



**STRATEGI DINAS KEPEMUDAAN OLAHRAGA DAN PARIWISATA
(DISPORAPAR) DALAM PENINGKATAN SUMBER DAYA MANUSIA
(SDM) PENGELOLA PARIWISATA KABUPATEN TEGAL TAHUN 2023**

SKRIPSI

**Diajukan dalam rangka penyelesaian Studi Strata (S1) untuk mencapai gelar
Sarjana Ilmu Pemerintahan pada Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik**

Universitas Pancasakti Tegal

Oleh

ANGGUN NOER MAULIDA

NPM : 2119500068

**PROGRAM STUDI ILMU PEMERINTAHAN
FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN ILMU POLITIK
UNIVERSITAS PANCASAKTI TEGAL**

2024

SURAT KEASLIAN

Yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : Anggun Noer Maulida

NIM : 2119500068

Jenjang : Strata Satu (S1)

Menyatakan bahwa Skripsi dengan judul **“STRATEGI DINAS KEPEMUDAAN OLAHRAGA DAN PARIWISATA (DISPORAPAR) DALAM PENINGKATAN SUMBER DAYA MANUSIA (SDM) PENGELOLA PARIWISATA KABUPATEN TEGAL TAHUN 2023”** adalah benar – benar hasil penelitian saya sendiri kecuali pada bagian – bagian yang dirujuk pada sumbernya.

Apabila dikemudian hari ditemukan plagiat atau meniru hasil penelitian orang lain yang tingkat kemiripannya 90% dan muncul permasalahan terkait penelitian yang telah dilakukan oleh saya, maka saya bertanggung jawab secara keseluruhan SKRIPSI ini.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenar – benarnya dan penuh kesadaran.

Tegal, 20 Juni 2024

Yang memberi pernyataan,



Anggun Noer Maulida

NPM. 2119500068



**STRATEGI DINAS KEPEMUDAAN OLAHRAGA DAN PARIWISATA
(DISPORAPAR) DALAM PENINGKATAN SUMBER DAYA MANUSIA
(SDM) PENGELOLA PARIWISATA KABUPATEN TEGAL TAHUN 2023**

Diajukan sebagai salah satu syarat dalam rangka penyelesaian Studi Strata (S1)
untuk mencapai gelar Sarjana Ilmu Pemerintahan di Program Studi Ilmu
Pemerintahan Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Pancasakti Tegal

Oleh:

Anggun Noer Maulida

NPM. 2119500068

Tegal, 20 Juni 2024

Telah disetujui oleh,

Dosen Pembimbing I

Dra. Erny Rosyanti, M.Si
NIPY 3852391959

Dosen Pembimbing II

Akhmad Habibullah, M.IP.
NIPY 31462211994

Mengetahui,
Ketua Program Studi Ilmu Pemerintahan
Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik





YAYASAN PENDIDIKAN PANCASAKTI
UNIVERSITAS PANCASAKTI TEGAL
FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN ILMU POLITIK
PROGRAM STUDI ILMU PEMERINTAHAN (Terakreditasi B)

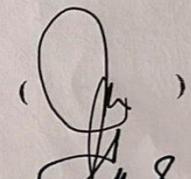
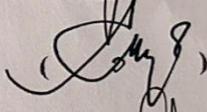
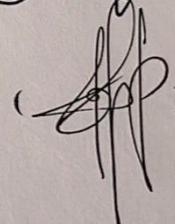
PENGESAHAN SKRIPSI

**STRATEGI DINAS KEPEMUDAAN OLAHRAGA DAN PARIWISATA
(DISPORAPAR) DALAM PENINGKATAN SUMBER DAYA MANUSIA
(SDM) PENGELOLA PARIWISATA KABUPATEN TEGAL TAHUN 2023**

Telah dipertahankan di hadapan Sidang Dewan Penguji Skripsi Fakultas Ilmu
Sosial dan Ilmu Politik Universitas Pancasakti Tegal

Pada Hari : Kamis

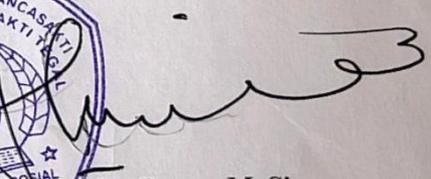
Tanggal : 20 Juni 2024

- | | | |
|------------------------|---|---|
| 1. Ketua Dewan Penguji | :Dra.Hj.Sri Sutjiatmi, M.Si.
(NIP 196305271988032001) | () |
| 2. Anggota Penguji 1 | :Dra. Erny Rosyanti, M.SI
(NIPY 3852391959) | () |
| 4. Anggota Penguji II | :Akhmad Habibullah, M.IP.
(NIPY 314622111994) | () |

Mengetahui,

Dekan Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik




Sugiharto, M. Si.
NIPY 14251921973

MOTTO

“ Jika kamu sedang berbuat baik (berarti) kamu sedang berbuat baik untuk dirimu sendiri”

“Harta dilihat darimana dan untuk apa, Jabatan dilihat dari ukuran apa yang telah diberikan bukan apa yang diterima”

“Jadilah perempuan yang bisa mandiri, pekerja keras, ulet, tangguh, dan yang pasti bisa diandalkan”

PERSEMBAHAN

Diiringi dengan rasa syukur atas seluruh proses penulisan skripsi, terkhusus saya persembahkan skripsi ini untuk :

