



**STRATEGI PENGEMBANGAN TENAGA KERJA SUB  
SEKTOR PARIWISATA  
(Studi Kasus : Pariwisata Kabupaten Pacitan )**

**SKRIPSI**

Oleh:

**Ellya Dwi Pratiwi  
NIM 150810101028**

**PROGRAM STUDI EKONOMI PEMBANGUNAN  
JURUSAN ILMU EKONOMI DAN STUDI PEMBANGUNAN  
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS  
UNIVERSITAS JEMBER  
2019**



**STRATEGI PENGEMBANGAN TENAGA KERJA SUB  
SEKTOR PARIWISATA  
(Studi Kasus : Pariwisata Kabupaten Pacitan)**

**SKRIPSI**

diajukan guna melengkapi tugas akhir dan memenuhi salah satu syarat untuk menyelesaikan Program Studi Ilmu Ekonomi (S1) dan mencapai gelar Sarjana Ekonomi

Oleh :

**Ellya Dwi Pratiwi  
NIM 150810101028**

**PROGRAM STUDI EKONOMI PEMBANGUNAN  
JURUSAN ILMU EKONOMI DAN STUDI PEMBANGUNAN  
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS  
UNIVERSITAS JEMBER  
2019**

## PERSEMBAHAN

Skripsi ini saya persembahkan untuk :

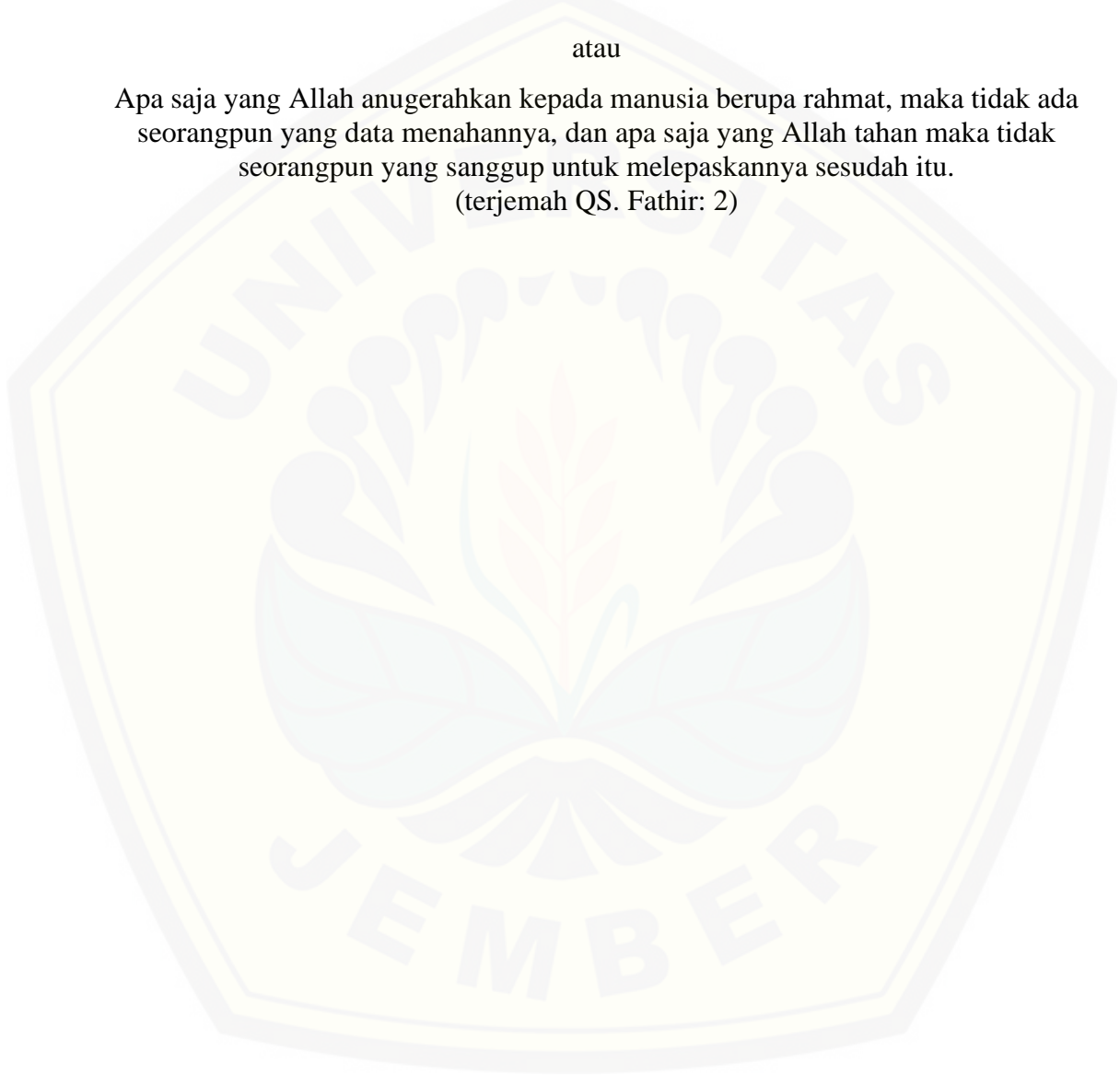
1. Alm. Ibunda Suprihatin dan Ayahanda Marlin, yang senantiasa memberikan doa serta dukungan kepada ananda hingga saat ini, mendidik Penulis dengan penuh kesabaran serta dengan ketulusan hati dan kasih sayang, dan selalu menjadi inspirasi serta motivasi bagi ananda untuk meraih cita-cita.
2. Kakakku Eko Mardianto yang telah menjadi wali setelah ibunda telah tiada serta memberikan dukungan serta semangat dalam setiap perjalanan yang ditempuh oleh ananda untuk pendapat ilmu yang bermanfaat.
3. Guru-guruku yang terhormat mulai dari sekolah dasar hingga perguruan tinggi, yang telah memberikan ilmu yang tak ternilai serta membimbing Penulis dengan penuh kesabaran.
4. Almamater Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Jember.

**MOTTO**

Barang siapa yang bersungguh sungguh, sesungguhnya kesungguhan tersebut  
untuk kebaikan dirinya sendiri.  
(terjemah QS. Al-Ankabut: 6)

atau

Apa saja yang Allah anugerahkan kepada manusia berupa rahmat, maka tidak ada  
seorangpun yang data menahannya, dan apa saja yang Allah tahan maka tidak  
seorangpun yang sanggup untuk melepaskannya sesudah itu.  
(terjemah QS. Fathir: 2)



**PERNYATAAN**

Saya yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Ellya Dwi Pratiwi

NIM : 150810101028

Menyatakan dengan sesungguhnya bahwa karya ilmiah yang berjudul “STRATEGI PENGEMBANGAN TENAGA KERJA SUB SEKTOR PARIWISATA (Studi Kasus : Pariwisata Kabupaten Pacitan)” adalah benar-benar hasil karya sendiri, kecuali kutipan yang sudah saya sebutkan sumbernya, belum pernah diajukan pada institusi mana pun, dan bukan karya jiplakan. Saya bertanggung jawab atas keabsahan dan kebenaran isinya sesuai dengan sikap ilmiah yang harus dijunjung tinggi.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya, tanpa ada tekanan dan paksaan dari pihak manapun serta bersedia mendapat sanksi akademik jika ternyata di kemudian hari pernyataan ini tidak benar.

Jember, 23 Juli 2019

Yang menyatakan

Ellya Dwi Pratiwi  
Nim 150810101028

**SKRIPSI**

**STRATEGI PENGEMBANGAN TENAGA KERJA SUB  
SEKTOR PARIWISATA  
(Studi Kasus : Pariwisata Kabupaten Pacitan )**

Oleh :

**Ellya Dwi Pratiwi**

**NIM 150810101028**

Pembimbing

Dosen pembimbing Utama

: Prof. Dr. Moh Saleh, M.Sc.

Dosen Pembimbing Anggota

: Dr. Herman Cahyo Diartha, S.E., M.P.

**TANDA PERSETUJUAN SKRIPSI**

Judul Skripsi : STRATEGI PENGEMBANGAN TENAGA KERJA SUB  
SEKTOR PARIWISATA (Studi Kasus : Pariwisata  
Kabupaten Pacitan )  
Nama Mahasiswa : Ellya Dwi Pratiwi  
NIM : 150810101028  
Jurusan : Ilmu Ekonomi Studi Pembangunan  
Konsentrasi : Ekonomi Sumber Daya Manusia  
Tanggal Persetujuan : 29 Juli 2019

Pembimbing I

Pembimbing II

Prof. Dr. Moh Saleh. M.Sc  
NIP. 195608311984031002

Dr. Herman Cahyo D, S.E., M.P.  
NIP. 197207131999031001

Koordinator Program Studi

Dr. Herman Cahyo D, S.E., M.P.  
NIP. 197207131999031001

**PENGESAHAN**

**Judul Skripsi**

**STRATEGI PENGEMBANGAN TENAGA KERJA SUB SEKTOR PARIWISATA**

**(Studi Kasus : Pariwisata Kabupaten Pacitan )**

Yang dipersiapkan dan disusun oleh :

Nama : Ellya Dwi Pratiwi

NIM : 150810101028

Jurusan : Ilmu Ekonomi dan Studi Pembangunan

Telah dipertahankan di depan panitia penguji pada tanggal : 3 Oktober 2019

Dan dinyatakan telah memenuhi syarat untuk diterima sebagai kelengkapan guna memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Jember

Susunan Panitia Penguji

1. Ketua : Dr. Moehammad Fathorrazi, M.Si.
2. Sekretaris : Dr. Riniati, M.P.
3. Anggota : Dr. Endah Kurnia Lestari, S.E., M.E.

Mengetahui / Menyetujui  
Universitas Jember  
Fakultas Ekonomi  
Dekan,

Foto 4 X 6

warna

Dr. Muhammad Miqdad, S.E., M.M., Ak  
Nip. 197107271995121001



STRATEGI PENGEMBANGAN TENAGA KERJA SUB SEKTOR  
PARIWISATA

(Studi Kasus : Pariwisata Kabupaten Pacitan )

**Ellya Dwi Pratiwi**

*Jurusan Ilmu Ekonomi dan Studi Pembangunan , Fakultas Ekonomi dan Bisnis  
Universitas Jember*

**ABSTRAK**

Penelitian ini berjudul “STRATEGI PENGEMBANGAN TENAGA KERJA SUB SEKTOR PARIWISATA (Studi Kasus : Pariwisata Kabupaten Pacitan)” yang 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, Tenaga Kerja, Pariwisata, Strategi, SWOT

*WORK DEVELOPMENT STRATEGY FOR TOURISM SUB SECTORS*

*(Case Study: Pacitan Regency Tourism)*

**Ellya Dwi Pratiwi**

*Department of Economics and Development Studies, Faculty of Economics and  
Business University of Jember*

**ABSTRACT**

*This study is titled “WORK DEVELOPMENT STRATEGY FOR TOURISM SUB SECTORS (Case Study: Pacitan Regency Tourism)” 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*

**RINGKASAN**

**STRATEGI PENGEMBANGAN TENAGA KERJA SUB SEKTOR PARIWISATA (Studi Kasus : Pariwisata Kabupaten Pacitan);** Ellya Dwi Pratiwi, 150810101028; 2019; Program Studi Ekonomi Pembangunan, Jurusan Ekonomi Pembangunan Program Studi Ilmu Ekonomi Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Jember.

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.

Faktor – faktor pendorong pengembangan pariwisata di Indonesia menurut Spillane (2003) 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.

Keadaan penyerapan tenaga kerja dalam sub sektor pariwisata di Kabupaten Pacitan bahwa penyerapan tenaga kerja sub sektor pariwisata 5 tahun terakhir di kabupaten pacitan mengalami kenaikan yang cukup besar meskipun pada tahun 2017 mengalami penurunan. Penelitian ini merupakan penelitian deskriptif dengan pendekatan kuantitatif. 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 Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Pacitan, dan literatur –

literatur lainnya seperti buku, dan jurnal ekonomi. Dan data primer yang digunakan dalam penelitian ini adalah menyebar kuesioner kepada pegawai Dinas Pariwisata Pemuda dan Olahraga Kabupaten Pacitan dan tenaga kerja sub sektor pariwisata Kabupaten Pacitan.

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 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;. 1) Menambah jenjang karir sesuai dengan sistem yang ada agar menambah pengalaman kerja yang lebih; 2) Membangun hubungan yang erat antara atasan dan bawahan dengan adanya pelatihan rutin untuk meningkatkan solidaritas; 3) Memperbanyak pelatihan sesuai dengan kebutuhan TK agar terjadi peningkatan kualitas pariwisata melalui perkembangan teknologi dan manajemen skill dan; 4) Mengutamakan keahlian dan skill dengan adanya pelatihan rutin.

## PRAKATA

Puji tuhan penulis panjatkan atas rahmat Tuhan Yang Maha Kuasa, karena atas segala rahmat dan kebesaran-Nya yang telah diberikan kepada penulis sehingga mampu menyelesaikan skripsi yang berjudul “STRATEGI PENGEMBANGAN TENAGA KERJA SUB SEKTOR PARIWISATA (Studi Kasus : Pariwisata Kabupaten Pacitan)”. Skripsi ini disusun untuk memenuhi salah satu syarat untuk menyelesaikan pendidikan program studi Strata Satu (S1) pada Program Studi Ilmu Ekonomi Studi Pembangunan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Jember.

Penulis menyadari bahwa dalam penulisan skripsi ini masih sangat banyak kekurangan yang disebabkan karena keterbatasan daripada kemampuan penulis, tetapi berkat pertolongan dari Allah Yang Maha Kuasa serta dorongan dan semangat dari pihak, akhirnya penulis skripsi ini mampu terselesaikan. Dalam penyusunan skripsi ini, tidak lepas dari bantuan berbagai pihak, o

leh karena itu penulis ingin mengucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada :

1. Bapak Prof. Moh Saleh, M.Sc. selaku dosen pembimbing I yang senantiasa membimbing, meluangkan waktunya, tenaga serta pikiran, dan mengarahkan dengan penuh kesabaran dan ikhlas.
2. Bapak Dr. Herman Cahyo Diartho, S.E., M.P. selaku dosen pembimbing II dan Ketua Program Studi Ekonomi Pembangunan yang senantiasa membimbing dan mengarahkan dengan sabar dan tulus dalam menyelesaikan skripsi ini.
3. Bapak Dr. Muhammad Miqdad, S.E, M.M., Ak, CA selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Jember.
4. Ibu Dr. Riniati, M.P. selaku Ketua Jurusan Ilmu Ekonomi dan Studi Pembangunan
5. Seluruh dosen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Jember khususnya jurusan Ekonomi Pembangunan yang mana senantiasa memberikan ilmu

pengetahuan kepada penulis hingga sampai pada tahap akhir perkuliahan ini yaitu penyusunan skripsi.

6. Kedua Orangtua Alm. Ibu Suprihatin dan Bapak Marlin yang telah memberikan motivasi, kasih sayang, dan dukungan selama ini.
7. Seluruh keluarga terkasih kakak Eko Mardianto, om dan tante yang turut mendoakan dan memberi dukungan, motivasi, perhatian, serta kasih sayangnya selama ini.
8. Kumpulan sahabat dari kecil Intan Veronika, Erika Ayu Mega, dan Merllyant Deebora. Terima kasih untuk motivasi yang kalian beri.
9. Kumpulan sahabat tersayang Nina, Putri, Lala, Haluf, Septi, Zulfi, dan Diyah. Terima kasih buat kalian semua yang telah memberikan semangat, keceriaan, kekonyolan serta suka duka yang akan menjadi kisah klasik dikemudian hari.
10. Teman-teman Ikatan Mahasiswa Pacitan Harni, Qohri, dan Lilis yang merupakan *partner* selama di perantauan, memberikan keceriaan, suka duka.
11. Teman – teman se-angkatan 2015 IESP khususnya Konsentarisasi ESDM yang turut berpartisipasi dalam memberikan semangat dan motivasi untuk penulis.
12. Semua pihak yang tidak bisa penulis sebutkan satu persatu dalam skripsi ini, terima kasih atas bantuan dan kerjasamanya.

Penulis menyadari bahwa skripsi ini masih jauh dari kata sempurna. Untuk itu dengan senang hati penulis menerima setiap kritik dan saran yang membangun guna lebih meningkatkan kualitas karya skripsi ini. Semoga Allah SWT membalas seluruh kebaikan yang kalian curahkan kepada penulis dikemudian hari, Aamiin Yarobbal Alamin, dan semoga karya skripsi ini dapat bermanfaat bagi semua pihak.

