

Seri Buku Ajar  
Kebijakan Pembangunan

# ANALISIS KEBIJAKAN TENAGA KERJA DI KAWASAN DSP BOROBUDUR



Tahun 2023

# **ANALISIS KEBIJAKAN TENAGA KERJA DI KAWASAN DSP BOROBUDUR**

Penulis  
**Dr. M. Rizal Taufikurahman**



Tahun 2023

## KATA PENGANTAR

## KATA PENGANTAR

Pariwisata telah ditempatkan sebagai salah satu sektor prioritas melalui penetapan 10 (sepuluh) destinasi prioritas, yang kemudian dilanjutkan dengan penetapan 5 (lima) destinasi super prioritas. Dari kesepuluh Destinasi Pariwisata Nasional (DPN), enam diantaranya merupakan bagian dari Kawasan Strategis Pariwisata Nasional (KSPN) berdasarkan Peraturan Pemerintah No. 50 Tahun 2011 tentang Rencana Induk Pembangunan Kepariwisata Nasional Tahun 2010-2025, sedangkan empat destinasi lainnya dalam bentuk Kawasan Ekonomi Khusus (KEK)

Untuk mendukung pembangunan perekonomian nasional dan mendistribusikan pembangunan ekonomi secara lebih merata ke seluruh wilayah. Kawasan DSP Borobudur merupakan bagian dari DSP Borobudur-Yogyakarta-Prambanan (BYP). Dimana DSP tersebut sebagai salah satu dari lima destinasi super prioritas yang tengah didorong pengembangannya dengan memaksimalkan potensi kawasan.

Buku ini adalah buku ajar kebijakan pembangunan pariwisata seluruh kegiatan dimana mulai dari persiapan, pengumpulan data, metodologi, survei, analisis hasil survei, perumusan strategi, dan rekomendasi kebijakan. Selain itu, laporan ini juga merupakan bagian dan progress/kemajuan kegiatan ini yakni analisis yang dilakukan guna menjelaskan berjalannya DSP Borobudur. untuk mendorong kesejahteraan masyarakat. Semoga laporan akhir ini dapat menjadi acuan bagi para pemangku kepentingan terutama memproyeksi kebutuhan tenaga kerja di Kawasan DSP Borobudur.

Jakarta, Desember 2023  
Penulis,

Dr. M. Rizal Taufikurahman

## *EXECUTIVE SUMMARY*

## EXECUTIVE SUMMARY

Kawasan DSP Borobudur merupakan bagian dari DSP Borobudur-Yogyakarta-Prambanan (BYP). Dimana DSP tersebut sebagai salah satu dari lima destinasi super prioritas yang tengah didorong pengembangannya dengan memaksimalkan potensi kawasan. Dua kawasan Borobudur-Prambanan dalam Rencana Tata Ruang Wilayah Nasional (RTRWN) ditetapkan sebagai Kawasan Strategis Nasional (KSN). Dalam hal ini, Kawasan Borobudur-Prambanan diarahkan sebagai kawasan strategis nasional dari sudut kepentingan fungsi dan daya dukung warisan budaya. Kawasan BYP dalam Ripparnas juga ditentukan sebagai KSPN (KSPN Borobudur, KSPN Yogyakarta dan sekitarnya, dan KSPN Prambanan).

Kegiatan ini dimaksudkan untuk memproyeksikan jumlah tenaga kerja yang dibutuhkan di kawasan DSP Borobudur baik jangka pendek maupun jangka menengah. Adapun tujuan kegiatan ini adalah (i) mengidentifikasi ketersediaan tenaga kerja di Kawasan DSP Borobudur; (ii) menganalisis kebutuhan tenaga kerja di Kawasan DSP Borobudur; (iii) menyusun strategi penyediaan dan kebutuhan tenaga kerja berbasis Kawasan DSP Borobudur; dan (iv) mengestimasi dampak pembangunan kawasan terhadap perluasan kesempatan kerja dan percepatan ketersediaan jumlah tenaga kerja di Kawasan DSP Borobudur.

Metode Kajian ini dilakukan secara kuantitatif dan kualitatif. Dimana data yang digunakan adalah data primer dan data sekunder. Pengumpulan data primer dilakukan dengan diskusi kelompok terpumpun (FGD), diskusi mendalam, dan *depth interview*. Adapun data sekunder yang digunakan adalah data yang berasal dari K/L terkait dan SKPD atau OPD Kabupaten Magelang, Kota Magelang, Kabupaten Kulonprogo, dan Kabupaten Purworejo.

Dalam rangka peningkatan konektivitas di DSP Borobudur, Kementerian PUPR melakukan pembangunan jalan serta jembatan dengan total panjang 72,93 km. Pembangunan konektivitas DSP ini dilaksanakan secara bertahap dari 2020-2021 dengan total anggaran sebesar Rp 357,06 miliar. Proyek pembangunan diantaranya pelebaran Jalan Sentolo – Nunggulan – Dekso (15,6 km), preservasi Jalan Yogyakarta – Tempel – Pakem – Prambanan (2,4 km), preservasi



jalan Keprekan – Muntilan – Salam (8,59 km), rehabilitasi Jalan DSP Borobudur, hingga pembangunan jembatan Kali Progo (160 m), dan penanganan Jembatan Kali Elo Mendut di Magelang (40 m).

*Master plan* pembangunan DSP Borobudur juga meliputi pembangunan kawasan zona otoritatif seluas 309 hektare di perbukitan Menoreh, di Purworejo, Jawa Tengah, oleh Badan Otorita Borobudur. Kawasan ini dikembangkan menjadi kawasan wisata terpadu bernama Borobudur Highland yang akan dijadikan destinasi wisata berbasis resor dengan konsep budaya (culture) dan petualangan (adventure).

Berdasarkan masterplan pengembangan kawasan DSP Borobudur bahwa diprediksikan akan berpotensi memberikan penyerapan jumlah tenaga kerja, PAD, dan PDRB di beberapa wilayah Kabupaten/Kota. Diantaranya Kabupaten Magelang, Purworejo, dan Kulonprogo. Proyeksi ini menunjukkan bahwa adanya penyediaan kawasan akan mendorong perbaikan ekonomi di beberapa wilayah tersebut.

Adapun Untuk mengetahui gambaran umum dan profil dan kondisi ketenagakerjaan di kawasan DSP Borobudur, perlu adanya identifikasi terhadap Penduduk Usia Kerja (PUK) di tiga kabupaten/kotaini. PUK terdiri atas penduduk angkatan kerja dan bukan angkatan kerja yang berusia 15 tahun ke atas. PUK setidaknya mampu melihat Tingkat Partisipasi Angkatan Kerja (TPAK), Tingkat Penganggur Terbuka (TPT) dan Tingkat Kesempatan Kerja (TKK).

Ketersediaan tenaga kerja yang sesuai dengan kebutuhan pelaku usaha di kawasan industri merupakan salah satu tantangan yang harus dihadapi bagi peningkatan daya saing kawasan industri tersebut (Zakir, 2003). Sebab tingginya daya saing dan daya tarik kawasan industri salah satunya ditopang oleh aspek ketersediaan tenaga kerja yang sesuai dengan kebutuhan dunia industri. Karenanya pembangunan KIK perlu didukung dengan penyiapan tenaga kerja yang memiliki kompetensi yang sesuai dengan kebutuhan di DSP Borobudur, baik selama pembangunan maupun setelah beroperasi

Ketersediaan tenaga kerja di Kawasan DSP Borobudur dapat dilihat dari jumlah serta profil lulusan pendidikan formal yang diselenggarakan oleh institusi pendidikan formal seperti sekolah menengah atas atau sekolah menengah kejuruan, serta jumlah serta profil lulusan yang diselenggarakan oleh lembaga pendidikan nonformal seperti BLK, Pemerintah Pusat maupun Daerah, lembaga pelatihan, lembaga kursus, dan lain-lain. Selain itu sesuai dengan wilayah yang ada di lokasi Kawasan yakni kabupaten Magelang, Kabupaten Purworejo, dan Kabupaten Kulon Progo.

Adanya peningkatan investasi dan operasi DSP Borobudur maka akan memberikan dampak pertumbuhan PDRB yang paling besar pada berbagai provinsi. Seperti propinsi Jawa Tengah, DIY, Sulawesi Tengah, Bengkulu, Aceh, Sulawesi Utara dan Jawa Barat. Adanya investasi dan operasi DSP Borobudur ini bukan hanya menumbuhkan perekonomian daerah, namun juga akan mendorong dan menumbuhkan provinsi lainnya. Hal ini disebabkan oleh adanya *linkage*, *multiflier* dan *spillovers* aktivitas dan transaksi ekonomi sektor pariwisata (sektor akomodasi, perhotelan, dan restoran serta industri makanan dan minuman) dengan sektor lainnya termasuk wilayah di provinsi DSP terhadap provinsi sekitarnya.

Sebagai upaya pemenuhan penyiapan tenaga kerja di Kawasan DSP, bahwa secara factual sebagian kebutuhan tenaga kerja Kawasan DSP Borobudur sudah harus segera dipenuhi. Hal ini dirasa sangat urgen dalam rangka mempercepat proses pengembangan Kawasan. Tidak hanya dari yang eksisting namun juga proyeksi dari yang akan datang sesuai dengan masterplan pengembangan DSP Borobudur. Oleh karena itu, perlunya strategi penyiapan tenaga kerja di DSP Borobudur ini dibagi menjadi dua, yaitu strategi jangka pendek dan strategi jangka panjang. Strategi jangka pendek digunakan untuk memenuhi kebutuhan tenaga kerja yang sudah mendesak dalam rangka percepatan dan realisasi bersifat temporary dan segera ambil putusan dalam satu siklus bisnis, sedangkan strategi jangka panjang dapat digunakan untuk memenuhi kebutuhan tenaga kerja 10 tahun ke depan.

Keywords: Proyeksi, Tenaga Kerja, DSP Borobudur



## DAFTAR ISI

## DAFTAR ISI

	Halaman
Kata Pengantar .....	i
Executive Summary .....	ii
Daftar Isi .....	iii
Daftar Tabel.....	iv
Daftar Gambar.....	vi
Bab 1 Pendahuluan.....	1
1.1 Latar Belakang .....	1
1.2 Maksud dan Tujuan .....	5
1.3 Ruang Lingkup .....	5
1.4 Metode Kajian dan Tinjauan Pustaka .....	5
Bab 2 Kerangka Pemikiran.....	8
2.1 Penelitian Terdahulu .....	8
2.2 Kerangka Pemikiran.....	16
Bab 3 Gambaran Umum Kawasan dan Kondisi Ketenagakerjaan .....	24
3.1 Gambaran Umum Kawasan.....	24
3.2 Kondisi Ketenagakerjaan .....	28
Bab 4 Kebutuhan dan Ketersediaan Tenaga Kerja Di Kawasan DSP Borobudur .....	35
4.1 Kebutuhan Tenaga Kerja dan Proyeksi 5 Tahun ke Depan .....	35
4.2 Ketersediaan Tenaga Kerja di Kawasan DSP Borobudur.....	42
Bab 5 Dampak Pengembangan dan Perluasan Kawasan DSP Borobudur Terhadap Perluasan Kesempatan Kerja .....	53
Bab 6 Startegi Rekomendasi Penyiapan Tenaga Kerja Di Kawasan DSP Borobudur.....	59
Daftar Pustaka.....	64

## DAFTAR TABEL

## DAFTAR TABEL

Teks	Halaman
Tabel 1. Tujuan, Data, dan Metode Penyusunan Dokumen .....	17
Tabel 2. Proyeksi PAD Adanya Pengembangan DSP Borobudur..	29
Tabel 3. Proyeksi PDRB Pengembangan DSP Borobudur .....	29
Tabel 4. <i>Competence Gap</i> di Kawasan DSP Borobudur Menurut Level Pekerja yang Diperlukan .....	36
Tabel 5. <i>Competence Gap</i> di Kawasan DSP Borobudur Menurut Jabatan Pekerja .....	37
Tabel 6. <i>Competence Gap</i> di Kawasan DSP Borobudur Menurut Zona Pengembangan Kawasan.....	37
Tabel 7. Jumlah Sekolah dan Akademi/PT di Provinsi Jawa Tengah dan Provinsi DIY ujuan, Data, dan Metode Penyusunan Dokumen .....	42
Tabel 8. Jumlah Sekolah Vokasi Kab. Magelang.....	43
Tabel 9. Jumlah Vokasi Lembaga Pelatihan .....	50
Tabel 10. Dampak Investasi yang Berasal dari PMTB di Kawasan DSP dan DPP terhadap Pertumbuhan Ekonomi.....	55
Tabel 11. Dampak Investasi Asing dan Domestik (PMTB) di Kawasan DSP Borobudur terhadap Peenyerapan Tenaga Kerja Sektoral .....	57

## DAFTAR GAMBAR

## DAFTAR GAMBA3

Teks	Halaman
Gambar 1. Perkembangan PMDN pada Sektor Pariwisata pada Destinasi Super Prioritas 2019-2020.....	1
Gambar 2. Pertumbuhan Ekonomi 2016-2021.....	3
Gambar 3. Kontribusi Sektor Pariwisata Terhadap PDB (%) .....	4
Gambar 4. Tahapan perkembangan Pariwisata .....	11
Gambar 5. Tingkatan Pengaruh Pariwisata .....	12
Gambar 6. Pola Pembangunan Berkelanjutan dan Pariwisata.....	13
Gambar 7. Pentingnya Pengembangan Masyarakat Lokal dalam Pembangunan Pariwisata.....	14
Gambar 8. Penyerapan Jumlah Tenaga Kerja Sektor Pariwisata ...	16
Gambar 9. Kerangka Pemikiran Kegiatan.....	18
Gambar 10. Kawasan DSP Pariwisata meliputi Berbagai DPN .....	25
Gambar 11. Zona Otoritas Pengembangan DSP Borobudur .....	26
Gambar 12. Tahapan Pengembangan Kawasan DSP Borobudur .	27
Gambar 13. <i>Masterplan</i> Pengembangan DSP Borobudur .....	28
Gambar 14. Proyeksi Kinerja Makro Kawasan DSP Borobudur .....	29
Gambar 15. PUK Kawasan DSP Borobudur.....	31
Gambar 16. TPAK Kawasan DSP Borobudur.....	31
Gambar 17. TKK Kawasan DSP Borobudur .....	32
Gambar 18. TPT Kawasan DSP Borobudur.....	33
Gambar 19. Jumlah Angkatan Kerja Menurut Jenis Kelamin di Kawasan DSP Borobudur.....	34
Gambar 20. Jumlah Tenaga Kerja di Kawasan DSP Borobudur Menurut Pendidikan di Kabupaten Magelang.....	35
Gambar 21. <i>Proyeksi Kebutuhan Tenaga Kerja</i> Kawasan Sekitar DSP Borobudur.....	39
Gambar 22. <i>Proyeksi Kebutuhan Jumlah Tenaga Kerja</i> Kawasan DSP Borobudur Kabupaten Purworejo Periode 5 tahun Menurut Status Pekerjaan .....	40

Gambar 23. <i>Proyeksi Kebutuhan Jumlah Tenaga Kerja</i> Kawasan DSP Borobudur Kabupaten Purworejo Periode 5 tahun Menurut Jenis Jabatan Pekerjaan .....	41
Gambar 24. <i>Proyeksi Kebutuhan Jumlah Tenaga Kerja</i> Kawasan DSP Borobudur Kab. Magelang Periode 5 tahun Menurut Jenis Jabatan Pekerjaan .....	41
Gambar 25. <i>Proyeksi Kebutuhan Jumlah Tenaga Kerja</i> Kawasan DSP Borobudur Kab. Kulon Progo Periode 5 tahun Menurut Jenis Jabatan Pekerjaan .....	42
Gambar 26. Jumlah Sekolah SMK di Kawasan DSP Borobudur ...	43
Gambar 27. Proyeksi Pelatihan yang Dilakukan di Kab. Magelang.....	53



## BAB 1. PENDAHULUAN

## BAB 1. PENDAHULUAN

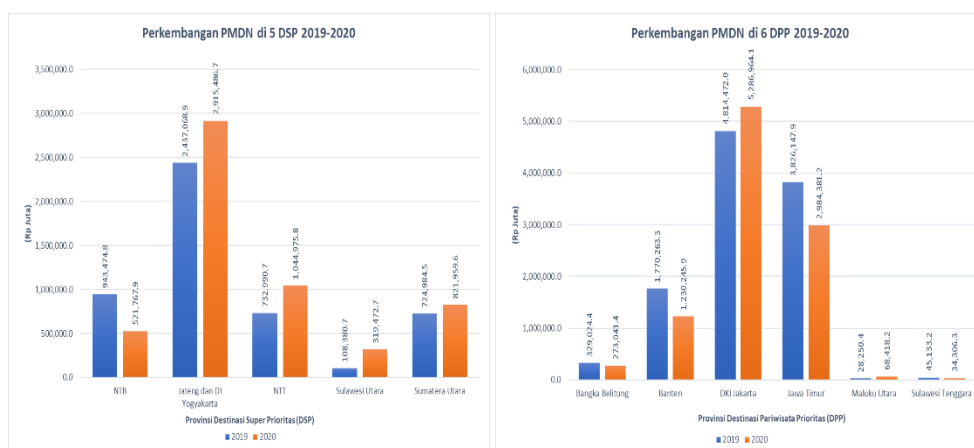
### 1.1 Latar Belakang

Pariwisata telah ditempatkan sebagai salah satu sektor prioritas melalui penetapan 10 (sepuluh) destinasi prioritas, yang kemudian dilanjutkan dengan penetapan 5 (lima) destinasi super prioritas. Dari kesepuluh Destinasi Pariwisata Nasional (DPN), enam diantaranya merupakan bagian dari Kawasan Strategis Pariwisata Nasional (KSPN) berdasarkan Peraturan Pemerintah No. 50 Tahun 2011 tentang Rencana Induk Pembangunan Kepariwisata Nasional Tahun 2010-2025, sedangkan empat destinasi lainnya dalam bentuk Kawasan Ekonomi Khusus (KEK) Untuk mendukung pembangunan perekonomian nasional dan mendistribusikan pembangunan ekonomi secara lebih merata ke seluruh wilayah.

Kawasan DSP Borobudur merupakan bagian dari DSP Borobudur-Yogyakarta-Prambanan (BYP). Dimana DSP tersebut sebagai salah satu dari lima destinasi super prioritas yang tengah didorong pengembangannya dengan memaksimalkan potensi kawasan. Dua kawasan Borobudur-Prambanan dalam Rencana Tata Ruang Wilayah Nasional (RTRWN) ditetapkan sebagai Kawasan Strategis Nasional (KSN). Dalam hal ini, Kawasan Borobudur-Prambanan diarahkan sebagai kawasan strategis nasional dari sudut kepentingan fungsi dan daya dukung warisan budaya. Kawasan BYP dalam Ripparnas juga ditentukan sebagai KSPN (KSPN Borobudur, KSPN Yogyakarta dan sekitarnya, dan KSPN Prambanan).

Pengembangan pariwisata merupakan pengembangan multi-sektor dan multi-aktor. Dalam perkembangannya, banyak perencanaan tata ruang dan pariwisata Kawasan BYP yang telah disusun, namun berbagai dokumen tersebut belum terintegrasi

satu dengan lainnya, terutama dalam kaitannya dengan pengembangan infrastruktur pendukung pariwisata. Dalam konteks pariwisata, berbicara tentang DSP BYP tidak dapat dipisahkan dari segitiga perkotaan Yogyakarta-Solo-Semarang sebagai gerbang utama, dan beberapa daerah sekitarnya sebagai pusat aktivitas maupun destinasi lainnya. Dengan demikian, dalam hal perencanaan, rencana pengembangan pariwisata harus disusun dengan mempertimbangkan seluruh wilayah sebagai satu kesatuan wilayah terpadu yang perlu terintegrasi secara fisik dan non-fisik. ITMP BYP dalam hal ini mencoba mengintegrasikan berbagai rencana pariwisata sektoral ke dalam dokumen komprehensif dari lingkup makro hingga mikro.



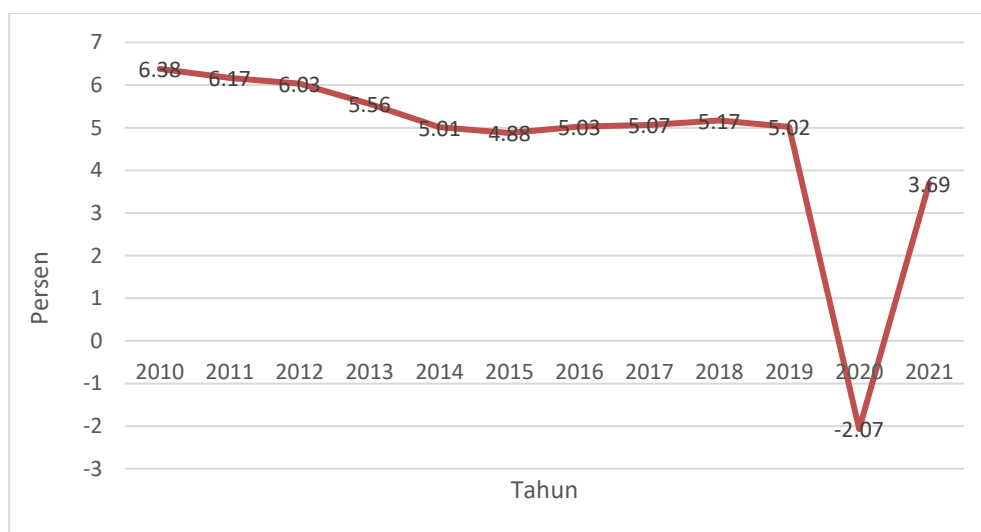
Sumber : BKPM (2021), diolah

**Gambar 1.** Perkembangan PMDN pada Sektor Pariwisata pada Destinasi Super Prioritas (DSP) dan Destinasi Pariwisata Prioritas (DPP) 2019-2020

Selain itu, sektor pariwisata merupakan salah satu sektor strategis yang memiliki peran dan kontribusi penting dalam pembangunan perekonomian nasional maupun daerah/lokal. Kemajuan dan kesejahteraan ekonomi yang semakin tinggi telah menjadikan pariwisata sebagai bagian pokok dari kebutuhan atau gaya hidup manusia bahkan telah menggerakkan jutaan manusia untuk mengenal alam dan budaya ke belahan dunia lainnya. Migrasi jutaan manusia selanjutnya menggerakkan mata rantai ekonomi

yang saling berkaitan. Industri jasa yang memberikan kontribusi penting bagi perekonomian dunia, perekonomian negara-negara lainnya hingga pada peningkatan kesejahteraan ekonomi di tingkat lokal khususnya masyarakat di destinasi pariwisata.