1. Allah SWT sebagai rasa syukur atas segala nikmat berupa pertolongan, petunjuk dan ridho-Nya sehingga saya senantiasa diberikan kesempatan, kesehatan, serta umur panjang sampai akhir penulisan skripsi ini
2. Terima kasih untuk kedua orang tua saya, Bapak Supriyanto dan Ibu Arum Ristiani yang selalu mendidik saya serta tidak pernah berhenti mendoakan kesuksesan saya untuk hal apapun.
3. Terima kasih kepada kakak dan adik saya yang tercinta, Fauzi Wijayanto dan Fariz Mahardika Nur Fahmi yang selalu mendukung saya dalam menuntut ilmu dan penyemangat saya dalam menggapai cita-cita.
4. Terima kasih kepada para rekan kerja sekaligus sahabat saya, Dien, Novalis, Khaedar, Sekar, Aniek, Umu, Rina, Intan, Ayu, yang sudah memberikan motivasi sekaligus *support* sehingga saya dapat menyelesaikan studi dan skripsi ini tepat waktu.
5. Terimakasih untuk dosen pembimbing yang sudah sangat sabar dalam hal mengarahkan dan membimbing saya dalam menyelesaikan skripsi ini dan keluarga besar FISIP UPS TEGAL.

KATA PENGANTAR

Puji syukur penulis panjatkan kehadiran Allah SWT yang telah memberikan rahmat, hidayah dan Inayah-Nya kepada penulis, sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini. Pada kesempatan kali ini penulis mengucapkan terimakasih kepada pihak-pihak yang telah memberi bantuan, masukan, dan dorongan sehingga dapat terselesaikannya skripsi ini. Ucapan terimakasih penulis sampaikan khususnya kepada:

1. Bapak Dr. Taufiqulloh, M. Hum. Selaku Rektor Universitas Pancasakti Tegal yang telah memberikan kesempatan kepada penulis untuk menempuh studi di Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Pancasakti Tegal
2. Bapak Unggul Sugiharto, M.Si. selaku Dekan Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Pancasakti Tegal
3. Bapak Akhmad Habibullah, M.IP selaku Ketua Program Studi Ilmu Pemerintahan Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Pancasakti Tegal dan sekaligus Dosen Pembimbing 1 yang telah memberikan bimbingan, petunjuk, dan pengarahan hingga selesainya skripsi ini
4. Ibu Dra. Erny Rosyanti, M.Si selaku Dosen Pembimbing II, yang juga telah memberikan bimbingan, petunjuk dan pengarahan hingga selesainya skripsi ini

5. Bapak dan Ibu Dosen serta Karyawan Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Pancasakti Tegal
6. Terimakasih untuk teman-teman Ilmu Pemerintahan angkatan 2019 kelas ekstensi semoga sukses dan sehat selalu dimana kalian berada.
Namun Penulis menyadari bahwa penulisan skripsi ini masih terdapat kekurangan, karena keterbatasan penulis, harapan penulis skripsi ini dapat memberikan manfaat bagi penulis, pembaca khususnya di lingkungan Fakultas

Tegal, 20 Juni 2024

Penulis

ABSTRAK

Nama : Anggun Noer Maulida NPM : 2119500068 Judul : **STRATEGI DINAS KEPEMUDAAN OLAHRAGA DAN PARIWISATA (DISPORAPAR) DALAM PENINGKATAN SUMBER DAYA MANUSIA (SDM) PENGELOLA PARIWISATA KABUPATEN TEGAL TAHUN 2023.** Skripsi, Ilmu Pemerintahan Universitas Pancasakti Tegal. Pembimbing 1: Dra. Erny Rosyanti, M.Si. dan Pembimbing II: Akhmad Habibullah, M.IP

Sektor Pariwisata semakin hari semakin menunjukkan peran pentingnya dalam pembangunan perekonomian Indonesia. Pariwisata tidak hanya memberikan kontribusi terhadap pembangunan, namun juga telah mampu menjadi salah satu ujung tombak penghasil devisa negara. Pada bidang pariwisata, strategi peningkatan SDM (sumber daya manusia) pariwisata bertujuan untuk memperbaiki komposisi SDM (sumber daya manusia) pariwisata dengan merekrut SDM (sumber daya manusia) berpendidikan pariwisata yang dapat mengisi kebutuhan instansi pemerintahan yang terkait dengan skala prioritas pendidikan, meningkatkan penyelenggaraan pendidikan dan pelatihan (Diklat) yang efektif bagi pegawai yang baru bergabung sehingga mewujudkan SDM (sumber daya manusia) yang berkualitas dan memperbesar kreativitas pengelolaan potensi pariwisata, mendorong terbentuknya kelompok sadar wisata dengan tugas dan fungsi utama yaitu memberikan penyuluhan kepada masyarakat di sekitarnya untuk mewujudkan pengelolaan terhadap daya tarik wisata yang terdapat dilingkungan tersebut. Tujuan Penelitian ini adalah untuk mengetahui bagaimana strategi peningkatan SDM Pariwisata Kabupaten Tegal oleh Disporapar Kabupaten Tegal tahun 2023. Metode penelitian yang digunakan adalah metode penelitian kualitatif dengan teknik observasi, wawancara, dan dokumentasi serta teknik analisis data melalui reduksi data, penyajian data, dan kesimpulan data. Hasil penelitian menunjukkan bahwa strategi peningkatan SDM Pariwisata oleh Disporapar Tegal sudah dikatakan berhasil karena menggunakan teori peningkatan SDM Pariwisata menurut (Robert, 2002:54) hanya saja ada sedikit program-program yang belum terealisasikan.