Jember, 23 Juli 2019

Penulis

DAFTAR ISI

	Halaman
HALAMAN SAMPUL .....	i
HALAMAN JUDUL .....	ii
HALAMAN PERSEMBAHAN .....	iii
HALAMAN MOTTO .....	iv
HALAMAN PERNYATAAN.....	v
HALAMAN PEMBIMBING .....	vi
HALAMAN PERSETUJUAN .....	vii
HALAMAN PENGESAHAN.....	viii
ABSTRAK .....	ix
<i>ABSTRACT</i> .....	x
RINGKASAN .....	xi
PRAKATA .....	xiii
DAFTAR ISI.....	xv
DAFTAR TABEL .....	xviii
DAFTAR GAMBAR.....	xix
DAFTAR LAMPIRAN .....	xx
<b>BAB 1. PENDAHULUAN .....</b>	<b>1</b>
1.1 Latar Belakang .....	1
1.2 Rumusan Masalah .....	11
1.3 Tujuan Penelitian .....	12
1.4 Manfaat Penelitian .....	12
<b>BAB 2. TINJUAN PUSTAKA.....</b>	<b>14</b>
2.1 Landasan Teori.....	14
2.1.1 Teori Petumbuhan Ekonomi.....	14
2.1.2 Elastisitas kesempatan kerja .....	16
2.1.3 Analisis SWOT .....	19
2.1.4 Pengertian Ekonomi Daerah.....	28
2.1.5 Perencanaan Sumber Daya Manusia .....	29

2.1.6	Peran Sektor Pariwisata .....	30
2.1.7	Pengaruh Sektor Pariwisata Terhadap Kesempatan Kerja .....	32
2.2	Penelitian Terdahulu .....	34
2.3	Kerangka Konseptual.....	42
<b>BAB 3.</b>	<b>METODE PENELITIAN.....</b>	<b>43</b>
3.1	Jenis Penelitian .....	43
3.2	Jenis dan Sumber Data .....	43
3.3	Metode Pengumpulan Data .....	43
3.4	Metode Analisis Data.....	44
<b>BAB 4.</b>	<b>HASIL DAN PEMBAHASAN.....</b>	<b>48</b>
4.1	Gambaran Umum Kabupaten Pacitan .....	48
4.1.1	Kondisi Geografis dan Letak Wilayah.....	48
4.1.2	Keadaan Penduduk Kabupaten Pacitan.....	49
4.1.3	Ketenagakerjaan Kabupaten Pacitan .....	50
4.1.4	Pariwisata Kabupaten Pacitan.....	51
4.1.5	Perkembangan Jumlah Kunjungan Wisata .....	52
4.2	Hasil Analisis Data .....	54
4.2.1	Analisis Laju Kenaikan Tenaga Kerja Pada Sektor Pariwisata Menurut Obyek Wisata .....	54
4.2.2	Analisis elastisitas penyerapan tenaga kerja.....	56
4.2.3	Analisis pertumbuhan nilai pendapatan .....	57
4.2.4	Analisis SWOT.....	58
4.3	Pembahasan .....	68
4.3.1	Pertumbuhan Tenaga Kerja Pada Sektor Pariwisata Kabupaten Pacitan .....	68
4.3.2	Strategi Pengembangan Tenaga Kerja Sektor Pariwisata Kabupaten Pacitan .....	70
<b>BAB 5.</b>	<b>KESIMPULAN DAN SARAN.....</b>	<b>73</b>
5.1	Kesimpulan .....	73
5.2	Saran .....	74



<b>DAFTAR PUSTAKA .....</b>	<b>75</b>
<b>LAMPIRAN.....</b>	<b>79</b>

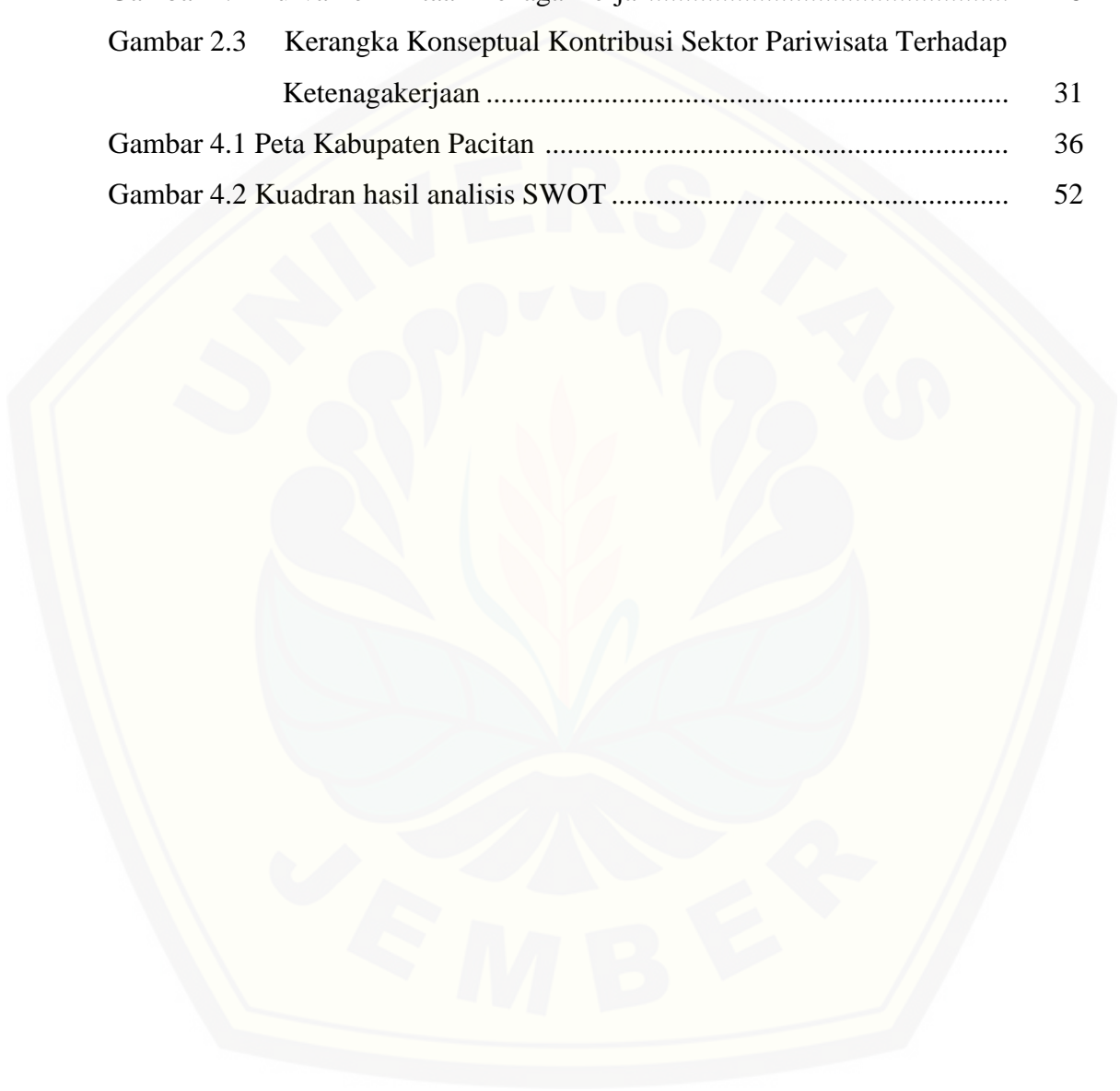


**DAFTAR TABEL**

	Halaman
Tabel 1.1 Jumlah TK PNS dan TK Teknis Pada Kantor Disparpora Kabupaten Pacitan .....	12
Tabel 2.1 Hasil Penelitian Terdahulu .....	24
Tabel 2.2 Persamaan dan Perbedaan dengan Penelitian Sebelumnya.....	28
Tabel 3.1 Matriks SWOT Analisis Dalam Perencanaan Strategi .....	35
Tabel 4.1 Perkembangan Jumlah Pengunjung Obyek Wisata Yang Diolah Pemerintah Daerah Kabupaten Pacitan 2011 – 2018.....	41
Tabel 4.2 Perkembangan Jumlah TK Menurut Obyek Wisata dan Kantor Di Kabupaten Pacitan Tahun 2016 – 2019 (Persen) .....	42
Tabel 4.3 Pertumbuhan TK Sektor Pariwisata Kabupaten Pacitan Selama Periode 2015 – 2019 Dilihat Dari Jumlah TK Pada Obyek Wisata dan Kantor Per Tahun .....	43
Tabel 4.4 Identifikasi Faktor Internal TK Sektor Pariwisata Kabupaten Pacitan .....	45
Tabel 4.5 Identifikasi Faktor Eksternal TK Sektor Pariwisata Kabupaten Pacitan .....	46
Tabel 4.6 Penentuan Bobot dan Skala Tiap Variabel .....	47
Tabel 4.7 Matriks SWOT .....	49

**DAFTAR GAMBAR**

	Halaman
Gambar 1.1 Perkembangan Wisatawan Di Kabupaten Pacitan .....	10
Gambar 2.2 Kurva Permintaan Tenaga Kerja .....	18
Gambar 2.3 Kerangka Konseptual Kontribusi Sektor Pariwisata Terhadap Ketenagakerjaan .....	31
Gambar 4.1 Peta Kabupaten Pacitan .....	36
Gambar 4.2 Kuadran hasil analisis SWOT .....	52



**DAFTAR LAMPIRAN**

	Halaman
Lampiran A Tabel Perkembangan Jumlah TK Menurut Obyek Wisata dan Kantor Di Kabupaten Pacitan Tahun 2016 – 2019.....	79
Lampiran B Tabel Pertumbuhan TK Sektor Pariwisata Di Kabupaten Pacitan Per Obyek Wisata dan Kantor Pariwisata .....	80
Lampiran C Pertumbuhan TK Sektor Pariwisata Di Kabupaten Pacitan Selama Periode 2015- 2019 Dilihat Dari Jumlah TK Pada Obyek Wisata dan Kantor Pariwisata Per Tahunnya .....	84
Lampiran D Pertumbuhan nilai pendapatan.....	85
Lampiran E Elastisitas penyerapan tenaga kerja.....	86
Lampiran F KUESIONER .....	87
Lampiran G Data TK Pada Lingkungan Dinas Pariwisata Kepemudaan dan Olahraga 2019 .....	90
Lampiran H Hasil Analisis SWOT .....	104

## BAB 1. PENDAHULUAN

### 1.1 Latar Belakang

Pariwisata merupakan salah satu sektor yang menjadi perhatian di dunia dalam beberapa dekade terakhir. Berbagai dampak positif, seperti pertumbuhan ekonomi dan peningkatan pendapatan ekspor, yang diperoleh dari kegiatan pariwisata, menjadikan sektor pariwisata sebagai salah satu sektor ekonomi yang mengalami pertumbuhan pesat di dunia. Pada tahun 2015, total kedatangan internasional wisatawan di dunia mencapai 1.184 juta orang dengan peningkatan jumlah kedatangan wisatawan internasional sebesar 4.4 persen dari tahun 2014 atau bertambah sekitar 50 juta orang yang melakukan perjalanan wisata internasional (*United Nation World Tourism Organization, 2015*). Peluang ini telah menjadikan sektor pariwisata sebagai salah satu sumber pendapatan bagi berbagai negara di dunia.

Pariwisata saat ini adalah industri terbesar di dunia dan sektor pasar yang tumbuh paling cepat. Pariwisata biasanya dilihat sebagai multidimensi, memiliki karakteristik fisik, sosial, budaya, ekonomi dan politik. Pariwisata adalah industri dengan pertumbuhan tercepat di dunia. Perjalanan dan Pariwisata adalah salah satu industri atau sektor ekonomi terkemuka di dunia, yang mewakili sumber utama PDB, pekerjaan, ekspor dan pajak. Pada tahun 2011, *World Travel and Tourism Council (WTTC)* mengharapkan untuk berkontribusi hampir US \$ 6 triliun untuk ekonomi global, atau 9% dari GDP global (WTTC, 2011). Pariwisata di seluruh dunia menduduki peringkat kedua industri penghasil pendapatan tertinggi di samping industri minyak.

Sektor pariwisata merupakan salah satu sumber pendapatan yang penting bagi suatu negara. Dengan pariwisata, maka suatu negara atau lebih khusus lagi pemerintah daerah tempat obyek wisata itu berada, akan mendapatkan pemasukan dari pendapatan setiap obyek wisata. Pariwisata juga merupakan komoditas yang dibutuhkan oleh setiap individu. Alasannya, karena aktivitas berwisata bagi seorang individu dapat meningkatkan daya kreatif,

menghilangkan kejenuhan kerja, relaksasi, berbelanja, bisnis, mengetahui peninggalan sejarah dan budaya suatu etnik tertentu, kesehatan dan pariwisata spiritualisme. Dengan meningkatnya waktu luang sebagai akibat lebih singkatnya hari kerja dan didukung oleh meningkatnya penghasilan maka aktivitas kepariwisataan akan semakin meningkat (Wiyasa, 2006:10).

Di Indonesia, pembangunan sektor pariwisata terus dilakukan dengan mendayagunakan sumberdaya pariwisata yang ada untuk dimanfaatkan sebagai sumber kegiatan ekonomi yang dapat diandalkan. Perkembangan yang pesat dari komponen-komponen pariwisata yang berperan dalam membangun berbagai kegiatan pariwisata, dapat mendorong pertumbuhan ekonomi nasional. Beberapa komponen ekonomi pariwisata yang mempengaruhi pendapatan nasional diantaranya pengeluaran wisatawan nusantara, pengeluaran wisatawan mancanegara, investasi dari pemerintah atau swasta di sektor pariwisata, pengeluaran promosi pariwisata, dan pengeluaran usaha bidang pariwisata (Hermawan, 2012).

Seiring dengan berkembangnya teknologi dan informasi, pariwisata nasional, baik fasilitas wisata maupun destinasi wisata nasional, terus mengalami perkembangan. Wisatawan dari berbagai daerah dan negara dapat memperoleh informasi terkait pariwisata nasional dari berbagai event promosi yang diselenggarakan oleh Kementerian Pariwisata dengan membawa brand pariwisata Indonesia yaitu Wonderful Indonesia. Upaya ini dilakukan supaya dapat menarik minat kunjungan dari para wisatawan untuk berwisata ke Indonesia. Peningkatan kunjungan wisatawan ke Indonesia membuat sektor pariwisata dalam negeri mampu berperan dalam perekonomian Indonesia sebagai sumber penerimaan negara yang diperoleh dari konsumsi wisatawan selama melakukan kunjungan ke daerah tujuan wisata di Indonesia (Singagerda, 2014).

Indonesia merupakan Negara kepulauan terbesar di dunia, dengan ± 18.110 pulau yang dimilikinya dengan garis pantai sepanjang 108.000 km. Negara Indonesia memiliki potensi alam, keanekaragaman flora dan fauna, peninggalan purbakala, peninggalan sejarah, serta seni dan budaya yang semuanya itu merupakan sumber daya dan modal yang besar artinya bagi usaha pengembangan

dan peningkatan kepariwisataan. Modal tersebut harus dimanfaatkan secara optimal melalui penyelenggaraan kepariwisataan yang secara umum bertujuan untuk meningkatkan pendapatan nasional dalam rangka meningkatkan kesejahteraan rakyat.

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. Berdasarkan Rencana Pembangunan Jangka Menengah Nasional Tahun 2015-2019, strategis pembangunan nasional salah satu prioritasnya yaitu pembangunan sektor unggulan, yang termasuk didalamnya adalah sektor pariwisata. Hal tersebut didukung oleh kebijakan pembangunan pariwisata sesuai arah Kebijakan Rencana Induk Pembangunan Pariwisata Nasional (Ripparnas) 2010-2015 yaitu dengan pengembangan destinasi wisata, pemasaran pariwisata, industri pariwisata, dan kelembagaan pariwisata (Teguh dan Avenzora, 2013).

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.

Pada umumnya, produk yang ditawarkan pariwisata adalah pelayanan, dalam arti sesuatu yang hanya bisa dirasakan tetapi tidak berwujud. Pariwisata mengemas produk yang berwujud dan tidak berwujud menjadi suatu kesatuan utuh. Karakteristik selanjutnya adalah, produk yang ditawarkan tidaklah bisa di simpan untuk keesokan harinya, apabila produk tidak terjual hari ini, maka tidak lagi bisa dijual untuk keesokan harinya (Contoh: kamar hotel, tempat duduk pesawat dan lain-lain. Karakteristik lainnya adalah sangat bergantung pada waktu,

karena pada pariwisata sebuah barang di produksi dan dikonsumsi hampir pada waktu yang bersamaan. Oleh karena itu, konsumen selalu terlibat langsung dalam proses produksi. Produk pariwisata juga tidak dapat dipindahruangkan. Wisatawan perlu mendatangi destinasi yang dituju untuk mendapatkan pengalamannya. Dengan demikian, sangat sulit membuat standar produk pariwisata karena produk ini dinikmati oleh wisatawan yang memiliki karakteristik yang beragam juga. Peran sumber daya manusia sangatlah penting pada industri pariwisata karena keseluruhan dari produk yang berwujud maupun yang tidak berwujud sangat bergantung kepada sumber daya manusia yang mengemasnya.

Pariwisata tidak dapat dilepaskan dari 2 hal, yaitu permintaan (*demand*) dan penawaran (*supply*). (Mathieson dan Pearce,2015) menjelaskan bahwa “Permintaan pariwisata telah didefinisikan dalam berbagai cara, termasuk 'jumlah total orang yang bepergian, atau ingin bepergian, untuk menggunakan fasilitas dan layanan wisata di tempat-tempat yang jauh dari tempat kerja dan tempat tinggal mereka dan hubungan antara keinginan untuk melakukan perjalanan dan kemampuan mereka untuk melakukannya”. Berdasarkan pernyataan tersebut terlihat bahwa penawaran pariwisata pada umumnya diidentifikasi berupa jumlah orang yang melakukan perjalanan atau ingin melakukan perjalanan yang menggunakan fasilitas pariwisata selama berada di tempat yang bukan merupakan tempat tinggal kesehariannya.

Menurut Sessa dalam (Maulana 2016) mengelompokkan penawaran pariwisata ke dalam beberapa kategori sebagai berikut:

1. Sumber daya pariwisata, mengimbangi sumber daya alam dan manusia di suatu daerah;
2. Infrastruktur umum dan pariwisata, yang mencakup infrastruktur transportasi dan telekomunikasi;
3. Fasilitas penerimaan, yang menerima pengunjung, termasuk akomodasi, perusahaan makanan dan minuman dan apartemen / kondominium
4. Fasilitas hiburan dan olahraga, yang memberikan fokus untuk kegiatan wisatawan; dan



5. Layanan penerimaan pariwisata, termasuk agen perjalanan, kantor wisata, perusahaan penyewaan mobil, pemandu, juru bahasa, dan manajer pengunjung.

Sumber daya pariwisata terdiri dari sumber daya yang berbasis alam dan budaya yang pada umumnya disebut sebagai daya tarik wisata. Infrastruktur umum pariwisata merupakan sarana dan prasarana pariwisata yang membantu memudahkan wisatawan pada saat berkunjung, berada di destinasi, dan kembali ke tempat asalnya, seperti transportasi dan telekomunikasi. Fasilitas penerimaan merupakan fasilitas yang tersedia dan mampu melayani wisatawan saat berada di destinasi, seperti akomodasi dan penyedia jasa makan dan minum. Fasilitas hiburan dan olahraga merupakan fasilitas yang menyediakan beragam aktivitas yang dapat dilakukan wisatawan selama berada di destinasi. Yang terakhir adalah jasa pelayanan wisata. Yang termasuk dalam kategori ini adalah agen perjalanan, penyewaan kendaraan, pemandu, dan penerjemah. Lebih lanjut, Page (2015) menambahkan bahwa citra (image) suatu destinasi juga merupakan bagian dari penawaran pariwisata.

Pasal 1 Undang-undang No.13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan menyebutkan bahwa tenaga kerja adalah tiap orang yang mampu melaksanakan pekerjaan baik di dalam maupun di luar hubungan kerja guna menghasilkan barang dan jasa untuk memenuhi kebutuhan masyarakat. Berdasarkan UU No. 25 tahun 2007 tentang ketenagakerjaan, ketentuan batas usia kerja minimal penduduk Indonesia adalah 15 tahun. Menurut BPS, tenaga kerja adalah penduduk usia 15 tahun ke atas yang sedang bekerja, memiliki pekerjaan namun sementara tidak bekerja, seseorang yang tidak memiliki pekerjaan tetapi sedang mencari pekerjaan. Berikut ini adalah 2 kelompok tenaga kerja :

1. Tenaga kerja tidak dibayar: Tenaga kerja tidak dibayar adalah orang yang bekerja pada perusahaan dengan tidak menerima upah dan gaji sebagaimana yang berlaku di perusahaan tersebut. Tenaga kerja ini biasanya berasal dari pekerja pemilik/pengusaha dan pekerja keluarga lainnya.

