

**Strategi Pengembangan Tenaga Kerja Sub Sektor Pariwisata
(Studi Kasus : Pariwisata Kabupaten Pacitan)**

Mohammad Saleh¹, Herman Cahyo Diartho², Ellya Dwi Pratiwi³

^{1,2,3}Jurusan Ilmu Ekonomi dan Studi Pembangunan Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Jember

Abstract

This study is titled Workforce Growth and Its Strategy in the Tourism Sub Sector in Pacitan Regency which examines how the growth of the tourism sector workforce and how its strategy is in the tourism sub sector in Pacitan Regency. This research is a descriptive study with a quantitative approach. The data collection method used in this study is secondary data in the form of time series data obtained from the Department of Youth and Sports Tourism in Pacitan Regency. And primary data obtained by distributing questionnaires. The results showed that the growth of the tourism sub-sector workforce during the period 2015 - 2019 showed fluctuating levels but still contributed well in Pacitan Regency. And the strategy that can be prioritized is the first strategy because according to the SWOT matrix Pacitan is in quadrant I position which requires aggressive strategy.

Keywords: Growth, Labor, Tourism, Strategy, SWOT

Abstrak

Penelitian ini berjudul Strategi Pengembangan Tenaga Kerja Sub Sektor Pariwisata (Studi Kasus : Pariwisata Kabupaten Pacitan) meneliti tentang bagaimana pertumbuhan tenaga kerja sektor pariwisata dan bagaimana strateginya pada sub sektor pariwisata di Kabupaten Pacitan. Penelitian ini merupakan penelitian deskriptif dengan pendekatan kuantitatif. Adapun metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini ialah data sekunder berupa data time series yang didapatkan dari Dinas Pariwisata Kepemudaan dan Olahraga Kabupaten Pacitan. Dan data primer diperoleh dengan cara penyebaran kuesioner. Hasil penelitian menunjukkan bahwa pertumbuhan tenaga kerja sub sektor pariwisata selama kurun waktu 2015 - 2019 menunjukkan tingkat yang fluktuatif namun tetap berkontribusi baik di Kabupaten Pacitan. Dan stategi yang bisa diprioritaskan adalah stategi pertama karena menurut matriks SWOT Pacitan berada di posisi kuadran I yang membutuhkan stategi agresif.

Kata Kunci : Pertumbuhan, Elastisitas, Tenaga Kerja, Pariwisata, Strategi, SWOT

1. PENDAHULUAN

Pengembangan sektor pariwisata, yang merupakan salah satu sektor unggulan pembangunan nasional dipandang sebagai strategi pembangunan yang sesuai dengan potensi sumberdaya di Indonesia. Sesuai dengan tujuan pembangunan nasional dalam RPJMN 2015-2019, pengembangan sektor pariwisata ditujukan untuk memanfaatkan sumberdaya alam yang tersebar diberbagai daerah di Indonesia sehingga dapat mendorong perekonomian nasional melalui kontribusi pendapatan berbagai pelaku serta sektor ekonomi di Indonesia. Atas dasar pertimbangan tersebut, maka penelitian peran sektor pariwisata dalam perekonomian di Indonesia ini penting untuk dilakukan.

Pengembangan kepariwisataan merupakan salah satu kunci dalam mengembangkan potensi kepariwisataan (kawasan wisata), karena bidang ini memerlukan tenaga kerja terampil yang secara terus menerus harus dikembangkan. Menurut Spillane James. J (1978):” salah satu masalah dalam mengembangkan pariwisata adalah tidak tersedianya fasilitas yang cukup untuk menunjang pendidikan pariwisata. Tenaga kerja yang cakap, terampil, memiliki skill tinggi dan pengabdian pada bidangnya (professional) menjadi kebutuhan mutlak dalam bersaing di pasaran global. Produk industry pariwisata adalah “jasa”, oleh karena itu penekanannya harus pada segi pelayanan yang disesuaikan dengan kebutuhan wisatawan.