Selain itu, sektor pariwisata Indonesia dikembangkan dengan baik untuk meningkatkan daya saing global agar kegiatan ekonomi dapat terdorong, meningkatkan citra Indonesia, meningkatkan pendapatan dan kesejahteraan masyarakat lokal khususnya masyarakat di destinasi pariwisata, memberikan perluasan kesempatan kerja, serta berkontribusi dalam mengentaskan kemiskinan. Pada perkembangannya, potensi sektor pariwisata Indonesia sangat besar diantaranya mampu menyerap banyak tenaga kerja dan merupakan sumber penerimaan devisa yang cukup tinggi. Namun demikian, kontribusinya terhadap pembentukan PDB masih relatif rendah.



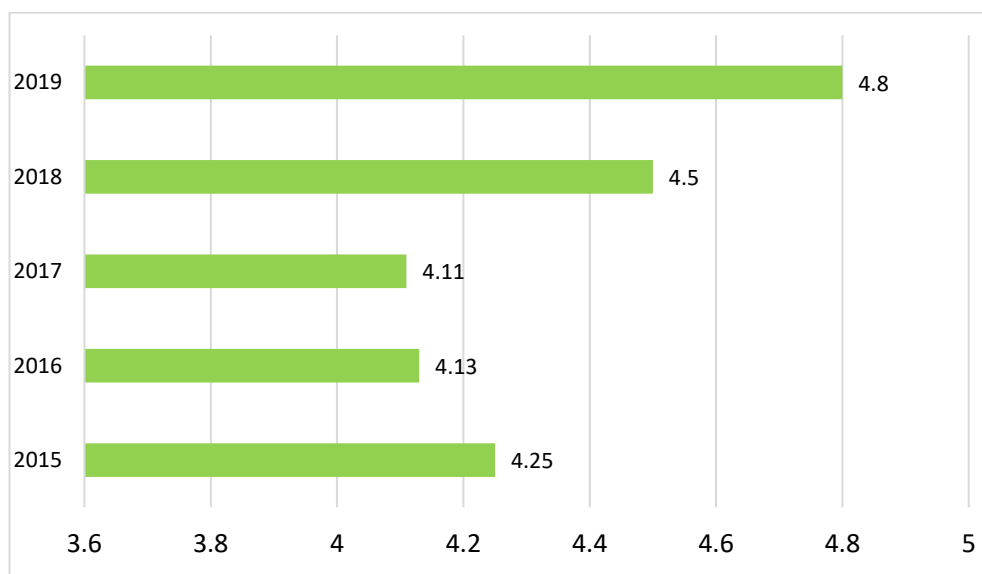
Sumber : BPS (2022), diolah

**Gambar 2.** Pertumbuhan Ekonomi 2016-2021

Pertumbuhan ekonomi global yang mengalami, berdampak terhadap pertumbuhan ekonomi domestik apabila dibandingkan dengan 2019. Di tahun 2020, Hanya saja, pasca tahun 2020 terjadi ekspansi pertumbuhan ekonomi. Meskipun pada tahun 2020 terjadi kontraksi terjadi hampir di semua sektor termasuk sektor

pariwisata yaitu sektor akomodasi dan makanan minuman, transportasi; perdagangan; dan termasuk daya beli masyarakat terhadap sektor pariwisata drastis menurun. Hal ini direpresntasikan oleh jumlah wisatawan domestik semakin menurun yang signifikan pada periode Januari-Desember 2020.

Selain itu, potokoler kesehatan membuat keterbatasan pada kapasitas dan mobilitas, sehingga menjadi tantangan tersendiri bagi sektor pariwisata. Disisi ekspor mengalami penurunan. Hal ini berpengaruh pada capaian ekspor ekonomi kreatif. Industri domestik terkena imbas dari penurunan permintaan dan produktivitas karena protokoler kesehatan. Adapun kontribusi sektor pariwisata terhadap PDB nasional periode 2016-2021 mengalami kenaikan yang semakin tinggi, sebesar 3.69 persen pada tahun 2021.



Sumber : Kememparekraf (2019), diolah

**Gambar 3.** Kontribusi Sektor Pariwisata terhadap PDB Nasional (%) Tahun 2015-2019

Dengan demikian, upaya yang dilakukan pemerintah dalam rangka mengembangkan sektor pariwisata Indonesia khususnya pada DSP Borobudur yaitu mereposisi kebutuuah tenaga kerja dan melakukan berbagai upaya-upaya produktif lainnya dengan melakukan proyeksi kebutuhan tenaga kerja. Upaya tesebut dalam rangka percepatan

pembangunan DSP Borobudur dalam jangka pendek dan jangka Menengah. Sehingga bisa mendorong berbagai kegiatan dan aktivitas yang mapu meningkatkan kinerja ekoomoi makro.

## 1.2 Maksud dan Tujuan

**Kegiatan ini dimaksudkan** untuk memproyeksikan jumlah tenaga kerja yang dibutuhkan di kawasan DSP Borobudur baik jangka pendek maupun jangka menengah.

**Tujuan** kegiatan ini adalah sebagai berikut :

1. Mengidentifikasi ketersediaan tenaga kerja di Kawasan DSP Borobudur;
2. Menganalisis kebutuhan tenaga kerja di Kawasan DSP Borobudur;
3. Menyusun strategi penyediaan dan kebutuhan tenaga kerja berbasis Kawasan DSP Borobudur; dan
4. Mengestimasi dampak pembangunan kawasan terhadap perluasan kesempatan kerja dan percepatan ketersediaan jumlah tenaga kerja di Kawasan DSP Borobudur.

## 1.3 Ruang Lingkup

**Ruang Lingkup** dari kegiatan ini adalah melakukan penyusunan dokumen proyeksi kebutuhan tenaga kerja dalam upaya pengembangan pariwisata di kawasan DSP Borobudur. Adapun lingkup wilayah terkait dengan DSP Borobudur adalah Provinsi Jawa Tengah dan Yogyakarta.

## 1.4 Metode Kajian dan Tinjauan Pustaka

### 1.4.1 Metode Kajian

Metode Kajian ini dilakukan secara kuantitatif dan kualitatif. Dimana data yang digunakan adalah data primer dan data sekunder. Pengumpulan data primer dilakukan dengan diskusi kelompok terpumpun (FGD), diskusi mendalam, dan *depth interview*. Adapun data sekunder yang digunakan adalah data yang berasal dari K/L terkait dan SKPD atau OPD Kabupaten

Magelang, Kota Magelang, Kabupaten Kulonprogo, dan Kabupaten Purworejo.

Teknik pengumpulan data dilakukan dengan desk study dan studi literature untuk data sekunder. Sedangkan untuk data primer diperoleh dengan survey intansional dan survey lapang ke lokasi dimana DSP Borobudur berada, yakni di Kabupaten Magelang. Selanjutnya metode analisis yang digunakan untuk menjawab tujuan adalah analisis deskriptif kualitatif dan kuantitatif. Selain itu, analisis kuantitatif menggunakan model ekonomi keseimbangan umum. Secara lebih detail metode analisis ini adalah sebagai berikut:

1. Analisis Deskriptif.

Analisis ini digunakan untuk mengidentifikasi ketersediaan tenaga kerja di Kawasan DSP Borobudur. Dimana terdiri dari Kabupaten Magelang, Kota Magelang, Kabupaten Kulonprogo, dan Kabupaten Purworejo.

2. Analisis Gap (*gap analisis*).

Analisis ini digunakan untuk analisis kebutuhan tenaga kerja di Kawasan DSP Borobudur. Analisis ini untuk melihat bagaimana keseimbangan antara supply dan demand sektor pariwisata.

3. Analisis Manajemen Strategik

Analisis ini digunakan untuk menyusun strategi penyediaan dan kebutuhan tenaga kerja berbasis Kawasan DSP Borobudur.

4. Analisis Model Keseimbangan Umum

Analisis ini digunakan untuk mengestimasi dampak pembangunan kawasan terhadap perluasan kesempatan kerja dan percepatan ketersediaan jumlah tenaga kerja di Kawasan DSP Borobudur.

#### 1.4.2 Tinjauan Pustaka

##### Pembangunan Ketenagakerjaan

Tenaga kerja merupakan salah satu faktor produksi yang sangat penting selain sumber daya alam, modal dan teknologi, Kalau ditinjau secara umum pengertian tenaga kerja adalah



menyangkut manusia yang mampu bekerja untuk menghasilkan barang atau jasa dan mempunyai nilai ekonomis yang dapat berguna bagi kebutuhan masyarakat. Secara fisik kemampuan bekerja diukur dengan usia. Dengan kata lain orang dalam usia kerja dianggap mampu bekerja.

Menurut Simanjuntak (1985) yang dimaksud dengan tenaga kerja atau man power adalah penduduk yang sudah atau yang sedang bekerja, sedang mencari pekerjaan dan yang melakukan kegiatankegiatan lain seperti bersekolah dan mengurus rumah tangga. Batas umur tenaga kerja minimum adalah 10 tahun tanpa batas umur maksimum. Berdasarkan pengertian tersebut dapat diketahui bahwa tenaga kerja yaitu meliputi penduduk yang berusia 10 tahun ke atas. Mereka ada yang sudah bekerja, sedang mencari pekerjaan dan yang melakukan kegiatan lain seperti sekolah, mengurus rumah tangga dan golongan-golongan lain yang menerima pendapatan.

Menurut Undang-Undang RI No.13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan, tenaga kerja adalah setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang dan jasa baik untuk 8 memenuhi kebutuhan sendiri atau masyarakat. Dalam kamus besar Bahasa Indonesia (2008) tenaga kerja adalah orang yang bekerja atau mengerjakan sesuatu, orang yang mampu melakukan pekerjaan baik didalam maupun diluar hubungan kerja. Tenaga kerja merupakan istilah yang identik dengan istilah personalia, di dalamnya meliputi buruh. Buruh yang dimaksud adalah mereka yang bekerja pada usaha perorangan dan diberikan imbalan kerja secara harian maupun borongan sesuai dengan kesepakatan kedua belah pihak, biasanya imbalan kerja tersebut diberikan secara harian.

Tenaga kerja merupakan suatu faktor produksi sehinggadalam kegiatan industri diperlukan sejumlah tenaga kerja yang mempunyai keterampilan dan kemampuan tertentu sesuai dengan kebutuhan perusahaan. Dari segi keahlian dan pendidikannya tenaga kerja dibedakan menjadi tiga golongan, yaitu:

1. Tenaga kerja kasar yaitu tenaga kerja yang berpendidikan rendah dan tidak mempunyai keahlian dalam suatu bidang pekerjaan.

2. Tenaga kerja terampil yaitu tenaga kerja yang mempunyai keahlian dan pendidikan atau pengalaman kerja seperti montir mobil, tukang kayu, dan tukang memperbaiki televisi dan radio.
3. Tenaga kerja terdidik yaitu tenaga kerja yang mempunyai pendidikan yang tinggi dan ahli dalam bidang-bidang tertentu seperti dokter, akuntan ahli ekonomi, dan insinyur

Tiap negara memiliki batas umur yang berbeda karena situasi dan kondisi tenaga kerja di masing-masing negara juga berbeda. Pemilihan batas umur 10 tahun adalah berdasarkan fakta bahwa dalam 9 umur tersebut sudah banyak penduduk berumur muda terutama di desa-desa yang sudah bekerja atau mencari pekerjaan. Berkaitan dengan penjelasan pengertian angkatan kerja diatas, menurut Simanjuntak (1985) penduduk yang berusia 10 tahun ke atas yang mempunyai pekerjaan tertentu dalam suatu kegiatan ekonomi dan mereka yang tidak bekerja tetapi sedang mencari pekerjaan. Sementara Soeroto (1992) mendefinisikan angkatan kerja, yaitu sebagian dari jumlah penduduk dalam usia kerja yang mempunyai dan tidak mempunyai pekerjaan yang telah mampu dalam arti sehat fisik dan mental secara yuridis tidak kehilangan kebebasannya untuk memilih dan melakukan pekerjaan tanpa unsur paksaan.

Berdasarkan bahasan diatas dapat disimpulkan, yang termasuk Angkatan kerja adalah penduduk yang berusia 10 tahun ke atas, baik yang sedang bekerja maupun yang sedang mencari pekerjaan, walaupun berbeda dengan pendapat Soeroto yang tidak sepakat dengan batasan usia minimum, namun secara kumulatif telah memberikan makna yang berarti. Golongan setengah menganggur adalah orang yang kurang dimanfaatkan dalam bekerja baik dilihat dari segi jam kerja, produktivitas kerja maupun dari segi penghasilan. Golongan setengah pengangguran dapat dikelompokkan menjadi:

1. Setengah menganggur kentara, yaitu mereka yang bekerja kurang dari 35 jam seminggu atau rata-rata kurang dari 6 jam per hari
2. Setengah menganggur tidak kentara atau menganggur terselubung adalah mereka yang produktivitas kerja dan pendapatannya rendah.

Tenaga kerja di Indonesia menghadapi permasalahan dalam hal produktifitasnya yang rendah. Di samping itu masalah yang timbul dari ketenaga kerjaan adalah ketidakseimbangan antara penawaran dan permintaan pada suatu tingkat upah tertentu. Keadaan umum yang terjadi adalah adanya kelebihan jumlah penawaran tenaga kerja tertentu. Hal ini terjadi akibat jumlah orang yang mencari pekerjaan atau yang menganggur semakin besar. Keadaan tersebut membawa konsekuensi terhadap usaha penyediaan lapangan pekerjaan bagi angkatan kerja baru (Soeroto, 1992). Dengan adanya permasalahan mengenai ketidakseimbangan antara permintaan dan penawaran tenaga kerja, maka perlu upaya peningkatan mutu tenaga kerja, dan meningkatkan sumberdaya manusia yang baik akan menghasilkan tenaga kerja yang terampil dan mempunyai produktifitas yang tinggi. Akibatnya tenaga kerja akan mudah dalam mencari kerja, atau mampu menciptakan lapangan kerja sendiri (Simanjuntak 1985).

Menurut Soeroto (1992) sebagian besar tenaga kerja pedesaan yang terserap dalam lapangan kerja non pertanian merupakan tenaga kerja tidak terampil, pendidikan rendah, dan upah yang diterima sangat rendah. Oleh karena itu dalam perkembangan lapangan kerja non pertanian di pedesaan diprioritaskan pada jenis industri yang berteknologi sederhana, modal usaha kecil, dan bersifat padat karya sehingga jenis industri tersebut mudah untuk dikembangkan dan 11 diusahakan oleh masyarakat pedesaan. Jumlah tenaga kerja yang besar apabila diikuti dengan tingkat pendidikan, pengetahuan, dan keterampilan yang memadai akan memberikan kekuatan pada daya saing sektor ekonomi.

### Pembangunan Pariwisata Berkelanjutan

Pariwisata merupakan salah satu sektor ekonomi dengan pertumbuhan tercepat di dunia dan semakin diakui sebagai kontributor penting bagi penciptaan lapangan kerja dan kekayaan, pertumbuhan ekonomi, perlindungan lingkungan, dan pengentasan kemiskinan. Jika pariwisata dirancang dan dikelola dengan baik, maka dapat membantu melestarikan aset warisan alam dan budaya yang menjadi sandarannya, memberdayakan masyarakat tuan rumah, menghasilkan peluang perdagangan, dan mendorong perdamaian dan pemahaman antar budaya.

Namun demikian, dampak dari meningkatnya jumlah orang yang melakukan perjalanan baik internasional maupun domestik setiap tahun juga tidak sedikit, seperti meningkatnya emisi gas rumah kaca, kebocoran ekonomi, pengelolaan sumber daya, dan dampak pada komunitas lokal dan aset budaya. Oleh karena itu, memanfaatkan kontribusi positif pariwisata untuk pembangunan berkelanjutan dan mitigasi dampak buruk sektor tersebut membutuhkan kemitraan yang kuat dan tindakan tegas dari semua pemangku kepentingan pariwisata. Peran pariwisata dalam mencapai 17 Tujuan Pembangunan Berkelanjutan (SDGs) dapat diperkuat secara signifikan ketika pembangunan berkelanjutan menjadi tanggung jawab bersama dan beralih ke inti pengambilan keputusan dalam sektor pariwisata.

*Sustainable Tourism Development (STD)* atau Pembangunan Pariwisata yang Berkelanjutan menurut World Tourism Organization (UNWTO) diartikan sebagai "*tourism that takes full account of its current and future economic, social and environmental impacts, addressing the needs of visitors, the industry, the environment, and host communities*". Pengertian tersebut dipahami bahwa pembanguana parwisata berkelanjutan merupakan konsep pembangunan/ pengembangan pariwisata yang memperhitungkan sepenuhnya dampak ekonomi, sosial, dan lingkungan serta budaya saat ini maupun masa depan. Pembangunan pariwisata yang berkelanjutan merupakan konsep yang dipraktikkan oleh seluruh pemangku kepentingan pariwisata, baik masyarakat tuan rumah, wisatawan, pengelola pariwisata, penyedia pariwisata, dan pemerintah.

Setidaknya terdapat 12 tujuan utama dari pembangunan pariwisata yang berkelanjutan yang dirumuskan oleh UNWTO dan United Nations Environment Program pada tahun 2005, yaitu: WTO dan United Nations Environment Program (2005) juga telah merumuskan setidaknya terkait dengan:

1. *Economic Viability*, memastikan kelangsungan dan daya saing destinasi wisata sehingga mereka dapat menerima manfaat ekonomi dalam jangka panjang, utamanya ekonomi lokal.
2. *Local Prosperity*, memaksimalkan kontribusi pariwisata terhadap ekonomi masyarakat lokal di lingkungan destinasi. Hal ini dilakukan utamanya untuk memberi kesempatan

peluang kerja bagi masyarakat lokal.

3. *Employment Quality*, meningkatkan kualitas sumber daya manusia yang bertugas/terlibat dalam kegiatan kepariwisataan, termasuk juga dalam hal penerimaan upah, kesetaraan gender maupun ras.
4. *Social Equity*, memberikan distribusi yang luas dan adil dari manfaat ekonomi maupun sosial, termasuk juga meningkatkan peluang keterlibatan, pendapatan, dan layanan.
5. *Visitor Fulfillment*, untuk memberikan pengalaman yang memuaskan bagi pengunjung, termasuk juga adanya pertukaran pengetahuan di dalam kegiatan wisata.
6. *Local Control*, melibatkan dan memberdayakan masyarakat lokal dalam perencanaan maupun pengambilan keputusan mengenai pengelolaan atau pengembangan pariwisata.
7. *Community Wellbeing*, menjaga dan memperkuat kualitas hidup masyarakat lokal, termasuk struktur sosial dan akses sumberdaya, fasilitas, dan sistem pendukung kehidupan.
8. *Cultural Richness*, menghormati dan meningkatkan kepedulian akan warisan sejarah, budaya otentik, tradisi dan kekhasan dari komunitas tuan rumah di destinasi wisata. Disamping itu juga melestarikan kearifan lokal/cultural wisdom.
9. *Physical Integrity*, menjaga dan meningkatkan kualitas lanskap destinasi, baik perkotaan maupun pedesaan.
10. *Biological Diversity*, mendukung segala bentuk sistem konservasi kawasan alam, habitat, dan margasatwa.
11. *Resource Efficiency*, meminimalkan penggunaan sumberdaya yang langka dan tidak terbarukan dalam pengembangan maupun pengoperasian fasilitas pariwisata.
12. *Environmental Purity*, meminimalkan pencemaran udara, air, dan tanah serta timbunan limbah oleh destinasi wisata dan wisatawan.

### Pilar Pembangunan Pariwisata Berkelanjutan

Terdapat 4 pilar utama dalam pengembangan pariwisata yang tertuang di dalam Peraturan Menteri Pariwisata No. 14 Tahun 2016 tentang Pedoman Destinasi Pariwisata Berkelanjutan, dan juga menjadi kriteria yang telah dirumuskan oleh Badan Pariwisata Berkelanjutan Dunia (Global Sustainable Tourism Council), yang mencakup:

1. Pengelolaan destinasi pariwisata berkelanjutan (*Sustainability Management*)
2. Pemanfaatan ekonomi untuk masyarakat lokal (*Social-Economy*)
3. Pelestarian budaya bagi masyarakat dan pengunjung (*Culture*)
4. Pelestarian lingkungan (*Environment*)

Dalam Undang-undang no. 10 tentang Kepariwisata, kinerja pembangunan pariwisata tidak hanya diukur dan dievaluasi berdasarkan kontribusinya terhadap pertumbuhan ekonomi, namun juga harus diukur dari kontribusinya terhadap peningkatan kesejahteraan masyarakat, pengurangan pengangguran dan kemiskinan, pelestarian sumber daya alam/lingkungan, pengembangan budaya, perbaikan atas citra bangsa serta identitas bangsa sehingga dapat mempererat kesatuan. Disamping itu, pembangunan kepariwisataan dimaksudkan untuk pemeratakan pembangunan di seluruh wilayah Indonesia. Hal ini dapat dilihat dari kebijakan pemerintah PP no.50 tahun 2011 tentang RIPPARNAS yang menetapkan adanya Destinasi Strategis Nasional, Destinasi Pariwisata Nasional, Kawasan Strategis Pariwisata Nasional, dan Kawasan Pengembangan Pariwisata.