Kata Kunci : Strategi, Peningkatan SDM

ABSTRACT

Name: Anggun Noer Maulida, NPM: 2119500068 Title: **STRATEGY OF YOUTH, SPORTS AND TOURISM SERVICE (DISPORAPAR) IN IMPROVING HUMAN RESOURCES (HR) FOR TOURISM MANAGEMENT IN TEGAL REGENCY IN 2023**. Thesis, Government Science, Pancasakti University, Tegal. Supervisor I: Dra. Erny Rosyanti, M.Sc. and Supervisor II: Akhmad Habibullah, M.IP

The tourism sector is increasingly showing its important role in the development of the Indonesian economy. Tourism not only contributes to development, but has also been able to become one of the spearheads of the country's foreign exchange earnings. In the tourism sector, the strategy to improve tourism human resources (HR) aims to improve the composition of tourism human resources (HR) by recruiting tourism-educated human resources (human resources) who can fill the needs of government agencies related to the education priority scale, improving education delivery, and effective training (Training) for newly joined employees so as to create quality human resources (HR) and increase creativity in managing tourism potential, encouraging the formation of tourism awareness groups with the main task and function of providing education to the surrounding community to realize management of tourist attractions in the area. The aim of this research is to find out the strategy for increasing Tegal Regency Tourism Human Resources by the Tegal Regency Disporapar and Tourism Department in 2023. The research method used is a qualitative research method using observation, interview and documentation techniques as well as data analysis techniques through data reduction, data presentation and data conclusions. The research results show that the strategy to increase tourism human resources by the Tegal Disporapar has been said to be successful because it uses the theory of increasing tourism human resources according to (Robert, 2002: 54), but there are a few programs that have not been realized.

Keywords: Strategy, HR Improvement

DAFTAR ISI

SURAT KEASLIAN	i
PENGESAHAN SKRIPSI.....	Error! Bookmark not defined.
MOTTO	ii
PERSEMBAHAN	v
KATA PENGANTAR.....	vi
ABSTRAK	viii
ABSTRACT.....	ix
DAFTAR ISI.....	x
DAFTAR TABEL	xii
DAFTAR GAMBAR.....	xiii
BAB 1	1
PENDAHULUAN	1
I.1 Latar Belakang	1
I.2 Rumusan Masalah	17
I.3 Tujuan Penelitian	17
I.4 Manfaat Penelitian	17
BAB II.....	19
TINJAUAN PUSTAKA.....	19
II.1 Kerangka Teori	19
II.1.1 Penelitian Terdahulu	19
II.1.2 Strategi	24
II.1.3 Pengertian Peningkatan SDM (Sumber Daya Manusia)	30
II.1.4 Pariwisata	45
II.2 Definisi Konsep	52
II.3 Pokok-Pokok Penelitian	53
II.4 Alur Pikir	54
BAB III.....	56
METODE PENELITIAN.....	56
III.1 Tipe Penelitian	56
III.2 Jenis dan Sumber Data	57
III.3 Lokus Penelitian	58

III.4	Informan Penelitian	58
III.5	Teknik Pengumpulan Data	59
III.6	Teknik dan Analisis Data	61
BAB IV	63
DESKRIPSI WILAYAH PENELITIAN		63
IV.1	Gambaran Umum Obyek Penelitian.....	63
IV.1.1	Sejarah Kabupaten Tegal.....	63
IV.1.2	Letak Geografis Kabupaten Tegal	66
IV.1.3	Tugas dan Fungsi DISPORAPAR Kabupaten Tegal.....	68
IV.1.4	Gambaran Umum dan Satuan Kerja/Sub Unit Badan Publik	68
IV.1.5	Visi dan Misi.....	69
IV.1.6	Struktur Organisasi	69
BAB V	Error! Bookmark not defined.
HASIL DAN PEMBAHASAN		Error! Bookmark not defined.
V.1	Hasil Penelitian.....	Error! Bookmark not defined.
V.1.1	Pendidikan	Error! Bookmark not defined.
V.1.2	Pelatihan	Error! Bookmark not defined.
V.1.3	Potensi Wisata	Error! Bookmark not defined.
V.2	Hasil Pembahasan.....	Error! Bookmark not defined.
V.2.1	Strategi Peningkatan SDM Pariwisata Kabupaten Tegal oleh DISPORAPAR Kabupaten Tegal tahun 2023	Error! Bookmark not defined.
BAB VI	Error! Bookmark not defined.
PENUTUP.....		Error! Bookmark not defined.
VI.1	Kesimpulan.....	Error! Bookmark not defined.
VI.2	Saran	Error! Bookmark not defined.
DAFTAR PUSTAKA.....		Error! Bookmark not defined.
LAMPIRAN.....		Error! Bookmark not defined.