2. Tenaga kerja dibayar: tenaga kerja dibayar adalah semua orang yang bekerja di perusahaan/usahadengan mendapatkan upah dan gaji dan tunjangan - tunjangan lainnya baik berupa uang maupun barang.

Dalam kaitan ini menurut Tjokrowinoto dkk. (2001) bahwa sosok sumber daya manusia / tenaga kerja pada abad 21 adalah manusia – manusia yang memiliki kualifikasi sebagai berikut :

1. Memiliki wawasan pengetahuan (*knowledge*), keterampilan(*skill*), dan sikap atau perilaku (*attitude*) yang relevan dan mampu menunjang pencapaian sasaran dan bidang tugas dalam suatu organisasi.
2. Memiliki disiplin kerja, dedikasi dan loyalitas yang tinggi terhadap pekerjaan dan terhadap organisasi.
3. Memiliki rasa tanggung jawab dan pengertian atau pemahaman yang mendalam terhadap tugas dan kewajibannya sebagai karyawan atau unsur manajemen organisasi.
4. Memiliki jiwa kemauan yang kuat untuk berpretasi produktif dan bersikap profesional.
5. Memiliki kemauan dan kemampuan yang kuat untuk selalu mengembangkan potensi dan kemampuan diri pribadi demi kelancaran pelaksanaan tugas organisasi.
6. Memiliki kemampuan yang tinggi dalam bidang teknik maupun manajemen dan kepemimpinan.
7. Memiliki keahlian dan keterampilan yang tertinggi dalam bidang tugas dan memiliki kemampuan alih teknologi.
8. Memiliki jiwa kewirausahaan (*entrepreneurship*) yang tinggi dan konsisten.
9. Memiliki pola pikir dan pola tindak yang sesuai dengan visi, misi, dan budaya kerja organisasi.

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 (2004):” 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. Secara teoritis, penyerapan tenaga kerja dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor. Salah satu teori menyebutkan bahwa penyerapan tenaga kerja dapat dipengaruhi oleh tingkat upah pada daerah atau Negara tersebut. Pandangan teoritis lain menyatakan bahwa penyerapan tenaga kerja tidak hanya dipengaruhi oleh upah, tetapi oleh kemampuan yang dimiliki oleh angkatan kerja dalam tenaga kerja yang tersegmentasi. Diartha dan Hanuraga (2018)

Faktor – faktor pendorong pengembangan pariwisata di Indonesia menurut Spillane (2003) 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.

Situasi dan kondisi sosio-ekonomi Indonesia saat ini memperlihatkan bahwa semakin berkurangnya lahan pertanian dan lapangan pekerjaan lainnya serta semakin rusaknya lingkungan akibat kegiatan industri manufaktur dan kegiatan – kegiatan ekonomi yang lainnya yang mengeksploitasi sumber daya alam, maka pariwisata perlu dikembangkan sebagai salah satu sumber industri andalan. Sektor pariwisata selain dapat meningkatkan pertumbuhan ekonomi juga akan merusak lingkungan bahkan sebaliknya merangsang pelestarian lingkungan hidup. Hal ini dapat di maklumi karena pengembangan pariwisata tidak dapat dipisahkan dari lingkungan hidup sebagai salah satu sarana atau obyek wisata.

Berdasarkan potensi dan peluang yang ada, maka pengembangan pariwisata perlu dilakukan dalam rangka meningkatkan pertumbuhan ekonomi dengan pemberdayaan ekonomi rakyat, serta pariwisata perlu mengembangkan paket- paket wisata baru seperti argowisata atau ekowisata. Jenis wisata semacam ini selain tidak membutuhkan modal yang besar juga dapat berpengaruh langsung

bagi masyarakat sekitar, masyarakat dapat di ikutsertakan dan keuntungan yang diperoleh pun dapat dirasakan oleh masyarakat wilayahnya.

Menurut Soebagyo (2012:156) Pengembangan pariwisata yang menunjang pertumbuhan ekonomi dapat dilakukan dengan memperlihatkan beberapa strategi sebagai berikut :

1. Perlu ditetapkan beberapa peraturan yang berpihak pada peningkatan mutu pelayanan pariwisata dan kelestarian lingkungan wisata, bukan berpihak pada kepentingan pihak – pihak tertentu. Selain itu perlu diambil tindakan yang tegas bagi pihak – pihak yang melakukan pelanggaran terhadap aturan yang diterapkan;
2. Pengelola pariwisata harus melibatkan masyarakat setempat. Hal ini penting karena pengalaman pada beberapa daerah tujuan wisata (DTW), sama sekali tidak melibatkan masyarakat setempat, akibatnya tidak ada sumbangsih ekonomi yang diperoleh masyarakat sekitar.;
3. Kegiatan promosi yang dilakukan harus beragam, selain dengan mencanangkan cara kampanye dan program *visit Indonesia year* seperti yang sudah dilakukan sebelumnya, kegiatan promosi juga perlu dilakukan dengan membentuk sistem informasi yang handal dan membangun kerjasama baik dengan pusat – pusat informasi pariwisata pada Negara – Negara yang potensial;
4. Perlu menentukan DTW – DTW utama yang memiliki keunikan disbanding dengan DTW lain, terutama yang bersifat tradisional dan alami. Kebetulan saat ini obyek wiaata yang alami dan tradisional menjadi sasaran utama para wisatawan asing. Obyek ini sangat banyak ditemukan di luar jawa.
5. Pemerintah pusat membangun kerjasama dengan kalangan swasta dan pemerintah daerah setempat. Kerjasama ini penting untuk lancarnya pengelolaan secara professional dengan mutu pelayanan yang memadai.
6. Sarana dan prasarana yang dibutuhkan perlu dipersiapkan secara baik untuk menunjang kelancaran pariwisata. Pengadaan dan perbaikan jalan, telepon, angkutan, pusat perbelanjaan wisata dan fasilitas lain di sekitar lokasi DTW sangat diperlukan.

7. Mengajak masyarakat sekitar DTW agar menyadari peran, fungsi dan manfaat pariwisata serta mendorong mereka untuk memanfaatkan peluang – peluang yang tercipta bagi berbagai kegiatan yang dapat menguntungkan secara ekonomi. Masyarakat diberikan kesempatan untuk memasarkan produk – produk lokal serta membantu mereka untuk meningkatkan keterampilan dan pengadaan modal bagi usaha – usaha yang mendatangkan keuntungan.

Jawa Timur memiliki potensi pariwisata yang besar. Sehingga layak menjadi tujuan destinasi pariwisata dunia. Besarnya manfaat potensi wisata yang ditunjang dengan adanya sumber daya alam yang melimpah. Menjadikan sektor pariwisata di Jatim layak dijadikan program prioritas disertai dengan perencanaan yang matang di segala aspeknya. Selain itu juga harus dilakukan pemasaran pariwisata yang bisa meningkatkan kunjungan wisatawan mancanegara dan nusantara.

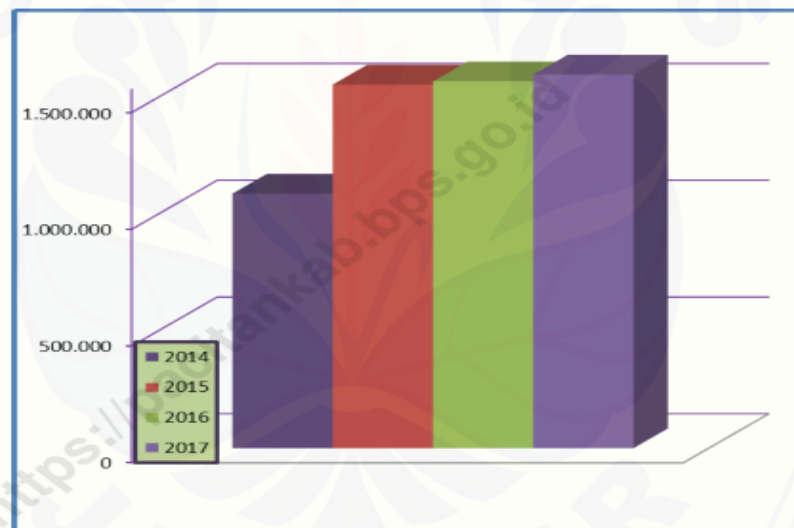
Keadaan wisata di Jawa Timur dewasa ini, jumlah wisatawan mancanegara yang berkunjung ke Jawa Timur tahun 2018 mengalami kenaikan 8,54 persen dari tahun 2017. Jumlah kunjungan wisatawan mancanegara 239,411 orang kunjungan (dengan visa 51,175 dan kunjungan tanpa visa 188,236 orang kunjungan (sumber BPS). Provinsi Jawa Timur memiliki banyak daya tarik wisata alam salah satunya di kabupaten Pacitan yang mempunyai potensi yang bisa diandalkan sebagai sumber pendapatan daerah.

Kabupaten Pacitan adalah sebuah kabupaten yang terletak di penghujung barat daya provinsi Jawa Timur. Kondisi geografis kabupaten Pacitan 80 % lebih wilayahnya merupakan gunung kapur yang sulit air. Namun di balik itu tersimpan pemandangan alam yang eksotik yang jarang dijumpai di daerah lain yaitu pantai, gua, sungai, air terjun dan masih banyak lagi. Wilayah kabupaten ini didominasi oleh pegunungan dan lautan yang mempunyai potensi kekayaan sumber daya alam. Jumlah kunjungan wisata kabupaten Pacitan 2015 adalah sebanyak 1.556.950 orang, meningkat 42,84% dibanding tahun 2014 yang sebesar 1.089.961 orang (sumber BPS).

Pariwisata di Kabupaten Pacitan sangat beragam dan tidak sedikit yang menarik perhatian wisatawan lokal maupun mancanegara, terutama tempat tempat

wisata yang notebene memiliki ciri khas dan keindahan yang luar biasa. tempat – tempat wisata yang saat ini tengah diminati oleh wisatawan lokal maupun mancanegara seperti pantai klayar, pantai banyu tibo, sentono gentong, sungai maroon serta goa gong. dari beberapa destinasi wisata yang ada di kabupaten pacitan, wisata penyerap PAD terbanyak yaitu : pantai klayar, goa gong, pemandian air hangat tirtahusada.

Gambar 1.1 menunjukkan bahwa kunjungan wisatawan ke Kabupaten Pacitan dari tahun ke tahun selalu mengalami kenaikan. Kenaikan terbesar pada tahun 2015. Dimana jumlah wisatawan mencapai 1.558.598 kunjungan yang sebelumnya hanya 1.090.008 kunjungan di tahun 2014. Dan di tahun 2016 – 2017 jumlah kunjungan wisatawan di kabupaten pacitan cenderung meningkat meskipun tidak sebesar tahun kenaikan di tahun 2015.



Gambar 1.1: Perkembangan Wisatawan Di Kabupaten Pacitan 2014 - 2017

(Sumber : BPS kabupaten Pacitan)

Tabel 1.1 : Penduduk 15 Tahun Keatas Menurut Jenis Kelamin Dan Kegiatan Selama Seminggu Yang Lalu Di Kabupaten Pacitan Tahun 2018

Kegiatan Utama Main Activity	Jenis Kelamin/Sex		
	Laki-laki Male	Perempuan Female	Jumlah Total
(1)	(2)	(3)	(4)
<b>Angkatan Kerja/ Economically Active</b>	<b>191 693</b>	<b>162 152</b>	<b>353 845</b>
Bekerja/Working	187 097	161 671	348 768
Pengangguran Terbuka/ Unemployment	4596	481	5 077
<b>Bukan Angkatan Kerja Economically Inactive</b>	<b>23 128</b>	<b>68 645</b>	<b>91 773</b>
Sekolah/Attending School	10 724	12 489	23 213
Mengurus Rumah Tangga/Housekeeping	6841	46 195	53 036
Lainnya/Others	5563	9 961	15 524
<b>Jumlah/Total</b>	<b>214 821</b>	<b>230 797</b>	<b>445 618</b>
<b>Tingkat Partisipasi Angkatan Kerja Economically Active Participation Rate</b>	<b>89,23</b>	<b>70,26</b>	<b>79,41</b>
<b>Tingkat Pengangguran/ Unemployment Rate</b>	<b>2.40</b>	<b>0,30</b>	<b>1,43</b>

( Sumber : Kabupaten Pacitan Dalam Angka 2019 )

Keadaan tenaga kerja Kabupaten Pacitan tahun pendataan terakhir yaitu tahun 2018. Angkatan kerja laki – laki dan perempuan sebesar 353.845 orang, angkatan kerja laki laki sebesar 187.097 orang (bekerja/working) dan 4596 (menganggur/unemployment), angkatan kerja perempuan sebesar 161.152 orang (bekerja/working) dan 481 (menganggur/unemployment). dari data diatas bisa dilihat bahwa tingkat partisipasi angkatan kerja di kabupaten pacitan pada tahun 2018 laki – laki adalah 89,23 % dan perempuan 70,26 %. Sedangkan untuk pengangguran laki – laki adalah 2,40 % dan perempuan 0,30 %.

## 1.2 Rumusan Masalah

Dengan bertitik dari latar belakang maka yang menjadi permasalahan yang hendak diangkat oleh peneliti dalam penelitian ini adalah :

1. Bagaimana laju pertumbuhan penyerapan tenaga kerja sub sektor pariwisata Kabupaten Pacitan?

2. Bagaimana peran pariwisata terhadap penyerapan tenaga kerja Kabupaten Pacitan ?
3. Bagaimana strategi pengembangan tenaga kerja pariwisata Kabupaten Pacitan?

### **1.3 Tujuan Penelitian**

Berdasarkan latar belakang dan rumusan masalah maka tujuan yang akan dicapai dari penelitian ini adalah :

1. Mengetahui laju pertumbuhan penyerapan tenaga kerja di sub sektor pariwisata Kabupaten Pacitan.
2. Mengetahui peran pariwisata terhadap tenaga kerja Kabupaten Pacitan.
3. Menganalisis strategi pengembangan tenaga kerja pariwisata Kabupaten Pacitan.

### **1.4 Manfaat Penelitian**

Hasil penelitian ini nantinya diharapkan memberikan manfaat :

1. Bagi Penulis :

Sebagai sarana penambah wawasan bagi penulis. Sebagai sarana untuk menerapkan teori – teori dan ilmu yang selama ini diperoleh di bangku perkuliahan.

2. Bagi Pemerintah :

Bahan informasi pemerintah Kabupaten Pacitan tentang strategi pengembangan tenaga kerja sektor pariwisata di kabupaten Pacitan. Diharapkan hasil penelitian ini dapat digunakan sebagai salah satu bahan pertimbangan dalam menentukan kebijakan pemerintah kabupaten Pacitan. Memberi masukan kepada pemerintah kabupaten Pacitan dalam menetapkan kebijakan daerah terutama yang berkaitan dengan pengembangan tenaga kerja sub sektor pariwisata.



### 3. Bagi Akademisi :

Referensi bagi peneliti yang lain yang akan melakukan penelitian sejenis dan sumbangan bagi dunia pendidikan sehingga, diharapkan dapat meningkatkan khasanah ilmu pengetahuan.



## BAB 2. TINJAUAN PUSTAKA

### 2.1 Landasan Teori

#### 2.1.1 Teori Pertumbuhan Ekonomi

Teori pertumbuhan ekonomi menurut Adam Smith, berkaitan dengan dua unsur pertumbuhan, yaitu pertumbuhan output total dan pertumbuhan penduduk. Pertumbuhan output dipengaruhi oleh tiga unsur pokok yaitu:

- 1) Sumber-sumber alam.
- 2) Sumber-sumber tenaga kerja (jumlah penduduk).
- 3) Jumlah modal.

Sumber-sumber alam jumlahnya terbatas, sehingga pertumbuhan ekonomi dibatasi oleh batas maksimal dari sumber alam tersebut. Untuk tercapainya pertumbuhan output, sumber alam ini harus dimanfaatkan oleh tenaga kerja dan modal yang ada. Menurut Adam Smith, penduduk akan bertambah jika kebutuhan tenaga kerja bertambah dan tingkat upah yang diterima oleh tenaga kerja itu lebih dari jumlah yang cukup untuk memenuhi kebutuhan saja (tingkat upah subsistensi). Oleh karena itu, peranan terbesar dalam pertumbuhan ekonomi yakni modal. Tenaga kerja harus berspesialisasi, spesialisasi semakin tinggi jika jumlah modal semakin banyak, dan output pun semakin tinggi pula. Misalnya, dengan adanya mesin-mesin, tenaga kerja dapat dispesialisasikan sesuai dengan kemampuannya untuk menggunakan mesin-mesin tersebut, dan itu berarti akan mempertinggi hasil. Sedangkan modal semakin tinggi jika pasar semakin luas, dan tingkat keuntungan yang diperoleh semakin tinggi. Namun pertumbuhan ini akan macet (stationer) jika sumber-sumber alam yang ada telah digunakan secara maksimal dan yang tersisa hanya mencukupi kebutuhan penduduk saja, sehingga keuntungan tidak lagi ada. Oleh karena itu, modal dan output tidak lagi tumbuh, artinya jumlah

penduduk yang lahir sama dengan jumlah penduduk yang meninggal.

Secara garis besar, teori pertumbuhan ekonomi Adam Smith dapat dirumuskan sebagai berikut : pertumbuhan output akan terjadi jika jumlah modal semakin besar dan terjadi spesialisasi dalam pembagian kerja. Spesialisasi dipertinggi karena semakin tingginya modal. Modal semakin tinggi jika tingkat keuntungan semakin besar yang dapat dicapai dengan memperluas pasar. Perluasan pasar terjadi jika tingkat upah meningkat dan pertumbuhan penduduk semakin besar. Pada suatu ketika, pertumbuhan ekonomi akan berhenti jika output yang ada hanya cukup untuk memenuhi kebutuhan penduduk saja, sehingga tidak lagi diperoleh keuntungan.

Pertumbuhan ekonomi dapat diartikan sebagai perkembangan kegiatan dalam perekonomian yang menyebabkan barang dan jasa yang diproduksi dalam masyarakat bertambah dan kemakmuran masyarakat meningkat. Istilah pertumbuhan ekonomi menerangkan atau mengukur prestasi dan perkembangan suatu perekonomian. Pertumbuhan ekonomi dapat juga diartikan sebagai kenaikan *Gross Domestic Product* (GDP) atau *Gross National Product* (GNP) tanpa memandang apakah kenaikan itu lebih besar atau lebih kecil dari tingkat pertumbuhan penduduk, atau apakah perubahan struktur ekonomi terjadi atau tidak (Arsyad, 1999: 147). Dari beberapa definisi diatas dapat disimpulkan bahwa pertumbuhan ekonomi merupakan kemampuan suatu negara dalam menyediakan kebutuhan akan barang dan jasa kepada masyarakat dalam jumlah yang banyak sehingga memungkinkan peningkatan kepada masyarakat dalam jumlah yang banyak sehingga memungkinkan peningkatan standar hidup dan penurunan tingkat pengangguran dalam jangka panjang (Setiyawati, 2007).