Faktor - faktor pendorong pengembangan pariwisata di Indonesia menurut Spillane (1978) adalah : (a) Berkurangnya peranan minyak bumi sebagai sumber devisa Negara jika disbanding dengan waktu yang lalu; (b) Merosotnya nilai ekspor pada sektor nonmigas; (c) Adanya kecenderungan peingkatan pariwisata secara konsisten; (d) Besarnya potensi yang dimiliki oleh bangsa Indonesia bagi pengembangan pariwisata. Peranan sektor pariwisata ini penting dikembangkan dalam upaya pertumbuhan ekonomi untuk mencapai kesejahteraan masyarakat secara nasional. Pembangunan sektor pariwisata ini perlu kerjasama dari berbagai pihak, termasuk pemerintah, stakeholders, dan masyarakat secara luas, dalam menjaga kualitas jasa yang ditawarkan.

2. METODE PENELITIAN

Penelitian ini merupakan penelitian penjelasan dengan pendekatan kuantitatif. Penelitian ini dilakukan dengan membagikan kuesioner pada lembaga pemerintah dan pada tenaga kerja sub sektor pariwisata. Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data sekunder dan data primer. Data sekunder yang digunakan dalam penelitian ini diperoleh dari Dinas Pariwisata Pemuda dan Olahraga Kabupaten Pacitan, Badan Pusat statistik (BPS) Kabupaten Pacitan dan literatur - literatur lainnya seperti buku, dan jurnal ekonomi. Data primer yang digunakan dalam penelitian ini adalah pegawai Dinas Pariwisata Pemuda dan Olahraga Kabupaten Pacitan dan tenaga kerja sub sektor pariwisata Kabupaten Pacitan.

- a) Untuk mengetahui laju pertumbuhan ketenagakerjaan pada sektor pariwisata digunakan model sebagai berikut, dengan rumus (Mulyadi, 1998:86)

$$L^{\circ} = \frac{TKt - (TKt-1)}{TKt-1} \times 100 \%$$

Dimana :

L° = Pertumbuhan tenaga kerja sub sektor pariwisata

TK t = Tenaga kerja pada tahun t

TK t-1 = Tenaga kerja pada tahun t-1

- b) Untuk mengetahui laju pertumbuhan nilai pendapatan dari sektor pariwisata digunakan rumus (Mulyadi, 1998:86)

$$Q^{\circ} = \frac{Q_t - (Q_{t-1})}{Q_{t-1}} \times 100\%$$

Dimana :

Q° = Pertumbuhan nilai pendapatan sektor pariwisata

Q_t = Nilai pendapatan sektor pariwisata pada tahun

Q_{t-1} = Nilai pendapatan sektor pariwisata pada tahun -1

- c) untuk menghitung Elastisitas tenaga kerja pada sektor pariwisata yaitu dengan rumus: (Chandra dan Bruce, 1998:164).

$$\eta N = \frac{Li^{\circ}}{Qi^{\circ}}$$

Dimana:

ηN = Elastisitas kesempatan kerja pada sektor pariwisata

Li° = Laju pertumbuhan penyerapan tenaga kerja pada sektor pariwisata

Qi° = Laju pertumbuhan pendapatan sektor pariwisata

- d) mengetahui Perencanaan Strategi pengembangantenaga kerja dalam sektor pariwisata digunakan metode analisis SWOT (Strenght,Weakness, Opportunities and Threats) (Freddy Rangkuti, 2005:19)

Analisis SWOT adalah ;suatu cara menganalisis faktor-faktor internal dan eksternal menjadi langkah-langkah strategi dalam pengoptimalan usaha yang lebih menguntungkan.