Jumlah investasi dalam bidang kepariwisataan merupakan Indikator Kinerja Sasaran Strategis secara nasional dan diukur dalam juta USD. Investasi tersebut merupakan akumulasi dari penanaman modal asing (PMA) maupun penanaman modal dalam Negeri (PMDN). Pengembangan atraksi, amenities, dan aksesibilitas destinasi pariwisata yang berkualitas menuntut adanya investasi yang cukup besar, untuk itu investasi sektor pariwisata perlu ditingkatkan sebagai modal utama pengembangan destinasi pariwisata. Terdapat peningkatan target realisasi investasi sektor pariwisata dari tahun 2017 yaitu sebesar 14,3% dari US\$1,750 juta menjadi US\$2,000 juta di tahun 2018 (Kemenpar, 2018). Jumlah realisasi indikator sektor pariwisata mencapai 1.608,65 dari target US\$2,000 (Laporan Kinerja Kementerian Pariwisata, 2018).

Pada tahun 2018 terdapat perubahan pada cara pengumpulan data realisasi jumlah investasi sektor pariwisata, data realisasi diperoleh dengan menggunakan sistem Online Single Submission

(OSS) yang berdampak pada data realisasi investasi tidak dapat diperoleh langsung berkelanjutan dapat diwujudkan dengan konsep yang sinergis, kolaboratif, partnership dan kooperatif. Amanat yang tertera dalam PerPres No. 77 Tahun 2007 tentang Jenis kegiatan yang boleh dilaksanakan oleh Perusahaan Nasional dan Internasional.

Asal kegiatan tersebut yang dilakukan oleh pengusaha di bidang pariwisata sebagai salah satu upaya mewujudkan pembangunan pariwisata yang berkelanjutan. Jika prinsip-prinsip dan aturan-aturan tersebut dilaksanakan, maka kepariwisataan Indonesia akan menjadi *First Destination of Tourism in The World*. Kepariwisataan yang demikian akan memberikan sumbangan yang signifikan bagi perekonomian nasional tanpa mengorbankan alam dan budaya nasional. Pengembangan kepariwisataan di suatu tempat dimaksudkan untuk dapat meningkatkan keuntungan ekonomi. Namun dalam pengembangannya harus diupayakan agar tidak merusak tatanan sosial dan lingkungan. Mempertahankan kualitas lingkungan pada kepariwisataan alam mutlak diperlukan karena daya tarik kepariwisataan alam ada pada lingkungannya

### Prioritas Pembangunan Pariwisata

Pembangunan Nasional Indonesia periode 2019-2024 memberikan prioritas sektor pariwisata dalam agenda pembangunan ekonomi. Hal ini ditunjukkan sektor jasa dan pariwisata memperoleh prioritas dalam infrastruktur ekonomi untuk aspek konektivitas darat, kereta api, laut maupun udara. Hal lain adalah, dipilihnya pengembangan destinasi unggulan melalui perbaikan aksesabilitas, amenities, dan atraksi di destinasi pariwisata prioritas untuk salah satu strategi dalam transformasi ekonomi.

Adapun target devisa pariwisata pada tahun 2024 sebesar 30 milyar USD, yang mana diharapkan meningkat dari 19,3 milyar USD pada tahun 2018. Hal ini berhubungan dengan target perjalanan wisatawan pada tahun 2024, dimana terdapat perjalanan wisatawan 350-400 juta perjalanan dan wisatawan mancanegara 22,3 juta kedatangan. Untuk mencapai target tersebut maka pemerintah menetapkan proyek strategis nasional untuk pariwisata, yakni 10 Destinasi Pariwisata Prioritas: Danau



Toba, BorobudurYogyakarta-Prambanan, Lombok-Mandalika, Labuan Bajo, Manado-Likupang, Wakatobi, Raja Ampat, Bromo-Tengger-Semeru, Bangka Belitung, dan Morotai.

Pembangunan sektor pariwisata tersebut, merupakan penajaman dan keberlanjutan dari prioritas pembangunan pariwisata nasional termasuk destinasi-destinasi wisata prioritas dari periode pembangunan sebelumnya. Dengan demikian, pembangunan pariwisata di destinasi wisata prioritas akan dilakukan melalui penguatan sinkronisasi perencanaan dan penganggaran dengan pendekatan holistik, integratif, tematik dan spasial

## BAB 2. KERANGKA PEMIKIRAN

## BAB 2. KERANGKA PEMIKIRAN

### 2.1 Penelitian Terdahulu

#### Definisi Tenaga Kerja

Sumber daya manusia (SDM) berkonotasi dengan arti orang yang mampu bekerja untuk memberikan jasa atau tenaga kerja. Mampu bekerja berarti mampu melakukan kegiatan yang bernilai ekonomi, yaitu kegiatan yang menghasilkan barang atau jasa untuk memenuhi kebutuhan orang. Secara fisik, kapasitas kerja diukur berdasarkan usia. Dengan kata lain, orang usia kerja dianggap mampu bekerja (Prabowo & Poerwono 2011).

Manusia sebagai pekerja atau karyawan merupakan sumber daya terpenting perusahaan karena mereka memiliki suatu talenta, energi dan kreativitas yang dibutuhkan perusahaan untuk membantu perusahaan mencapai tujuan. Di sisi lain, sumber daya manusia juga memiliki berbagai jenis kebutuhan yang ingin mereka penuhi. Keinginan seorang karyawan untuk memenuhi kebutuhan tersebut dapat memotivasi seseorang untuk melakukan apa saja, termasuk pekerjaan dan bekerja (Tanjung 2017).

Sumarsono (2003) menjelaskan tenaga kerja merupakan sesuatu yang lebih dari semua orang yang ingin bekerja. Definisi tenaga kerja ini mencakup orang-orang yang bekerja untuk diri mereka sendiri atau mereka bekerja untuk keluarga mereka, sehingga tidak diberikan upah atau mereka sesungguhnya bersedia dan mampu untuk bekerja, dalam arti mereka menganggur dengan terpaksa karena tidak adanya suatu kesempatan kerja.

Sektor informal dapat menyerap surplus tenaga kerja yang ada pada masa industrialisasi, oleh karena itu disebut sebagai katup pengaman tenaga kerja. Dengan penyerapan surplus tenaga kerja dari industri (sektor modern) sektor informal, upah pedesaan suatu saat akan naik. Kenaikan upah ini akan mengurangi perbedaan mengenai tingkat pendapatan antara pedesaan dan perkotaan, sehingga surplus penawaran tenaga kerja tidak menimbulkan kesulitan bagi pertumbuhan ekonomi.

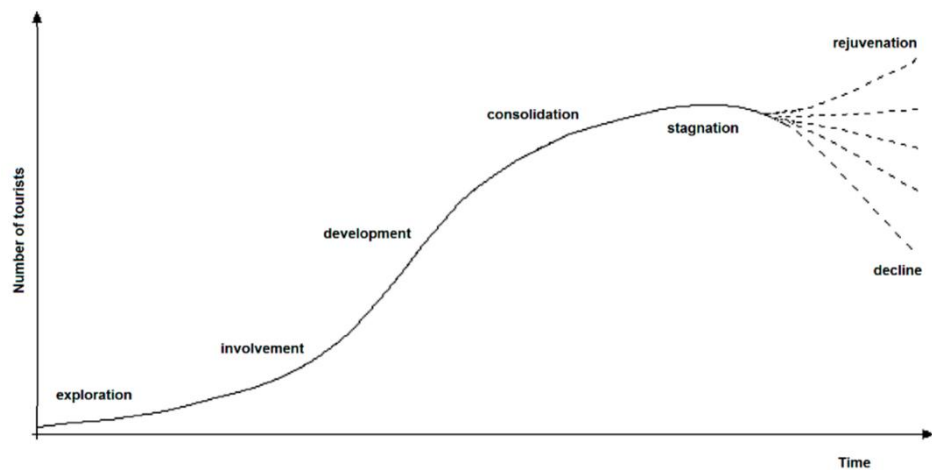
## Pariwisata dan Kesejahteraan Masyarakat

Secara umum, terdapat perbedaan pendapat terkait dampak pembangunan pariwisata. Perbedaan tersebut utamanya dari sudut pandang periode waktu di jangka pendek dan jangka panjang. Berbagai literature sepakat bahwa, pariwisata telah memiliki andil yang besar bagi pertumbuhan ekonomi (Andraz, Nelia, & Norte, 2015; Katircioglu, 2009; Kim, Chen, & Jang, 2006; Lee & Chang, 2008), sebagai katalis pembangunan ekonomi baik level regional maupun nasional dalam hal pengentasan kemiskinan dan penyediaan manfaat untuk masyarakat sekitar seperti melalui peningkatan produksi dan penyerapan tenaga kerja (Stylidis and Matina, 2014; Andraz, Nelia, and Hugo, 2015; Zeinali, et.al, 1997).

Hal tersebut dapat dilihat dalam berbagai data yang dipublikasikan baik oleh Kementrian Pariwisata dan Ekonomi Kreatif (Kemenparekraf) maupun Badan Pusat Statistik). Pada jangka pendek, memang pengembangan pariwisata memiliki dampak positif terhadap ekonomi. Terkait hal ini, transmisi dampak ekonomi dimulai dari peningkatan pengeluaran wisatawan pada daerah wilayah wisata yang kemudian berlanjut pada peningkatan pendapatan masyarakat sekitar. Perputaran ekonomi terjadi seiring peningkatan kunjungan wisatawan.

Namun demikian, di sisi lain para ahli melihat bahwa dampak positif yang dihasilkan pariwisata lebih bersifat jangka pendek hingga menengah. Terlebih apabila dampak lingkungan dan sosial juga turut diperhitungkan. Peningkatan jumlah wisatawan pada jangka panjang memiliki konsekuensi pada berbagai persoalan. Hal ini terkait erat dengan siklus pariwisata (Butler, 1980). Butler mengidentifikasi perkembangan pariwisata ke dalam beberapa tahapan siklus. Seperti yang sebelumnya dijelaskan, yakni pada jangka pendek atau tahap awal kehadiran pariwisata telah mendorong partisipasi masyarakat dan tumbuhnya perekonomian. Pemerintah kemudian turut aktif dalam pengembangan pariwisata

melalui dorongan peningkatan infrastruktur. Dorongan ini pun kemudian berperan dalam peningkatan jumlah wisatawan lebih lanjut. Pada titik ini pariwisata memiliki pengaruh positif baik dalam peningkatan partisipasi masyarakat lokal maupun dari segi ekonomi (dapat dilihat pada tahap pengembangan sampai konsolidasi). Namun, dalam jangka panjang, kepopuleran pariwisata mulai berdampak pada persoalan sosial maupun daya dukung lingkungan. Lambat laun, terjadi penurunan tingkat pertumbuhan pariwisata. Dalam tahapan ini, diperlukan upaya pemerintah untuk melakukan peremajaan (*rejuvenate*).

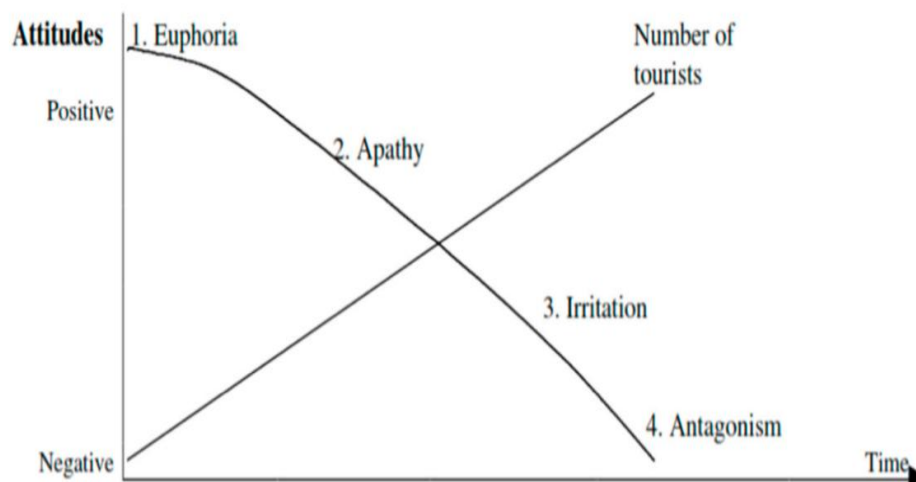


**Gambar 4.** Tahapan perkembangan Pariwisata

Sumber: (Butler, 1980)

Anggapan ini tentu sejalan dengan konsep yang membagi dampak pariwisata dalam 4 tahap. Tahapan pertama adalah tahap *euphoria*, dalam tahapan ini pariwisata dianggap memiliki dampak positif pada ekonomi. Pada saat yang sama, terjadi eksplorasi kawasan wisata baru oleh masyarakat. Masyarakat melihat adanya potensi dalam mendukung perekonomian, sehingga secara bergotong royong terjadi peran partisipasi aktif oleh masyarakat. Selanjutnya adalah tahap *apathy* yang ditandai dengan tingginya jumlah wisatawan yang sudah dianggap biasa oleh masyarakat.

Di dalam tahapan *apathy* ini hubungan pribadi mulai bergeser menjadi hubungan formal (dagang). Wisatawan semakin sering berkunjung dan pemerintah mulai berpartisipasi aktif terhadap pembangunan. Semakin lama pembangunan semakin terjadi yang mendorong kian meningkatnya jumlah wisatawan yang berkunjung. Ketiga, adalah tahap *annoyance* dimana dominasi pariwisata mulai memunculkan permasalahan sosial dan pergeseran budaya seperti (1) kemacetan; (ii) kepadatan; (iii) konflik tanah dan investasi; (iv) komersialisasi budaya; (v) hubungan sosial yang impersonal, individualis, ekonomis, demokratis, dan bebas; serta (vi) terjadinya marginalisasi masyarakat lokal dalam pembangunan pariwisata.

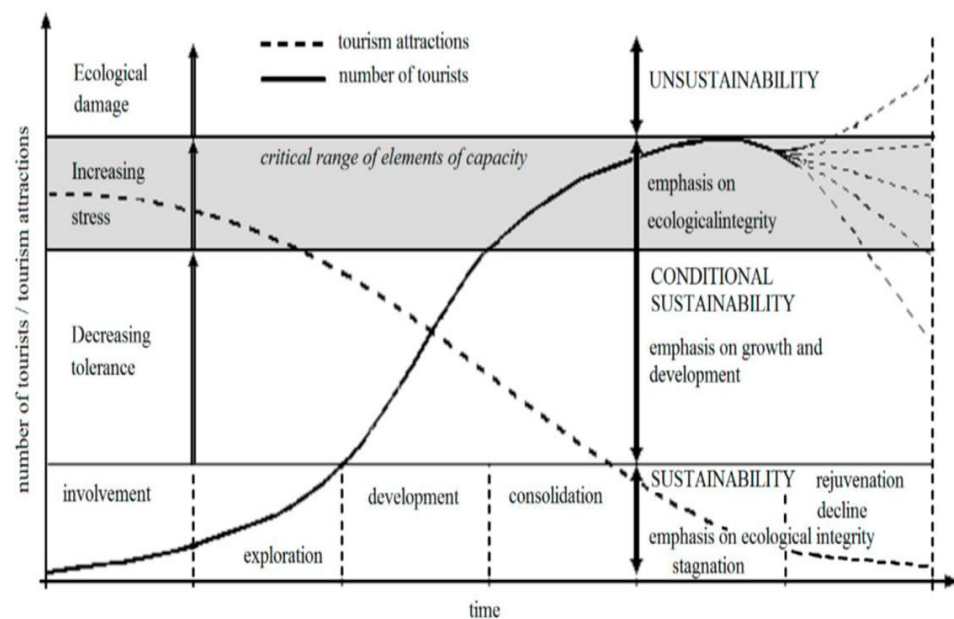


**Gambar 5.** Tingkatan Pengaruh Pariwisata

Sumber: (Doxey, 1976)

Mayoritas peneliti dalam hal ini mengasumsikan bahwa besarnya jumlah wisatawan yang berasosiasi dengan tahapan terakhir pembangunan pariwisata, memiliki kecenderungan untuk menghasilkan sikap yang tidak menguntungkan atau negatif di antara penduduk. Di sini masyarakat mulai merasa terganggu karena adanya peningkatan jumlah wisatawan dan investasi. Tahap yang terakhir menurut Doxey adalah *antagonism* yaitu peningkatan pariwisata melebihi daya dukung yang mengakibatkan berhentinya keadaan ekonomi dan sosial.

Setiap tahun para akademisi terus berusaha menemukan mekanisme baru dari sumber-sumber pertumbuhan baru, terutama bagi akar rumput di negara berkembang. Berbagai menyebut sektor-sektor lain seperti industri maupun pertanian menjadi salah satu cara untuk mewujudkan hal ini. Di sisi lain, banyak menyebut bahwa pariwisata juga dapat mendorong peningkatan ekonomi, dan pengentasan kemiskinan terutama di tingkatan akar rumput. Terlebih apabila pariwisata ini dalam masa eksplorasinya memang tumbuh dan melekat pada perkembangan masyarakat sipil di daerah tersebut. Tentu, dengan syarat bahwa kapitalisasi modal swasta tidak mengakibatkan motif ekonomi menjadi dominan. Agar, pada jangka panjang tidak terjadi konflik dan pembangunannya tidak melebihi daya dukung.

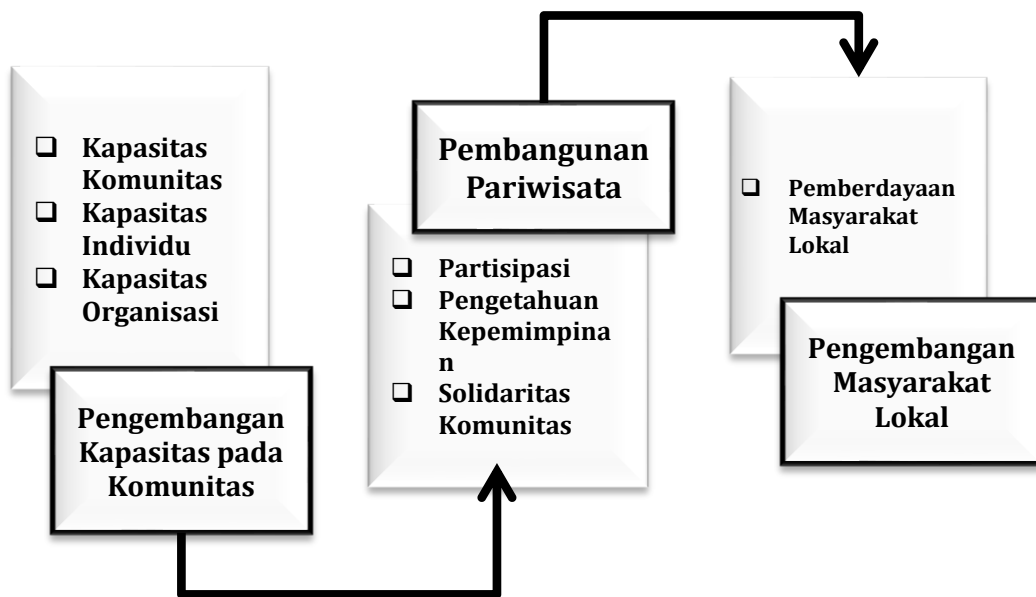


**Gambar 6.** Pola Pembangunan Berkelanjutan dan Siklus Pariwisata  
Sumber: (Szromek et al., 2020)

Butler (1980) mendefinisikan hal ini sebagai pariwisata berkelanjutan yakni pariwisata yang dikembangkan dan dipelihara sedemikian rupa dan dalam skala sedemikian rupa sehingga menguntungkan untuk waktu yang tidak terbatas, tanpa menyebabkan perubahan pada lingkungan alam di mana kawasan



wisata itu berada. Terkait hal ini, salah satu contoh yang dikembangkan oleh Weizenegger (2006) pada daerah kawasan lindung, taman nasional, maka pembatasan lalu lintas wisatawan dapat diterapkan. Dalam hal ini, pengembangan di area seperti itu akan dibatasi pada tiga fase pertama dalam siklus Butler, diikuti oleh fase konsolidasi paksa yang diadakan di tingkat akhir fase pengembangan. Gambar 6 menunjukkan pola ini.



**Gambar 7.** Pentingnya Pengembangan Masyarakat Lokal dalam Pembangunan Pariwisata

*Sumber: Aref& Redzuan, 2009*

Agar pembangunan dapat efisien dari segi ekonomi maupun sosial, maka sangat penting untuk melaksanakan pembangunan yang melibatkan unsur budaya atau dengan kata lain dapat dikatakan lebih bersifat partisipatif dalam masyarakat lokal. Maksud dari partisipatif adalah menekankan tentang hak yang dimiliki masyarakat secara individu maupun kelompok atau lembaga untuk dapat terlibat atau berperan secara demokratis dalam ikut menentukan berbagai hal yang menyangkut kehidupannya. Artinya, pembangunan partisipatif menekankan pentingnya melihat

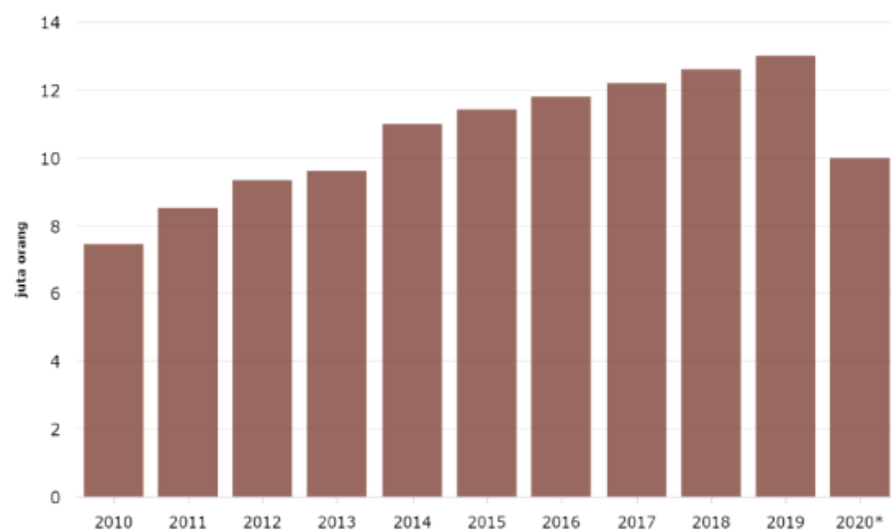
karakter lokal sebagai kekuatan dalam merencanakan pembangunan. Oleh karena itu, dalam hal ini sangat penting dalam mengembangkan masyarakat lokal beriringan dengan pembangunan pariwisata. Hal ini adalah bentuk pembangunan pariwisata yang bertujuan untuk memberdayakan masyarakat dalam kemandirian dan pengambilan keputusan. Diharapkan, pengembangan kapasitas masyarakat lokal berimplikasi pada kontribusinya terhadap pembangunan pariwisata.