Menurut Schumpeter pertumbuhan ekonomi adalah peningkatan output masyarakat yang disebabkan oleh semakin banyaknya jumlah faktor produksi yang digunakan dalam proses produksi masyarakat tanpa adanya perubahan “teknologi” produksi itu sendiri. Faktor-faktor yang mempengaruhi perkembangan dan pertumbuhan ekonomi yaitu jumlah dan

kualitas penduduk, sumber daya modal dan teknologi, sistem sosial dan sikap masyarakat, sumber daya alam dan luas pasar atau pangsa pasar. Unsur yang utama pembangunan terletak pada usaha melakukan kombinasi yang baru yang ada dalam keadaan mantap, kombinasi baru ini muncul dalam bentuk inovasi (Suryana, 2000:5).

Teori Pembangunan ekonomi menurut Kuznets adalah kenaikan jangka panjang dalam kemampuan suatu negara untuk menyediakan semakin banyak jenis barang-barang ekonomi kepada penduduknya. Kemampuan ini tumbuh sesuai dengan kemajuan teknologi, dan penyesuaian kelembagaan dan ideologis yang diperlukan. Definisi ini mempunyai tiga komponen yaitu, pertama pertumbuhan ekonomi suatu bangsa terlihat dari peningkatan secara terus menerus persediaan barang, kedua teknologi maju merupakan faktor dalam pertumbuhan ekonomi yang menentukan derajat pertumbuhan kemampuan dalam penyediaan aneka macam barang kepada penduduk dan ketiga, penggunaan teknologi secara luas dan efisien memerlukan adanya penyesuaian di bidang kelembagaan dan ideologi sehingga inovasi yang dihasilkan oleh ilmu pengetahuan umat manusia dapat dimanfaatkan secara tepat (Jhingan, 2000:57).

### **2.1.2 Elastisitas Kesempatan Kerja**

Elastisitas kesempatan kerja didefinisikan sebagai laju pertumbuhan kesempatan kerja dengan laju pertumbuhan ekonomi. (Simanjuntak, 1985:42). Konsep elastisitas penyerapan tenaga kerja berasal dari teori keynes mengenai permintaan tenaga kerja ditentukan oleh besarnya permintaan barang dan jasa masyarakat untuk konsumsi dan jumlah investasi baru. Konsep elastisitas penyerapan tenaga kerja mengansumsikan bahwa permintaan tenaga kerja merupakan derived demand dari permintaan barang dan jasa, artinya perubahan permintaan tenaga kerja diakibatkan oleh permintaan output tidak akan perubahan permintaan tenaga kerja (Ananta, 1993).

Elastisitas permintaan merupakan ukuran derajat kepekaan jumlah

permintaan akan sesuatu terhadap perubahan salah satu faktor yang mempengaruhinya. Permintaan akan sesuatu itu dapat berupa barang, tenaga kerja, produksi dan lain-lain. Koefisien elastisitas dapat didefinisikan sebagai persentase perubahan dari faktor tertentu, angka koefisien elastisitas didapat dengan pembagian suatu persentase, maka koefisien ini adalah satu angka yang tidak mempunyai unit atau angka murni. (Sumarsono, 2003:42).

Elastisitas merupakan ukuran derajat kepekaan jumlah permintaan akan sesuatu terhadap perubahan salah satu faktor yang mempengaruhinya. Koefisien elastisitas dapat didefinisikan sebagai persentase perubahan satu persen dari faktor penentu. Angka koefisien ini didapat dari pembagian antara suatu persentase, maka koefisien ini didapat dari pembagian antara suatu persentase, maka koefisien ini adalah suatu angka yang tidak mempunyai unit atau angka murni (Boediono, 1991:205). Elastisitas penyerapan tenaga kerja yang bisa terserap dengan adanya kenaikan atau pertumbuhan dalam produksi. Ini berarti elastisitas dapat dihitung dengan menggunakan laju pertumbuhan produksi, berarti untuk mencari elastisitas penyerapan tenaga kerja adalah dengan laju penyerapan tenaga kerja dan laju kenaikan produksi. Dengan demikian semakin besar laju kenaikan produksi dan semakin besar laju elastisitas penyerapan tenaga kerja maka laju penyerapan kerja juga akan semakin besar. Dengan pengertian di atas maka elastisitas kesempatan kerja dapat dirumuskan sebagai berikut (Glassburner dan Candra, 1998:164):

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

Dimana

$\eta N$  = tingkat elastisitas kesempatan kerja.

$Li^o$  = laju tenaga kerja yang diserap

$Qi^o$  = laju produksi yang dihasilkan

Besar kecilnya elastisitas kesempatan kerja ditentukan kemungkinan oleh empat faktor yaitu (Simanjuntak, 1998:2):

1. Substitusi tenaga kerja dengan faktor produksi yang lain,

semakin kecil mensubstitusikan faktor produksi lain terhadap tenaga kerja maka semakin kecil elastisitas permintaan tenaga kerja.

2. Elastisitas permintaan barang yang dihasilkan, semakin besar elastisitas terhadap barang yang dihasilkan akan semakin besar elastisitas permintaan tenaga kerja.
3. Proporsi biaya karyawan terhadap seluruh biaya produksi, semakin besar biaya karyawan terhadap seluruh biaya produksi akan semakin besar elastisitas permintaan tenaga kerja.
4. Elastisitas persediaan faktor produksi pelengkap lainnya, semakin elastis persediaan faktor produksi pelengkap lain akan semakin elastis pula permintaan tenaga kerja.

Kriteria dan kepekaan dari elastisitas kesempatan kerja dalam kaitannya dalam menyerap tenaga kerja dapat dijelaskan dengan kriteria sebagai berikut (Boediono, 1991:30 dan Sukirno, 1994:110):

1.  $\eta N = 1$ , disebut *Unitary*, kemampuan sektor pariwisata untuk menyerap tenaga kerja, apabila kegiatan sektor pariwisata naik 1% sedangkan apabila kegiatan sektor pariwisata menurun 1% maka jumlah pariwisata yang diserap akan turun 1%.
2.  $\eta N > 1$ , disebut *Elasticity*, dimana kemampuan sektor pariwisata untuk menyerap tenaga kerja, apabila kegiatan sektor pariwisata naik 1% maka jumlah tenaga kerja yang dapat terserap akan meningkat lebih dari 1% sedangkan apabila kegiatan sektor pariwisata turun 1% maka jumlah tenaga kerja yang terserap akan turun lebih dari 1%.
3.  $\eta N < 1$ , disebut *Inelasticity*, dimana kemampuan sektor pariwisata untuk menyerap tenaga kerja, apabila kegiatan sektor pariwisata naik sebesar 1% maka jumlah tenaga kerja yang terserap akan meningkat kurang 1%, sedangkan apabila

sektor pariwisata turun sebesar 1% maka jumlah tenaga kerja yang dapat diserap akan turun kurang dari 1%.

4.  $\eta N = \infty$ , disebut elastisitas sempurna, dimana kemampuan sektor pariwisata untuk menyerap tenaga kerja, apabila kegiatan sektor pariwisata naik sebesar 1% maka jumlah tenaga kerja yang akan diserap akan sebesar tidak terhingga ( $\infty$ ).
5.  $\eta N = 0$ , disebut inelastis sempurna dimana kemampuan sektor pariwisata untuk menyerap tenaga kerja, apabila kegiatan sektor pariwisata naik sebesar 1% maka jumlah tenaga kerja yang akan diserap tetap, tidak ada perubahan.

### 2.1.3 Analisis SWOT

Menurut Freddy Rangkuti Analisis swot adalah indifikasi berbagai factor secara sistematis untuk merumuskan strategi perusahaan. Analisis ini didasarkan pada logika yang dapat memaksimalkan kekuatan (*sternngths*) dan peluang (*opportunities*), namun secara bersamaan dapat meminimalkan kelemahan (*weaknesses*) dan ancaman (*threats*).

Analisis SWOT menurut Sondang P. Siagian merupakan salah satu instrument analisi yang ampuh apabila digunakan dengan tepat telah diketahui pula secara luas bahwa “SWOT merupakan akronim untuk kata- kata *strengths* (kekuatan), *weaknesses* (kelmahan), *opportunities* (peluang) dan *htreats* (ancaman).

Analisis SWOT menurut Philip Kotler diartikan sebagai evaluasi terhadap keseluruhan kekuatan, kelemahan, peluang, dan ancaman. Analisis SWOT merupakan salah satu instrumen analisis lingkungan internal dan eksternal perusahaan yang dikenal luas. Analisis ini didasarkan pada asumsi bahwa suatu strategi yang efektif akan meminimalkan kelemahan dan ancaman. Bila diterapkan secara akurat, asumsi sederhana ini mempunyai dampak yang besar atas rancangan suatu strategi yang berhasil.

Menurut Ferrel dan Harline (2005), fungsi dari Analisis SWOT adalah untuk mendapatkan informasi dari analisis situasi dan memisahkannya dalam

pokok persoalan internal (kekuatan dan kelemahan) dan pokok persoalan eksternal (peluang dan ancaman). Analisis SWOT tersebut akan menjelaskan apakah informasi tersebut berindikasi sesuatu yang akan membantu perusahaan mencapai tujuannya atau memberikan indikasi bahwa terdapat rintangan yang harus dihadapi atau diminimalkan untuk memenuhi pemasukan yang diinginkan.

Analisis SWOT adalah identifikasi berbagai faktor secara sistematis untuk merumuskan strategi perusahaan, analisis ini didasarkan pada logika yang dapat memaksimalkan kekuatan (*strengths*) dan peluang (*opportunities*), namun secara bersamaan dapat menimbulkan kelemahan (*weaknesses*) dan ancaman (*threat*). Proses pengambilan keputusan strategis selalu berkaitan dengan pengembangannya, tujuan, dan strategi, dan kebijakan dari perusahaan. Dengan demikian perencanaan strategi (*strategic planner*) harus menganalisis faktor-faktor strategis perusahaan (kekuatan, kelemahan, peluang, dan ancaman) dalam kondisi yang ada di saat ini. Hal ini disebut dengan analisis situasi. Model yang paling populer untuk analisis situasi adalah analisis SWOT. Sedangkan menurut Sondang P. Siagian ada pembagian faktor-faktor strategis dalam analisis SWOT yaitu:

1. Faktor berupa kekuatan

Yang dimaksud dengan faktor-faktor kekuatan yang dimiliki oleh suatu perusahaan termasuk satuan-satuan bisnis didalamnya adalah antara lain kompetisi khusus yang terdapat dalam organisasi yang berakibat pada pemilikan keunggulan komparatif oleh unit usaha dipasaran. Dikatakan demikian karena satuan bisnis memiliki sumber keterampilan, produk andalan dan sebagainya yang membuatnya lebih kuat dari pada pesaing dalam memuaskan kebutuhan pasar yang sudah dan direncanakan akan dilayani oleh satuan usaha yang bersangkutan.

2. Faktor kelemahan

Yang dimaksud dengan kelemahan ialah keterbatasan atau kekurangan dalam hal sumber, keterampilan, dan kemampuan yang menjadi



penghalang serius bagi penampilan kinerja organisasi yang memuaskan

### 3. Faktor peluang

definisi peluang secara sederhana peluang ialah berbagai situasi lingkungan yang menguntungkan bagi suatu satuan bisnis.

### 4. Faktor ancaman

Pengertian ancaman merupakan kebalikan pengertian peluang yaitu faktor-faktor lingkungan yang tidak menguntungkan suatu satuan bisnis jika jika tidak diatasi ancaman akan menjadi bahaya bagi satuan bisnis yang bersangkutan baik untuk masa sekarang maupun dimasa depan.

Dengan menggunakan cara penelitian dengan metode analisis SWOT ini ingin menunjukkan bahwa kinerja perusahaan dapat ditentukan oleh kombinasi faktor internal dan eksternal, kedua faktor tersebut harus dipertimbangkan dalam analisis SWOT. Cara membuat analisis SWOT penelitian menunjukkan bahwa kinerja perusahaan dapat ditentukan oleh kombinasi factor internal dan eksternal .kedua factor tersebut harus dipertimbangkan dalam analisis SWOT. SWOT adalah singkatan dari lingkungan *internal strengths* dan *weaknesses* serta lingkungan *eksternal opportunities* dan *threats* yang dihadapi didunia bisnis. Analisis SWOT membandingkan antara factor eksternal peluang (*opportunities*) dan Ancaman (*threats*) dengan factor internal kekuatan (*strengths*) dan kelemahan (*weaknesses*).

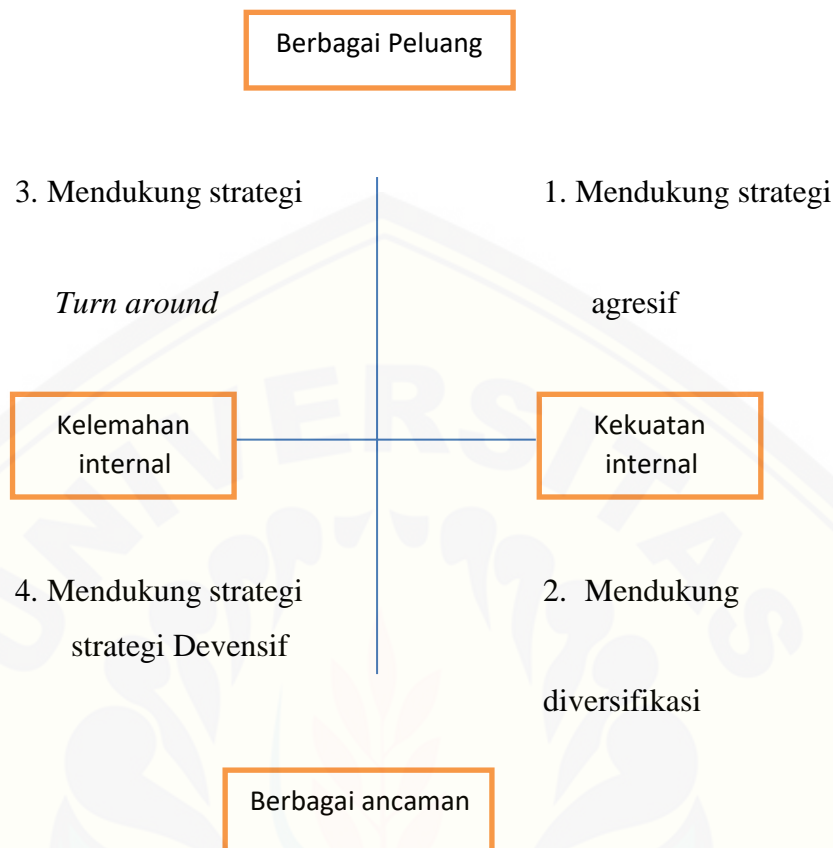


Diagram 2.1 Analisis SWOT

**Kuadran 1** : ini merupakan situasi yang sangat menguntungkan. Perusahaan tersebut memiliki peluang dan kekuatan sehingga dapat memanfaatkan peluang yang ada. Strategi yang harus diterapkan dalam kondisi ini adalah mendukung kebijakan pertumbuhan yang agresif (*Growth oriented strategy*)

**Kuadran 2** : meskipun menghadapi berbagai ancaman, perusahaan ini masih memiliki kekuatan dari segi internal. Strategi yang harus diterapkan adalah yang menggunakan kekuatan untuk memanfaatkan peluang jangka panjang dengan cara strategi diversifikasi (produk/pasar).

**Kuadran 3** : perusahaan menghadapi peluang pasar yang sangat besar, tetapi di lain pihak, ia menghadapi beberapa kendala/kelamahan internal. Kondisi bisnis pada kuadran 3 ini mirip dengan *Question mark* pada BCG matrik. Fokus strategi perusahaan ini adalah meminimalkan masalah- masalah internal perusahaan sehingga dapat merebut peluang pasar yang baik. Misalnya, Aple

menggunakan strategi peninjauan kembali teknologi yang dipergunakan dengan cara menawarkan produk-produk baru dalam industry *microcomputer*.

**Kuadran 4** : ini merupakan situasi yang sangat tidak menguntungkan, perusahaan tersebut menghadapi berbagai ancaman dan kelemahan internal.

Menurut Rangkuty dalam menganalisa SWOT ada lima macam model pendekatan yang digunakan. Model pendekatan dalam menganalisa SWOT tersebut adalah sebagai berikut:

a. Matrik SWOT

Matrik ini dapat menggambarkan secara jelas bagaimana peluang dan ancaman eksternal yang dihadapi perusahaan dapat disesuaikan dengan kekuatan dan kelemahan yang dimiliki perusahaan.

b. Matrik *Boston Consulting Group*

Matrik BCG diciptakan oleh *Boston Consulting Group* (BCG) yang mempunyai beberapa tujuan diantaranya adalah untuk mengembangkan strategi pangsa pasar untuk portofolio produk berdasarkan karakteristik cash-flownya, serta untuk memutuskan apakah perlu meneruskan investasi produk yang tidak menguntungkan. Matriks BGC juga dapat digunakan untuk mengukur kinerja manajemen berdasarkan kinerja produk di pasaran.

c. Matrik Internal dan Eksternal

Matrik ini dapat dikembangkan dari model *Boston Consulting Group* (GE-Model) parameter yang digunakan meliputi parameter kekuatan internal perusahaan dan pengaruh eksternal yang dihadapi. Tujuan penggunaan model ini adalah untuk memperoleh strategis bisnis ditingkatkan korporat yang lebih detail.

d. Matrik *Space*

Adalah untuk mempertajam analisis agar perusahaan dapat melihat posisi dan arah perkembangan dimasa akan datang. Matrik space dapat memperlihatkan dengan jelas kekuatan keuangan dan kekuatan industry pada suatu perusahaan. Hal ini menunjukkan bahwa perusahaan tersebut secara financial relative cukup kuat untuk mendayagunakan keuntungan

kompetitif secara optimal melalui tindakan agresif dalam merebut pasar.

e. Matrik *Grand Strategy*

Matrik ini biasa digunakan untuk memecahkan masalah yang sering dihadapi dalam penggunaan analisis SWOT yaitu untuk menentukan apakah perusahaan ingin memanfaatkan posisi yang kuat atau mengatasi kendala yang ada dalam perusahaan.