Tabel 1. Matriks SWOT

T-O W-S	OPPORTUNITY(O) Identifikasi Kesempatan / Peluang	THREAT(T) Identifikasi Ancaman - Ancaman
STRENGTH(S): Identifikasi kekuatan - kekuatan	OS Strategi: Memanfaatkan peluang eksternal dengan menggunakan kekuatan.	TS Strategi: Menghindari ancaman eksternal dengan menggunakan kekuatan internal.
WEAKNESS(W): Identifikasi kelemahan - kelemahan	OW Strategi: Mengambil kesempatan atau peluang eksternal dalam mengatasi kelemahan internal.	TW Strategi: Menghindari ancaman eksternal dan Memperbaiki kelemahan internal.

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

3.1. Analisis laju kenaikan tenaga kerja pada sektor pariwisata menurut obyek wisata

Sektor pariwisata memiliki Peran sebagai penampung tenaga kerja termasuk limpahan tenaga kerja yang tidak diterima sektor ekonomi lainnya. Tenaga kerja yang bekerja di sektor pariwisata jumlahnya cukup banyak apabila disatukan dengan tenaga kerja dari sektor penunjang pariwisata. Karena sektor pariwisata memiliki keterikatan yang mengakibatkan simbiosis mutualisme atau hubungan yang saling menguntungkan dengan sektor penunjang pariwisata.

Tabel 4.2 Perkembangan Jumlah Tenaga Kerja Menurut Obyek Wisata dan Kantor Di Kabupaten Pacitan Tahun 2015 - 2019 (Persen)

No	Nama wisata / kantor	Periode tahun						
		2014	2015	2016	2017	2018	2019	
1	Pemandian air hangat	-	0	0	0	0	0	
2	Pantai srau	-	0	0	0	0	66,67	
3	Pantai klayar	-	10	0	54,55	35,23	90,91	
4	Goa gong	-	0	0	10	-09,10	10	
5	Goa tabuhan	-	33,33	0	-25	33,33	-25	
6	Pancer door	-	0	0	0	0	0	
7	Pantai taman	-	0	0	100	0	0	
8	Pantai karung watu	-	100	0	-50	100	75	
9	Pantai buyutan	-	-	0	0	0	0	
10	Monument jendral sudirman	-	0	0	0	0	-	
11	Kantor TIC	-	0	0	50	0	-33,33	
12	Kantor Disarpora	-	50	-33,33	100	0	150	
13	Kantor etalase geopark	-	0	25	0	0	-	
14	Gedung pemuda	-	0	0	0	0	0	
15	Gedung gasibu	-	0	0	0	0	0	
16	Kawasan sport center	-	0	0	0	0	0	

Sumber : Lampiran A, data diolah

Pada tabel diatas dapat diketahui bahwa rata - rata penyerapan tenaga kerja tertinggi yaitu pada kantor disarpora yaitu sebesar 54,17% dan kemudian yaitu obyek wisata pantai klayar sebesar 45,17% dan pantai watu karung sebesar 31,25%. Sedangkan rata - rata penyerapan tenaga kerja terendah yaitu pada obyek wisata goa tabuhan yaitu sebesar -4,17% hal ini terjadi karena pada tahun 2017 dan 2019 mengalami penurunan jumlah tenaga kerja.

Tabel 4.3 Pertumbuhan Tenaga Kerja sektor pariwisata di Kabupaten Pacitan selama priode 2014-2019 dilihat dari jumlah tenaga kerja pada obyek wisata dan kantor pariwisata per tahunnya

No	Tahun	Jumlah tenaga kerja (orang)	Pertumbuhan (%)
1	2014	64	
2	2015	71	10,93
3	2016	71	0