DAFTAR TABEL

Tabel 1.1 Daftar Nama ASN pada DISPORAPAR.....	4
Tabel 1.2 Daftar Nama Tenaga Disporapar Kabupaten Tegal.....	5
Tabel 1.3 Potensi Desa Wisata Kabupaten Tegal	16
Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu	19
Tabel 3.1 Informan Penelitian.....	58
Tabel 4.1 Nama Pejabat Disporapar Kabupaten Tegal	69

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Alur Pikir.....	55
Gambar 3.1 Skema Proses Analisis Data.....	62
Gambar 4.1 Peta Kabupaten Tegal.....	67
Gambar 4.2 Kantor Disporapar Kabupaten Tegal.....	67
Gambar 5.1 Gambar Tampilan depan Kepo Sate Tegal	104
Gambar 5.2 Gambar Tampilan Menu Kepo Sate Tegal.....	105

BAB 1

PENDAHULUAN

I.1 Latar Belakang

Sektor Pariwisata semakin hari semakin menunjukkan peran pentingnya dalam pembangunan perekonomian Indonesia. Pariwisata tidak hanya memberikan kontribusi terhadap pembangunan, namun juga telah mampu menjadi salah satu ujung tombak penghasil devisa negara. (Disporapar Kab. Tegal, 2023)

Pembangunan kepariwisataan dikembangkan dengan pendekatan pertumbuhan dan pemerataan ekonomi untuk kesejahteraan rakyat dan pembangunan yang berorientasi pada pengembangan wilayah, yang bertumpu kepada masyarakat, dan bersifat memberdayakan masyarakat yang mencakup berbagai aspek, seperti sumber daya manusia, pemasaran, destinasi, ilmu pengetahuan dan teknologi, keterkaitan lintas sektor, kerja sama antar negara, pemberdayaan usaha kecil, serta tanggung jawab dalam pemanfaatan sumber kekayaan alam dan budaya. (Rahmah Muthia, 2018)

Namun pembangunan tidak hanya untuk kemakmuran semata, harus diimbangi dengan menciptakan pariwisata yang berkualitas, yaitu mampu menciptakan lapangan kerja, menumbuhkan perekonomian daerah setempat, mengentaskan kemiskinan dan mampu menjaga lingkungan hidup. (Disporapar Kab. Tegal, 2023)

Selain itu, pembangunan kepariwisataan harus tetap memperhatikan jumlah penduduk. Jumlah penduduk akan menjadi salah satu modal utama dalam pembangunan kepariwisataan pada masa sekarang dan yang akan datang karena memiliki fungsi ganda, di samping sebagai aset sumber daya manusia, juga berfungsi sebagai sumber potensi wisatawan nusantara. Dengan demikian, pembangunan kepariwisataan dapat dijadikan sarana untuk menciptakan kesadaran akan identitas nasional dan kebersamaan dalam keragaman. (Rahmah Muthia, 2018)

DISPORAPAR (Dinas Kepemudaan Olahraga dan Pariwisata) Kabupaten Tegal dalam meningkatkan SDM (Sumber Daya Manusia) pariwisata di sini adalah sebagai Koordinator. Di mana koordinator yang dimaksud adalah mengatur dan mengkonsepsikan dari suatu kegiatan yang akan dilaksanakan dengan cara meningkatkan strategi.

Pariwisata sebagai stimulator adalah pemerintah yang dapat menstimulasi segenap pemangku kepentingan untuk terlibat dalam meningkatkan sector pariwisata, menciptakan strategi untuk membangun dan mengembangkan obyek dan daya tarik wisata.

SDM (sumber daya manusia) pariwisata didefinisikan sebagai keseluruhan aspek manusia pendukung terlaksananya kegiatan wisata yang memiliki tujuan memenuhi kebutuhan serta menciptakan kepuasan wisatawan dan memberi dampak positif kepada

perekonomian, kesejahteraan, kelestarian di lingkungan wisata dan kebudayaannya. Peran dari SDM pariwisata adalah sebagai penggerak kelangsungan industri, sebagai pelaku utama terciptanya pengalaman berkunjung dan sebagai penentu daya saing industri pariwisata. (Setiawan, 2016)

Pada bidang pariwisata, strategi peningkatan SDM (sumber daya manusia) pariwisata bertujuan untuk memperbaiki komposisi SDM (sumber daya manusia) pariwisata dengan merekrut SDM (sumber daya manusia) berpendidikan pariwisata yang dapat mengisi kebutuhan instansi pemerintahan yang terkait dengan skala prioritas pendidikan, meningkatkan penyelenggaraan pendidikan dan pelatihan (Diklat) yang efektif bagi pegawai yang baru bergabung sehingga mewujudkan SDM (sumber daya manusia) yang berkualitas dan memperbesar kreativitas pengelolaan potensi pariwisata, mendorong terbentuknya kelompok sadar wisata dengan tugas dan fungsi utama yaitu memberikan penyuluhan kepada masyarakat di sekitarnya untuk mewujudkan pengelolaan terhadap daya tarik wisata yang terdapat di lingkungan tersebut, meningkatkan kapasitas institusi atau lembaga diklat melalui kerja sama internasional atau nasional, termasuk dengan asosiasi pariwisata, lembaga swadaya masyarakat, lembaga diklat swasta dan lembaga pendidikan, serta memberikan kesempatan yang seluas-luasnya kepada masyarakat dan pihak swasta untuk melaksanakan pendidikan dan pelatihan yang didukung

standarisasi, akreditasi dan sertifikasi sebagai upaya pembinaan dan pengendalian mutu SDM (sumber daya manusia) pariwisata. (Rhama, 2013).

Kualifikasi pendidikan SDM pariwisata juga menjadi salah satu kendala yang tengah dihadapi khususnya SDM aparatur di Dinas Pariwisata Kabupaten Tegal dimana SDM (sumber daya manusia) masih sangat rendah mengenai kualifikasi pendidikan dan jumlah, ada kualifikasi pendidikan D3, S1 dan SMA yang bekerja di Disporapar Kabupaten Tegal.