#### Urgensi Proyeksi Tenaga Kerja di Kawasan DSP Pariwisata

Salah satu sektor industri di Indonesia yang menunjang penyerapan tenaga kerja dan perekonomian lokal adalah sektor industri pariwisata. Industri pariwisata dan turunannya berkontribusi cukup besar terhadap perekonomian di Indonesia terutama perekonomian di daerah yang menjadi lokasi pariwisata. Kedatangan turis, baik turis lokal maupun mancanegara, banyak mendatangkan pertumbuhan ekonomi dan devisa bagi negara. Sebagai konsekuensinya, untuk menunjang sektor pariwisata maka diperlukan SDM yang memiliki kompetensi yang sesuai dengan kebutuhan industri pariwisata. Sementara itu, pandemi COVID-19 telah menghantam industri pariwisata dan ekonomi kreatif di Indonesia, yang pada akhirnya berdampak pula pada pengurangan tenaga kerja. Untuk itu, diperlukan strategi dan kebijakan yang tepat untuk mengatasi hal tersebut.

Selain itu, pandemi COVID-19 terlihat juga berdampak langsung pada berbagai lapangan pekerjaan di sektor pariwisata. Menurut data BPS 2020, sekitar 409 ribu tenaga kerja di sektor pariwisata kehilangan pekerjaan akibat pandemi COVID-19. Pemerintah berupaya mengoptimalkan pembangunan sektor pariwisata dan ekonomi kreatif di Indonesia. Walaupun sejak pandemi melanda terjadi penurunan pendapatan sektor pariwisata sekitar Rp 59,1 triliun sampai Rp 86 triliun, diharapkan kebutuhan Sumber Daya Manusia (SDM) di sektor pariwisata akan naik seiring dengan pulihnya ekonomi dan kunjungan wisatawan.

Dalam proses perencanaan dan pengembangan kepariwisataan, pembahasan tentang SDM yang dibutuhkan dalam pelayanan kegiatan kepariwisataan yang benar dan efektif seringkali mendapat perhatian yang rendah. Dalam beberapa kasus, bahkan sama sekali diabaikan. Hal tersebut mengakibatkan timbulnya permasalahan serius dalam industri kepariwisataan, dan memungkinkan terhalangnya partisipasi masyarakat setempat dalam kegiatan ekonomi yang dikembangkan dari pengembangan kepariwisataan. Untuk memperoleh gambaran yang lebih jelas mengenai peran dan kondisi SDM dalam industri pariwisata, maka pada pembahasan ini akan mengidentifikasi dan merumuskan pengertian SDM pariwisata, jenis dan klasifikasinya, peranannya terhadap perkembangan industri pariwisata, posisi daya saing dan kebutuhan di masa yang akan datang. Keberadaan SDM berperan penting dalam pengembangan pariwisata.



**Gambar 8.** Penyerapan Jumlah Tenaga Kerja Sektor Pariwisata

*Sumber: Kementerian Pariwisata dan Ekonomi Kreatif, 2020*

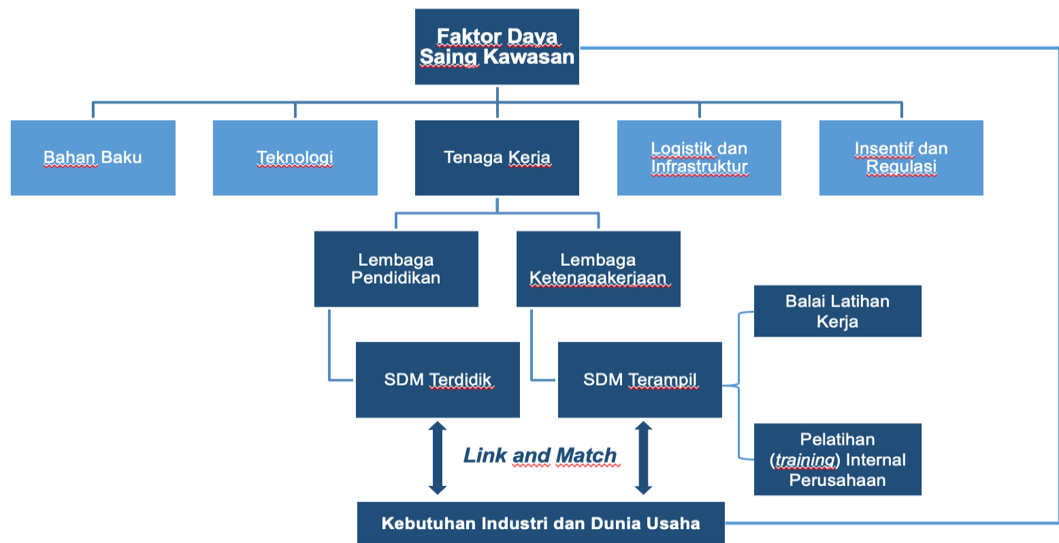
Selama ini, Kementerian Pariwisata dan Ekonomi Kreatif (Kemenparekraf) mencatat adanya penyerapan tenaga kerja di sektor pariwisata yang selalu naik setiap tahunnya. Pada tahun 2019, serapan tenaga kerja di sektor pariwisata mencapai 13 juta orang

atau naik 3,17% dibandingkan tahun sebelumnya. Meskipun demikian, dengan adanya Pandemi Covid-19, serapan tenaga kerja di sektor pariwisata pada 2020 tidak naik, bahkan cenderung turun dibanding tahun-tahun sebelumnya. Hal ini membuat, Kemenparekraf telah menyesuaikan target serapan tenaga kerja di sektor pariwisata sebesar 10 juta orang pada 2020. Penyesuaian tersebut dilakukan mengingat pandemi Covid-19 turut berdampak kepada sektor pariwisata

Selama ini, Kementerian Pariwisata dan Ekonomi Kreatif (Kemenparekraf) mencatat adanya penyerapan tenaga kerja di sektor pariwisata yang selalu naik setiap tahunnya. Pada tahun 2019, serapan tenaga kerja di sektor pariwisata mencapai 13 juta orang atau naik 3,17% dibandingkan tahun sebelumnya. Meskipun demikian, dengan adanya Pandemi Covid-19, serapan tenaga kerja di sektor pariwisata pada 2020 tidak naik, bahkan cenderung turun dibanding tahun-tahun sebelumnya. Hal ini membuat, Kemenparekraf telah menyesuaikan target serapan tenaga kerja di sektor pariwisata sebesar 10 juta orang pada 2020. Penyesuaian tersebut dilakukan mengingat pandemi Covid-19 turut berdampak kepada sektor pariwisata

## 2.2 Kerangka Pemikiran

Data Perkiraan Penyerapan Tenaga Kerja di setiap Kawasan berbasis industri dan pariwisata, dapat diperoleh gambaran keahlian yang dibutuhkan dan berapa banyak tenaga kerja yang diperlukan (dengan masing-masing keahlian yg dibutuhkan). Setiap kebutuhan skill tenaga kerja mengacu pada kegiatan utama di dalam Kawasan berbasis industri dan pariwisata tersebut. Kondisi saat ini terkait ketersediaan institusi pelatihan untuk menunjang ketersediaan tenaga kerja dengan keterampilan yang sesuai.



**Gambar 9.** Kerangka Pemikiran Kegiatan

Lebih lanjut, untuk menjawab masing-masing tujuan dalam penyusunan dokumen ini, maka diperlukan metode yang berbeda. Metode yang digunakan meliputi metode kualitatif dan kuantitatif. Secara lebih rinci metode penyusunan dokumen disajikan pada Tabel di bawah

**Tabel 1.** Tujuan, Data dan Metode Penyusunan Dokumen

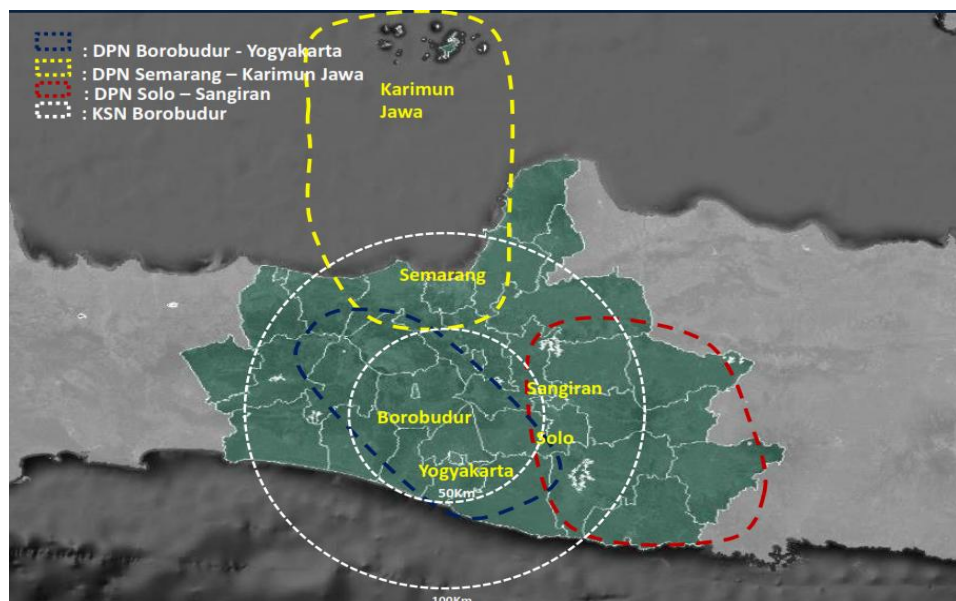
No	Tujuan	Data yang dibutuhkan	Metode
1	Menganalisis Kondisi Ketersediaan Tenaga Kerja di KEI	Data Sekunder <ul style="list-style-type: none"> <li>• Statistik tenaga kerja di daerah</li> <li>• Penyerapan TK lokal di KEI</li> <li>• Data makro ekonomi lainnya</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Analisis Statistik Deskriptif</li> <li>• Analisis lainnya yang mendukung pencapaian tujuan</li> </ul>
2	Menganalisis Kebutuhan Tenaga Kerja di KEI	Data Sekunder <ul style="list-style-type: none"> <li>• Inter Regional Input Output</li> <li>• Sakernas</li> <li>• Statistik tenaga kerja di daerah</li> <li>• Data Kebutuhan dan Realisasi Penyerapan TK di KEI</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Analisis IRIO</li> <li>• Profil KEI</li> <li>• Focus Group Discussion</li> <li>• Indepth Interview</li> <li>• Analisis lainnya yang mendukung pencapaian tujuan</li> </ul>
3	Strategi Memperkuat Link and Match dengan Dunia Usaha di KEI	Data Sekunder <ul style="list-style-type: none"> <li>• Kondisi/perkembangan institusi Pendidikan/keahlian di daerah</li> <li>• Perencanaan Kebutuhan TK di KEI</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Focus Group Discussion</li> <li>• Indepth Interview</li> </ul>
4	Menyusun rekomendasi Kebijakan dalam Pemenuhan Kebutuhan Tenaga Kerja di KEI	Data sekunder dan temuan hasil analisis pada tujuan 1-3	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Regulatory Impact Assessment</li> <li>• Focus Group Discussion</li> <li>• Analisis lainnya yang mendukung pencapaian tujuan</li> </ul>

## BAB 3. GAMBARAN UMUM KAWASAN DAN KONDISI KETENAGAKERJAAN

## BAB 3. GAMBARAN UMUM KAWASAN DAN KONDISI KETENAGAKERJAAN DSP BOROBUDUR

### 3.1 Gambaran Umum Kawasan

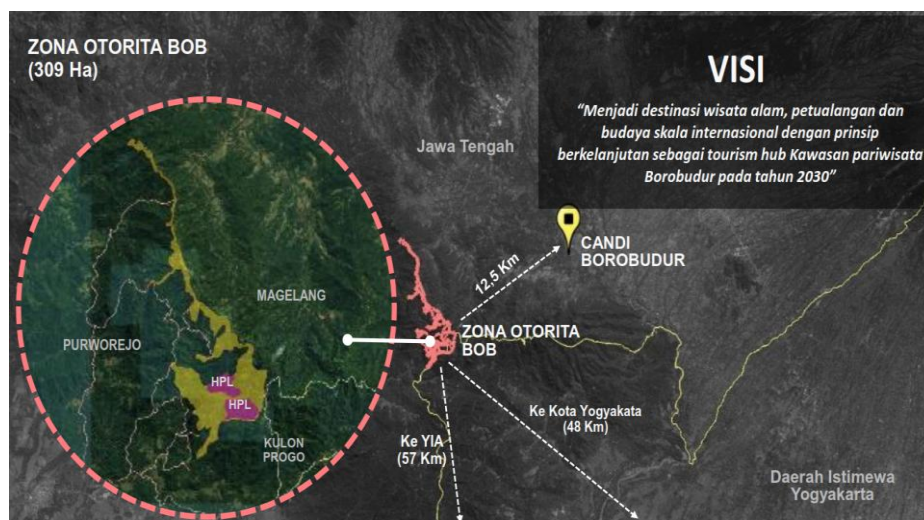
Badan Otorita Borobudur yang mempunyai tugas dikoordinatif dalam pengembangan DSP Borobudur yang terletak di Kabupaten Magelang. Kawasan DSP Borobudur mencakup beberapa DPN. Diantaranya adalah **DPN Borobudur – Yogyakarta dsk**, dimana meliputi Temanggung, Wonosobo, Magelang, Kota Magelang, Purworejo, Kulon Progo, Bantul, Sleman, Kota Yogyakarta, Kendal, Banjarnegara, Batang, Kebumen, Gunung Kidul, Klaten, Boyolali. Selanjutnya, adalah **DPN Semarang – Karimun Jawa dsk**, dimana meliputi Kabupaten Temanggung, Wonosobo, Magelang, ota Magelang, Purworejo, Kulon Progo, Sleman, Kota Salatiga, Boyolali, Banjarnegara, Pekalongan, Batang, Kendal, Semarang, Kota Semarang, Demak, Grobogan. Adapun yang terakhir adalah **DPN Solo – Sangiran dsk**, dimana meliputi Boyolali, Klaten, Semarang, Sukoharjo, Kota Surakarta, Klaten, Gunung Kidul, Pacitan, Wonogiri, Ponorogo, Ngawi, Magetan, Sragen, Grobogan, Karanganyar. Kawasan DSP Borobudur terdapat di area berikut:



**Gambar 10.** Kawasan DSP Pariwisata meliputi Berbagai DPN

DSP Borobudur mempunyai zona otorita dalam pengembangan Kawasan. Pembangunan DSP Borobudur berfokus pada pengembangan infrastruktur dan ekosistem wisata di kawasan Jawa Tengah dan Daerah Istimewa Yogyakarta (DIY) dengan Borobudur sebagai ikon utamanya. Pembangunan meliputi kawasan koordinatif dan otoritatif DSP Borobudur.

Selama beberapa tahun terakhir, Kementerian PUPR sudah melakukan pembangunan terpadu DSP Borobudur yang secara koordinatif meliputi Borobudur – Yogyakarta dan sekitarnya, Solo – Sangiran dan sekitarnya, Semarang – Karimunjawa dan sekitarnya. Pembangunan meliputi penataan kawasan destinasi wisata, peningkatan konektivitas DSP Borobudur dan wilayah Joglosemar (Jogja – Solo – Semarang). Secara lebih lengkap mengenai Kawasan DSP Borobudur dilihat pada Gambar 11.



**Gambar 11.** Zona Otoritas Pengembangan DSP Borobudur

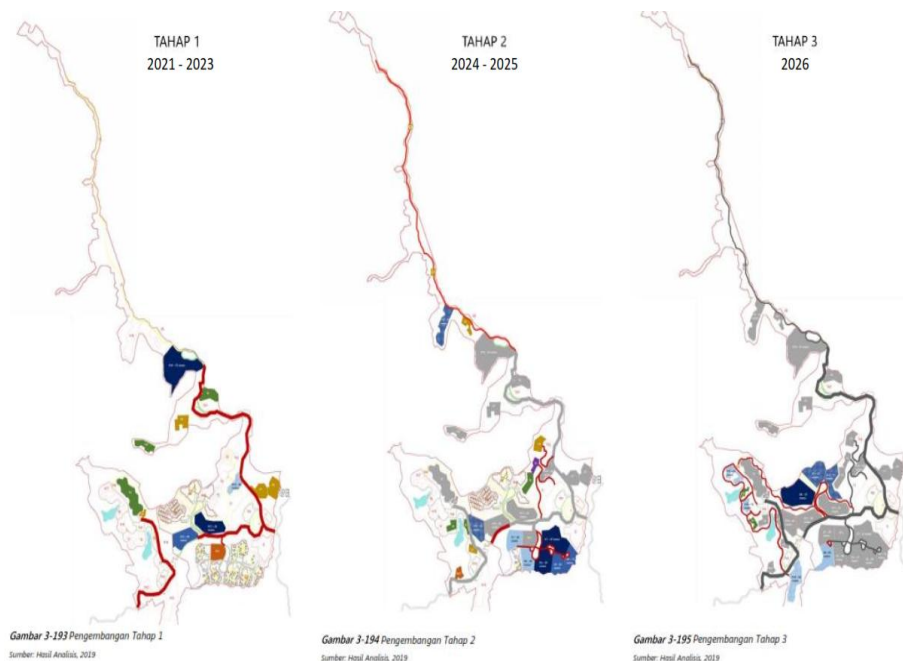
*Sumber: BOB, 2020*

Dalam rangka peningkatan konektivitas di DSP Borobudur, Kementerian PUPR melakukan pembangunan jalan serta jembatan dengan total panjang 72,93 km. Pembangunan konektivitas DSP ini dilaksanakan secara bertahap dari 2020-2021 dengan total anggaran sebesar Rp 357,06 miliar. Proyek pembangunan diantaranya pelebaran Jalan Sentolo – Nunggulan – Dekso (15,6 km), preservasi Jalan Yogyakarta – Tempel – Pakem – Prambanan



(2,4 km), preservasi jalan Keprekan – Muntilan – Salam (8,59 km), rehabilitasi Jalan DSP Borobudur, hingga pembangunan jembatan Kali Progo (160 m), dan penanganan Jembatan Kali Elo Mendut di Magelang (40 m).

Master plan pembangunan DSP Borobudur juga meliputi pembangunan kawasan zona otoritatif seluas 309 hektare di perbukitan Menoreh, di Purworejo, Jawa Tengah, oleh Badan Otorita Borobudur. Kawasan ini dikembangkan menjadi kawasan wisata terpadu bernama Borobudur Highland yang akan dijadikan destinasi wisata berbasis resor dengan konsep budaya (culture) dan petualangan (adventure).

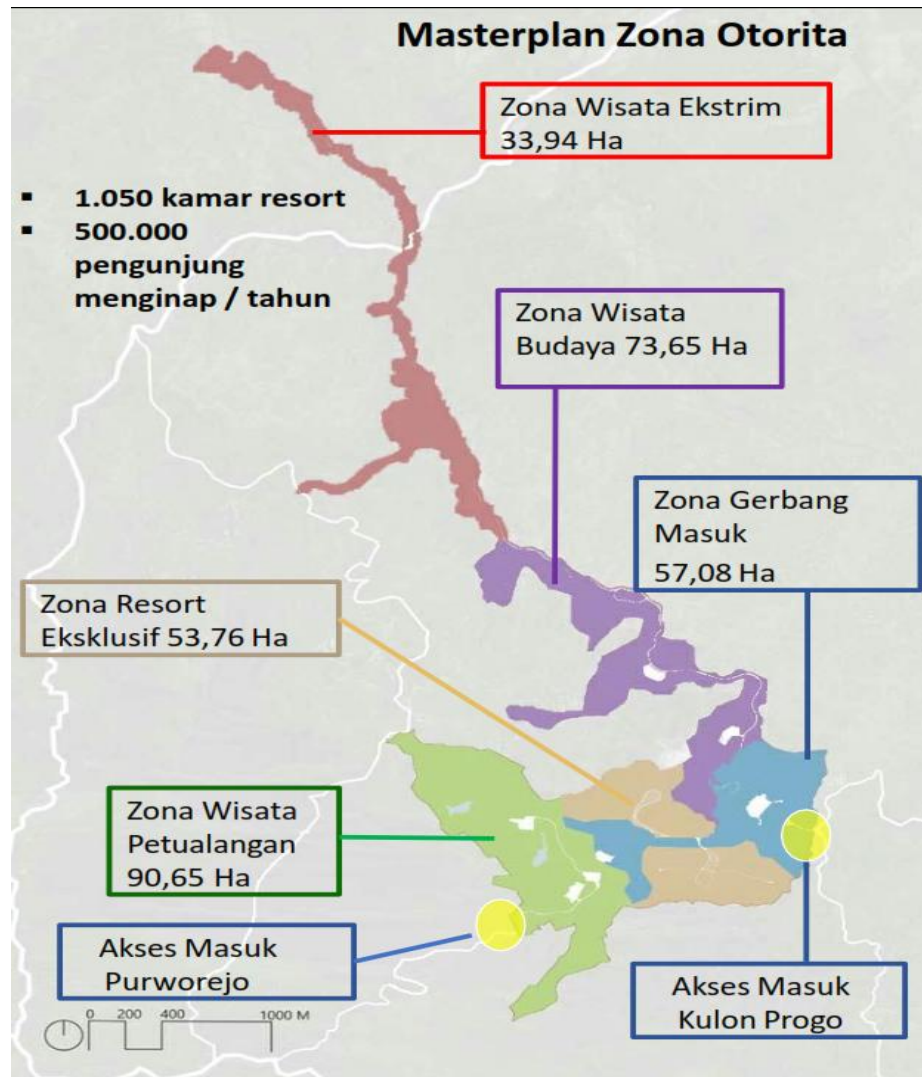


**Gambar 12.** Tahapan Pengembangan Kawasan DSP Borobudur

*Sumber: BOB, 2020*

Badan Otorita Borobudur menyebutkan bahwa Borobudur Highland akan dibangun menjadi lima zona yaitu Zona Wisata Ekstrim, Zona Wisata Budaya, Zona Gerbang Masuk, Zona Resort Eksklusif, dan Zona Wisata Petualangan. Borobudur Highland direncanakan akan memiliki berbagai fasilitas mulai outbound center, eco-resort, fine dining restaurant, taman anggrek, meeting incentive convention exhibition (MICE) venue, hingga perhotelan

dengan kapasitas total 1.050 kamar. Pembangunan Borobudur Highland dimulai pada tahun 2022 dengan pembangunan bertahap dan diperkirakan selesai pada tahun 2024. Adapun pengembangan Zonasinya secara tahapan dapat dilihat pada Gambar 12.