1) Matrik Factor Strategi Eksternal

Sebelum membuat matrik factor strategi eksternal, kita perlu mengetahui terlebih dahulu factor strategi eksternal (EFAS). Berikut ini adalah cara-cara penentuan factor strategi eksternal (EFAS):

- a) Susunlah dalam kolom 1 (5 sampai dengan 10 peluang dan ancaman).
- b) Beri bobot masing-masing factor dalam kolom 2, mulai dari 1,0 (sangat penting) sampai dengan 0,0 (tidak penting) factor-faktor tersebut kemungkinan dapat memberikan dampak terhadap factor strategis.
- c) Hitung rating (dalam kolom 3) untuk masing-masing factor dengan memberikan skala mulai dari 4 (*outstanding*) sampai dengan 1 (*poor*) berdasarkan pengaruh factor tersebut terhadap kondisi perusahaan yang bersangkutan. Pemberian nilai rating untuk factor peluang bersifat positif (peluang yang semakin besar diberi rating +4, tetapi jika peluangnya kecil diberi rating +1). Pemberian nilai rating ancaman adalah kebalikannya. Misalnya, jika ancaman sangat besar, ratingnya adalah 1, sebaliknya, jika nilai ancamannya sedikit ratingnya 4
- d) Kalikan bobot pada kolom 2 dengan rating pada kolom 3, untuk memperoleh factor pembobotan dalam kolom 4. Hasilnya berupa skor pembobotan untuk masing-masing factor yang dinilai bervariasi mulai dari 4,0 (*outstanding*) sampai dengan 1,0 (*poor*)
- e) Gunakan kolom 5 untuk memberikan komentar atau catatan

mengapa faktor-faktor tertentu dipilih dan bagaimana skor pembobotan dihitung

- f) Jumlah skor pembobotan (pada kolom 4), untuk memperoleh total skor pembobotan bagi perusahaan yang bersangkutan. Nilai total ini menunjukkan bagaimana perusahaan tertentu bereaksi terhadap faktor-faktor strategis eksternal. Total skor ini dapat digunakan untuk membandingkan perusahaan ini dengan perusahaan lainnya dalam kelompok industry yang sama.

## 2) Matrik Faktor Strategi Internal

Setelah faktor-faktor strategi internal suatu perusahaan diidentifikasi, suatu tabel IFAS (*internal strategic factors analysis summary*) disusun untuk merumuskan faktor-faktor strategi internal tersebut dalam kerangka strength dan weakness perusahaan. Tahapnya adalah :

- a) Tentukan faktor-faktor yang menjadi kekuatan serta kelemahan perusahaan dalam kolom 1. Beri bobot masing masing faktor tersebut dengan skala mulai dengan dari 1,0 (paling penting ) samapai 0,0 (tidak penting), berdasarkan pengaruh faktor-faktor tersebut terhadap posisi perusahaan. (semua bobot tersebut jumlahnya tidak boleh melebihi skor total 1,00.)
- b) Hitung rating (dalam kolom 3) untuk masing-masing faktor dengan memberikan skala mulai 4 (*outstanding*) sampai dengan 1 (poor), berdasarkan pengaruh faktor tersebut terhadap kondisi perusahaan yang bersangkutan. Variable yang bersifat positif (semua variabel yang masuk kategori kekuatan) di beri nilai mulai dari +1 sampai +4 (sangat baik ) dengan membandingkan dengan rata-rata industry atau dengan pesaing utama. Sedangkan variabel yang bersifat negatif sebaliknya. Contohnya, jika kelemahan perusahaan besar sekali dibandingkan dengan rata-rata industry, nilainya adalah 1, sedangkan jika kelemahan perusahaan dibawah rata-rata industry, nilainya 4.

### I. Tahap Analisis

Setelah mengumpul semua informasi yang berpengaruh terhadap kelangsungan perusahaan, tahap selanjutnya adalah memanfaatkan semua informasi tersebut dalam model-model kuantitatif perumusan strategi. Sebaiknya kita menggunakan beberapa model sekaligus, agar dapat memperoleh analisis yang lebih lengkap dan akurat. Model yang dapat digunakan adalah sebagai berikut:

## 1. Matrik Tows atau SWOT

Alat yang dipakai untuk menyusun faktor-faktor strategis perusahaan adalah Matrik SWOT. Matrik ini dapat menggambarkan secara jelas bagaimana peluang dan ancaman eksternal yang dihadapi perusahaan dapat disesuaikan dengan kekuatan dan kelemahan yang dimiliki. Matrik ini dapat menghasilkan empat set kemungkinan alternatif strategis.

Diagram 2.2 Matriks SWOT

IFAS  EFAS	<b>STRENGTHS (S)</b> • Tentukan 5-10 faktor-faktor kekuatan internal	<b>WEAKNESSES (W)</b> • Tentukan 5-10 kelemahan internal
<b>OPPORTUNITIES (O)</b> • Tentukan 5-10 faktor peluang eksternal	<b>STRATEGI SO</b> Ciptakan strategi yang menggunakan kekuatan untuk memanfaatkan peluang.	<b>STRATEGI WO</b> Ciptakan strategi yang meminimalkan kelemahan untuk memanfaatkan peluang.
<b>THREATS (T)</b> • Tentukan 5-10 faktor ancaman eksternal	<b>STRATEGI ST</b> Ciptakan strategi yang menggunakan kekuatan untuk mengatasi ancaman	<b>STRATEGI WT</b> Ciptakan strategi yang meminimalkan kelemahan dan menghindari ancaman

a) Strategi SO

Strategi ini dibuat berdasarkan jalan pikiran perusahaan, yaitu dengan memanfaatkan seluruh kekuatan untuk merebut dan memanfaatkan peluang sebesar-besarnya

b) Strategi ST

Ini adalah strategi dalam menggunakan kekuatan dalam yang dimiliki perusahaan untuk mengatasi ancaman.

c) Strategi WO

Strategi ini diterapkan berdasarkan pemanfaatan peluang yang ada dengan cara meminimalkan kelemahan yang ada

d) Strategi WT

Strategi ini didasarkan pada kegiatan yang bersifat *defensive* dan

berusaha meminimalkan kelemahan yang ada serta menghindari ancaman dan kelemahan yang dimilikinya.

## **2.1.4 Pengertian Pembangunan Ekonomi Daerah**

Pembangunan ekonomi daerah adalah suatu proses dimana pemerintah daerah dan masyarakat mengelola sumber daya – sumber daya yang ada dan membentuk suatu pola kemitraan antara pemerintah dengan sektor swasta untuk suatu lapangan kerja baru dan merangsang perkembangan perkembangan kegiatan ekonomi dalam wilayah tersebut. Masalah pokok dalam pembangunan daerah adalah terletak pada penekanan terhadap kebijakan – kebijakan pembangunan yang didasarkan pada kekhasan daerah yang bersangkutan dengan menggunakan potensi sumber daya manusia, kelembagaan, dan sumberdaya fisik secara lokal (daerah)

Setiap upaya pembangunan ekonomi daerah mempunyai tujuan utama untuk meningkatkan jumlah dan jenis peluang kerja untuk masyarakat daerah. Dalam upaya untuk mencapai tujuan tersebut, pemerintah daerah dan masyarakatnya harus secara bersama – sama mengambil inisiatif pembangunan daerah. Oleh karena itu, pemerintah daerah beserta partisipasi masyarakatnya dan dengan menggunakan sumberdaya – sumberdaya yang ada harus mampu menafsir potensi sumberdaya- sumberdaya yang diperlukan untuk merancang dan membangun perekonomian daerah (Lincoln 1997:274). Berbagai kebijakan nasional dan daerah perlu dibuat untuk digunakan sebagai dasar pembangunan wilayah (daerah). Kebijakan – kebijakan tersebut merupakan peralatan (instrumen) pembangunan daerah. Peralatan – peralatan pembangunan daerah tersebut berupa UU, peraturan pemerintah pusat, keputusan menteri, peraturan daerah(perda), keputusan gubernur, keputusan bupati / walikota dan sebagainya. Instrument tersebut bertujuan untuk mengatur pembangunan daerah, meliputi ketentuan tentang otonomi (kekuasaan daerah) tentang keuangan daerah dan tentang kelembagaan daerah dan sebagainya (Ghalib) 2005:230



## 2.1.5 Perencanaan Sumber Daya Manusia (*Human Resources Planning*)

Harbison dan Meyers (1964:2) mengatakan bahwa pembangunan sumber daya manusia berarti peningkatan pengetahuan, keterampilan, dan kemampuan semua orang dalam suatu masyarakat. Topik dalam pembangunan sumber daya manusia, menurut Harbison dan Meyers (1964:15), terdiri dari dua kategori umum (i) kurangnya pekerja tingkat tinggi dengan keahlian yang sangat dibutuhkan dan (ii) tidak termanfaatkannya tenaga kerja yang ada. Oleh sebab itu analisis dalam perencanaan sumber daya manusia merupakan analisis yang dibutuhkan oleh pertumbuhan ekonomi dan bagaimana menciptakan kesempatan kerja agar angkatan kerja dapat dimanfaatkan sebaik-baiknya.

Fokus pada penyediaan angkatan kerja dengan pengetahuan dan keterampilan yang tinggi serta penciptaan kesempatan kerja kemudian membawa arah telaah perencanaan sumber daya manusia ke analisis penawaran dan permintaan pekerja di masa depan. Salah satu contoh analisis adalah perencanaan ketenagakerjaan berdasarkan *Manpower Requirement Approach*. Dalam pendekatan ini, berbagai usaha dilakukan untuk melihat penawaran dan permintaan pekerja di masa depan, dan kemudian penawaran dan permintaan tersebut dibandingkan untuk melihat ada tidaknya keseimbangan. Bila di masa depan tampak akan ada ketidakseimbangan antara penawaran dan permintaan pekerja, maka disarankan berbagai intervensi dalam bidang pendidikan/latihan dan perekonomian.

Tidak tersediannya data dalam jumlah yang besar dan ketelitian yang tinggi kemudian menyebabkan sebagian penelitian mengalihkan perhatian ke analisis yang lebih mendalam mengenai kondisi ketenagakerjaan di masa lampau dan masa sekarang. Pergeseran perhatian ini juga disebabkan karena para peneliti tersebut beranggapan bahwa mekanisme pasar akan menentukan keseimbangan penawaran dan permintaan. Dengan kata lain, peran perencana adalah sekedar membuat perencanaan indikatif, dan bukan perencanaan yang amat rinci.

## 2.1.6 Peran Tenaga Kerja terhadap Pariwisata

Manusia adalah unsur terpenting dalam keberhasilan suatu organisasi. Dikatakan Susanto (1997) bahwa asset organisasi terpenting dan harus diperhatikan oleh manajemen adalah manusia (sumber daya manusia “human resources”). Hal ini bermula pada kenyataan di mana manusia merupakan elemen yang selalu ada dalam setiap organisasi. Manusia membuat tujuan-tujuan inovasi dan pencapaian tujuan organisasi. Manusia merupakan satu-satunya sumber daya yang dapat membuat sumber daya organisasi lainnya bekerja dan berdampak langsung terhadap kesejahteraan perusahaan.

Pendidikan 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 (1994):”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 industri pariwisata adalah “jasa”, oleh karena itu penekanannya harus pada segi pelayanan yang disesuaikan dengan kebutuhan wisatawan. Dalam industri pariwisata, kualitas pelayanan merupakan indikator utama yang menunjukkan tingkat profesionalnya.

Pengembangan pengetahuan tenaga kerja ditekankan pada 3 hal pokok (Warsitaningsih, 2002):

1. Pengembangan pengetahuan tentang tata cara pelayanan yang berkaitan dengan bervariasinya kegiatan pariwisata, misalnya pelayanan di hotel, berbeda dengan pelayanan di tempat rekreasi atau dalam perjalanan wisata.
2. Pengembangan pengetahuan tentang peralatan dan perlengkapan yang diperlukan dalam bidang pelayanan.
3. Pengembangan SDM yang berkaitan dengan pengembangan sikap,

perilaku, sopan santun, dan sebagainya.

Ketiga hal tersebut setiap saat selalu berubah dan mengarah pada kemajuan, sehingga ketiganya harus selalu ditingkatkan khususnya melalui pendidikan, yang juga akan mempengaruhi daya serap industri daya serap industri pariwisata adalah kemampuan industri pariwisata dalam menyerap dan menerima karyawan yang berasal dari lembaga pendidikan umum dan pendidikan kejuruan untuk bekerja dalam lingkup pekerjaan kepariwisataan. Kemampuan menyerap karyawan di industri pariwisata dipengaruhi oleh faktor-faktor sebagai berikut :

1. Besar kecilnya industri, besar kecilnya industri pariwisata akan menentukan jumlah dan jenis pekerjaan yang membutuhkan karyawan, sehingga akan menentukan pula besarnya daya serap industri pariwisata tersebut.
2. Ketersediaan calon tenaga kerja, lembaga pendidikan umum maupun pendidikan kejuruan merupakan tempat penghasil tenaga kerja, misalnya melalui lembaga-lembaga formal (sekolah-sekolah pariwisata baik di tingkat menengah maupun di tingkat perguruan tinggi) dan non formal (pelatihan-pelatihan kepariwisataan, kursus-kursus, dan lain-lain).
3. Kesesuaian kemampuan calon tenaga kerja dengan bidang pekerjaan, seleksi yang ketat merupakan salah satu cara untuk menyerap karyawan profesional artinya memiliki kemampuan sesuai dengan bidang pekerjaan yang diperlukan serta dapat menentukan besarnya daya serap industri pariwisata tersebut.
4. Kondisi ekonomi, merupakan faktor utama yang menentukan besarnya daya serap suatu industri terhadap lulusan lembaga pendidikan. Situasi krisis ekonomi saat ini merupakan salah satu faktor penyebab rendahnya daya serap industri pariwisata

Dengan demikian dari keseluruhan dimensi yang ada, maka terlihat bahwa sumberdaya manusia bertumpu pada dua indikator penting yaitu tingkat pendidikan yang dimiliki oleh para karyawan dan tingkat keterampilan yang

berkaitan dengan bidang kerja yang ditangani karyawan tersebut.

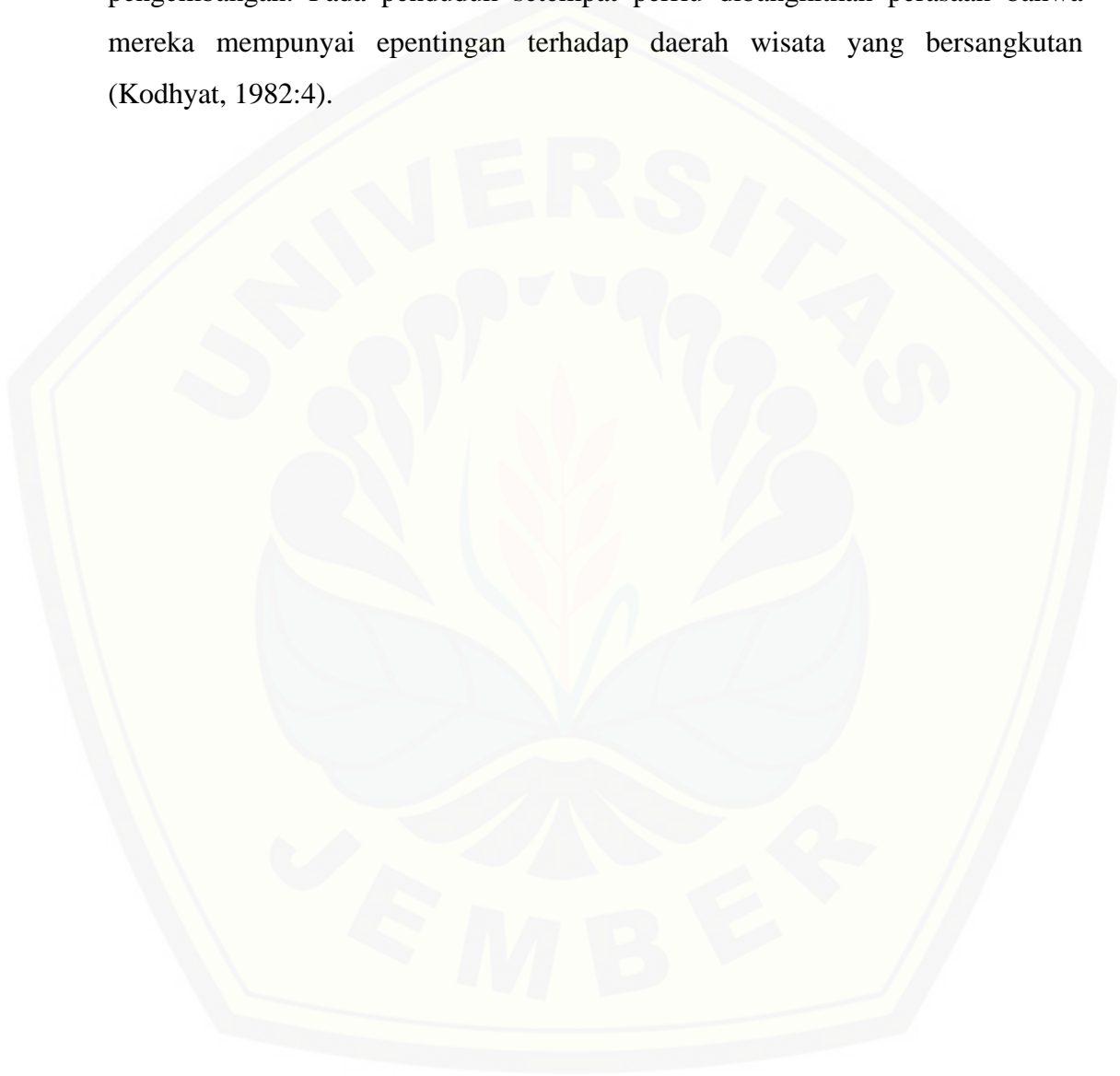
## **2.1.7 Pengaruh Sektor Pariwisata terhadap Kesempatan kerja**

Sektor pariwisata mempunyai peluang besar, dengan semakin meningkatnya jumlah wisatawan asing yang datang berkunjung ke Indonesia. Adanya peluang dan keunggulan oleh Indonesia untuk meningkatkan perkembangan pariwisata dimasa yang akan datang seperti perkembangan pariwisata dunia yang cenderung terus meningkat terutama kawasan asia pasifik, menguatnya nilai mata uang asing terhadap nilai mata uang rupiah yang menyebabkan biaya perjalanan ke Indonesia lebih murah. Tidak menentunya perkembangan yang terjadi dinegara tujuan yang lebih seperti Timur Tengah, Asia Selatan dan lain – lainnya. Potensi wisata Indonesia yang besar dan bervariasi dan tersedia sepanjang tahun, deregulasi dan debirokasi yang ditempuh oleh pemerintah dapat menciptakan iklim pertumbuhan usaha pariwisata dan sektor yang lebih baik (Yoeti, 1990:19).

Sektor pariwisata memang menguntungkan bagi suatu Negara, terutama Negara yang sedang berkembang baik dari segi ekonomi, budaya, ketenagakerjaan maupun untuk pemerataan pembangunan. Hal ini sesuai dengan pendapat Spillane (1991:54) bahwa, peranan pariwisata dalam pembangunan Negara yang garis besarnya berintikan tiga segi yaitu segi ekonomis, sebagai sumber devisa dari pajak, segi social berupa penciptaan lapangan kerja dan segi kebudayaan yang memperkenalkan budaya – budaya daerah.