Berikut adalah daftar nama Pegawai DISPORAPAR Kabupaten Tegal yang meliputi :

Tabel 1.1 Daftar Nama ASN pada DISPORAPAR
(Dinas Kepemudaan Olahraga dan Pariwisata Kabupaten Tegal)

No.	Nama	Pendidikan Terakhir
1	Drs. AKHMAD UWES QORONI, M.T.	S2
2	SUSIANA HARTININGRUM, S.H.	S1
3	HERU SUSILO, S.Kom., M.M.	S2
4	DIDIP KUSRIYANTO, S.E.	S1
5	HERU PRAYITNO, S.E.	S1
6	BAMBANG SUSETIYO, S.E.	S1
7	ANIS INDAH KURNIASIH, S.IP	S1
8	MOH. IRFANUDIN	SMA
9	IMAN NOVENDRI SETYONO	SMA
10	NURJANAH	SMA
11	DESI PURWONO	SMA
12	SLAMET RIYADI	SMA
13	HENDRO SUSANTO	SMA
14	ANI RESTIANTI, Amd.Kom.	D3
15	BINTANG SURYOWICAKSONO, S.T., M.Si.	S2

No.	Nama	Pendidikan Terakhir
16	TOTO YULIANTO, S.M	S1
17	PUTRI DEWI FITRAH AYU LINTANG,S.STP., M.Si.	S2
18	TARYANA, S.KM., M.Kes.	S2
19	PURWADI, S.M	S1
20	ANEKE SOEWANDANI, S.AP.	S1
21	DIEN RAIKHANI	SMA
22	JOKO SUNARTO, S.STP.	S1
23	ANITA PRASETYAWAIT MINANGSARI, S.E.	S1
24	SUPRIYAH	SMA
25	ALI MUFADIL	SMA
26	CHUTRISNO	SMA
27	AKHMAD SORIKHI	SMA
28	ARUM SETIOWATI, S.E	S1

Sumber : Disporapar Kab. Tegal 2024 (Diolah oleh Penulis)

Tabel 1.2 Daftar Nama Tenaga Non-ASN pada DISPORAPAR
(Dinas Kepemudaan Olahraga dan Pariwisata Kabupaten Tegal)

No	Nama Tempat Tanggal Lahir	Pendidikan Terakhir
1.	IDE BAGUS SUPRIYANTO Tegal, 23-03-1993	SMA
2.	SUBEKHI Tegal, 07-05-1977	SMP
3.	SUSYANA Tegal, 13-03-1981	SMU
4.	AGUNG RIYADI Tegal, 04-08-1984	SMK
5.	KHAERUDIN Tegal, 13-12-1995	SMK
6.	ARUM SETIOWATI Tegal, 03-04-1980	S1- Ekonomi
7.	WITO HADI LAKSONO Pemalang, 16-05-1998	SMK

No	Nama Tempat Tanggal Lahir	Pendidikan Terakhir
8.	YULIANTO Pemalang, 13-07-1982	S1- Ilmu Politik
9.	MAULIDA POETRI OCTAVERLYN Brebes, 18-10-1989	D-I Perhotelan
10.	RIZAL RIZKI FAUZI Tegal, 15-08-1992	SMA Paket C
11.	DWI PUSPITANINGSIH Tegal, 16-05-1984	S1- Ekonomi
12.	SUMAIDAU Magelang, 29-05-1987	SMK
13.	AKHMAD APANDI Brebes, 13-09-1986	D-III Teknik Komputer
14.	ARIF WIBOWO Tegal, 18-10-1990	D-III Teknik Komputer
15.	MAHFIROTUN UMAMI Tegal, 16-10-1987	SMA
16.	RISTIATININGSIH Tegal, 16-04-1973	SMEA
17.	KAMBARI Tegal, 07-02-1980	MI
18.	RISWANDI Tegal, 30-03-1992	SMA
19.	MUKHLISIN Tegal, 13-04-1972	MI
20.	AGUS MUTAJI Tegal, 18-08-1987	SD
21.	PAMBUDI YOGA ADITYA Tegal, 28-12-1995	SMA
22.	MOH. RIDLO ABDULLAH Tegal, 30-09-1991	SMA Paket C
23.	ASEP BADRANAYAH Tegal, 07-06-1989	SMK

No	Nama Tempat Tanggal Lahir	Pendidikan Terakhir
24.	TAUFIQ NUROHMAN Tegal, 24-04-1996	SMA Paket C
25.	ADE SYAEFUDIN Tegal, 27-05-1984	SMK
26.	AKHMAD MUHAJIR Tegal, 23-01-1977	SMA
27.	AZIZ BAGUS SATRIAWAN Tegal, 22-02-1995	SMK
28.	BAGUS YUGO PRASETIYO Tegal, 27-07-1991	Sarjana Hukum
29.	BURHAN SUBEKTI Tegal, 28-07-1994	SMK
30.	DONI SAPUTRA Tegal, 23-07-1993	SMK
32.	DWI PURNOMO Tegal, 26-04-1980	Sarjana Ekonomi
33.	HIMAWAN ARIEFianto Tegal, 28-08-1990	SMK
34.	IMAM SUBAKTI Tegal, 10-01-1980	SMU
35.	MOHAMAD MUHLISIN Tegal, 12-10-1986	SMA
36.	MOHAMMAD PATONI Tegal, 09-06-1979	SMK
37.	NOFI SETYADI Tegal, 30-11-1987	SMK
38.	SLAMET RIYADI Tegal, 18-05-1978	SD
39.	TATIK WIJAYANTI Tegal, 17-04-1987	SMA
40.	TUTI JUNIARTI Tegal, 01-06-1981	Sarjana Pendidikan Islam
41.	TETI YUNITASARI	SMA