**Gambar13.** Masterplan Pengembangan Kawasan DSP Borobudur  
Sumber: BOB, 2020

Badan Otorita Borobudur (BOB) telah merampungkan masterplan pembangunan Borobudur Highland, sebuah kawasan pariwisata terpadu berbasis resort yang diproyeksikan menjadi produk pariwisata baru di Kawasan Pariwisata Borobudur, Jawa Tengah. Dalam masterplan ini, kawasan Borobudur Highland terbagi menjadi 5 zona yaitu, Zona Gerbang Masuk (the gate), Zona Resort

Eksklusif (exclusive resort), Zona Wisata Petualangan (adventure tourism), Zona Wisata Budaya (cultural tourism), dan Zona Ekstrim (extreme tourism).

Selain itu, dikembangkan beberapa sarana dan wahana antara lain Komersial UMKM, Amphitheater, Taman Anggrek, Tree Top Cycling, Mountain Biking, Multimedia Night Walk, Zip Coaster, Outbond Centre, Children playgroup and mini zoo, Borobudur Conner, Health, Spa, and Wellness Centre, Forest traching dan Off Road. Pengembangan ini dipusatkan di lahan berstatus hak pengelolaan (HPL) seluas 29 hektar dari total luas lahan yang tersedia yakni mencapai 300 hektar.

### 3.2 Kondisi Ketenagakerjaan Kawasan DSP Borobudur

Berdasarkan masterplan pengembangan kawasan DSP Borobudur bahwa diprediksikan akan berpotensi memberikan penyerapan jumlah tenaga kerja, PAD, dan PDRB di beberapa wilayah Kabupaten/Kota. Diantaranya Kabupaten Magelang, Purworejo, dan Kulonprogo. Proyeksi ini menunjukkan bahwa adanya penyembangan kawasan akan mendorong perbaikan ekonomi di beberapa wilayah tersebut.



**Gambar14.** Proyeksi Kinerja Makro Ekonomi DSP Borobudur

Sumber: BOB, 2020

Adapun proyeksi PAD dan PDRB yang dapat diperoleh dengan adanya pengembangan DSP Borobudur dapat dilihat pada Tabel 2-3.

**Tabel 2.** Proyeksi PAD Adanya Pengembangan DSP Borobudur

Tahun	Kulon Progo <sup>3)</sup>			Magelang <sup>4)</sup>			Purworejo <sup>5)</sup>		
	Tanpa BHi <sup>1)</sup>	Dengan BHi <sup>2)</sup>	Selisih	Tanpa BHi <sup>1)</sup>	Dengan BHi <sup>2)</sup>	Selisih	Tanpa BHi <sup>1)</sup>	Dengan BHi <sup>2)</sup>	Selisih
2020	279.732,23	279.732,23	0	456.065,44	456.065,44	0	350.774,13	350.774,13	0
2025	399.453,36	422.501,04	23.048	652.322,37	675.370,05	23.048	493.282,87	684.117,63	190.835
2030	519.174,48	572.102,88	52.928	848.579,30	901.507,70	52.928	635.791,62	1.069.204,41	433.413
2035	638.895,61	724.777,43	85.882	1.044.836,23	1.130.718,06	85.882	778.300,36	1.480.428,45	702.128
2040	758.616,74	875.762,43	117.146	1.241.093,17	1.358.238,86	117.146	920.809,10	1.878.146,44	957.337
2045	878.337,86	1.035.105,23	156.767	1.437.350,10	1.594.117,47	156.767	1.063.317,85	2.344.451,15	1.281.133
2049	974.114,77	1.172.029,96	197.915	1.594.355,64	1.792.270,83	197.915	1.177.324,84	2.794.726,12	1.617.401

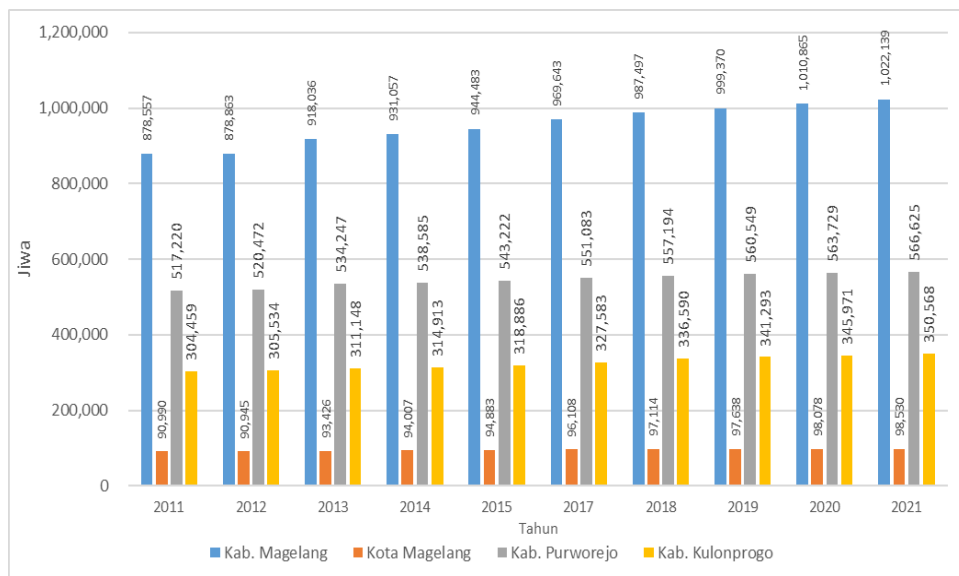
Sumber: BOB, 2020

**Tabel 3.** Proyeksi PDRB Adanya Pengembangan DSP Borobudur

Tahun	Provinsi Jawa Tengah			Kabupaten Magelang <sup>3)</sup>			Kabupaten Purworejo <sup>4)</sup>		
	Tanpa BHi <sup>1)</sup>	Dengan BHi <sup>2)</sup>	Selisih	Tanpa BHi <sup>1)</sup>	Dengan BHi <sup>2)</sup>	Selisih	Tanpa BHi <sup>1)</sup>	Dengan BHi <sup>2)</sup>	Selisih
2020	1.019.046,04	1.019.046,04	-	23.955,84	23.955,84	-	13.665,35	13.665,35	-
2025	1.223.148,38	1.223.538,39	390,01	28.845,49	28.874,72	29,23	16.321,43	16.468,01	146,58
2030	1.427.250,71	1.428.143,52	892,81	33.735,15	33.801,77	66,62	18.977,51	19.314,66	337,15
2035	1.468.071,18	1.469.056,13	984,95	34.713,08	34.786,64	73,55	19.508,72	19.881,10	372,38
2040	1.631.353,04	1.632.547,16	1.194,12	38.624,81	38.714,18	89,37	21.633,59	22.083,18	449,59
2045	1.835.455,38	1.836.720,20	1.264,82	43.514,47	43.609,40	94,93	24.289,67	24.768,01	478,35
2049	2.039.557,71	2.040.853,95	1.296,25	48.404,13	48.501,67	97,55	26.945,75	27.438,06	492,31

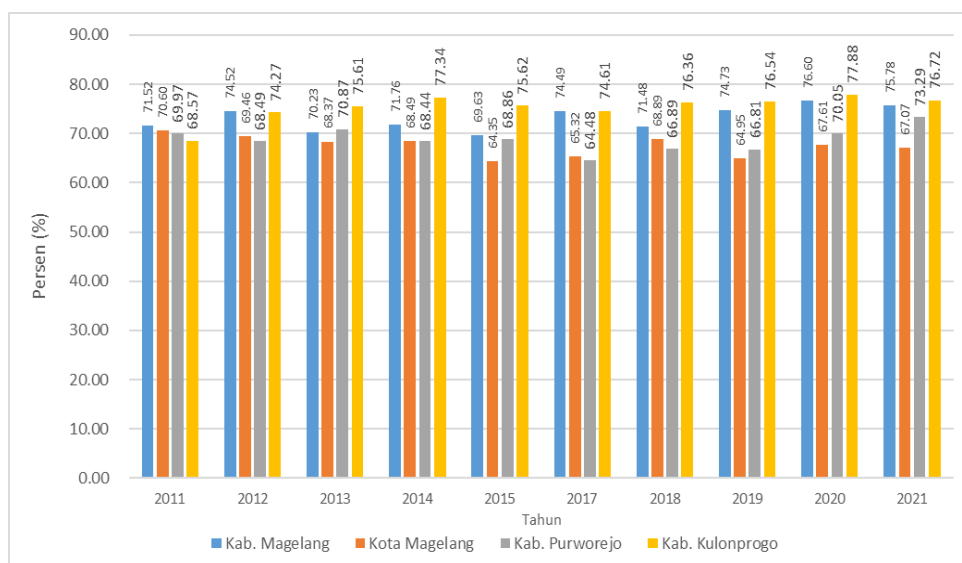
Sumber: BOB, 2020

Adapun Untuk mengetahui gambaran umum dan profil dan kondisi ketenagakerjaan di kawasan DSP Borobudur, perlu adanya identifikasi terhadap Penduduk Usia Kerja (PUK) di tiga kabupaten/kotaini. PUK terdiri atas penduduk angkatan kerja dan bukan angkatan kerja yang berusia 15 tahun ke atas. PUK setidaknya mampu melihat Tingkat Partisipasi Angkatan Kerja (TPAK), Tingkat Penganggur Terbuka (TPT) dan Tingkat Kesempatan Kerja (TKK). Adapun PUK di kabupaten/kota yang beririsan dengan kawasan DSP Borobudur dapat dilihat pada Gambar 15.



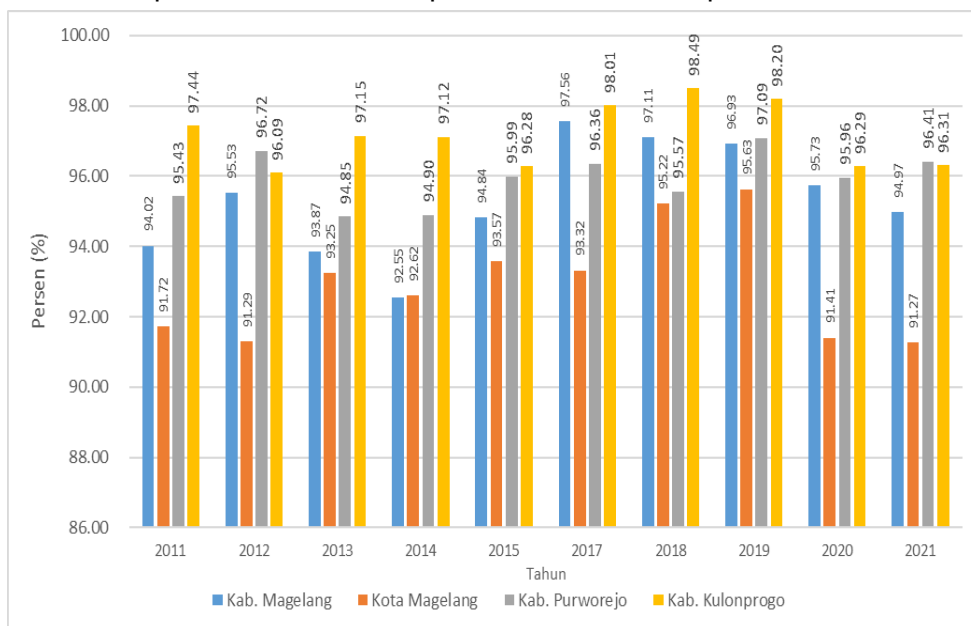
**Gambar15.** Penduduk Usia Kerja (PUK) Kawasan DSP Borobudur  
*Sumber: Sakernas BPS (2011-2021)*

Berdasarkan data BPS Sakernas Agustus 2021, pada tahun 2021 Penduduk Usia Kerja (PUK) di Kab. Magelang paling tinggi pada periode 2011-2021. Dimana trendnya mengalami kenaikan. Artinya jumlah penduduk usia kerja di wilayah pengembangan kawasan DSP Borobudur mengalami kenaikan yang sangat tinggi. Berikutnya diikuti oleh Kab. Purworejo, Kab. Kulonprogo, dan Kota Magelang dimana ketiganya mengalami tren kenaikan yang sama.



**Gambar16.** TPAK Kawasan DSP Borobudur  
*Sumber: Sakernas BPS (2011-2021)*

Tingkat Partisipasi Angkatan Kerja (TPAK) di Kawasan DSP Borobudur dimana persentase banyaknya angkatan kerja terhadap banyaknya penduduk yang berumur sepuluh tahun ke atas cenderung naik. Dimana TPAK Kabupaten Magelang dan Kab, Kulonprogo paling tinggi, selanjutnya TPAK yang relative lebih rendah di Kota Magelang dan Kabupaten lebih rendah pada kisaran 65-70 persen.

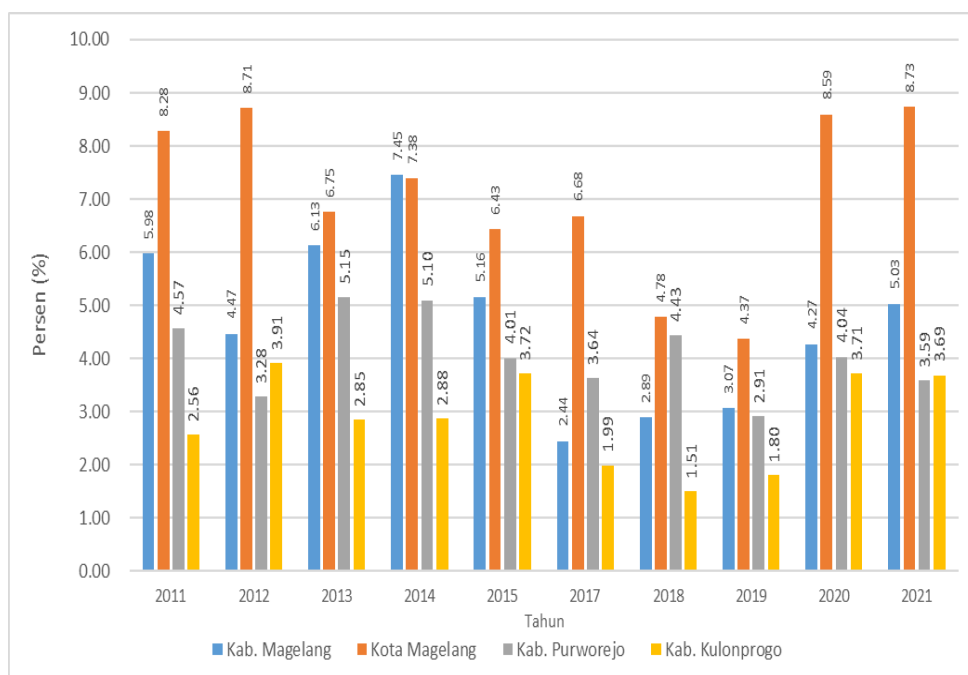


**Gambar17.** TKK Kawasan DSP Borobudur

*Sumber: Sakernas BPS (2011-2021)*

Untuk melihat persentase penduduk berumur 15 tahun ke atas yang bekerja terhadap angkatan kerja. Mengindikasikan besarnya persentase angkatan kerja yang bekerja. Semakin tinggi TKK, kesempatan kerja semakin tinggi dapat dilihat pada Gambar s17. Secara umum semua wilayah mengalami fluktuasi TKK yang dialami. Namun TKK yang paling rendah di Kabupaten Kulonprogo, diikuti Kab. Purworejo, Kabupaten Magelang, dan Kota Magelang. Artinya bahwa di Kawasan DSP Borobudur Kabupaten Kulonprogo kesempatan kerja lebih terbuka dibandingkan dengan wilayah lainnya. Adapun yang paling rendah persentase kesempatan kerjanya dapat dilihat pada Kota Magelang dengan trend yang menurun pasca pandemi. Ini menunjukkan Kota Magelang sangat rendah keterbukaan kesempatan pasar tenaga kerja.

Selain itu, dapat dilihat pula Tingkat Pengangguran terbuka (TPT) di Kawasan DSP Borobudur, yakni pada Gambar 18. Tingkat pengangguran terbuka adalah persentase jumlah pengangguran terhadap jumlah angkatan kerja. Angkatan Kerja adalah penduduk usia kerja (15 tahun ke atas) yang bekerja atau punya pekerjaan namun sementara tidak bekerja, dan pengangguran. Pengangguran yaitu: (1) penduduk yang aktif mencari pekerjaan, (2) penduduk yang sedang mempersiapkan usaha/pekerjaan baru, (3) penduduk yang tidak mencari pekerjaan karena merasa tidak mungkin mendapat pekerjaan, (4) kelompok penduduk yang tidak aktif mencari pekerjaan dengan alasan sudah mempunyai pekerjaan tetapi belum mulai bekerja.

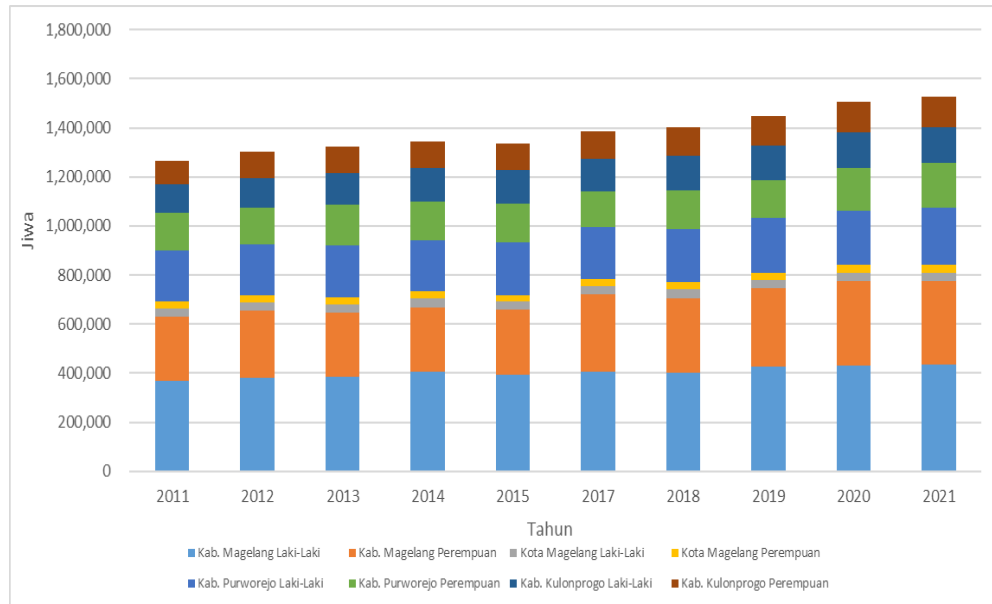


**Gambar18.** TPT di Kawasan DSP Borobudur

Sumber: Sakernas BPS (2011-2021)

TPT di kawasan DSP Borobudur hampir semua wilayah mengalami fluktuasi pada periode 2011-2021. TPT yang paling tinggi terdapat di Kota Magelang, diikuti kabupaten Magelang dan Kabupaten Purworwjo. Adapun TPT yang paling rendah terjadi di Kabupaten Kulonprogo. Hal ini menunjukkan bahwa Kulonprogo sebagai lokasi yang lebih luas kesempatan kerja dan pasar kerja lebih banyak.





**Gambar19.** Jumlah Angkatan Kerja Menurut Jenis Kelamin di Kawasan DSP Borobudur

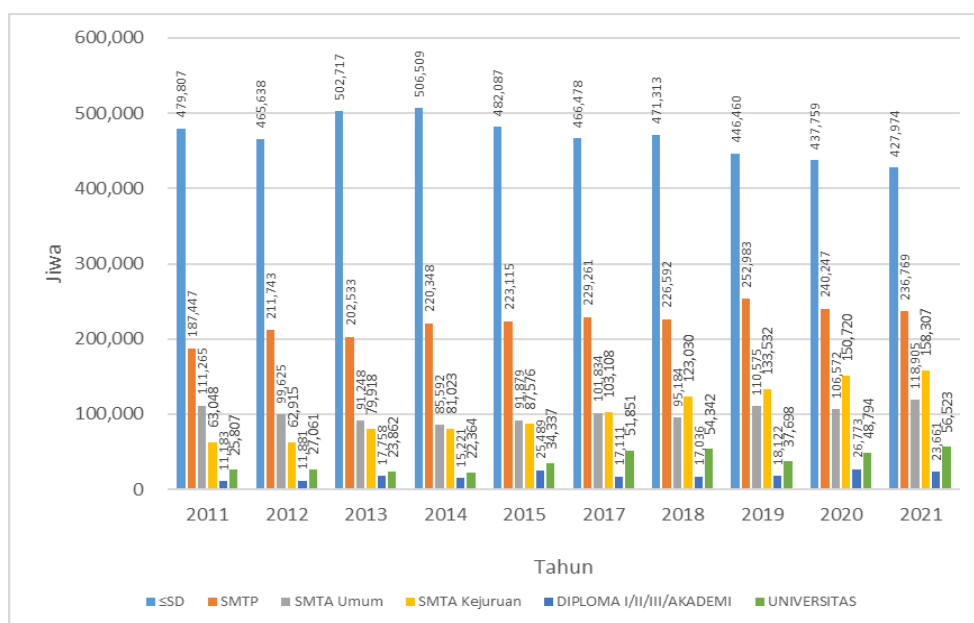
Sumber: Sakernas BPS (2011-2021)

Berdasarkan Gambar 19 menunjukkan bahwa jumlah penduduk yang bekerja di kawasan DSP Borobudur menurut Kabupaten Kota nampak di Kabupaten Magelang jumlah angkatan kerja secara total paling banyak. Termasuk dilihat dari gender. Diikuti oleh Kabupaten Purworejo, Kota Magelang, dan Kabupaten Kulonprogo. Mayoritas mengalami trend yang meningkat pada periode 2011-2021. Hal ini menunjukkan bahwa kenaikan jumlah angkatan kerja di setiap wilayah diikuti dengan jumlah angkatan kerja menurut gender yang semakin meningkat. Hampir semua lokasi wilayah cenderung mengalami pertumbuhan yang positif sekitar 3,8% selama 2011-2021, walaupun terdapat kondisi dimana penduduk bekerja mengalami pertumbuhan negatif seperti tahun 2014-2015 dengan penurunan mencapai 7%. Kondisi tersebut tidak berlangsung lama, karena pada tahun 2017 kembali meningkat dan menjadi pertumbuhan tertinggi mencapai 10,8% dan cenderung tumbuh positif hingga saat ini. Di sisi lain data penduduk bekerja menurut golongan umur menunjukkan hal yang menarik, dimana pekerja di golongan umur 15-19 tahun cukup banyak sekitar 5 - 7,8 persen, walaupun mayoritas pekerja berada di golongan umur produktif antara 20-44 tahun dengan persentase



sebesar 63% dari total jumlah penduduk dari keseluruhan golongan umur. Sedangkan dari sisi penggolongan menurut daerah dan jenis kelamin, pertumbuhan pekerja tertinggi selama 2011-2021 terjadi di daerah pedesaan dengan didominasi sebesar 53,5% pekerja laki-laki.