Seperti yang dikemukakan oleh Spillane (1991:86) bahwa, “berkembangnya pariwisata akan berakibat ganda bagi lain – lain sektor”. Dengan demikian sejumlah besar tenaga kerja langsung maupun sebagai tenaga kerja di sektor pendukung. Semua ini akan memperluas kesempatan kerja juga sekaligus penyebaran pemerataan pendapatan. Dari prespektif ekonomi, pengembangan obyek pariwisata sebagai salah satu bagian dari industry pariwisata merupakan sektor ekonomi yang paling menjanjikan. Namun mengingat sektor pariwisata merupakan salah satu bidang yang kompleks, maka sektor ini dapat dipandang hanya dari satu sisi yang lain yang terkait seperti aspek negatifnya terhadap

masyarakat setempat juga harus dipertimbangkan. Untuk itu dalam pengembangan obyek pariwisata wisata ada dua hal yang perlu dilakukan. Pertama adalah memaksimalkan dampak positif dan meminimalkan dampak negatifnya. Kedua, sedapat mungkin mengikut sertakan masyarakat setempat dalam perencanaan dan pengembangan. Pada penduduk setempat perlu dibangkitkan perasaan bahwa mereka mempunyai kepentingan terhadap daerah wisata yang bersangkutan (Kodhyat, 1982:4).



## 2.2. Penelitian Terdahulu

**Tabel 2.1 : Hasil penelitian terdahulu**

No.	Peneliti	Judul	Analisis	Hasil penelitian
1.	Rina Masruroh, Neni Nurhayanti (2016)	Strategi pengembangan pariwisata pariwisata dalam rangka peningkatan pendapatan daerah di kabupaten kuningan	Analisis deskriptif dan observasi	Kabupaten Kuningan harus memiliki kawasan unggulan destinasi wisata yang menjadi prioritas pengembangan dengan pertimbangan multiflyer efek secara ekonomi. Strategi yang dapat dilakukan adalah komitmen pemerintah mengenai fokus pembangunan pariwisata daerah, meluncurkan konsep City branding sebagai ikon pariwisata yang khas, meningkatkan kemitraan dan hubungan antar lembaga dalam pengelolaan pariwisata, dukungan regulasi serta pengembangan Sumber Daya Manusia. Strategi tersebut dapat dikembangkan dalam rangka meningkatkan pendapatan asli daerah dari sektor Pariwisata di Kabupaten Kuningan.

2.	Desi Ulandari (2012)	Kontribusi sektor pariwisata terhadap PAD dan kebijakan pengembangannya di kabupaten jember	Analisis proporsi dan analisis SWOT	Kemampuan sektor pariwisata dalam menyumbang PAD di kabupaten jember sangat berpengaruh meskipun nilainya kecil. Berdasarkan analisis SWOT, masih terbukanya peluang menjadikan sektor pariwisata di kabupaten jember menarik untuk dikembangkan di masa mendatang.
3.	Azizah Ummul Choiroh (2018)	Analisis Strategi pengembangan sektor pariwisata dan kontribusinya terhadap perekonomian kabupaten banyuwangi	Analisis SWOT, analisis proporsi dan Trend	Penelitian ini menyimpulkan bahwa sektor pariwisata dapat berkontribusi terhadap perekonomian kabupaten banyuwangi. Penerimaan sektor pariwisata dalam PAD mengalami fluktuatif peningkatan dan penurunan dalam setiap periode namun tetap berkontribusi secara baik dalam perekonomian kabupaten banyuwangi.
4.	Fawaidul Khoir (2018)	Kontribusi sektor pariwisata terhadap PAD kabupaten jember tahun 2011-2017	Analisis proporsi dan analisis trend	Pendapatan sektor pariwisata mengalami peningkatan setiap tahunnya, tetapi kontribusi terhadap PAD dalam tujuh tahun terakhir mengalami fluktuatif.
5.	Nur Anwar (2014)	Peran Sektor pariwisata	Analisis proporsi dan	Kontribusi pendapatan obyek wisata yang

		terhadap penyerapan tenaga kerja dan PAD di kabupaten malang tahun 2008 - 2013	analisis elastisitas tenaga kerja	dikelola pemerintah terhadap PAD naik turun. Diperlukan adanya pengembangan lebih baik lagi supaya sektor pariwisata diharapkan mampu merangsang bagi pemerintah untuk menarik investor untuk menanamkan investasinya pada sektor pariwisata.
6.	Muhammad iqbal rosyidi (2018)	Tantangan pengembangan acara wisata di taman nasional bromo tengger semeru	Deskriptif kualitatif	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa acara pariwisata di taman bromo tengger semeru (TNBS) memiliki dampak banyak pada aspek ekonomi, social,dan lingkungan. Tantangan yang dihadapi dalam pengembangan pariwisata di TNBS termasuk dalam hal kelembagaan dan persaingan dengan pesaing. Dalam mengelola TNBS, pengelol perlu menerapkan manajemen pengunjung, terutama selama acara pariwisata berlangsung.
7.	Dadan mukhsin	Strategi pengembangan kawasan pariwisata gunung galunggung	Analisis SWOT dan analisis mitigasi bencana	Hasil studi menunjukkan bahwa pada dasarnya Gunung Galunggung cocok untuk dijadikan kawasan ekowisata, karena ekowisata salah satu kegiatan pariwisata yang



				berwawasan lingkungan dengan mengutamakan aspek konservasi alam dan mengingat karakteristik fisik dan fungsi kawasannya yang memerlukan proteksi dan berdampak luas terhadap wilayah sekitarnya.
8.	Febriyanti dwi cahya, mardiyono, stefanus panirengu (2014)	Strategi pengembangan pariwisata oleh pemerintah daerah terhadap pendapatan asli daerah	Metode penelitian kualitatif deskriptif	hasil penelitian ditemukan bahwa terdapat tiga strategi yang dilakukan oleh Dinas Pemuda, Olahraga, Kebudayaan dan Pariwisata Kabupaten Mojokerto dalam pengembangan pariwisata di daerah terhadap pendapatan asli daerah antara lain, pengembangan obyek wisata, promosi wisata, dan pembinaan usaha pariwisata. Namun di dalam penerapan strategi tersebut terdapat faktor pendukung dan penghambat yang muncul baik secara internal maupun eksternal.
9.	Vivtoria lelu sabon, Mochhammad T.P, Permata citra S, Wajong Christian	Strategi peningkatan kinerja sektor pariwisata Indonesia pada asean economic community	Kualitatif dengan pengumpulan data dari wawancara	Strategi Pembangunan Infrastruktur, serta Kebijakan sektor Pariwisata yang telah diterapkan telah mempengaruhi jumlah wisman secara positif. Kedua, pembebasan

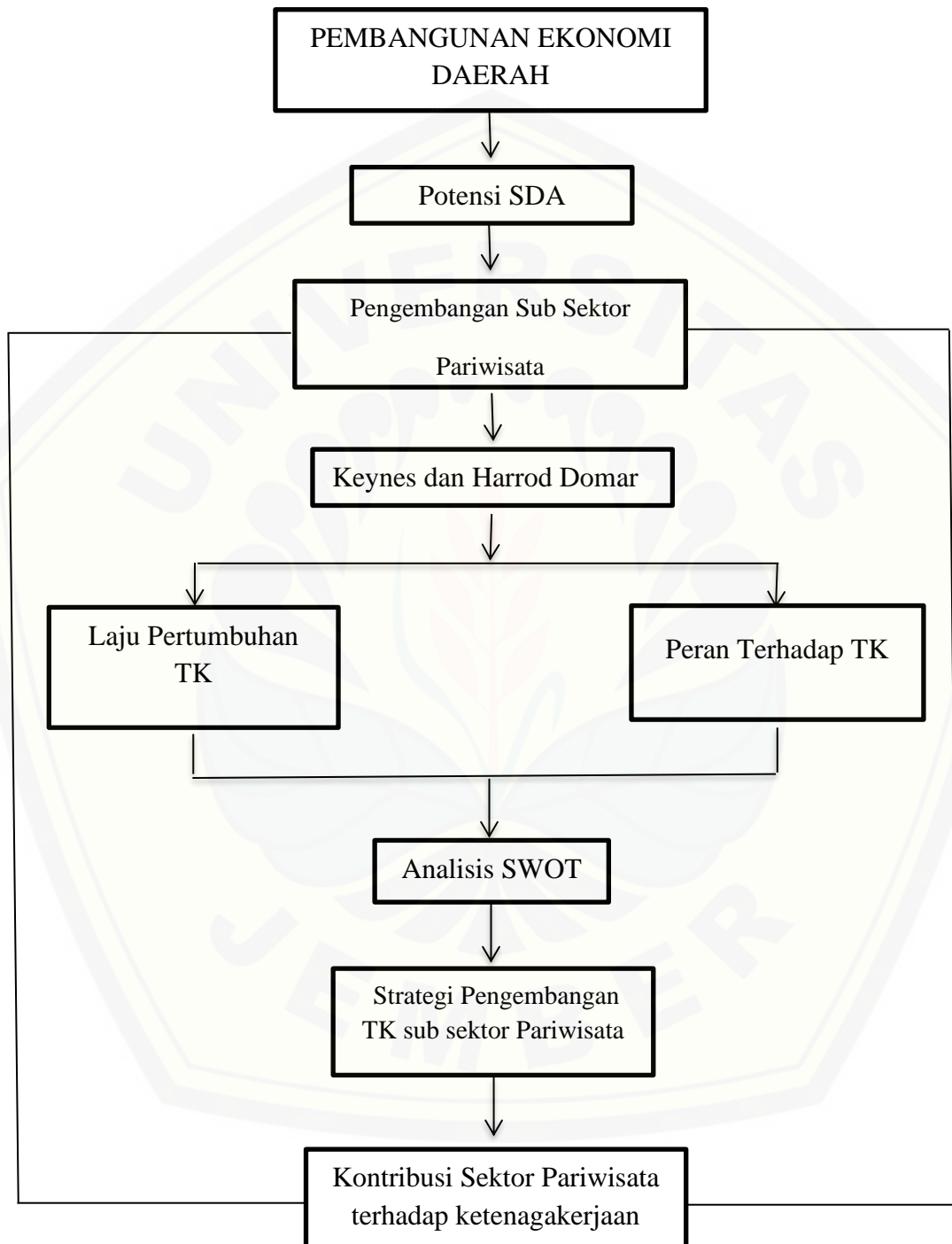
	D.P. (2018)			Visa terhadap 169 negara di dunia, termasuk seluruh anggota ASEAN untuk berkunjung ke Indonesia untuk mencapai target peningkatan wisatawan ke Indonesia. Hasil positif dari adanya pembebasan visa, jumlah kunjungan wisatawan dari tahun 2011 hingga tahun mengalami peningkatan.
10.	Angel vishtia putri noveliadi (2015)	Strategi dinas kebudayaan dan pariwisata dalam kontribusi peningkatan pendapatan asli daerah di kabupaten bojonegoro	Analisis SWOT dan analisis proporsi	Strategi dinas kebudayaan dan pariwisata dalam kontribusinya terhadap PAD adalah dengan peningkatan kuantitas dan kualitas destinasi pariwisata, fasilitas desa wisata dan pembentukan forkom pokdarwis, dan peningkatan kualitas SDM dan SDE kreatif.

**Tabel 2.2 : Persamaan dan Perbedaan Dengan Penelitian Sebelumnya**

No	Persamaan	Perbedaan
1	Sama-sama membahas tentang strategi pengembangan sektor pariwisata	Lokasi penelitian berbeda penelitian ini di kabupaten kuningan sedangkan penelitian saya di kabupaten pacitan. Analisis yang digunakan berbeda penelitian ini menggunakan analisis deskriptif dan observasi sedangkan penelitian saya menggunakan analisis kuantitatif dengan metode wawancara
2	Sama-sama menggunakan analisis SWOT dan analisis proporsi dan membahas tentang pengembangan sektor pariwisata	Lokasi penelitian berbeda penelitian ini berlokasi di kabupaten jember sedangkan penelitian saya di kabupaten pacitan
3	Sama-sama membahas tentang strategi pengembangan sektor pariwisata dan sama – sama menggunakan analisis proporsi dan analisis SWOT.	Dalam penelitian ini menggunakan analisis trend, sedangkan penelitian saya tidak. Lokasi penelitian berbeda penelitian ini berlokasi di kabupaten banyuwangi sedangkan penelitian saya di kabupaten pacitan
4	Sama-sama membahas tentang sektor pariwisata dan menggunakan analisis proporsi	Dalam penelitian ini menggunakan analisis trend, sedangkan penelitian saya tidak. Lokasi penelitian berbeda penelitian ini berlokasi di

		kabupaten jember sedangkan penelitian saya di kabupaten pacitan.
5.	Sama – sama membahas tentang penyerapan tenaga kerja dan menggunakan analisis proporsi	Dalam penelitian ini menggunakan analisis elastisitas tenaga kerja sedangkan saya tidak. Lokasi penelitian berbeda, dimana penelitian saya di kabupaten pacitan sedangkan penelitian ini di kabupaten malang.
6.	Sama – sama membahas tentang pengembangan sektor pariwisata	Analisis dn metode yang digunakan berbeda dalam penelitian ini menggunakan analisis deskriptif kualitatif sedangkan saya menggunakan analisis kuantitatif dengan metode wawancara
7.	Sama – sama membahas tentang strategi pengembangan sektor wisata dan menggunakan analisis SWOT	Dalam penelitian ini menggunakan analisis mitigasi bencana sedangkan penelitian saya tidak. Lokasi penelitian berbeda dimana penelitian ini berada di kawasan wisata gunung galunggung saja dan penelitian saya di kabupaten pacitan secara menyeluruh.
8.	Sama – sama membahas tentang strategi pengembangan pariwisata	Metode penelitian yang digunakan berbeda dimana dalam penelitian ini menggunakan penelitian kualitatif deskriptif sedangkan penelitian saya menggunakan kuantitatif dengan metode wawancara.

9.	Sama – sama membahas tentang strategi peningkatan sektor pariwisata dan menggunakan metode wawancara	Lingkup penelitian yang di kaji dalam penelitian ini adalah asean economic community sedangkan penelitian saya hanya lingkup kabupaten saja yaitu di kabupaten pacitan . Analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah kualitatif sedangkan penelitian saya kuantitaif.
10.	Sama – sama membahas tentang strategi pengembangan kawasan wisata dan analisis yang digunakan sama yaitu analisis proporsi dan analisis SWOT	Lokasi penelitian ini berada di kabupaten bojonegoro sedangkan penlitian saya di kabupaten pacitan. Strategi penelitian ini difokuskan hanya dari dinas kebudayaan dan pariwisata saja sedangkan penelitian saya tidak focus hanya dari dinas terkait saja tetapi juga dari wisatawan.



Gambar 2.3 kerangka konseptual kontribusi sektor pariwisata terhadap ketenagakerjaan

## **BAB 3. METODE PENELITIAN**

### **3.1 Jenis 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.

### **3.2 Jenis dan Sumber Data**

Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data sekunder dan data primer. Data sekunder adalah data yang diperoleh dari pihak lain, baik dari literatur, studi pustaka, atau penelitian – penelitian sejenis sebelumnya yang berkaitan dengan penelitian ini. 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 merupakan data yang diambil dari sumber primer atau sumber pertama di lapangan. Dengan kata lain, data yang diperoleh adalah data langsung dari hasil wawancara dengan informan atau narasumber di lapangan yang menjadi sumber data. Data primer yang digunakan dalam penelitian ini adalah pegawai Dinas Pariwisata Pemuda dan Olahraga Kabupaten Pacitan dan tenaga kerja sub sektor pariwisata Kabupaten Pacitan.

### **3.3 Metode Pengumpulan Data**

Pengumpulan data dalam suatu penelitian dimaksudkan untuk memperoleh bahan – bahan yang relevan, akurat, dan realistis. Metode yang digunakan dalam pengumpulan data di penelitian ini adalah metode studi pustaka yang diperoleh dari instansi – instansi terkait, buku referensi, maupun jurnal ekonomi.

Data sekunder yang digunakan dalam penelitian ini adalah data time series. Data time series adalah data runtut waktu yang merupakan data yang dikumpulkan, dicatat atau diobservasi sepanjang waktu secara berurutan. Data primer yang digunakan dalam penelitian ini yaitu dengan cara penyebaran

kuesioner. Pengumpulan data dilakukan dengan memberikan kuesioner kepada responden dengan menggunakan instrument terstruktur. Teknik ini dilakukan untuk mengetahui pendapat dari para insan pariwisata yang terdiri dari tenaga kerja sub sektor pariwisata dan lembaga pemerintah (Banapon, 2017).

### 3.4. Metode Analisis Data

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 :

$L^{\circ}$  = 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)

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

Dimana :

$Q^{\circ}$  = 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).

$$\eta N = \frac{L^{\circ}}{Q^{\circ}}$$

Dimana:



$\eta N$  = Elastisitas kesempatan kerja pada sektor pariwisata

$Li^o$  = Laju pertumbuhan penyerapan tenaga kerja pada sektor pariwisata

$Qi^o$  = Laju pertumbuhan pendapatan sektor pariwisata

d) mengetahui Perencanaan Strategi pengembangan tenaga kerja dalam sektor pariwisata digunakan metode analisis SWOT (Strength, 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. Dalam analisis faktor-faktor internal dan eksternal akan ditentukan aspek-aspek yang menjadi kekuatan (*Strengths*), kelemahan (*Weakness*), kesempatan (*Opportunities*), dan yang menjadi ancaman (*Treatment*) sebuah organisasi. Dengan begitu akan dapat ditentukan berbagai kemungkinan alternatif strategi yang dapat dijalankan.