			12,68
4	2017	80	-07,50
5	2018	74	13,51
6	2019	84	

Sumber: Lampiran B, data diolah

Dari tabel diatas bisa dilihat bahwa presentase pertumbuhan tenaga kerja pada sektor pariwisata di kabupaten pacitan selama kurun waktu 2014-2019. Pertumbuhan tenaga kerja di sektor pariwisata mengalami fluktuasi naik turun. Pertumbuhan tertinggi yaitu terjadi di tahun 2018-2019 yaitu sebesar 13,51% hal tersebut terjadi karena pada pada tahun 2018 berjumlah 74 tenaga kerja yang bekerja pada obyek wisata dan pada tahun 2019 berjumlah 84 tenaga kerja hal tersebut menjelaskan bahwa terdapat tambahan 10 orang tenaga kerja yang terserap. dan penyerapan tenaga kerja terendah yaitu sebesar -07,50% pad tahun 2017-2018 dengan jumlah tenaga kerja sebesar 80 tahun 2017 dan 74 pada tahun 2018 dimana pada tahun tersebut terdapat pengurangan tenaga kerja sejumlah 6 orang tenaga kerja, hal itu disebabkan Karena adanya musibah bencana alam banjir di tahun 2017 yang menimpa kabupaten pacitan.

3.2. Analisis Elastisitas Penyerapan Tenaga Kerja Pada sektor Priwisata di Kabupaten Pacitan dalam kurun waktu 2014 - 2018

Berdasarkan tabel 4.4 menunjukkan elastisitas penyerapan tenaga kerja pada sektor pariwisata di Kabupaten Pacitan, yaitu pada tahun 2014-2016 bersifat inelastis 2016-2017 elastis dan 2017-2018 bersifat inelastis. Salah satu faktor yang memengaruhi inelastis tenaga kerja sektor pariwisata adalah rendahnya produktifitas tenaga kerja di sektor pariwisata mengakibatkan laju pertumbuhan tenaga kerja sektor pariwisata setiap tahunnya mengalami pertumbuhan yang lamban. Meskipun sektor pariwisata yang memberikan kontribusi yang besar tetapi juga memerlukan modal untuk pembangunan sarana dan prasarana dan infrastruktur jalan yang digunakan sebagai sarana penghubung wisatawan untuk menuju tempat wisata tujuannya serta promosi agar para wisatawan tertarik datang dan berwisata ke kabupaten Pacitan.

Rata - rata elastisitas penyerapan tenaga kerja pada sektor pariwisata di kabupaten Pacitan selama kurun waktu 2014-2018 memiliki sifat elastis artinya apabila pendapatan sektor pariwisata berubah maka penyerapan tenaga kerja di sektor pariwisata akan mengalami perubahan dengan prosentase yang melebihi prosentase perubahan pendapatan. karena menunjukkan angka sebesar 3.36% yang dikategorikan Elastis, yang artinya setiap kenaikan nilai pendapatan sebesar 1% diikuti dengan penyerapan tenaga kerja pada sektor pariwisata sebesar 3,36%.

Tabel 4.4 Elastisitas penyerapan tenaga kerja sub sektor pariwisata dalam kurun waktu 2014-2018

No	Tahun	Elastisias	Karakteristik
1	2014-2015	0,06	INELASTIS
2	2015-2016	0	INELASTIS
3	2016-2017	2,82	ELASTIS
4	2017-2018	0,54	INELASTIS
Jumlah	2014-2018	3,36	ELASTIS

Sumber : Lampian Data E, data diolah.

3.3. Analisis Pertumbuhan Nilai Pendapatan Sektor Pariwisata Di Kabupaten Pacitan dalam kurun waktu 2014-2018

Pertumbuhan nilai pendapatan pada sektor pariwisata di Kabupaten Pacitan selama kurun waktu 2014 sampai dengan 2018 mengalami fluktuasi. Pendapatan tertinggi berada pada tahun 2014-2015 sebesar 191%. Sedangkan pendapatan sektor pariwisata terendah terjadi pada tahun 2017-2018 yaitu sebesar -14%.

Tabel 4.5 menunjukkan pergerakan nilai pendapatan sektor pariwisata kabupaten Pacitan yang disumbangkan selama tahun 2014-2018. pada tahun 2014-2015 pertumbuhan nilai pendapatan sektor pariwisata tertinggi yaitu sebesar 191% dan pada tahun 2017-2018 yaitu sebesar -14% yang sebelumnya pada tahun 2017 sebesar 9.993.107.500 turun menjadi 8.596.978.000 dimana itu adalah pertumbuhan nilai pendapatan terendah selama periode 2014-2018.