Adapun tenaga kerja di Kawasan DSP Borobudur menurut wilayah sesuai dengan tingkat pendidikan sangat beragam. Misalnya di Kabupaten Magelang ternyata jumlah tenaga kerja mayoritas pendidikan tamat SD, sedangkan paling rendah adalah diploma dan perguruan tinggi. Hal ini menunjukkan bahwa kualitas SDM yang tersedia dalam upaya menyuplai tenaga kerja bagi DSP Borobudur. Artinya dalam menopang percepatan DSP maka perlu disesuaikan dengan kebutuhan dari pengembangan pariwisatanya. Demikian halnya dengan tingkat pendidikan lainnya terutama tenaga kerja di level pendidikan yang hanya selevel SMP dimana perlu dilakukan peningkatan kompetensi dan kapasitas tenaga kerja.



**Gambar 20.** Jumlah Tenaga Kerja di Kawasan DSP Borobudur Menurut Pendidikan di Kabupaten Magelang

Sumber: Sakernas BPS (2011-2021)

## BAB 4. KEBUTUHAN DAN KETERSEDIAAN TENAGA KERJA DI KAWASAN DSP BOROBUDUR

## BAB 4. KEBUTUHAN DAN KETERSEDIAAN TENAGA KERJA DI KAWASAN DSP BOROBUDUR

Ketersediaan tenaga kerja yang sesuai dengan kebutuhan pelaku usaha di kawasan industri merupakan salah satu tantangan yang harus dihadapi bagi peningkatan daya saing kawasan industri tersebut (Zakir, 2003). Sebab tingginya daya saing dan daya tarik kawasan industri salah satunya ditopang oleh aspek ketersediaan tenaga kerja yang sesuai dengan kebutuhan dunia industri. Karenanya pembangunan KIK perlu didukung dengan penyiapan tenaga kerja yang memiliki kompetensi yang sesuai dengan kebutuhan di DSP Borobudur, baik selama pembangunan maupun setelah beroperasi.

### 4.1 Kebutuhan Tenaga Kerja dan Proyeksi 5 Tahun Ke Depan

Secara umum dalam melihat sistim karir dalam suatu usaha atau perusahaan, sistim karir ditetapkan guna menciptakan value serta Loyalitas terhadap usaha maupun perusahaan. Sistem karir sendiri adalah sebuah system yang mengatur pergerakan/perpindahan karyawan dari suatu jabatan ke jabatan lain didalam organisasi suatu perusahaan. Golongan atau grade sendiri adalah tingkatan /level penggolongan jabatan yang disusun berdasarkan berat ringannya tugas dan tanggung jawab jabatan-jabatan didalam organisasi di suatu perusahaan. Adapun kebutuhan tenaga kerja pariwisata menurut Badan Otoritas Borobudur (2020) dilihat pada table 4..

**Tabel 4.** *Competence Gap* di Kawasan DSP Borobudur Menurut Level Pekerja yang Diperlukan

JENIS USAHA	PIMPINAN						PENYELIA						STAFF					
	DIKUASAI			TIDAK DIKUASAI			DIKUASAI			TIDAK DIKUASAI			DIKUASAI			TIDAK DIKUASAI		
	Umum	Inti	Bers. dukung	Umum	Inti	Bers. dukung	Umum	Inti	Bers. dukung	Umum	Inti	Bers. dukung	Umum	Inti	Bers. dukung	Umum	Inti	Bers. dukung
Usaha Daya Tarik Wisata	35	24	0	32	61	26	25	75	10	58	51	59	22	13	2	33	66	40
Usaha Penyelenggaraan Akomodasi	45	17	14	0	10	3	16	55	8	2	1	1	19	64	2	28	75	14
Usaha Penyelidikan Makanan dan Minuman	14	34	0	14	5	4	7	35	0	24	19	4	22	51	4	0	0	0
Usaha Perjalanan Pariwisata	49	63	4	0	19	3	19	46	8	14	57	24	12	45	0	16	23	22
Usaha Transportasi Pariwisata	5	10	0	0	0	0	5	10	0	0	0	0	5	10	0	0	0	0
Usaha SPA	0	3	0	5	77	0	0	0	0	0	0	0	26	47	5	0	39	0
Usaha Mice	0	38	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0

Keterangan : Nilai diatas, menunjukkan jumlah kompetensi

Tabel 4.13 Rekapitulasi CAP Kompetensi  
Sumber : Hasil Olahan Data, 2020

Sumber: BOB, 2020

Adapun kompetensi gap yang terdapat di kawasan DSP Borobudur ternyata sangat mempengaruhi kebutuhan tenaga kerja di kawasan. Gap kompetensi adalah celah atau kesenjangan antara kompetensi sekarang dan kompetensi yang dibutuhkan. Sebelum melakukan gap kompetensi, HRD harus melakukan penilaian kompetensi untuk mendapatkan data kompetensi tenaga kerja di sektor pariwisata dalam menopang DSP Borobudur. Artinya bahwa masih diperlukan tenaga kerja yang mempunyai kompetensi sesuai dengan kebutuhan sektor pariwisata.

**Tabel 5. Competence Gap di Kawasan DSP Borobudur Menurut Level**

No	Jenis Usaha	Pimpinan		Penyelia		Staff	
		Dikuasai	Tidak Dikuasai	Dikuasai	Tidak Dikuasai	Dikuasai	Tidak Dikuasai
1	Usaha Daya Tarik Wisata	34%	66%	40%	60%	21%	79%
		Dari 148 Kompetensi		Dari 278 Kompetensi		Dari 176 Kompetensi	
2	Usaha Penyediaan Makan dan Minum	68%	32%	47%	53%	0	100%
		Dari 71 Kompetensi		Dari 89 Kompetensi		Dari 78 Kompetensi	
3	Usaha Penyediaan Akomodasi	86%	14%	95%	5%	41%	59%
		Dari 73 Kompetensi		Dari 83 Kompetensi		Dari 207 Kompetensi	
4	Usaha MICE	100%	0	-		-	
		Dari 73 Kompetensi					
5	Usaha Perjalanan Pariwisata	84%	16%	43%	57%	48%	52%
		Dari 138 Kompetensi		Dari 168 Kompetensi		Dari 118 Kompetensi	
6	Usaha Spa	4%	96%	-		78%	22%
		Dari 85 Kompetensi				Dari 177 Kompetensi	
7	Usaha Transportasi Pariwisata	100%	0	100%	0	100%	0
		Dari Kompetensi		Dari 15 Kompetensi		Dari 15 Kompetensi	

Sumber: BOB, 2020

**Tabel 6. Competence Gap di Kawasan DSP Borobudur Menurut Zona Pengembangan**

JENIS USAHA	PIMPINAN						PENYELIA						STAFF					
	DIKUASAI			TIDAK DIKUASAI			DIKUASAI			TIDAK DIKUASAI			DIKUASAI			TIDAK DIKUASAI		
	Umum	Inti	Pendukung	Umum	Inti	Pendukung	Umum	Inti	Pendukung	Umum	Inti	Pendukung	Umum	Inti	Pendukung	Umum	Inti	Pendukung
Usaha Daya Tarik Wisata	35	24	0	32	61	26	25	75	10	58	51	59	22	13	2	33	66	40
Usaha Penyediaan Akomodasi	45	17	14	0	10	3	16	55	8	2	1	1	19	64	2	28	75	14
Usaha Penyediaan makan dan minuman	14	34	0	14	5	4	7	35	0	24	19	4	22	51	4	0	0	0
Usaha Perjalanan Pariwisata	49	63	4	0	19	3	19	46	8	14	57	24	12	45	0	16	23	22
Usaha Transportasi Pariwisata	5	10	0	0	0	0	5	10	0	0	0	0	5	10	0	0	0	0
Usaha SPA	0	3	0	5	77	0	0	0	0	0	0	0	26	47	5	0	39	0
Usaha MICE	0	38	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0

Sumber: BOB, 2020

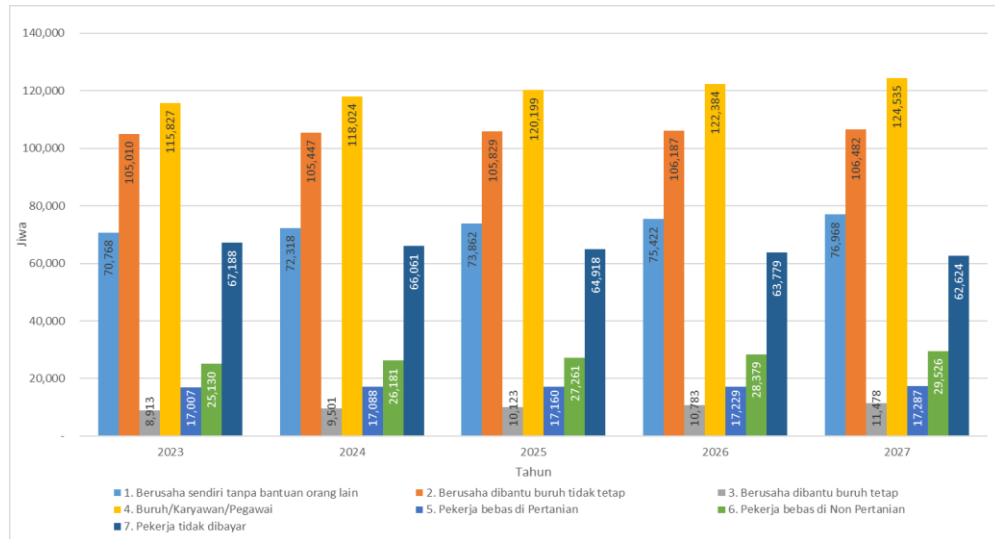
Berdasarkan table di atas menunjukkan bahwa gap kompetensi tenaga kerja yang diperlukan untuk menopang percepatan pengembangan DSP Borobudur diperlukan kompetensi sesuai dengan kebutuhan pasar. Dalam peningkatan dan pengembangan Kawasan sangat diperlukan peningkatan kapasitas dan kompetensi tenaga kerja untuk pemenuhan sektor pariwisata. Namun demikian, kebutuhan tenaga kerja pada sektor pariwisata untuk mendukung kebutuhan pengembangan DSP diperlukan proyeksi kebutuhan tenaga kerja. Adapun secara spesifik kebutuhan dapat dilihat pada Gambar 22.



**Gambar 22.** *Proyeksi Kebutuhan Tenaga Kerja Kawasan Sekitar DSP Borobudur*

Sumber: BOB, 2020

Berdasarkan gambar di atas menunjukkan bahwa kebutuhan tenaga kerja dalam pengembangan kawasan DSP Borobudur sangat dipengaruhi oleh kebutuhan kompetensi setiap kegiatan. Hal ini tentunya akan sangat menentukan dalam mendapatkan tenaga kerja yang mempunyai komoetensi yang diperlukan sesuai masterplan DSP Borobudur. Secara umum terjadi peningkatan tren kebutuhan dari tenaga kerja di semua wilayah. Hal ini menunjukkan bahwa kebutuhan tenaga kerja yang kompeten dalam pengembangan DSP Borobudur erat keitannya dengan pemenuhan kebutuhannya. Meskipun di setiap wilayah berbeda kebutuhannya.

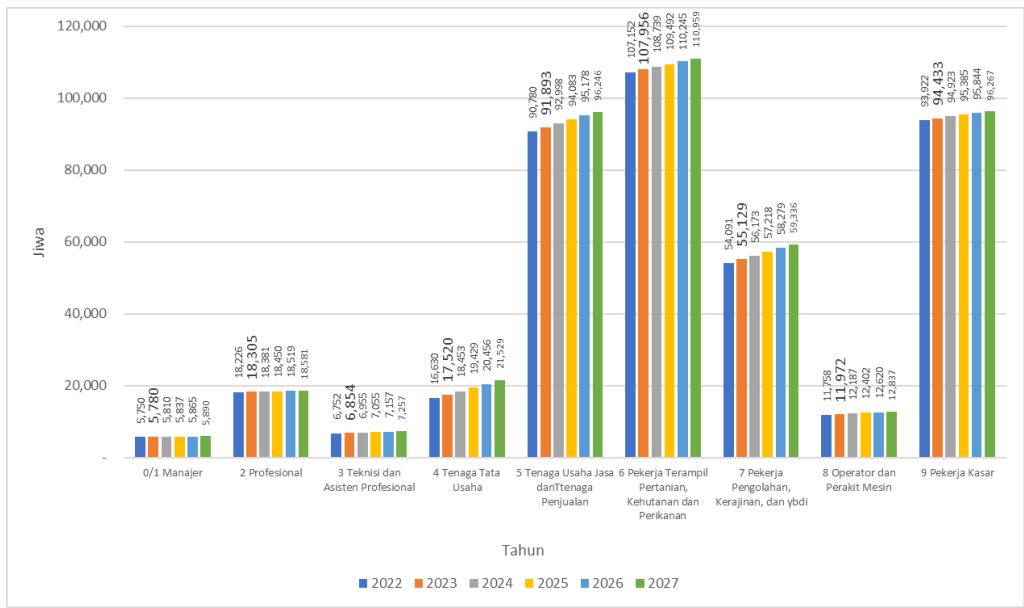


**Gambar 22.** *Proyeksi Kebutuhan Jumlah Tenaga Kerja Kawasan DSP Borobudur Kabupaten Purworejo Periode 5 tahun Menurut Status Pekerjaan.*

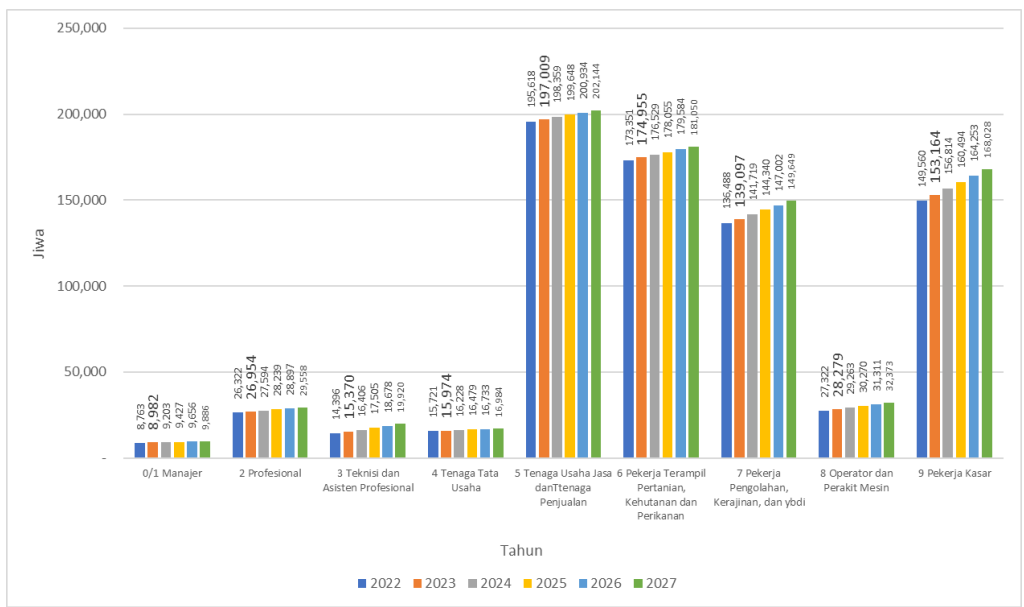
*Sumber: BPS, 2021 (data diolah)*

Proyeksi kebutuhan tenaga kerja di Kawasan DSP Borobudur di Kabupaten Purworejo berdasarkan status pekerjaan menunjukkan tenaga kerja status sebagai buruh/karyawan, berusaha dibantu buruh tidak tetap, berusaha sendiri tidak dibantu orang lain, dan pekerja tidak dibayar. Keempat status pekerjaan tersebut pada periode proyeksi 2023-2027 menunjukkan kecenderungan tren yang semakin meningkat. Adapun status pekerjaan lainnya juga punya kecenderungan yang naik pula pada periode jangka pendek maupun menengah.

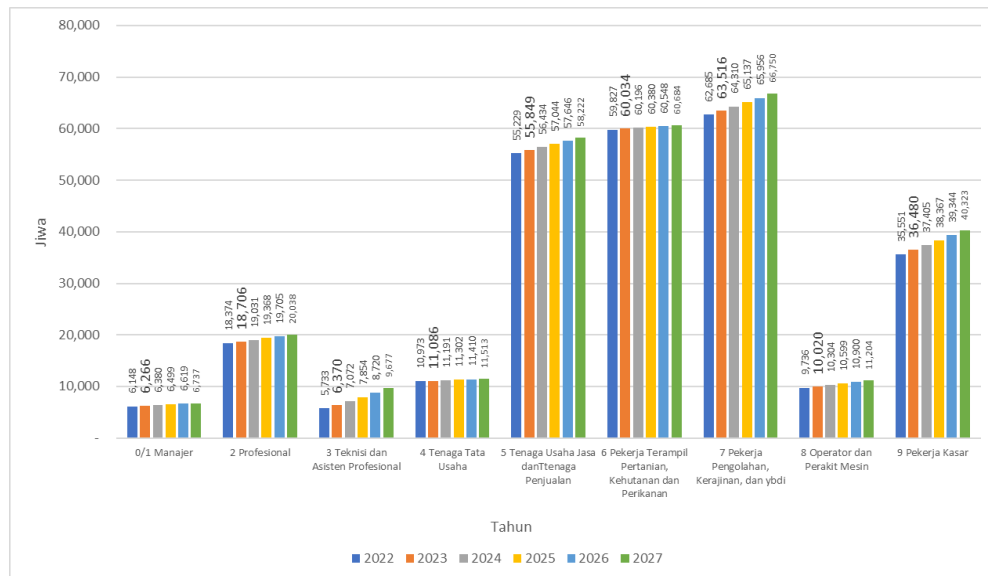
Apabila dilihat dari jenis pekerjaan yang penting yang sudah diproyeksikan di Kabupaten Purworejo menunjukkan bahwa jenis pekerjaan sebagai pekerja terampil disektor pertanian yang paling tinggi, diikuti oleh teknisi dan asisten personal dan manajmr,. Adapun untuk teknisi tenaga usaha jasa dan penjualan, diikuti oleh para pmanajer. Kesemua jenis usaha atau pekerjaan ternyata turunan dimaan sama dengan status usaha. Adapun status usa secara umum semakin meningkat pada periode 2023-2027. Hasil ini menunjukkan bahwa proyeksi tenaga kerja sesuai dengan kebutuhan dari tenaga kerja menurut sektor.



**Gambar 23.** *Proyeksi Kebutuhan Jumlah Tenaga Kerja Kawasan DSP Borobudur Kabupaten Purworejo Periode 5 tahun Menurut Jenis Jabatan Pekerjaan*  
Sumber: BPS, 2021 (data diolah)



**Gambar 24.** *Proyeksi Kebutuhan Jumlah Tenaga Kerja Kawasan DSP Borobudur Kab. Magelang Periode 5 tahun Menurut Jenis Jabatan Pekerjaan*  
Sumber: BPS, 2021 (data diolah)



**Gambar 25.** *Proyeksi Kebutuhan Jumlah Tenaga Kerja Kawasan DSP Borobudur Kab. Kulon Progo Periode 5 tahun Menurut Jenis Jabatan Pekerjaan*  
Sumber: BPS, 2021 (data diolah)

Berdasarkan proyeksi kebutuhan tenaga kerja kawasan DSP Borobudur (lihat Gambar 23-25) menurut jenis jabatan atau pekerjaan bahwa mempunyai trend yang berbeda-beda pada setiap jenis. Hal ini menunjukkan bahwa kebutuhan tenaga kerja di setiap wilayah di kawasan DSP Borobudur berbeda sesuai dengan peruntukannya. Hal ini menunjukkan bahwa mayoritas paling banyak ada di jabatan atau pekerjaan sebagai pekerja terampil pertanian, tenaga kerja dan tenaga penjualan, pekerja kasar, dan pekerja pengolahan kerajinan. Hampir semua mempunyai tren yang sama dalam periode 2023-2027. Kondisi ini memberikan implikasi bahwa sesuai dengan sektor pariwisata dan perluasan kawasan DSP Borobudur yang memerlukan kreatifitas dan peningkatan kompetensi sektor pariwisata seperti hospitaliti dan lainnya.