No	Nama	Pendidikan Terakhir
	Tempat Tanggal Lahir	
	Tegal, 27-08-1986	
42.	IMROATUL BAROZAH Tegal, 23-02-1996	SMA
43.	DWI YULIANINGSIH Tegal, 3 Juli 1998	SMA
44.	SRI INDAH PURWAWIKANTI . Tegal, 27-12-1984	MAN
45.	DIAN AYU FITRIANI Tegal 25-05-1988	S1 Menejemen Perusahaan
46.	NUR AFIFAH . Tegal 25-01-1988	SMA
47.	SAMSUL MAULIDIN Tegal 24 -11-1985	SMA
48.	ROFIQ ANDI YANTO Tegal 12-03-1979	SMK
49.	UNTUNG HADI MULYONO Tegal 27-08-1982	SMA
50.	KUSEDI Tegal 06-05-1987	SMA PAKET C
51.	BUDI PRASOJO Tegal 14-04-1985	SMK
52.	MUHAMAD SUSILO Tegal 20-07-1986	SMA
53.	BASIT SUSERI Tegal 19-03-1982	SMU
54.	KARYONO Tegal 06-04-1977	SMU
55.	ACHMAD ROYYAN FIRDAUS Tegal 24-10-1990	S1
56.	TRI NOVA MIARSO Tegal 03-11-1986	SMA PAKET C
57.	MOH.MASKUR	SMA PAKET C

No	Nama		Pendidikan Terakhir
	Tempat	Tanggal Lahir	
		Tegal 23-05-1974	
58.	RIYAN FEBRIANTO	Tegal 14-02-1989	D3
59.	WITONO	Tegal 02-07-1984	SMA PAKET C
60.	IKHWANUDIN	Tegal 31-12-1971	SMP PAKET B
61.	YUS SOFYAN	Tegal 18-07-1980	S1
62.	FREDI ARDIYANTO	Tegal 13-02-1984	SMK
63.	IWAN SUGIARTO	Tegal 24-02-1982	SMU
64.	MUKMILATUL CHASANAH	Tegal 23-02-1988	SMK
65.	MUHAMAD SAEFUL ROCHMAN	Tegal 25-09-1990	S1
66.	RIDWANULLAH	Tegal 20-02-1989	SMA PAKET C
67.	ERI HERAWATI	Tegal 18-01-1988	SMA PAKET C
69.	HENDRO DWI SETIAWAN	Tegal 02-11-1989	SMA
70.	IMAM HUSAENI	Tegal 24-11-1992	SMA
71.	ERNAWATI	Tegal 10-09-1981	D3
72.	WHILLI ARIF NURANI	Tegal 11-04-1989	SMA
73.	MUHAMMAD SAEFULLAH	Tegal 29-05-1991	SMA
74.	IBNU ZAMAN		SMK

No	Nama		Pendidikan Terakhir
	Tempat	Tanggal Lahir	
	Tegal	16-01-1998	
75.	FUJI MUFLIHUN Tegal	01-01-1996	D3
76.	FAISAL FAJAR RAMADHAN Tegal	01-02-1997	SMA
77.	VIRA YUNIAR Tegal	16-06-1997	SMA
78.	HERI TRI KRISYANTO Tegal	22-06-1996	S1
79.	SISWO EKO PRASETYO Tegal	07-11-1985	SMK
80.	ADE KRIS MAULANA Tegal	04-02-1998	S1
81.	CHAERUDIN Jakarta	10-12-1993	SMK
82	DWI RISQI FAJAR ANAS Tegal	02-05-1994	SMA
83	BAYU AGUNG TEGUH BAHTIAR Tegal	29-10-1999	SMK
84	FARIDA MEYFIYANA Tegal	22-05-1997	SMA PAKET C
85	MAULANA ADITIYA PRATAMA Tegal	06-09-1995	MA
86	IKBAL MAULANA SURURI Tegal	23-03-1993	SMK
87	RIFQI BAHTIAR Tegal	26-04-1989	S1
88	TOMMY FITRI YANTO Tegal	07-02-1996	D3
89	YUDIN NUR SYAHIDA Tegal	14-02-1991	SMA

No	Nama Tempat Tanggal Lahir	Pendidikan Terakhir
90	YUNAL DIAN JAYA Jakarta 22-06-1987	SMA
91	ROFIKHOTUL MALIKHA Tegal 06-02-1991	S1
92.	ACHMAD SOMALHADI Tegal 19-03-1990	SMA/Paket C
93	AGUS RIYANTO Tegal 12-08-1993	SMK Teknik Elektro
94	ACHMAD SUBECHI Tegal 15-02-1976	MI
95	AMIN GHUFRON Tegal 03-03-1989	S1 Teknik Informatika
96	ANDI ASMARA Tegal 21-12-1975	SMK Bangunan
97	CIPTANTO Tegal 13-07-1976	SMA IPA
98	ERZA YULIANTO Tegal, 01-06-1984	SMK Teknik Mesin
99.	FAJAR ANGKAT RAHARJO Tegal, 19-04-1989	SMK Teknik Listrik
100	JIMMI PERMANA Tegal 18-12-1994	SMA IPS
101	KARYONO Tegal 20-11-1973	SMP
102	M. AMIN SANTOSO Tegal 19-11-1982	SMK Pelayaran
103	MAULANA UJI SETYADI Tegal 24-08-1993	SMK Teknik Elektronika
104	MOH. FARHAN Tegal 03-04-1975	SD
105	MULYONO Tegal 11-06-1971	SMP
106	RENI PRASASTI Tegal 04-01-1987	S1 Ilmu Hukum