Tabel 4.5 Pertumbuhan nilai pendapatan sektor pariwisata di Kabupaten Pacitan Dalam kurun waktu 2014 - 2018

No	Tahun	Nilai pendapatan sektor pariwisata (Rp)	Pertumbuhan (%)
1	2014	2.341.757.750	
2	2015	6.819.664.800	191
3	2016	9.564.467.500	40
4	2017	9.993.107.500	4,50
5	2018	8.596.978.000	-14

Sumber : lampiran D,data diolah.

3.4. Analisis SWOT

Metode analisis SWOT digunakan untuk menganalisis perencanaan strategi. Analisis SWOT didasarkan pada logika untuk memaksimalkan kekuatan (*Strength*) dan peluang (*Opportunity*), namun secara bersamaan dapat meminimalkan kelemahan (*Weakness*) dan ancaman (*Threat*).

Analisis faktor internal dan eksternal dipakai untuk mengetahui kekuatan dan kelemahan, dan secara bersamaan mampu mengurangi kelemahan yang ada dan memaksimalkan kekuatan yang dimiliki. Begitu pula pada hal ancaman dan peluang, dimana pada saat meminimalkan ancaman, peluang justru diperbesar. Adapun data dari hasil penelitian faktor internal dan faktor eksternal adalah :

STRENGTH

Tabel 4.8 Penentuan Bobot & Skala Tiap Variabel

No.	Variabel	Bobot	Skala	Skor
1.	Adanya jenjang karir bagi tenaga kerja sesuai dengan system jenjang karir yang ada	0,10	3	0,31
2.	Adanya sistem reward dan punisimen berdasarkan kinerja tenaga kerja	0,10	3	0,34
3.	Solidaritas terbangun sangat kuat antara atasan dan bawahan	0,14	5	0,63
4.	Lingkungan kerja yang ramah, santai dan tidak terlalu formal	0,15	5	0,69
5.	Menerapkan sistem promosi bagi tenaga kerja yang berprestasi	0,11	3	0,37
6.	Adanya sistem pelatihan sesuai dengan kebutuhan tenaga kerja	0,11	3	0,38
7.	Adanya pemberian insentif bagi tenaga kerja	0,08	3	0,20
8.	Terjaminnya kesejahteraan tenaga kerja	0,09	3	0,25
9.	Keahlian diutamakan pada bidangnya	0,13	4	0,51
JUMLAH		1,00		3,68

Sumber : data diolah

WEAKNESS

No.	Variabel	Bobot	Skala	Skor
1.	Kurangnya kedisiplinan tenaga kerja	0,13	3	0,39
2.	Seleksi bagi tenaga kerja baru tidak terlalu ketat	0,15	4	0,57
3.	Adanya tenaga kerja yang memiliki jabatan rangkap dan berbeda diluar pekerjaan	0,07	2	0,11
4.	Tenaga kerja yang bekerja tidak semua sesuai dengan tingkat pendidikan	0,15	4	0,58
5.	Masih adanya tenaga kerja yang kurang disiplin dalam bekerja	0,10	2	0,23
6.	Penerimaan tenaga kerja yang bersifat internal (kekeluargaan)	0,08	2	0,16
7.	Tidak adanya rotasi jabatan dalam menambah pengalaman	0,11	3	0,32
8.	Fasilitas di tempat kerja kurang memadai	0,11	3	0,31
9.	Pengajian tenaga kerja kadang tidak tepat waktu	0,10	3	0,26
JUMLAH		1,00		2,94
Selisih total kekuatan - selisih kelemahan= S - W		0,74		