## 4.2 Ketersediaan Tenaga Kerja Di Kawasan DSP Borobudur

Ketersediaan tenaga kerja di Kawasan DSP Borobudur dapat dilihat dari jumlah serta profil lulusan pendidikan formal yang diselenggarakan oleh institusi pendidikan formal seperti sekolah menengah atas atau sekolah menengah kejuruan, serta jumlah serta profil lulusan yang diselenggarakan oleh lembaga pendidikan nonformal seperti BLK, Pemerintah Pusat maupun Daerah, lembaga pelatihan, lembaga kursus, dan lain-lain. Selain itu sesuai dengan wilayah yang ada di lokasi Kawasan yakni kabupaten Magelang, Kabupaten Purworejo, dan Kabupaten Kulon Progo.

### *Ketersediaan Sekolah SMK dan PT di Provinsi Jawa Tengah dan DIY*

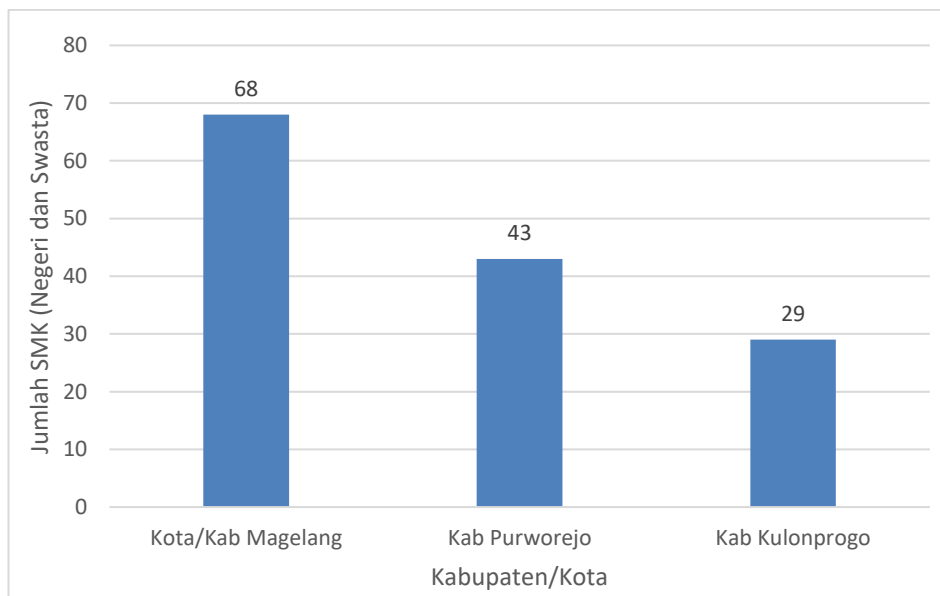
Dari data yang berhasil dikumpulkan, bahwa ketersediaan sekolah dan perguruan tinggi di Provinsi Jawa Tengah dan Yogyakarta terdiri dari akademi, sekolah tinggi, dan vokasi Bahasa di Jawa Tengah sebanyak 3 kampus sedangkan di Provinsi Yogyakarta sebanyak 2 kampus.

**Tabel 7.** Jumlah Sekolah dan Akademi/PT di Provinsi Jawa Tengah dan Provinsi DIY

DIY	Jateng
Akademi Pariwisata Yogyakarta (AKPAR Jogja)	Universitas Sebelas Maret (UNS) Surakarta
Sekolah Tinggi Pariwisata AMPTA Yogyakarta	Politeknik STIBISNIS Tegal
Departemen Bahasa, Seni, Dan Manajemen Budaya Sekolah Vokasi UGM	

Sumber: Dinas Pendidikan dan Kebudayaan, 2021

Adapun jumlah SMK baik negeri maupun swasta yang ada di Kawasan DSP Borobudur dapat dilihat pada Gambar 25. Dimana jumlah sekolah di Kota/Kabupaten Magelang sebanyak 64 sekolah, Kab. Purworejo sebanyak 43 sekolah, dan Kab. Kulonprogo sebanyak 29 Sekolah. Semua SMK sebagai vokasi yang diharapkan dapat mendukung terhadap percepatan pembangunan dan perluasan DSP Borobudur di sektor pariwisata.



**Gambar 26.** Jumlah Sekolah SMK di Kawasan DSP Borobudur  
*Sumber: Dinas Pendidikan dan Kebudayaan, 2021*

### *Lulusan Lembaga Pendidikan Formal*

Adapun lulusan Lembaga Pendidikan formal yang ada di Kabupaten Magelang khususnya dari sekolah vokasi dapat dilihat pada Tabel 8. Lulusan Lembaga Pendidikan formal ini sangat beragam dari keahlian bidang pertanian hingga sektor industri kreatif. Oleh karena itu, sangatlah penting dalam mendorong percepatan dan mendukung percepatan DSP Borobudur terutama sektor pariwisata dan ekonomi kreatif.

**Tabel 8.** Jumlah Sekolah Vokasi Kab. Magelang

NO	NAMA SEKOLAH	STATUS	JURUSAN KOMPETENSI	
			PROGRAM KEAHLIAN	KOMPETENSI KEAHLIAN
1	SMKN 1 Salam	Negeri	Agribisnis Tanaman	Agribisnis Tanaman Pangan & Hortikultura
			Agribisnis Ternak	Agribisnis Ternak Unggas
			Perikanan	Agribisnis Perikanan Air Tawar

			Agribisnis Pengolahan Hasil Pertanian	Agribisnis Pengolahan Hasil Pertanian
2	SMKN 1 Ngablak	Negeri	Agribisnis Tanaman	Agribisnis Tanaman Pangan & Hortikultura
			Agribisnis Ternak	Agribisnis Ternak Unggas
			Bisnis Pemasaran	Bisnis Daring & Pemasaran
3	SMKN 1 Windusari	Negeri	Teknik Otomotif	Teknik Kendaraan Ringan
			Teknik Mesin	Teknik Pemesinan
			Teknik Ketenagalistrikan	Teknik Instalasi Tenaga Listrik
			Akuntansi Dan Keuangan	Akuntansi Dan Keuangan Lembaga
4	SMK Abdi Negara Muntilan	Swasta	Akuntansi & Keuangan	Akuntansi & Keuangan Lembaga
			Manajemen Perkantoran	Otomatisasi dan Tata Kelola Perkantoran
			Bisnis & Pemasaran	Bisnis Daring & Pemasaran
5	SMK Al Huda Salaman	Swasta	Tata Busana	Tata Busana
			Agribisnis Pengolahan Hasil Pertanian	Agribisnis Pengolahan Hasil Pertanian
6	SMK Islam Secang	Swasta	Teknik Otomotif	Teknik Kendaraan Ringan Otomotif
			Akuntansi	Akuntansi dan Keuangan Lembaga
7	SMK Islam Sudirman Grabag	Swasta	Teknik Otomotif	Teknik Kendaraan Ringan Otomotif
			Kuliner	Tata Boga

8	SMK Ma'arif Kota Mungkid	Swasta	Teknik Mesin	Teknik Pemesinan
			Teknik Otomotif	Teknik Kendaraan Ringan Otomotif
			Teknik Otomotif	Teknik & Bisnis Sepeda Motor
			Teknik Komputer & Informatika	Teknik Komputer & Jaringan
			Teknik Kimia	Kimia Industri
9	SMK Ma'arif 1 Ngluwar	Swasta	Akuntansi dan Keuangan	Akuntansi dan Keuangan Lembaga
			Tata Busana	Tata Busana
			Kuliner	Tata Boga
10	SMK Ma'arif Salam	Swasta	Teknik Elektronika	Teknik Audio Video
			Teknik Mesin	Teknik Pemesinan
			Teknik Otomotif	Teknik Kendaraan Ringan
			Teknik Otomotif	Teknik Bisnis dan Sepeda Motor
			Teknik Otomotif	Teknik Ototronik
11	SMK Ma'arif Tegalrejo	Swasta	Teknik Otomotif	Teknik Kendaraan Ringan Otomotif
			Akuntansi	Akuntansi & Keuangan Lembaga
12	SMK Muhammadiyah Mungkid	Swasta	Teknik Ketenagalistrikan	Teknik Instalasi Tenaga Listrik
			Teknik Pemesinan	Teknik Pemesinan
			Teknik Otomotif	Teknik Kendaraan Ringan Otomotif

			Teknik Otomotif	Teknik & Bisnis Sepeda Motor
			Teknik Komputer & Informatika	Teknik Komputer & Jaringan
13	SMK Muhammadiyah 1 Mertoyudan	Swasta	Teknik Otomotif	Teknik Kendaraan Ringan Otomotif
14	SMK Muhammadiyah 1 Muntilan	Swasta	Teknik Mesin	Teknik Pemesinan
			Teknik Otomotif	Teknik Otomotif Kendaraan Ringan
			Teknik Otomotif	Teknik & Bisnis Sepeda Motor
			Teknologi Informatika Komputer	Rekayasa Perangkat Lunak
15	SMK Muhammadiyah 1 Salam		Teknik Konstruksi dan Properti	Desain Pemodelan dan Informasi Bangunan (DPIB)
			Teknik Otomotif	Teknik Kendaraan Ringan Otomotif (TKRO)
			Teknik Otomotif	Teknik dan Bisnis Sepeda Motor (TBSM)
			Teknik Komputer dan Informatika	Teknik Komputer dan Jaringan (TKJ)
			Teknik Mesin	Teknik Pemesinan (TP)
16	SMK Muhammadiyah 2 Borobudur	Swasta	Teknik Mesin	Teknik Mekanik Industri
			Teknik Otomotif	Teknik Kendaraan Ringan
			Teknik Otomotif	Teknik Bodi Otomotif
			Perhotelan dan Jasa Pariwisata	Perhotelan

17	SMK Muhammadiyah 2 Salam	Swasta	Teknik Komputer dan Informatika	Multimedia
			Teknik Elektronika	Teknik Audio Video
			Teknik Otomotif	Teknik Kendaraan Ringan Otomotif
			Teknologi Pesawat Udara	Electrical Avionics
18	SMK Muhammadiyah Bandongan	Swasta	Teknik Otomotif	Teknik Kendaraan Ringan Otomotif
			Teknik Komputer & Informatika	Teknik Komputer & Jaringan
			Farmasi	Farmasi Klinis & Komunitas
19	SMK Muhammadiyah Salaman	Swasta	Bisnis & Manajemen	Akuntansi & Keuangan Lembaga
			Bisnis & Manajemen	Otomatisasi & Tata Kelola Perkantoran
			Teknik Komputer & Informatika	Multimedia
			Pariwisata	Tata Boga
20	SMK Muhammadiyah Sawangan	Swasta	Teknologi Komunikasi & Informasi	Multimedia
			Tata Busana	Tata Busana
21	SMK Muhammadiyah Payaman Secang	Swasta	Teknik Otomotif	Teknik Kendaraan Ringan
22	SMK Muhammadiyah 1 Borobudur	Swasta	Teknik Komputer & Informatika	Teknik Komputer & Jaringan
			Tata Busana	Tata Busana
			Manajemen Perkantoran	Otomatisasi & Tata Kelola Perkantoran

			Akuntansi & Keuangan	Akuntansi & Keuangan Lembaga
			Bisnis & Pemasaran	Bisnis Daring & Pemasaran
23	SMK Muhammadiyah 2 Mertoyudan	Swasta	Agribisnis Tanaman	Agribisnis Tanaman Pangan dan Hortikultura
			Kemaritiman	Agribisnis Perikanan Air Payau dan Laut
			Kemaritiman	Teknika Kapal Penangkap Ikan
			Agribisnis Pengolahan Hasil Pertanian	Agribisnis Pengolahan Hasil Pertanian
24	SMK Muhammadiyah 2 Muntilan	Swasta	Teknologi Komputer & Informasi	Teknik Komputer & Jaringan
			Akuntansi & Keuangan	Perbankan Syariah
			Manajemen Perkantoran	Otomatisasi Tata Kelola Perkantoran
25	SMK Nurul Iman Muntilan	Swasta	Teknik Otomotif	Teknik Kendaraan Ringan Otomotif
			Teknik Komputer & Informatika	Teknik Komputer & Jaringan
26	SMK Pangudi Luhur Muntilan	Swasta	Teknik Konstruksi dan Properti	Desain Pemodelan dan Informasi Bangunan
			Teknik Mesin	Teknik Pemesinan
			Teknik Otomotif	Teknik Kendaraan Ringan Otomotif
			Seni Rupa	Desain Interior dan Teknik Furnitur
27	SMK Purnama Tempuran	Swasta	Teknik Mesin	Teknik Pemesinan
28	SMK Putra Bangsa Salaman	Swasta	Teknik Otomotif	Teknik Kendaraan Ringan Otomotif
			Teknik Otomotif	Teknik dan Bisnis Sepeda Motor

			Kuliner	Tata Boga
29	SMK Sanjaya Muntilan	Swasta	Teknik Mesin	Teknik Pemesinan
30	SMK Satya Pratama Salaman	Swasta	Akuntansi & Keuangan	Akuntansi & Keuangan Lembaga
			Bisnis & Pemasaran	Bisnis Daring & Pemasaran
31	SMK Syubbanul Wathon Tegalrejo	Swasta	Teknik Komputer & Informatika	Teknik Komputer & Jaringan
			Teknik Komputer & Informatika	Multimedia
			Tata Busana	Tata Busana
32	SMK Widya Teknik Kaliangkrik	Swasta	Teknik Otomotif	Teknik Kendaraan Ringan Otomotif
33	SMK YPT Muntilan	Swasta	Teknik Mesin	Teknik Pemesinan
34	SMK Al Qodiriyah Windusari	Swasta	Multimedia	Teknik Komputer dan Informatika
35	SMK Muhammadiyah Dukun	Swasta	Teknologi Informasi dan Komunikasi	Teknik Komputer dan Jaringan
			Bisnis dan Manajemen	Perbankan Syariah
36	SMK Ma'arif Walisongo Kajoran	Swasta	Teknik Komputer & Informatika	Rekayasa Perangkat Lunak
			Teknik Komputer & Informatika	Multimedia
			Manajemen Perkantoran	Otomatisasi & Tata Kelola Perkantoran
37	SMK Darul Muhtadin Wonoroto Windusari	Swasta	Agribisnis Pengolahan Hasil Pertanian	Agribisnis Pengolahan Hasil Pertanian
38	SMK Al Asyraf Bandongan	Swasta	Agribisnis Tanaman	Agribisnis Tanaman Pangan & Hortikultura
39	SMK Bumantara Muntilan	Swasta	Keperawatan	Asisten Keperawatan



			Farmasi	Farmasi Klinis & Komunitas
40	SMK Ihsanul Fikri	Swasta	Teknik Komputer & Informatika	Teknik Komputer & Jaringan
41	SMK Al Husain Salam	Swasta	Teknik Komputer & Informatika	Teknik Komputer & Jaringan
42	SMK Al Mubtadiin Candimulyo	Swasta	Teknik Otomotif	Teknik Kendaraan Ringan Otomotif
			Teknik Komputer dan Informatika	Teknik Komputer dan Jaringan
43	SMK Ma'arif Borobudur	Swasta	Kuliner	Tata Boga
44	SMK Syubbanul Wathon Secang	Swasta	Seni Rupa	Animasi
			Agribisnis Pengolahan Hasil Pertanian	Agribisnis Pengolahan Hasil Pertanian
			Akuntansi & Keuangan	Perbankan Syariah
45	SMK Al Qur'an dan Dakwah Alam Secang	Swasta	Agribisnis & Agroteknologi	Agribisnis Perikanan Air Tawar

Sumber: Dinas Pendidikan Kab. Magelang, 2022

### *Lulusan Lembaga Pendidikan Non-Formal*

Lulusan lembaga Pendidikan non-formal menjadi pendukung dan memperkuat percepatan DSP Borobudur. Lulusan Lembaga vokasi ini sebagai penyedia dari sumberdaya manusia dalam mendukung DSP Borobudur. Oleh karena itu, menjadi utama bahwa Pendidikan non-formal menjadi supplier tenaga kerja yang mendukung pariwisata. Hal ini dapat dilihat pada table 9.

**Tabel 9.** Jumlah Vokali Lembaga Pelatihan

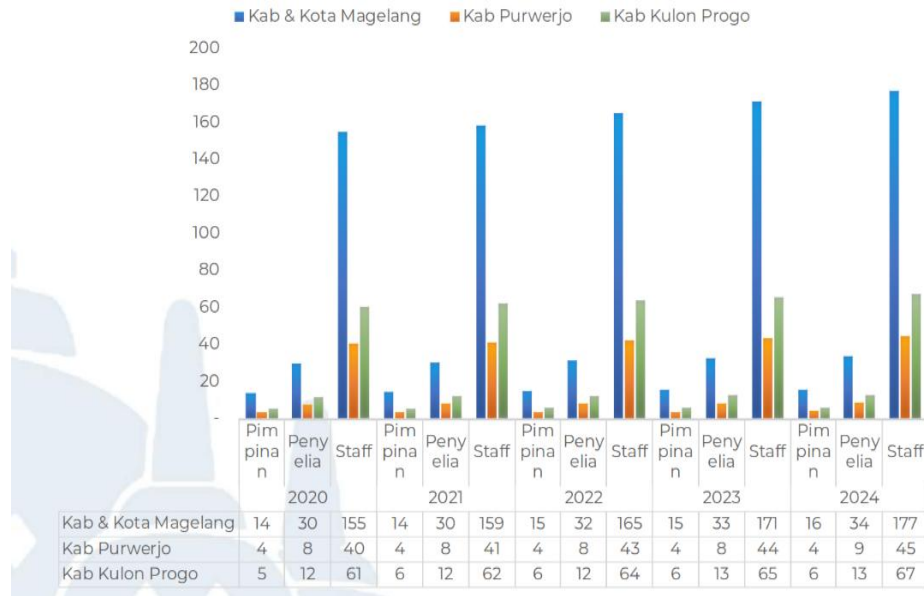
No	Nama Kejuruan	Program Latihan	Jumlah Instruktur	Kapasitas (Paket)	Ket
1	Teknik Otomotif	Service Sepeda Motor Konvensional	2 orang	2	1 orang Instruktur belum Dikdas
		Service Sepeda Motor Injeksi		2	
				1	

		Pemeliharaan kendaraan ringan sistem konvensional			
2	Bangunan	Meubelair	-	1	Instruktur Kosong
3	Teknik Manufaktur	Pengoperasiona Mesin Bubut	3 orang	3	
4	Teknik Las	Las SMAW Up/pf 1 g Las SMAW Up/Pf 3 G	1 orang	2 2	Belum Dikdas
5	Teknik Informasi dan Komunikasi	Perakitan komputer Desain grafis Practical Office Advance	3 orang	2 2 4	
6	Teknik Elektronika	Teknisi HP	1 orang	2	
7	Processing	Pembuatan Kue dan Roti	2 orang	5	
8	Garmen	Menjahit Dengan Mesin Lockstich Menjahit Pakaian Wanita Dewasa Asesten Pembuat Pakaian	1 orang	1 2 1	
9	Bisnis dan Manajemen	Administrasi Perkantoran Digital marketing	1 orang	4	
10	Refrigerasi	Teknisi Pendingin	1 orang	2	Belum Dikdas

Sumber: Dinas tenaga Kerja Kab. Magelang, 2022

### *Proyeksi Pelatihan yang Dilakukan Di Kabupaten Magelang*

Meskipun di atas sudah dijelaskan supplier tenaga kerja dari Pendidikan formal dan non-formal, namun juga diperlukan proyeksi pelatihan yang dilakukan di Kabupaten Magelang, Terutama proyeksi pelatihan berkaitan dengan berbagai kompetensi baik dari level pimpinan, penyelia, dan staf. Tentu saja proyeksi ini memandu dalam percepatan dan penyediaan tenaga kerja yang diperlukan dalam pengembangan DSP Borobudur. Kondisi ini dapat dilihat pada Gambar 26.



**Gambar 27.** Proyeksi Pelatihan yang Dilakukan di Kab. Magelang  
*Sumber: BOB, 2020*

**BAB 5. DAMPAK PENGEMBANGAN DAN PERLUASAN  
KAWASAN DSP BOROBUDUR TERHADAP  
PERLUASAN KESEMPATAN KERJA**

## BAB 5. DAMPAK PENGEMBANGAN DAN PERLUASAN KAWASAN DSP BOROBUDUR TERHADAP PERLUASAN KESEMPATAN KERJA

Analisis dampak ini dilakukan untuk melihat pengembangan dan perluasan DSP Borobudur terhadap perluasan kesempatan kerja. Skenario peningkatan investasi sebesar 19,30 persen pada propinsi yang terdapat DSP Borobudur salah satunya memberikan dampak terhadap pertumbuhan PDRB seluruh propinsi di Indonesia. Pertumbuhan positif yang terjadi pada propinsi di luar DSP menunjukkan bahwa aliran modal masuk ke DSP Borobudur turut memberikan *multiplier efek* ke wilayah lainnya.

Berdasarkan hasil kalkulasi CGE pada Tabel 10, bahwa dengan adanya peningkatan investasi dan operasi DSP Borobudur maka akan memberikan dampak pertumbuhan PDRB yang paling besar pada berbagai provinsi. Seperti provinsi Sulawesi Tengah, Bengkulu, Aceh, Sulawesi Utara dan Jawa Barat. Adanya investasi DSP Borobudur ini bukan hanya menumbuhkan perekonomian daerah yang menjadi provinsi DSP Borobudur berada, namun juga akan menumbuhkan provinsi lainnya. Hal ini disebabkan oleh adanya *linkage*, *multiflier* dan *spillovers* aktivitas dan transaksi ekonomi sektor pariwisata (sektor akomodasi, perhotelan, dan restoran serta industri makanan dan minuman) dengan sektor lainnya termasuk wilayah di provinsi DSP terhadap provinsi sekitarnya. Peningkatan investasi memang merupakan suatu aktivitas yang tetap perlu dijaga agar tetap tumbuh, mengingat hal itu mampu memberikan dampak positif terhadap provinsi lainnya.