Dalam Pengelolaan dan pengembangan suatu aktifitas memerlukan suatu perencanaan strategis, yaitu suatu pola atau struktur sasaran yang saling mendukung dan melengkapi menuju ke arah tujuan yang menyeluruh. Sebagai persiapan perencanaan, agar dapat memilih dan menetapkan strategi dan sasaran sehingga tersusun program-program dan proyek-proyek yang efektif dan efisien maka diperlukan suatu analisis yang tajam dari para pegiat organisasi. Salah satu analisis yang cukup populer di kalangan pelaku organisasi adalah Analisis SWOT. tujuan dalam pelaksanaannya. Berikut ini adalah tujuan dari analisis SWOT:

1. Untuk memunculkan semua alternatif yang mungkin dijalankan berdasarkan faktor kunci internal dan eksternal, bukan untuk menentukan strategi yang terbaik.
2. Untuk memaksimalkan peluang yang tersedia
3. Untuk mengantisipasi segala bentuk tantangan dan menyediakan beberapa solusi

#### 4. Untuk memastikan kelemahan tidak membebani usaha atau kemajuan

Menurut hasil penelitian yang dikembangkan oleh David (2004), matriks strategi SWOT merangkai perangkat pencocokan yang penting membantu manajer mengembangkan empat tipe strategi yaitu strategi OS (Opportunities-Strenght), strategi TS (Threat-Strenght), strategi OW (Oppportunity-Weakness) dan strategi TW (Threaths-Weakness). Mencocokkan faktor-faktor eksternal dan internal merupakan bagian yang sulit dalam mengembangkan Matriks SWOT juga memerlukan penilaian yang baik. Strategi OS memanfaatkan peluang eksternal dengan menggunakan kekuatan internal. Semua manajer menginginkan berada dalam posisi di mana dapat memanfaatkan peluang eksternal dengan menggunakan kekuatan internalnya. Organisasi umumnya akan menjalankan strategi OS, TS, atau OW supaya mereka dapat masuk ke dalam situasi di mana mereka dapat menerapkan strategi OS. Jika organisasi menghadapi ancaman besar, organisasi akan berusaha menghindarinya agar dapat memusatkan perhatian pada peluang. Kalau organisasi menghadapi kelemahan besar, sebuah organisasi akan berusaha keras untuk mengatasinya dan membuatnya menjadi kekuatan.

**Tabel 3.1 Matrix SWOT Analisis Dalam Perencanaan Strategi**

<b>T – O</b> <b>W – S</b>	<b>OPPORTUNITY (O):</b> <b>Identifikasi kesempatan</b> <b>atau peluang</b>	<b>THREAT (T):</b> <b>Identifikasi ancaman-</b> <b>Ancaman</b>
<b>STRENGTH (S):</b> <b>Identifikasi kekuatan-</b> <b>kekuatan</b>	<b>OS Strategi:</b> Memfaatkan peluang eksternal dengan menggunakan kekuatan internal	<b>TS Strategi:</b> Menghindari ancaman eksternal dengan menggunakan kekuatan internal
<b>WEAKNESS (W):</b> <b>Identifikasi</b> <b>kelemahan-kelemahan</b>	<b>OW Strategi:</b> Mengambil kesempatan atau peluang eksternal dalam mengatasi kelemahan internal	<b>TW Strategi:</b> Menghindari ancaman eksternal dan memperbaiki kelemahan internal

## BAB 5. KESIMPULAN DAN SARAN

### 5.1 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;
  - 1) Menambah jenjang karir sesuai dengan sistem yang ada agar menambah pengalaman kerja yang lebih
  - 2) Membangun hubungan yang erat antara atasan dan bawahan dengan adanya pelatihan rutin untuk meningkatkan solidaritas

- 3) Memperbanyak pelatihan sesuai dengan kebutuhan TK agar terjadi peningkatan kualitas pariwisata melalui perkembangan teknologi dan manajemen skill dan
- 4) Mengutamakan keahlian dan skill dengan adanya pelatihan rutin.

## 5.2 Saran

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, meningkatkan 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 di dalam negeri dan luar negeri agar lebih menarik minat wisatawan untuk berkunjung ke Pacitan.

**DAFTAR PUSTAKA**

- Agus, Susanto. 1998. Peranan Sektor pariwisata dalam menaikkan tingkat PAD dan kesempatan kerja di daerah tingkat II Pacitan tahun 1992 – 1997. Skripsi tidak di publikasikan. Jember: FE Universitas Jember.
- Ananta. A. 1993. Ciri Demografis Kualitas Penduduk dan Pembangunan Ekonomi. Jakarta :LPFE UI.
- Anwar, Nur. 2014. Peran sektor pariwisata terhadap tenaga kerja dan PAD di kabupaten Malang Tahun 2008 – 2013. Jurnal Ilmu Ekonomi dan Studi Pembangunan. Jember : Universitas Jember.
- Arsyad, Lincolin. 1997. “*Ekonomi Pembangunan Edisi Ketiga*”. Yogyakarta. Bagian Penerbitan STIE YKPN
- Boediono, 1991, *Ekonomi Makro*, Yogyakarta : BPFE-Yogyakarta.
- BPS. 2018. Kabupaten Pacitan Dalam Angka 2018. Badan Pusat Statistik Daerah Kabupaten Pacitan.
- 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.
- Chafid Fandeli. 1995. *Dasar-dasar Manajemen Kepariwisata Alam*. Liberty. Yogyakarta.
- Choirah,A.2018. Analisis Strategi Pengembangan Pariwisata dan Kontribusinya Terhadap Perekonomian Kabupaten Banyuwangi tahun 2010 – 2016. Skripsi Jember : Universitas Jember
- David, F.R. 2004. ”Manajemen Strategis: Konsep. Edisi ketujuh”. PT. Prenhallindo, Jakarta.
- Diartho,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.

- Dini Hari, S.D.P. 2009. Peranan Sektor Pariwisata terhadap Tenaga Kerja dan Pendapatan Asli Daerah (PAD) Kabupaten Jember tahun 2000-2006. Jember: Lap. Penelitian UNEJ
- F.Teguh & R. Avenzora (Ed.). *Ecotourism and sustainable tourism development in Indonesia: Potentials, lesson and best practices*. Ministry of Tourism and Creative Economy, PT. Gramedia, Jakarta, Indonesia. hlm. 251-301.
- Febriyanti, Dwi, C.D. Mardiyono, Stefanus. Strategi pengembangan pariwisata oleh pemerintah daerah terhadap pendapatan asli daerah. *Jurnal administrasi public*. Vol. 02(02). Hal. 325-321.
- Ghalib, R. 2005. *Ekonomi Regional*. Pustaka Ramadan, Bandung. Hidayat, Marceilla. 2011. Strategi perencanaan dan pengembangan objek wisata. *Tourism and hospitaly Essentials (THE) Journal*.1(1).hal 33
- Harbinson, F. dan Meyers. (1964). *Education Main Power and Economic Growth*. New York : Mac Graw- Hill Book Company.
- Hutabarat, R. V. 1992. Pengaruh Pengembangan Pariwisata pada Perekonomian Indonesia: Suatu Pendekatan Model I-O dan SAM [disertasi]. Sekolah Pascasarjana, Institut Pertanian Bogor.
- Khoir, Fawaidul. (2018). Kontribusi sektor pariwisata terhadap PAD Kabupaten Jember tahun 2011 – 2017. Skripsi. Jember : Universitas Jember.
- Kodhyat. 1983. *Sejarah Pariwisata dan Perkembangannya di Indonesia*. Jakarta: PT Gramedia
- Maulana,Addin. 2016.pengaruh kunjungan wisatawan mancanegara dan perjalanan wisatawan nusantara terhadap penyerapan tenaga kerja sektor pariwisata di Indonesia. *Jurnal kepariwisataan Indonesia*. 11(1) hal 119
- Masruroh, Reni dan Nurhayati, Neni. 2016. Strategi pengembangan pariwisata pariwisata dalam rangka peningkatan pendapatan daerah di kabupaten kuningan. Senit 2016.

- Mukhsin, Dadan. 2018. Strategi pengembangan kawasan pariwisata gunung galunggung. Jurnal perencanaan wilayah dan kota. 14(1).
- Nandi. 2008. Pariwisata dan pengembangan sumberdaya manusia. Jurnal "GEA" jurusan pendidikan geografi. Vol. 8(1)
- Payaman, J , Simanjuntak. 1998. *Pengantar Ekonomi Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Penerbit FE UI.
- Pearce dan Robinson.1998.*Manajemen Strategis* (Formulasi, Implementasi, dan Pengendalian). Salemba Empat. Yogyakarta
- Qomariyah,W. N. 2017. Kontribusi Pendapatan Sektor Pariwisata Terhadap Pendapatan Asli Daerah Kabupaten Pacitan Tahun 2014-2016. Skripsi. Yogyakarta: UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta.
- Rizki, Candra. 2015. Peran Sektor Pariwisata Terhadap Penyerapan Tenaga Kerja dan Pendapatan Asli Daerah (PAD) di Kabupaten Banyuwangi Pada Tahun 2010 – 2014. Skripsi. Jember : Universitas Jember.
- Rosyidi, Muhammad, Iqbal. 2018. Tantangan pengembangan acara wisata di taman nasional bromo tengger semeru. Yogyakarta. UII.
- Sadono, Sukirno. 2010. Makroekonomi. Teori Pengantar. Edisi Ketiga. PT. Raja Grasindo Perseda. Jakarta
- Simanjuntak, P.J. 1998. Pengantar Ekonomi Sumber Daya Manusia. Jakarta: LPFE-UI.
- Soebagyo. 2012. Strategi Pengembangan Pariwisata Di Indonesia. Jurnal Liquidity.1(2): 152-158.
- Spillane, James J: 1987. *Pariwisata Indonesia: Sejarah dan Prospeknya*. Yogyakarta : Kanisius.
- Sumarsono, S. 2003. Ekonomi Sumber Daya Manusia dan Ketenagakerjaan. Yogyakarta: BPFE-UGM.



Suryana, 2000, *Ekonomi Pembangunan: Problematika dan Pendekatan*, Jakarta:

Salemba Empat

Tjokrowinoto, Moeljarto, 2001. "Pengembangan Sumber Daya Manusia Birokrasi:

Kemelut antara Negara, Masyarakat Sipil, dan Pasar", dalam Saiful Arif(ed.),  
*Birokrasi dalam Polemik*, Pustaka Pelajar, Yogyakarta.

Todaro, Michael P. 2003. *Pembangunan Ekonomi Di Dunia Ketiga*. Alih Bahasa:

Aminuddin dan Drs.Mursid. Jakarta: Ghalia Indonesia.

UNWTO. (2015). UNWTO World Tourism Barometer. United Nations World  
Tourism Organization. Madrid, Spain..

Vishtia, Angel. 2015. Strategi dinas kebudayaan dan pariwisata dalam kontribusi  
peningkatan pendapatan asli daerah di kabupaten bojonegoro. Jurnal Skripsi :  
universitas 17agustus 1945 Surabaya

Yoeti, A. Oka. 1990. Pengantar Ilmu Pariwisata. Jakarta : Gramedia

**Lampiran A**

Tabel perkembangan jumlah tenaga kerja menurut obyek wisata dan kantor di kabupaten pacitan tahun 2016 – 2019 (orang)

No	Nama wisata / kantor	Periode tahun					
		2014	2015	2016	2017	2018	2019
1	Pemandian air hangat	9	9	9	9	9	9
2	Pantai srau	3	3	3	3	3	5
3	Pantai klayar	10	11	11	17	11	21
4	Goa gong	10	10	10	11	10	11
5	Goa tabuhan	3	4	4	3	4	3
6	Pancer door	3	3	3	3	3	3
7	Pantai taman	2	2	2	4	2	2
8	Pantai watu karung	2	4	4	2	4	7
9	Pantai buyutan	-	-	2	2	2	2
10	Monument jendral sudirman	5	5	5	5	5	-
11	Kantor TIC	2	2	2	3	3	2
12	Kantor Disparpora	2	3	2	4	4	10
13	Kantor etalase geopark	4	4	5	5	5	-
14	Gedung pemuda	4	4	4	4	4	4
15	Gedung gasibu	1	1	1	1	1	1
16	Kawasan sport center	4	4	4	4	4	4

**Lampiran B**

Tabel Pertumbuhan Tenaga Kerja sektor pariwisata di kabupaten pacitan per obyek wisata dan kantor pariwisata

1. Pantai Pancer door

Tahun	TKt	TKt-1	L°
2014-2015	3	3	0
2015-2016	3	3	0
2016-2017	3	3	0
2017-2018	3	3	0
2018-2019	3	3	0

2. Pantai Srau

Tahun	TKt	TKt-1	L°
2014-2015	3	3	0
2015-2016	3	3	0
2016-2017	3	3	0
2017-2018	3	3	0
2018-2019	5	3	66,67

3. Pantai Klayar

Tahun	TKt	TKt-1	L°
2014-2015	11	10	10
2015-2016	11	11	0
2016-2017	17	11	54,55
2017-2018	11	17	35,23
2018-2019	21	11	90,91

4. Goa gong

Tahun	TKt	TKt-1	L°
2014-2015	10	10	0
2015-2016	10	10	0
2016-2017	11	10	10
2017-2018	10	11	-09,10
2018-2019	11	10	10

## 5. Goa tabuhan

Tahun	TKt	TKt-1	L°
2014-2015	4	3	33,33
2015-2016	4	4	0
2016-2017	3	4	-25
2017-2018	4	3	33,33
2018-2019	3	4	-25

## 6. Pemandian air hangat

Tahun	TKt	TKt-1	L°
2014-2015	9	9	0
2015-2016	9	9	0
2016-2017	9	9	0
2017-2018	9	9	0
2018-2019	9	9	0

## 7. Pantai taman

Tahun	TKt	TKt-1	L°
2014-2015	2	2	0
2015-2016	2	2	0
2016-2017	4	2	100
2017-2018	2	2	0
2018-2019	2	2	0

## 8. Pantai watu karung

Tahun	TKt	TK t-1	L°
2014-2015	4	2	100
2015-2016	4	4	0
2016-2017	2	4	-50
2017-2018	4	2	100
2018-2019	7	4	75

## 9. Pantai buyutan

Tahun	TKt	TKt-1	L°
2014-2015	-	-	-
2015-2016	2	0	0
2016-2017	2	2	0
2017-2018	2	2	0
2018-2019	2	2	0

## 10. Monument jendral sudirman

Tahun	TKt	TKt-1	L°
2014-2015	5	5	0
2015-2016	5	5	0
2016-2017	5	5	0
2017-2018	5	5	0
2018-2019	0	5	0

## 11. Kantor Tourism Information center

Tahun	TKt	TKt-1	L°
2014-2015	2	2	0
2015-2016	2	2	0
2016-2017	3	2	50
2017-2018	3	3	0
2018-2019	2	3	-33.33

## 12. Kantor dinas pariwisata kepemudaan dan olahraga

Tahun	TKt	TKt-1	L°
2014-2015	3	2	50
2015-2016	2	3	-33,33
2016-2017	4	2	100
2017-2018	4	4	0
2018-2019	10	4	150

## 13. Kantor etalase geopark

Tahun	TKt	TKt-1	L°
2014-2015	4	4	0

2015-2016	5	4	25
2016-2017	5	5	0
2017-2018	5	5	0
2018-2019	0	5	0

#### 14. Gedung pemuda

Tahun	TKt	TKt-1	L°
2014-2015	4	4	0
2015-2016	4	4	0
2016-2017	4	4	0
2017-2018	4	4	0
2018-2019	4	4	0

#### 15. Gedung gasibu

Tahun	TKt	TKt-1	L°
2014-2015	1	1	0
2015-2016	1	1	0
2016-2017	1	1	0
2017-2018	1	1	0
2018-2019	1	1	0

#### 16. Kawasan sport center

Tahun	TKt	TKt-1	L°
2014-2015	4	4	0
2015-2016	4	4	0
2016-2017	4	4	0
2017-2018	4	4	0
2018-2019	4	4	0

**Lampiran C**

Pertumbuhan Tenaga Kerja sektor pariwisata di kabupaten pacitan selama priode 2015-2019 dilihat dari jumlah tenaga kerja pada obyek wisata dan kantor pariwisata per tahunnya

No	Tahun	Jumlah tenaga kerja (orang)	Pertumbuhan (%)
1	2014	64	10,93
1	2015	71	0
2	2016	71	12,68
3	2017	80	-07,50
4	2018	74	13,51
5	2019	84	

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

Dimana :

Pertumbuhan tenaga kerja sub sektor pariwisata

TK t = Tenaga kerja pada tahun t

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

Tahun	TKt	TKt-1	L <sup>o</sup>
2014-2015	71	64	10,93
2015-2016	71	71	0
2016-2017	80	71	12,68
2017-2018	74	80	-07,50
2018-2019	84	74	13,51

**Lampiran D**

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

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

Dimana :

$Q^{\circ}$  = Pertumbuhan nilai pendapatan sektor pariwisata

$Q_t$  = Nilai pendapatan sektor pariwisata pada tahun t

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

Tahun	$Q_t$	$Q_{t-1}$	$Q^{\circ}$
2014-2015	6.819.664.800	2.341.757.750	191
2015-2016	9.564.467.500	6.819.664.800	40
2016-2017	9.993.107.500	9.564.467.500	4,5
2017-2018	8.596.978.000	9.993.107.500	-14



**Lampiran E**

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

No	Tahun	Elastisias	Karakterisitik
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

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

Dimana:

$\eta N$  = Elastisitas kesempatan kerja pada sektor pariwisata

$Li^{\circ}$  = Laju pertumbuhan penyerapan tenaga kerja pada sektor pariwisata

$Qi^{\circ}$  = Laju pertumbuhan pendapatan sektor pariwisata

Tahun	$Li^{\circ}$	$Qi^{\circ}$	$\eta N$
2014-2015	10,93	191	0,06
2015-2016	0	40	0
2016-2017	12,68	4,5	2,82
2017-2018	-07,50	-14	0,54

**Lampiran F**

KUESIONER

IDENTITAS RESPONDEN

Nama :

Alamat :

Pekerjaan :

Jenis Kelamin :

Petunjuk pengisian :

Responden dapat memberikan jawaban dengan memberikan tanda centang (✓) pada salah satu kolom jawaban yang tersedia. Hanya satu jawaban saja yang dimungkinkan untuk setiap pertanyaan. Pada masing – masing pertanyaan terdapat lima alternatif jawaban yang mengacu pada teknik skala Likert, yaitu ;

- Sangat Setuju (SS) = 5
- Setuju (S) = 4
- Netral (N) = 3
- Tidak Setuju (TS) = 2
- Sangat Tidak Setuju (STS) = 1

No.	Indikator Kekuatan	SKOR				
		1	2	3	4	5
1.	Adanya jenjang karir bagi tenaga kerja sesuai dengan sistem jenjang karier yang ada					
2.	Adanya sistem reward dan punisimen berdasarkan kinerja tenaga kerja					
3.	Solidaritas terbangun sangat kuat antara atasan dan bawahan					
4.	Lingkungan kerjayang baik, ramah dan tidak terlalu formal					
5.	Menerapkan system promosi bagi tenaga kerja yang berprestasi					
6.	Adanya sistem pelatihan sesuai dengan kebutuhan tenaga kerja					
7.	Adanya pemberian insentif bagi tenaga kerja					
8.	Terjaminnya kesejahteraan tenaga kerja					
9.	Keahlian diutamakan pada bidangnya					