Sumber : data diolah

OPPORTUNITY

No.	Variabel	Bobot	Skala	Skor
1.	Pengalaman di luar pekerjaan untuk mendorong perkembangan karier	0,16	4	0,56
2.	Adanya pelatihan rutin untuk meningkatkan kompetensi tenaga kerja	0,17	4	0,64
3.	Adanya kebijakan yang mendukung proses pengembangan sumber daya manusia	0,12	3	0,32
4.	Syarat menjadi tenaga kerja menggunakan tingkat pendidikan tinggi	0,16	4	0,58
5.	Perekrutan tenaga kerja lokal sekitar destinasi wisata	0,19	4	0,78

6.	Adanya pelatihan khusus pariwisata yang diberikan oleh pemerintah daerah	0,20	4	0,87
JUMLAH		1,00		3,74

Sumber : data diolah

THREATH

No.	Variabel	Bobot	Skala	Skor
1.	Adanya perkembangan teknologi sehingga berakibat pada pengurangan tenaga kerja	0,11	2	0,25
2.	Adanya tuntutan upah UMR yang terus meningkat	0,23	5	1,03
3.	Perubahan teknologi yang cepat dan sulit dipahami oleh tenaga kerja	0,14	3	0,40
4.	Peraturan pemerintah yang kurang mendukung perkembangan tenaga kerja	0,13	3	0,33
5.	Kurangnya program pengembangan keterampilan secara berkala oleh pemerintah setempat	0,20	4	0,79
6.	Kurang adanya inovasi baru dari tenaga kerja menyebabkan kualitas pariwisata kurang memuaskan	0,20	4	0,80
JUMLAH		1,00		3,59
Selisih peluang - selisih ancaman = O - T		0.15		

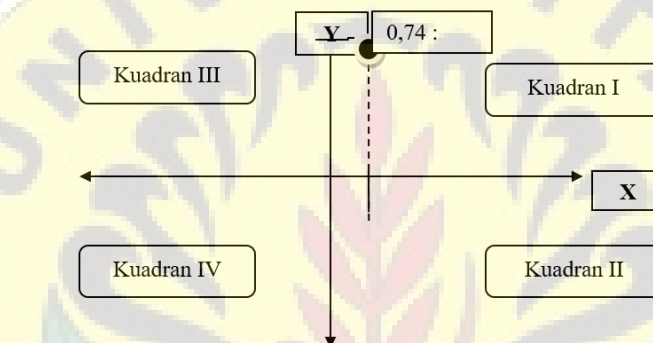
Sumber: data diola

Tabel 4.9 Matriks SWOT

IFAS	Strength (S)	Weakness (W)
EFAS		
Opportunities (O)	Strategi (SO)	Strategi (WO)
	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Menambah jenjang karir sesuai dengan sistem yang ada agar menambah pengalaman kerja yang lebih ✓ Membangun hubungan yang erat antara atasan dan bawahan dengan adanya pelatihan rutin untuk meningkatkan solidaritas ✓ Memperbanyak pelatihan sesuai dengan kebutuhan TK agar terjadi peningkatan kualitas pariwisata melalui perkembangan teknologi dan manajemen skill ✓ Mengutamakan keahlian dan skill dengan adanya pelatihan rutin 	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Peningkatan kedisiplinan TK dengan cara memberikan kebijakan yang anantinya mendukung proses pengembangan SDM ✓ Memperketat seleksi TK baru dengan memakai syarat pendidikan tinggi ✓ Memperkerjakan TK sesuai dengan tingkat pendidikan ✓ Memberikan rotasi jabatan dalam menambah pengalaman agar memiliki banyak pengalaman kerja ✓ Melengkapi fasilitas di tempat kerja untuk mendukung proses pengembangan SDM
Threat (T)	Strategi (ST)	Strategi (WT)
	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Menerapkan sistem promosi bagi TK yang berprestasi agar tumbuh inovasi baru dari TK 	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Menempatkan TK sesuai tingkat pendidikan agar tidak kesusahan karena perubahan teknologi