No	Nama Tempat Tanggal Lahir	Pendidikan Terakhir
107	RIYATNO Tegal 11-11-1985	D2 Pendidikan Olahraga
108	RIZQI EKA KURNIAWAN Tegal, 23-06-1987	S1 Ilmu Hukum
109	SUKMO YUDI NUGROHO Sleman 02-01-1988	SMA IPS
110	SUSANTORO Tegal 27-07-1978	SMEA Perdagangan
111	TEGAR AJI PRAKOSO Tegal 25-05-1997	SMA Paket C
112	TEGUH AJI SEMBODO Tegal 03-12-1975	D1 Perhotelan
113	TEGUH SRI SUBALI Tegal 28-05-1973	S1 Spd. Sd
114	TRIYANTO Tegal 29-08-1984	SMA IPS
115	UMMU ZAHRO AWALIYAH Tegal 19-05-1996	SMA IPS
116	NUGROHO TRIYO SUSANTO Tegal 25-12-1985	SMA IPS
118	ELIS EKA SEPTIANI Tegal 23-09-1993	SMK AKUNTANSI & KEUANGAN
119	RR.RETNO NAWANG WULAN SARI DEWI Tegal, 11-11-1991	S1 – PGSD
120	TAUFIK KUSWARDI Tegal, 11-10-1990	SMA IPA
121	PRICAHYO Tegal 01-05-1981	SMA IPS
122	M. TAUVAN ALAMSYAH Tegal 31-07-1996	D III Manajemen Perpajakan
123	SUGIARTO	SMEA Manajemen Perusahaan

No	Nama	Pendidikan Terakhir
	Tempat Tanggal Lahir	
	Tegal 22-07-1976	
124	ANIEK ALIYANTI Tegal 29-06-1976	S1 –FISIPOL HUBUNGAN INTERNASIONAL
125	ANGGUN NOER MAULIDA Tegal 16-07-1998	SMA IPS
126	ALI KHAEDAR Tegal 13-01-1993	S1 Teknik dan Ilmu Komputer /Informatika
127	FITRIA SEKAR PRATIWI Tegal 24-12-2000	SMK Multimedia
128	NOVALIS IBNU ISMAIL Tegal 14-11-1982	S1- Ekonomi Pembangunan
129	IMAM FARIZI Tegal 29-07-1991	SMK Teknik Otomotif

Sumber : Disporapar Kab. Tegal 2024 (Diolah oleh Penulis)

Dari data daftar tenaga ASN dan Non-ASN Dinas kepemudaan olahraga dan pariwisata Kabupaten Tegal yang jumlahnya 157 orang di atas menunjukkan bahwa 10% Pegawai Disporapar berpendidikan terakhir adalah SMP, 50 % berpendidikan terakhir SMA, dan 40% lainnya berpendidikan Sarjana.

Keterbatasan pengetahuan dan kemampuan SDM (sumber daya manusia) pariwisata menjadi suatu kendala dalam memberikan pelayanan dan pengalaman berkunjung bagi wisatawan sehingga diperlukan pengembangan SDM (sumber daya manusia) pariwisata menggunakan strategi pengembangan SDM (sumber daya manusia)

yang disesuaikan dengan kondisi dan kebutuhan SDM pariwisata Kabupaten Tegal sehingga dapat menambah pengetahuan di bidang pariwisata dan meningkatkan kemampuan, kreativitas serta inovasi SDM pariwisata untuk melakukan pengelolaan potensi pariwisata. (Beliu & Fina, 2019)

Kesadaran SDM (sumber daya manusia) sebagai pelaku pariwisata masih kurang terkait dengan SOP (Standar Operasional Prosedur) sebagai pelaku pariwisata yang masih terbentuk secara premature atau kurang dikatakan sempurna atau siap menjadi pelaku usaha pariwisata dan mereka terlalu memburu kuantitas bisnis namun kualitas bisnisnya belum sepenuhnya menguasai.

Telah diketahui bersama bahwa Indonesia merupakan negara berkembang yang mempunyai berbagai macam potensi pariwisata baik wisata alam ataupun wisata budaya karena Indonesia bermacam-macam suku, adat dan istiadat serta kebudayaan. Pembangunan sektor pariwisata sebagaimana kedudukannya sekarang ini merupakan salah satu sektor unggulan (leading sector) dalam perekonomian Nasional yang senantiasa perlu dikembangkan dan ditingkatkan. (Setiawan, 2016)

Jika ditinjau dari aspek sosial ekonomi dapat meningkatkan pendapatan masyarakat, perluasan kesempatan kerja, meningkatkan pendapatan pemerintah peningkatan penerimaan devisa meningkatkan kewirausahaan Nasional dan turut mendorong

pembangunan di daerah. Hal ini sebagaimana yang dijelaskan dalam Undang-undang Nomor 10 Tahun 2009 yang menyebutkan bahwa keberadaan obyek wisata pada suatu daerah akan sangat menguntungkan, antara lain meningkatnya Pendapatan Asli Daerah (PAD), meningkatnya taraf hidup masyarakat dan memperluas kesempatan kerja mengingat semakin banyaknya pengangguran saat ini, meningkatkan rasa cinta lingkungan serta melestarikan alam dan budaya setempat. Industri pariwisata merupakan industri yang dikembangkan dan diandalkan sebagai salah satu sektor pendorong pertumbuhan ekonomi, karena sektor pariwisata berpengaruh signifikan terhadap perekonomian masyarakat. (Setiawan, 2016)