Pada propinsi Nusa Tenggara Barat dan Nusa Tenggara Timur belum menunjukkan pertumbuhan ekonomi yang positif karena investasi yang besar di kedua wilayah tersebut belum dikonversi (terdapat *timelag*) menjadi kegiatan ekonomi yang menghasilkan

nilai tambah. Sehingga belum menciptakan multiplier terhadap output. Diperlukan strategi kebijakan atau stimulus non fiskal agar penciptaan modal melalui investasi di NTB dan di NTT segera berdampak terhadap nilai tambah ekonomi.

**Tabel 10.** Dampak Investasi yang Berasal dari PMTB di Kawasan DSP dan DPP terhadap Pertumbuhan Ekonomi

Propinsi	Pertumbuhan PDRB (%)	Propinsi	Pertumbuhan PDRB (%)
Aceh	0.07	NTB	-0.03
SumUt	0.01	NTT	-0.03
SumBar	-0.03	KalBar	0.03
Riau	-0.04	KalTengah	0.05
KepRi	-0.02	KalSel	-0.03
Jambi	-0.02	KalTim	-0.04
SumSel	0.03	KalUtara	0.06
Babel	0.03	SulUt	0.08
Bengkulu	0.08	Gorontalo	0.05
Lampung	-0.01	SulTeng	0.22
DKI_Jakarta	0.05	SulBar	-0.02
Banten	-0.02	SulSel	-0.04
JawaBarat	0.07	SulTenggara	0.01
JawaTengah	0.04	Maluku	0.02
DIYogya	0.02	MalukuUtara	0.02
JawaTimur	0.02	PapuaBarat	0.02
Bali	-0.01	Papua	0.01

Sumber: Kalkulasi Model CGE, 2022

Selain mengestimasi dampak investasi pada DSP Borobudur, juga dalam analisis ini melakukan kemampuan untuk melihat berbagai dampak ekonomi sektoral, salah satunya adalah dampak terhadap penyerapan tenaga kerja menurut sektor yang diklasifikasikan dalam Tabel Input Output. Tabel 11 menunjukkan hasil dari simulasi

dampak peningkatan investasi sebesar 19,30 persen terhadap penyerapan tenaga kerja. Dari hasil tersebut terlihat bahwa terjadi peningkatan penyerapan tenaga kerja khususnya pada sektor jasa-jasa, serta beberapa pada sektor manufaktur, pertambangan dan pertanian.

Peningkatan penyerapan tenaga kerja yang terjadi pada sektor akomodasi hotel dan restoran yakni mencapai 0,175 persen, sedangkan pada sektor jasa transportasi mencapai 0,15 persen. Peningkatan penyerapan tenaga kerja pada sektor akomodasi hotel dan restoran menyebabkan utilisasi pada sektor ini meningkat, sehingga berdampak terhadap meningkatnya permintaan bahan baku (input) bagi sektor tersebut. Peningkatan permintaan input pada sektor akomodasi hotel dan restoran membuat sektor industri makanan lain dan sektor industri minuman meningkatkan utilitasnya, sehingga penyerapan tenaga kerja pada kedua sektor tersebut mengalami peningkatan. Peningkatan penyerapan tenaga kerja yang terjadi pada sektor industri makanan lain mencapai sebesar 0,22 persen sedangkan pada sektor industri minuman sebesar 0,46 persen. Hal yang sama juga terjadi pada industri pengolahan buah yang mengalami peningkatan penyerapan tenaga kerja sebesar 0,39 persen.

Peningkatan penyerapan tenaga kerja dapat diilustrasikan misalnya jumlah tenaga kerja di sektor pariwisata sebesar 10 juta orang, maka dengan adanya investasi ada DSP dan DPP sebesar 19,3 persen akan menyebabkan penambahan jumlah tenaga kerja sebesar 0,175 persen atau 17.500 orang. Peningkatan penyerapan tenaga kerja diharapkan tidak hanya terjadi secara langsung pada sektor akomodasi, hotel dan restoran maupun jasa transportasi. Namun juga diharapkan terjadi pada berbagai sektor ekonomi lainnya yang terkait dengan kegiatan bidang usaha pariwisata. Hal ini menunjukkan bahwa investasi pada propinsi yang terdapat DSP dan DPP akan meningkatkan jumlah penyerapan tenaga kerja di

berbagai sektor. Apabila diagregasikan, maka akan menambah penyerapan jumlah tenaga kerja nasional.

**Tabel 11.** Dampak Investasi Asing dan Domestik (PMTB) di Kawasan DSP Borobudur terhadap Penyerapan Tenaga Kerja Sektoral

Sektor	% Labor	Sektor	% Labor	Sektor	% Labor
Tanaman Pangan Horti & Perkebunan	0.10	Ind Rokok	-0.225	Ind Lain	0.025
Peternakan	-0.035	Ind Tembaku Lain	-0.13	Listrik	-0.12
Susu	-0.05	Ind TPT	0.06	Gas Kota	-0.025
Unggas	0.2	Ind Kulit	0.01	Air	-0.05
JasaTani	0.075	Ind Alas Kaki	0	Pengelola Limbah	-0.07
Kehutanan	0.17	Ind Kayu	0.015	Bangunan	0.355
Perikanan	-0.055	Ind Kertas cetak	0.01	Sarana Tani	0.01
Batubara	0.04	Ind Kilang Mnyk	0	Jln Jmbtn Plabuhan	-0.005
MinyakBumi	0.02	Ind Kimia Pupuk	-0.04	Perdagangan	0.09
Gas Panas Bumi	0.015	Ind Plastik	0.025	Bengkel Oto	-0.12
Tambang Galian	0.05	Ind Pestisida	0.17	Jasa Transport	0.15
Tambang Garam	-0.045	Ind Farmasi	0.145	Akomodasi Resto Hotel	0.175



Sektor	% Labor	Sektor	% Labor	Sektor	% Labor
Jasa Tmbng Galian	0.02	Ind Obt Tradtl	0.12	Pnerbitan Siaran	0.005
Industri Daging	-0.255	Ind Karet	0.07	Jasa Komunika si	0.07
Ind Hsl ikan	0.08	Ind Kaca	0.085	Jasa TI	0.025
Ind peng Buah	0.39	Ind Smen Kramik	0.02	JasaKeuan g	0.17
Ind Mnyk Hwni Nabati	-0.11	Ind Besi Baja	0.125	RealEstate	-0.145
Ind Tepung Gandum	-0.215	Ind Logam	0.075	JasaProfe si	0.075
Ind Beras	-0.3	Ind Elktro Kom	0.015	JasaSewa	0
Ind Gula	-0.22	Ind Mobil	-0.005	Jasa Pmrnth	0.005
Ind Kopi	-0.31	Ind Spd Motor	-0.05	Jasa Pdidikan	-0.07
Ind teh	-0.22	Ind Kapal	0.025	Jasa Kesehatan	0.145
Ind Kedele	-0.315	Ind Kereta Api	0.02	Jas Seni Hibur	0.01
Ind Makanan Lain	0.22	Ind Pesawat	0.015	Jasa Lain	-0.17
Minuman	0.46	Ind Brg Non Logam	0.11		

Sumber: Kalkulasi Model CGE, 2022

**BAB 6. STRATEGI REKOMENDASI PENYIAPAN  
TENAGA KERJA DI KAWASAN  
DSP BOROBUDUR**

## Bab 6. STRATEGI REKOMENDASI PENYIAPAN TENAGA KERJA DI KAWASAN DSP BOROBUDUR

Sebagai upaya pemenuhan penyiapan tenaga kerja di Kawasan DSP, bahwa secara factual sebagian kebutuhan tenaga kerja Kawasan DSP Borobudur sudah harus segera dipenuhi Hal ini dirasa sangat urgen dalam rangka mempercepat proses pengembangan Kawasan. Tidak hanya dari yang eksisting namun juga proyeksi dari yang akan datang sesuai dengan masterplan pengembangan DSP Borobudur. Oleh karena itu, perlunya strategi penyiapan tenaga kerja di DSP Borobudur ini dibagi menjadi dua, yaitu strategi jangka pendek dan srategi jangka panjang. Strategi jangka pendek digunakan untuk memenuhi kebutuhan tenaga kerja yang sudah mendesak dalam rangka percepatan dan realisasi bersifat temporary dan segera ambil putusan dalam satu siklus bisnis, sedangkan startegi jangka panjang dapat digunakan untuk memenuhi kebutuhan tenaga kerja 10 tahun ke depan.

### Strategi Jangka Pendek

Ada beberapa hal yang dapat diupayakan untuk memenuhi kebutuhan tenaga kerja di DSP Borobudur dalam jangka pendek, yaitu penyelenggaraan *short course*, pengadaan berbagai pelatihan yang mendukung terhadap pengembangan DSP Borobudur. Perlu dilakukan sosialisasi kebijakan atau program ini, kepada masyarakat agar aware terhadap PSN ini. Jika akan dilakukan peltih, penyusunan modul sertifikasi untuk guru, serta pengembangan LMS (*Learning Management System*).

Pada rekomendasi program penyelenggaraan *short course*, lulusan SMK diberikan *short course* sesuai dengan standar kompetensi yang dibutuhkan oleh pelaku usaha jasa pariwisata di berbagai bidang. Bisa kuliner, pakaian, ekonomi kreatif. Pembekalan ini berupa *hardskill* dan *softskill*. *Short course* ini

dapat diselenggarakan oleh OPD terkait seperti BLK, ataupun Dinas Ketenagakerjaan bekerjasama dengan pelaku industri serta perguruan tinggi.

Salah satu kendala yang dihadapi dalam program pelatihan untuk calon tenaga kerja yang akan direkrut adalah, selama ini kuota pelatihan yang disediakan oleh BLK sangatlah terbatas. Hanya sekitar 25 peserta, sedangkan calon tenaga kerja yang perlu dilatih mencapai ratusan bahkan ribuan. Di sisi lain, para pelaku usaha yang akan merekrut karyawan dalam jumlah banyak tersebut saat ini masih dalam proses konstruksi sehingga belum memiliki fasilitas untuk melatih calon karyawan. Dengan demikian, kiranya sektor pariwisata urgensinya adalah mempercepat proses pembangunan melalui penguatan sumberdaya ekonomi.

Karenanya untuk mensiasati hal tersebut, dapat diupayakan pengadaan mesin tekstil sebagai sarana pelatihan para calon tenaga kerja. Berdasarkan informasi dari BUPP, mesin yang diperlukan sebagai sarana latihan tidak harus mesin yang terbaru dan berteknologi tinggi, mesin dengan kapasitas sederhana pun sudah cukup untuk latihan.

Upaya lain yang juga dapat dilakukan dalam jangka pendek adalah penyusunan modul sertifikasi untuk para pengajar (guru) jurusan tata busana sehingga guru memahami materi sertifikasi yang dibutuhkan oleh dunia industri dari para siswanya. Modul sertifikasi yang paling dibutuhkan adalah modul sertifikasi kejuruan tekstil. Penyusunan modul ini merupakan upaya menyisipkan materi-materi terkait tekstil pada kejurusan SMK yang dekat dengan kejuruan tekstil di Kabupaten Kendal (Kejuruan Tata Busana). Selain itu, perlu dilakukan beberapa kegiatan yang memperkuat dalam pengambila policy sebagai berikut:

- Mengembangkan SKKNI berbasis kebutuhan industri (*demand based*), dengan target pelaksanaan tahun 2022 s.d. tahun 2024.

- Mengembangkan kurikulum pelatihan yang *link and match*, melakukan harmonisasi dini dengan pelaku usaha dan calon investor untuk mempersiapkan pelatihan
- Mengembangkan program pelatihan peningkatan produktivitas di BLK, dengan target pelaksanaan tahun 2022 s.d. tahun 2024.
- Mengembangkan kurikulum pelatihan tingkat teknisi dan ahli, dengan target pelaksanaan tahun 2022 s.d. tahun 2024.
- Melaksanakan pelatihan di sektor prioritas (manufaktur, konstruksi dan jasa industri)
- *Relationship* untuk Meningkatkan Kemitraan dan Kolaborasi dengan *Stakeholders* Dalam Rangka Memperkuat Kinerja BLK dan Institusi Pendidikan
- Melakukan sosialisasi konsep dan perencanaan dari level pusat, gubernur, bupati hingga pelaksana teknis. Hal ini agar OPD atau SKPD terkait dapat merespon sesuai kebutuhan. Terutama dalam pelatihan yang kompetensi vokasinya sangat terbatas.

## Strategi Jangka Panjang

Strategi yang dilakukan dalam jangka Panjang, Salah satu strategi yang dapat diupayakan untuk penyiapan tenaga kerja di Kawasan DSP Borobudur dalam jangka panjang diantaranya adalah (i) pembentukan kejuruan baru sesuai dengan pariwisata, yaitu prodi program studi dan industri makanan. Hingga saat ini meskipun kebutuhan terbesar tenaga kerja di DSP Pariwisata lebih kompetensi dan ekonomi kreatif termasuk hospitality, keramahan, dll. Menurut informasi BUPP-KIK, kebutuhan tenaga kerja di Kabupaten Kendal terhadap ketiga sektor tersebut akan berlangsung dalam jangka panjang selama beberapa tahun ke depan, karena perlu dibentuk kejuruan baru sebagai bentuk dukungan *supply* tenaga kerja yang kompeten untuk KIK. Agar pembentukan kurikulum kejuruan baru tersebut efektif dan sesuai

dengan kebutuhan dunia usaha (baik kejuruan vokasi di level SMK, maupun kejuruan vokasi di level perguruan tinggi (DIII)), maka perlu ada koordinasi yang baik antara *stake holder* terkait, dalam hal ini adalah Dinas Pendidikan atau Kementerian Pendidikan, Dinas Tenaga kerja, Kebudayaan, Riset, dan Teknologi (untuk perguruan tinggi vokasi), Dinas Ketenagakerjaan atau Kementerian Ketenagakerjaan, serta dunia industri dalam hal ini pelaku usaha terkait dengan pariwisata, misalnya hotel dll.

## DAFTAR PUSTAKA

## Daftar Pustaka

- Adisasmita, R. 2006. *Pembangunan Pedesaan Dan Perkotaan.Graha Ilmu*.Yogyakarta
- Alpharesy, M. A., Anna, Z., & Yustiati, A. 2012. Analisis pendapatan dan pola pengeluaran rumah tangga nelayan buruh di wilayah pesisir Kampak Kabupaten Bangka Barat. *Jurnal Perikanan Kelautan*, 3(1).
- Azizah, E. W., Sudarti, S., & Kusuma, H. 2018. Pengaruh pendidikan, pendapatan perkapita dan jumlah penduduk terhadap kemiskinan di Provinsi Jawa Timur. *Jurnal Ilmu Ekonomi JIE*, 2(1), 167-180.
- BPKM (2022). Diakses melalui situs [https://nswi.bkpm.go.id/data\\_statistik](https://nswi.bkpm.go.id/data_statistik) pada bulan Agustus 2022.
- BPS Kabupaten Penajam Paser Utara (2020). *Buku Statistik Perhotelan Tahun 2020 Kabupaten Penajam Paser Utara*. BPS Kabupaten Penajam Paser Utara: Flores, NTT. Diakses melalui <https://manggaraibaratkab.bps.go.id/subject/16/pariwisata.html#subjekViewTab3> pada bulan Agustus 2022.
- BPS Kabupaten Penajam Paser Utara (2022). Diakses melalui situs:
- BPS Nusa Tenggara Timur (2022). Diakses melalui situs: <https://ntt.bps.go.id/subject/16/pariwisata.html#subjekViewTab3> pada bulan Agustus 2022.
- Dengah, S., Rimate, V., & Niode, A. 2014. Analisis Pengaruh Pendapatan Perkapita dan Jumlah Penduduk terhadap Permintaan Perumahan Kota Manado Tahun 2003-2012. *Jurnal Berkala Ilmiah Efisiensi*, 14(3).
- Dinas Sosial, 2021. KPJ. <https://jakarta.go.id/kpj>. Diakses pada tanggal 26 Juli 2022
- Diyati, H., Muhyadi, M. 2014. Peran Kepemimpinan Kepala Sekolah Dalam Pengembangan Budaya Sekolah Di Sdn Kwayuhan, Kecamatan Minggir, Sleman. *Jurnal Akuntabilitas Manajemen Pendidikan*, 2(1), 28-43.
- Driyarkara. 1980. *Tentang Pendidikan*. Jakarta: Kanisius.
- Eliana, S. K. M., Eliana, S. K. M., Sumiati, S., & Sumiati, S. 2016. *Kesehatan Masyarakat*.
- Fatimah, N., & Syamsiyah, N. 2018. Proporsi Pengeluaran Rumah Tangga Petani Padi di Desa Patimban, Kecamatan Pusakanagara, Kabupaten Subang, Jawa Barat. *MIMBAR AGRIBISNIS: Jurnal Pemikiran Masyarakat Ilmiah Berwawasan Agribisnis*, 4(2), 184-196.
- Firmansyah , Mohammad Agus dan Ady Soejoto. 2016. Pengaruh Indeks Pembangunan Manusia (IPM) dan Tingkat Pengangguran Terhadap Pertumbuhan Ekonomi di Kabupaten Bojonegoro. (E Jurnal Unesa : JUPE Volume 4 No 3).
- Gunawan, I. 2013. *Metode penelitian kualitatif*. Jakarta: Bumi Aksara, 143, 32-49.



- <https://mangaraibaratkab.bps.go.id/subject/16/pariwisata.html#subjekViewTab3> pada bulan Agustus 2022.
- Ibrahim, R. 2015. Pendidikan Multikultural: Pengertian, Prinsip, dan Relevansinya dengan Tujuan Pendidikan Islam. *Addin*, 7(1)
- Idris, Z. 1987. *Dasar-dasar Kependidikan*. Padang: Angkasa Raya.
- Izzah, Nurul. 2015. Analisis Pengaruh Indeks Pembangunan Manusia (IPM) dan Inflasi Terhadap Pertumbuhan Ekonomi di Provinsi Riau Tahun 1994-2013. (E Jurnal IAIN Padangsidempuan : At-tijarah Volume 1 No 2 : 156-172).
- Kementerian Pendidikan Republik Indonesia (2020). *Peraturan Menteri Pendidikan Nomor 26 Tahun 2020 tentang Organisasi dan Tata Kerja Unit Pelaksana Teknis Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan*. Jakarta.
- Kementerian Sekretariat Negara (2018). *Peraturan Presiden Nomor 32 Tahun 2018 tentang Badan Otorita Pengelola Kawasan Pariwisata Labuan Bajo Flores*. Jakarta.
- Labuan Bajo Flores Tourism Authority. (2022, Juli 22). *Pengembangan Pariwisata di Hutan Bowosie NTT Akan Serap 10 Ribu Tenaga Kerja*. Diakses dari Website Labuan Bajo Flores Tourism Authority: [https://labuanbajoflores.id/detail\\_berita?id=61](https://labuanbajoflores.id/detail_berita?id=61)
- Mankiw, G. N. 2006. *Principles of Economics: Pengantar Ekonomi Makro*(Ed. 3). Jakarta: Salemba Empat.
- Muhadjir Noeng. 1998. *Metodologi Penelitian Kualitatif*. Yogyakarta: Rake Sarasin
- Muqorrobin, M. 2017. Pengaruh Indeks Pembangunan Manusia (IPM) Terhadap Pertumbuhan Ekonomi Provinsi Jawa Timur. *Jurnal Pendidikan Ekonomi (JUPE)*, 5(3).
- Muqorrobin, M. 2017. Pengaruh Indeks Pembangunan Manusia (IPM) Terhadap Pertumbuhan Ekonomi Provinsi Jawa Timur. *Jurnal Pendidikan Ekonomi (JUPE)*, 5(3).
- Nasehudin, T. S., & Gozali, N. 2012. *Metode penelitian kuantitatif*.
- Nasikun. 2001. *Diktat Mata Kuliah: Isu dan Kebijakan Penanggulangan Kemiskinan*. Magister Administrasi Publik. Universitas Gadjah Mada, Yogyakarta.
- Nim, A., Nugrahaningsih, N., Yuni, R. 2019. Strategi Marketing Politik Calon Kepala Desa Pada Pemilihan Kepala Desa Di Desa Sebasbas Kecamatan Nanga Mahap Kabupaten Sekadau Tahun 2013. *ASPIRASI-Jurnal Ilmu Politik*, 7(3).
- Novalia, S. 2018. *Meningkatnya Pengangguran di Ibu Kota Jakarta*. Yogyakarta: UMY
- Panjaitan, M. N. Y., & Wardoyo, W. 2017. Faktor-faktor yang mempengaruhi inflasi di Indonesia. *Jurnal Ilmiah Ekonomi Bisnis*, 21(3).
- Prabowo, H., & Poerwono, D. 2011. *Analisis Faktor yang Mempengaruhi Keputusan Tenaga Kerja Desa untuk Bekerja di Kegiatan Non-*

- Pertanian (Studi Kasus: Kabupaten Pekalongan)* (Doctoral dissertation, Universitas Diponegoro).
- Pradiasari, A. 2010. *Perumahan Golf Residence 2 Graha Candi Golf Semarang* (Doctoral dissertation, Jurusan Arsitektur Fakultas Teknik Undip).
- Rijali, A. 2019. *Analisis data kualitatif*. Alhadharah: Jurnal Ilmu Dakwah, 17(33), 81-95.
- Salim, E. 1980. *Pembangunan Ekonomi dan Pemerataan*. Jakarta: Idayu.
- Sedarmayanti. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: PT Refika Aditama.
- Shryock, H.S. and J.S. Siegel. 1976. *The Methods and Materials of Demography*. New York: Academic Press
- Statistik, B. P. 2020. *Indeks pembangunan manusia*. Retrieved Februari, 18.
- Sumarsono, S. 2003. *Ekonomi Manajemen Sumber Daya Manusia dan Ketenagakerjaan*. Yogyakarta : Graha Ilmu.
- Tanjung, H. 2017. Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Pada Dinas Sosial Dan Tenaga Kerja Kota Medan. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 15(1).
- Todaro, M. P. C., 2004. *Pembangunan Ekonomi di Dunia Ketiga. Edisi Kedelapan*. Jakarta: Penerbit Erlangga
- Yacoub, Y. 2010. Pengaruh Tingkat pengangguran terhadap tingkat kemiskinan kabupaten/kota di provinsi Kalimantan Barat. *Jurnal Eksos*. 8(3)