- | | |
|--|---|
| <ul style="list-style-type: none"> ✓ untuk meningkatkan kualitas pariwisata ✓ Memberikan pelatihan sesuai kebutuhan TK agar kualitas TK meningkat dan tidak menyebabkan pemecatan ✓ Memberikan gaji sesuai standart agar tidak terjadi tuntutan upah naik ✓ Setiap TK menguasai dan ahli di bidangnya agar tidak tertinggal kemajuan teknologi | <ul style="list-style-type: none"> ✓ Memberikn rotasi jabatan untuk menambah pengalaman agar TK berkembang dan terhindar dari pemecatan ✓ Melengkapi fasilitas di tempat kerja untuk mendorong munculnya kreatifitas dan inovasi agar kualitas pariwisatanya lebih baik |
|--|---|

Sumber: data diolah



Gambar 4.1 Kuadran hasil analisis SWOT

Penyusunan strategi pengembangan tenaga kerja sektor pariwisata di kabupaten Pacitan mengacu pada analisis SWOT Dari matriks diatas. berdasarkan hasil matriks di atas menunjukkan bahwa pengembangan tenaga kerja sektor pariwisata di kabupaten Pacitan berada pada kordinat (0,74;0,15) di kuadran I menunjukkan bahwa strategi yang bisa dikembangkan dalam meningkatkan pengembangan tenaga kerja kabupaten Pacitan dilakukan dengan menggunakan strategi SO (Strenght Opportunity). Strategi SO (Strenght Opportunity) merupakan strategi yang menggunakan kekuatan yang dimiliki serta memanfaatkan peluang yang ada. Berdasarkan dari hasil keseluruhan tersebut dapat dilihat bahwa nilai tertinggi berada pada faktor kekuatan dan faktor peluang yang mendominasi kondisi tenaga kerja sektor pariwisata kabupaten Pacitan.

4. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis data dan penelitian mengenai pertumbuhan tenaga kerja dan strateginya pada sub sektor pariwisata di Kabupaten Pacitan, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut ;

- 1) Dari analisis pertumbuhan tenaga kerja sub sektor pariwisata selama kurun waktu 2014 - 2019 menunjukkan tingkat yang fluktuatif. Pertumbuhan tenaga kerja di sektor pariwisata mengalami fluktuasi naik turun. Pertumbuhan tertinggi yaitu terjadi di tahun 2018-2019 hal ini terjadi karena adanya tambahan tenaga kerja pengaman pantai. dan penyerapan tenaga kerja terendah yaitu tahun 2017-2018 karena adanya musibah

- bencana alam banjir sehingga terjadi pengurangan tenaga kerja. Pertumbuhan tenaga kerja sub sektor pariwisata mengalami fluktuatif peningkatan dan penurunan dalam beberapa periode namun tetap berkontribusi secara baik di kabupaten Pacitan;
- 2) Hasil analisis elastisitas penyerapan tenaga kerja pada sektor pariwisata selama waktu 2014-2018 menunjukkan tingkat yang bervariasi. Dengan rata - rata Elastisitas tenaga kerja pada sektor pariwisata selama kurun waktu 2014-2018 adalah bersifat elastis artinya apabila pendapatan sektor pariwisata lebih tinggi maka penyerapan tenaga kerja di sektor pariwisata akan mengalami peningkatan yang baik setiap tahunnya. meskipun kita lihat dari data yang ada bahwa lebih banyak inelastisitas yang itu artinya bahwa prosentase laju pertumbuhan pendapatan sektor pariwisata lebih besar daripada prosentase laju pertumbuhan tenaga kerja sektor pariwisata di kabupaten Pacitan.
 - 3) Strategi pengembangan tenaga kerja sub sektor pariwisata dalam berkontribusi secara aktif di Kabupaten Pacitan adalah dengan melakukan 4 strategi berdasarkan atas kuadran matrik SWOT yaitu;
 - a. Menambah jenjang karir sesuai dengan sistem yang ada agar menambah pengalaman kerja yang lebih
 - b. Membangun hubungan yang erat antara atasan dan bawahan dengan adanya pelatihan rutin untuk meningkatkan solidaritas
 - c. Memperbanyak pelatihan sesuai dengan kebutuhan TK agar terjadi peningkatan kualitas pariwisata melalui perkembangan teknologi dan manajemen skill dan
 - d. Mengutamakan keahlian dan skill dengan adanya pelatihan rutin.