No.	Indikator Kelemahan	SKOR				
		1	2	3	4	5
1.	Kurangnya kedisiplinan tenaga kerja					
2.	Seleksi bagi tenaga kerja baru tidak terlalu ketat					
3.	Adanya tenaga kerja yang memiliki jabatan rangkap dan berbeda diluar pekerjaan					
4.	Tenaga kerja yang bekerja tidak semua sesuai dengan tingkat pendidikan					
5.	Masih adanya tenaga kerja yang kurang disiplin dalam bekerja					
6.	Penerimaan tenaga kerja yang bersifat internal (kekeluargaan)					
7.	Tidak adanya rotasi jabatan dalam menambah pengalaman					
8.	Fasilitas di tempat kerja kurang memadai					
9.	Pengajian tenaga kerja kadang tidak tepat waktu					

No.	Indikator Peluang	SKOR				
		1	2	3	4	5
1.	Pengalaman di luar pekerjaan untuk mendorong perkembangan karier					
2.	Adanya pelatihan rutin untuk meningkatkan kompetensi tenaga kerja					
3.	Adanya kebijakan yang mendukung proses pengembangan sumber daya manusia					
4.	Syarat menjadi tenaga kerja menggunakan tingkat pendidikan yang tinggi					
5.	Perekrutan tenaga kerja lokal di sekitar destinasi wisata					
6.	Adanya pelatihan khusus pariwisata yang diberikan oleh pemerintah daerah					

No.	Indikator Ancaman	SKOR				
		1	2	3	4	5
1.	Adanya perkembangan teknologi sehingga berakibat pada pengurangan tenaga kerja					
2.	Adanya tuntutan upah UMR yg terus meningkat					
3.	Perubahan teknologi yang cepat dan sulit dipahami oleh tenaga kerja					
4.	Peraturan pemerintah yang kurang mendukung perkembangan tenaga kerja					
5.	Kurangnya program pengembangan keterampilan secara berkala oleh pemerintah setempat					
6.	Kurang adanya inovasi baru dari tenaga kerja menyebabkan kualitas pariwisata kurang memuaskan					

Lampiran G

DATA TENAGA TEKNIS PADA LINGKUNGAN DINAS PARIWISATA KEPEMUDAAN DAN OLAHRAGA 2019

NO	NAMA	ALAMAT	JABATAN	LOKASI KERJA
1	2	3	4	5
1	SUPRIYANTO	RT. 03 RW. X Tamperan Kel. Sidoharjo, Kec. Pacitan	Tenaga Kebersihan dan Pengamanan	Kawasan Wisata Pancer Door
2	PRIEDTELEN RONI ARMANDA	Rt. 05 Rw. 08 Perumnas ASABRI, Kel. Ploso, Kec. Pacitan	Tenaga Kebersihan, MCK, Parkir dan Pengaman Pantai	Kawasan Wisata Pantai Pancer Door
3	IKA FUJI RAHAYU	Desa Temon Kecamatan Arjosari	Tenaga Kebersihan dan Pengamanan	Kawasan Wisata Pantai Pancer Door
4	SUPRAPNO	Desa Candi, Kec. Pringkuku, Kab. Pacitan	Tenaga Kebersihan dan Pengamanan	Kawasan Wisata Pantai Srau

5	ENARNO	Desa Candi, Kec. Pringkuku, Kab. Pacitan	Tenaga Kebersihan dan Pengamanan	Kawasan Wisata Pantai Srau
6	PONIMIN	Desa Candi Kecamatan Pringkuku	Tenaga Kebersihan dan Pengamanan	Kawasan Wisata Pantai Srau
7	AHMAD ABIDIN	Dusun Kendal Desa Sendang Kec. Donorojo, Kab. Pacitan	Petugas Parkir	Kawasan Wisata Pantai Klayar
8	EDY YOGA UTAMA	Kelurahan Sidoharjo Kecamatan Pacitan	Petugas Parkir	Kawasan Wisata Pantai Klayar
9	EDIONO	Rt. 02 Rw. 04 Dsn. Kendal, Ds. Sendang Kec. Donorojo	Petugas Parkir	Kawasan Wisata Pantai Klayar
10	HUMAZADAH	Rt. 01 Rw. 04 Dsn. Kendal, Ds. Sendang Kec. Donorojo	Operator E-Ticketing	Kawasan Wisata Pantai Klayar
11	JAENAL ARIFIN	Rt. 02 Rw. 04 Dsn. Kendal, Ds. Sendang Kec. Donorojo	Petugas Parkir	Kawasan Wisata Pantai Klayar

12	NURIS WIYOKO	Rt. 02 Rw. 04 Dsn. Kendal, Ds. Sendang Kec. Donorojo	Petugas Parkir	Kawasan Wisata Pantai Klayar
13	SURANTO	Dusun Kendal Desa Sendang Kec. Donorojo, Kab. Pacitan	Petugas Locket	Kawasan Wisata Pantai Klayar
14	WAKIJAN	Desa Sendang Kecamatan Donorojo	Petugas MCK	Kawasan Wisata Pantai Klayar
15	BAYU FAJAR. W	Desa Sendang Kecamatan Donorojo	Operator E-Ticketing	Kawasan Wisata Pantai Klayar
16	EKO RIAS PRAHMONO	RT.01 RW.04 Desa Sendang Kecamatan Donorojo	Operator E-Ticketing	Kawasan Wisata Pantai Klayar
17	ANDRIAS FAJAR PURNOMO, SE	Jl. S. Parman No. 48, Pacitan	Tenaga Teknis Pusat Informasi Pariwisata	Tourism Information Centre
18	ASDAM RAMINAKA, SE	Jl. DR. Wahidin Gang 1 No.2 Pucang Sewu, Pacitan	Tenaga Teknis Pusat Informasi Pariwisata	Tourism Information Centre

# Digital Repository Universitas Jember

19	RUDIANSYAH, S.Pd	Perumnas Asabri Blok L No. 10 Rt.02 / Rw.08 Barehan Ploso	Tenaga Teknis Kepariwisataan	Dinas Pariwisata Kepemudaan dan Olahraga
20	ZAINAL ARIFIN, S.Kom	Dusun Krajan Rt. 01 Rw.01 Desa Sambong kecamatan Pacitan	Tenaga Teknis Kepariwisataan	Dinas Pariwisata Kepemudaan dan Olahraga
21	ANDRI NUR CHAHYO, S.Par	Jl. Letjen S.Sukowati Gg. Pesantren No.5 Keniten Ponorogo	Tenaga Teknis Kepariwisataan	Dinas Pariwisata Kepemudaan dan Olahraga
22	SRI INDRIASTUTI	Rt. 01 Rw. 03 Dsn. Gunung Semut, Ds. Kendal, Kec. Punung	Operator E-Ticketing	Kawasan Wisata Goa Gong
23	HERU EKO PRASETYO	Desa Bomo Kecamatan Punung	Operator E-Ticketing	Kawasan Wisata Goa Gong
24	ARIF WIBOWO	Desa Wareng Kecamatan Punung	Petugas Loket	Kawasan Wisata Goa Gong
25	TRI GUNAWAN	Rt. 01 Rw. 02 Dsn.	Petugas Parkir	Kawasan Wisata Goa Gong



# Digital Repository Universitas Jember

		Pucangrejo, Kel. Pucangsewu, Kec. Pacitan		
26	SUGENG MURSIDI	Rt. 01 Rw. 01 Dsn. Krajan, Ds. Kendal, Kec. Punung	Petugas Parkir	Kawasan Wisata Goa Gong
27	SUKINO	Rt. 03 Rw. 09 Dsn. Pule, Ds. Bomo, Kec. Punung	Petugas Parkir	Kawasan Wisata Goa Gong
28	SUKATNO	Desa Bomo Kecamatan Punung	Petugas MCK	Kawasan Wisata Goa Gong
29	EDI SISWOYO	Rt. 03 Rw. 09 Dsn. Pule, Ds. Bomo, Kec. Punung	Satpam	Kawasan Wisata Goa Gong
30	GIYANTO	Desa Mendolo Lor Rt. 01 Rw. 07 Kecamatan Punung	Pemandu	Kawasan Wisata Goa Gong
31	MISWANDI	Rt. 01 Rw. 01 Dsn. Nglebeng, Kec. Donorojo	Petugas Kebersihan	Kawasan Wisata Goa Gong
32	ANDIKA PRAMUDYA	Rt. 04 Rw. 08 Perumnas ASABRI, Kel. Ploso, Kec.	Tenaga Kebersihan, MCK, Parkir dan Pengaman	Kawasan Wisata Goa Gong

	WAHYUNINGTYAS	Pacitan	Pantai	
33	SOKIMAN	Desa Wareng Kecamatan Punung	Tenaga Kebersihan dan Pengamanan	Kawasan Wisata Goa Tabuhan
34	SUSILO	Desa Wareng Kecamatan Punung	Tenaga Kebersihan dan Pengamanan	Kawasan Wisata Goa Tabuhan
35	SUGITO	Desa Wareng Kecamatan Punung	Tenaga Kebersihan dan Pengamanan	Kawasan Wisata Goa Tabuhan
36	AKHMAD RIFA'I	Rt. 01 Rw. 02 Dsn. Krajan, Ds. Karangrejo Kec. Arjosari	Petugas Locket	Kawasan Wisata Pemandian Air Hangat
37	SISWANTO	Rt. 01 Rw. 02 Dsn. Krajan, Ds. Karangrejo Kec. Arjosari	Petugas Locket	Kawasa Wisata Pemandian Air Hangat
38	JOKO PRAYITNO	Rt. 02 Rw. 02 Dsn. Krajan, Ds. Karangrejo Kec. Arjosari	Petugas Locket	Kawasan Wisata Pemandian Air Hangat

## Digital Repository Universitas Jember

39	PUJIONO	Rt. 01 Rw. 02 Dsn. Krajan, Ds. Karangrejo Kec. Arjosari	Petugas Parkir	Kawasan Wisata Pemandian Air Hangat
40	FATCHUR ROHMAN	Rt. 01 Rw. 02 Dsn. Krajan, Ds. Karangrejo Kec. Arjosari	Petugas Parkir	Kawasan Wisata Pemandian Air Hangat
41	MUHAMMAD AFIF	Rt. 01 Rw. 02, Ds. Karangrejo Kec. Arjosari	Petugas Parkir	Kawasan Wisata Pemandian Air Hangat
42	DIDIK UTOYO	Desa Karangrejo Kecamatan Arjosari	Petugas MCK/SPA, Kebersihan	Kawasan Wisata Pemandian Air Hangat
43	BOYAMIN	Desa Temon, Kec. Arjosari Kabupaten Pacitan	Petugas MCK/SPA, Kebersihan	Kawasan Wisata Pemandian Air Hangat
44	KHOIRUDIN	Dsn. Krajan, Ds. Karangrejo Kec. Arjosari	Petugas Kebersihan	Kawasan Wisata Pemandian Air Hangat
45	CONDRO WASESO	Desa Hadiwarno Kecamatan Ngadirojo	Tenaga Kebersihan dan Pengamanan	Kawasan Wisata Pantai Taman

46	SUPARNO	Desa Hadiwarno Kecamatan Ngadirojo	Tenaga Kebersihan dan Penarik Retribusi	Kawasan Wisata Pantai Taman
47	SUYANTO	Rt. 04 Rw. 08 Dsn. Tumpak Watu, Ds. Widoro Kec. Donorojo	Tenaga Kebersihan, MCK, Parkir dan Pengaman Pantai	Kawasan Wisata Pantai Buyutan
48	ROHFENDI ERVANUDIN	Dsn. Tumpak Watu, Ds. Widoro Kec. Donorojo	Tenaga Kebersihan, MCK, Parkir dan Pengaman Pantai	Kawasan Wisata Pantai Buyutan
49	ARI WIDIANTO	Rt. 01 Rw. 07 Dsn. Gumul Harjo, Ds. Watukarung Kec. Pringkuku	Tenaga Kebersihan, MCK, Parkir dan Pengaman Pantai	Kawasan Wisata Pantai Watukarung
50	RISKI ARIPIANTO	Rt. 02 Rw. 07 Dsn. Gumul Harjo, Ds. Watukarung Kec. Pringkuku	Tenaga Kebersihan, MCK, Parkir dan Pengaman Pantai	Kawasan Wisata Pantai Watukarung
51	STYAWAN	Rt. 02 Rw. 06 Dsn. Ketro, Ds. Watukarung Kec. Pringkuku	Tenaga Kebersihan, MCK, Parkir dan Pengaman Pantai	Kawasan Wisata Pantai Watukarung

# Digital Repository Universitas Jember

52	ARIS PURWOKO	Rt. 01 Rw. 06 Dsn. Ketro, Ds. Watukarung Kec. Pringkuku	Tenaga Kebersihan, MCK, Parkir dan Pengaman Pantai	Kawasan Wisata Pantai Watukarung
53	MUHAMAD KHAIRUL UMAM, S.AB	Rt.01 Rw. 02 Desa Semanten Kabupaten Pacitan	Tenaga Teknis Kepariwisataaan	Dinas Pariwisata Kepemudaan dan Olahraga Kabupaten Pacitan
54	WIDYA NANDA DESTARANDY	RT. 04 RW. 02 Dsn. Kauman, Ds. Arjowinangun, Kec. Pacitan	Tenaga Teknis Kepariwisataaan	Dinas Pariwisata Kepemudaan dan Olahraga Kabupaten Pacitan
55	DUL RACHMAN	Kali Pucung Kecamatan Punung Kab. Pacitan	Tenaga Kebersihan dan Pengamanan	Dinas Pariwisata Kepemudaan dan Olahraga Kabupaten Pacitan
56	TUMINO	Peden Rt.02 Rw. 06 Kelurahan Ploso Kec. Pacitan	Tenaga Kebersihan dan Pengamanan	Dinas Pariwisata Kepemudaan dan Olahraga Kabupaten Pacitan
57	IWAN AGUSTIAN	RT.03 RW. 11 Teleng	Tenaga Kebersihan dan	Gedung Pemuda

		Sidoarjo Pacitan	Pengamanan	
58	BUDIYANTO	RT.01 RW. 03 Dsn. Blimbing Kel. Pucangsewu Kec. Pacitan	Tenaga Kebersihan dan Pengamanan	Gedung Pemuda
59	IBNU HADI	RT. 05 RW. 04 Ds. Pager Lor Kec. Sudimoro Pacitan	Tenaga Kebersihan dan Pengamanan	Gedung Pemuda
60	SUDARMINTO	RT.02 RW. 03 Dsn. Blimbing Kel. Pucangsewu Kec. Pacitan	Tenaga Kebersihan dan Pengamanan	Gedung Pemuda
61	MUHAMMAD TOIFUR	Rt. 01 Rw. 02 Desa Tremas kec. Arjosari Kab. Pacitan	Tenaga Kebersihan dan Keamanan	Gedung Gasibu
62	SUPRAYITNO	Rt. 013 Rw. 07 Dusun Plumbungan Desa Gondosari Kec. Punung	Tenaga Kebersihan dan Pengamanan	Kawasan Sport Center
63	NURHADI	Rt. 02 Rw. 03 Desa Tremas Kec. Arjosari Kab. Pacitan	Tenaga Kebersihan dan Pengamanan	Kawasan Sport Center

64	JOKO SANTOSO	Rt. 03 Rw. 06 Lingk. Peden Kel. Ploso Kec. Pacitan	Tenaga Kebersihan dan Pengamanan	Kawasan Sport Center
65	RIZAL EKA PERMANA	RT.04 RW.03 Desa Gondosari Kecamatan Punung	Tenaga Kebersihan dan Pengamanan	Kawasan Sport Center
66	ESWANTO	Kendal RT.01 RW.04 Desa Sendang Kec. Donorojo	Pengamanan Pantai	Kawasan Wisata Pantai Klayar
67	SUKATNO	Kendal RT.01 RW.04 Desa Sendang Kec. Donorojo	Pengamanan Pantai	Kawasan Wisata Pantai Klayar
68	HARGIANTO	Kendal RT.02 RW.04 Desa Sendang Kec. Donorojo	Pengamanan Pantai	Kawasan Wisata Pantai Klayar
69	WAHYU HADI SANTOSO	Kendal RT.02 RW.04 Desa Sendang Kec. Donorojo	Pengamanan Pantai	Kawasan Wisata Pantai Klayar
70	SUHARDI	Kendal RT.02 RW.04 Desa Sendang Kec. Donorojo	Pengamanan Pantai	Kawasan Wisata Pantai Klayar

# Digital Repository Universitas Jember

71	ARIFIN	Kendal RT.01 RW.04 Desa Sendang Kec. Donorojo	Pengamanan Pantai	Kawasan Wisata Pantai Klayar
72	YOHAN ORFIANI	Kendal RT.01 RW.04 Desa Sendang kec. Donorojo	Pengamanan Pantai	Kawasan Wisata Pantai Klayar
73	WINARTO	Sambi RT.01 RW.05 Desa Sendang Kec. Donorojo	Pengamanan Pantai	Kawasan Wisata Pantai Klayar
74	M. ARIF AHZARI	Kendal RT.02 RW.04 Desa Sendang Kec. Donorojo	Pengamanan Pantai	Kawasan Wisata Pantai Klayar
75	FITRIA NINGSIH	Kendal RT.01 RW.04 Desa Sendang Kec. Donorojo	Petugas Kebersihan	Kawasan Wisata Pantai Klayar
76	ANDI KURNIAWAN	Kendal RT.01 RW.04 Desa Sendang Kec. Donorojo	Petugas Parkir	Kawasan Wisata Pantai Klayar
77	SRIONO	RT.02 RW.06 Ds. Watukarung Kec. Pringkuku	Pengamanan Pantai	Kawasan Wisata Pantai Watukarung
78	ASARI	RT.02 RW.06 Ds. Watukarung Kec.	Pengamanan Pantai	Kawasan Wisata Pantai



		Pringkuku		Watukarung
79	DAVIS PRANDIKA	RT.01 RW.03 Ds. Watukarung Kec. Pringkuku	Pengamanan Pantai	Kawasan Wisata Pantai Watukarung
80	BAMBANG WINANTO	Dsn. Srau RT.01 RW.16 Ds. Candi Kec. Pringkuku	Pengamanan Pantai	Kawasan Wisata Pantai Srau
81	JOKO WIBOWO	Dsn. Srau RT.01 RW.16 Ds. Candi Kec. Pringkuku	Pengamanan Pantai	Kawasan Wisata Pantai Srau
82	JEFRY ZAKARIA PRATAMA	RT.04 RW.03 Dsn. Kebunredi Ds. Tanjungsari Kec. Pacitan	Tenaga Teknis	Dinas Pariwisata Kepemudaan dan Olahraga
83	TUTUK SAMPURNO	Dsn. Demeling Rt.01 Rw.03 Ds. Purworejo Kec. Pacitan	Tenaga Teknis	Dinas Pariwisata Kepemudaan dan Olahraga
84	DIAH NIAFITRI	Dsn. Semo RT 01/RW 07 Kec.Arjosari Kab. Pacitan	Tenaga Teknis	Dinas Pariwisata Kepemudaan dan Olahraga