Berdasarkan kesimpulan maka dapat diberikan beberapa saran yang dapat berguna bagi pemerintah Kabupaten Pacitan untuk menetapkan suatu kebijakan yang berkaitan dengan sektor pariwisata sebagai berikut :

- 1) Pihak Pemerintah Daerah Kabupaten Pacitan, dihimbau dapat lebih meningkatkan kemampuan tenaga kerja dan potensi sektor pariwisatanya, sehingga sektor pariwisata yang ada tetap dapat memberikan kontribusi dan dari segi kualitas tenaganya akan lebih baik sehingga pengelolaan sektor pariwisatanya tidak kalah saing dengan wilayah lain, mengingat potensi pariwisata yang dimiliki kabupaten pacitan yang bagus dan masih alami;
- 2) Pihak Pemerintah Daerah Kabupaten Pacitan, dihimbau dapat lebih fokus untuk memberikan pelatihan - pelatihan untuk meningkatkan kualitas tenaga kerja khususnya di sektor pariwisata sesuai dengan kebutuhan tenaga kerja;
- 3) Pihak Pemerintah Daerah Kabupaten Pacitan, dihimbau dapat lebih meningkatkan peran masyarakat dalam turut serta menjaga tempat wisata yang ada dan berdekatan dengan lokasi tempat tinggalnya untuk tetap menjaga keaslian obyek wisata;
- 4) Pihak Pemerintah Daerah Kabupaten Pacitan, dihimbau lebih mengoptimalkan penggunaan alokasi anggaran yang telah difungsikan untuk peningkatan fasilitas dan infrastruktur di sektor pariwisata;
- 5) Pihak Pemerintah Daerah Kabupaten Pacitan, dihimbau lebih meningkatkan dan mengoptimalkan promosi melalui media sosial seperti instagram, facebook, web, dan media sosial yang ada didalam negeri dan luar negeri agar lebih menarik minat wisatawan untuk berkunjung ke Pacitan.

DAFTAR PUSTAKA

- Boediono, 1991, *Ekonomi Makro*, Yogyakarta : BPFE-Yogyakarta.
- BPS. 2017. Keadaan Ketenagakerjaan Kabupaten Pacitan Agustus 2017. Badan Pusat Statistik Daerah Kabupaten Pacitan.
- BPS. 2018. Provinsi Jawa Timur Dalam Angka 2018. Badan Pusat Statistik Provinsi Jawa Timur.
- David, F.R. 2004. "Manajemen Strategis: Konsep. Edisi ketujuh". PT.Prenhallindo, Jakarta.
- Diarto,H.C., dan M. Hanuraga. 2018. Penyerapan tenaga kerja sektor konstruksi di Indonesia (studi pada 6 provinsi di jawa). *Media Trend*. 13(2): 241-254.
- Freddy Rangkuti. 2006. Riset Pemasaran. Gramedia Pustaka Utama, Jakarta
- Glassburner, Bruce dan Aditiawan C. 1985. Teori dan Kebijakan Makro Ekonomi. Jakarta: LP3S.
- Mulyadi. 1998. Analisis Perkembangan. Kependudukan menurut sensus penduduk: Dinamika Mobilitas Indonesia. Yogyakarta: Pusat Penelitian Kependudukan UGM
- Spillane, James J: 1987. Pariwisata Indonesia: Sejarah dan Prospeknya. Yogyakarta : Kanisius