Salah satu kebijakan pembangunan destinasi pariwisata nasional, terfokuskan pada pemberdayaan masyarakat melalui kepariwisataan. Pemberdayaan masyarakat tersebut tentunya harus didukung dan diimbangi oleh SDM (sumber daya manusia) yang memiliki kesiapan dan kualitas yang baik, guna menunjang keberlanjutan kegiatan wisata. SDM (sumber daya manusia) di sektor pariwisata adalah manusia (people) merupakan sumber daya yang sangat penting di sebagian besar organisasi. Khususnya di organisasi berbasis jasa (servicebased organization), SDM berperan sebagai faktor kunci dalam mewujudkan keberhasilan kinerja. (M Fauziah O, 2023)

Berikut adalah Tabel Desa Wisata Kabupaten Tegal

Tabel 1.3 Potensi Desa Wisata Kabupaten Tegal

No	Nama Desa Wisata	Alamat
1	Cempaka	Desa Cempaka Kecamatan Bumijawa
2	Muncanglarang	Desa Muncanglarang Kecamatan Bumijawa
3	Sigedong	Desa Sigedong Kecamatan Bumijawa
4	Dukuhbenda	Desa Dukuhbenda Kecamatan Bumijawa
5	Jejeg	Desa Jejeg Kecamatan Bumijawa
6	Cikura	Desa Cikura Kecamatan Bojong
7	Rembul	Desa Rembul Kecamatan Bojong
8	Batuagung	Desa Batuagung Kecamatan Balapulang
9	Bukateja	Desa Bukateja Kecamatan Balapulang
10	Pagerwangi	Desa Pagerwangi Kecamatan Balapulang
11	Kalisoka	Desa Kalisoka Kecamatan Dukuhwaru
12	Munjungagung	Desa Munjungagung Kecamatan Kramat
13	Giren	Desa Kaligayam Kecamatan Talang
14	Desa Wisata Tuwel	Desa Tuwel Kecamatan Bojong
15	Desa Wisata Danawarih	Desa Danawarih Kecamatan Balapulang
16	Desa Wisata Kalibakung	Desa Kalibakung Kecamatan Balapulang
17	Desa Penusupan	Desa Penusupan Kecamatan Pangkah

Sumber : Disporapar Kab.Tegal, 2023 (Diolah oleh Penulis)

I.2 Rumusan Masalah

1. Bagaimana Strategi Dinas Kepemudaan Olahraga dan Pariwisata (DISPORAPAR) Dalam Peningkatan Sumber Daya Manusia (SDM) Pengelola Pariwisata Kabupaten Tegal Tahun 2023?

I.3 Tujuan Penelitian

1. Mendeskripsikan bagaimana Strategi Dinas Kepemudaan Olahraga dan Pariwisata (DISPORAPAR) Dalam Peningkatan Sumber Daya Manusia (SDM) Pengelola Pariwisata Kabupaten Tegal di Tahun 2023.

I.4 Manfaat Penelitian

1. Manfaat Teoritis

Manfaat pengetahuan bagi pengembangan ilmu, diharapkan memberikan pemahaman atau referensi tentang bagaimana Dinas Kepemudaan Olahraga dan Pariwisata (DISPORAPAR) dalam Peningkatan Sumber Daya Manusia (SDM) Pengelola Pariwisata Kabupaten Tegal.

2. Manfaat Praktis

- 1) Bagi Dinas Kepemudaan Olahraga dan Pariwisata (DISPORAPAR) Kabupaten Tegal, hasil penelitian ini bisa dijadikan sebagai bahan evaluasi dan masukan apabila dalam meningkatkan Sumber Daya Manusia (SDM) Pariwisata ini kurang berhasil;

- 2) Bagi Mahasiswa/i, dapat menerapkan teori yang diperoleh dalam pembuatan karya ilmiah yang berupa skripsi.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

II.1 Kerangka Teori

II.1.1 Penelitian Terdahulu

Penelitian terdahulu adalah salah satu bentuk referensi penulis dalam membuat sebuah karya tulis penelitian. Penulis dapat memperbanyak teori yang digunakan untuk mengkaji penelitian yang dilakukan. Beberapa penelitian terdahulu yang berkaitan dengan strategi peningkatan SDM (sumber daya manusia) pariwisata, antara lain

Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu

NO	NAMA PENELITI DAN TAHUN	JUDUL PENELITIAN	TOPIK PERMASALAHAN	METODE PENELITIAN
1	Atik Ruwaeda h (2023)	Strategi Peningkatan Sumber Daya Manusia pada Obyek Wisata	Penelitian ini memiliki tujuan untuk mengetahui bagaimana strategi	Metode Penelitian Kualitatif

			<p>pengembangan sumber daya manusia pada objek wisata Kemit Forest Education, Desa Karanggedang, Kecamatan Sidareja, Kabupaten Cilacap.</p>	
<p>Persamaan : Membahas Strategi Peningkatan SDM</p> <p>Perbedaan : Hasil Penelitian, Tempat dan Lokasi Peningkatan SDM Pariwisata</p>				
<p>Hasil Penelitian :</p> <p>Menunjukkan bahwa strategi pengembangan sumber daya manusia pada objek wisata Kemit Forest Education dapat dikatakan sudah membaik. Selain itu, strategi pengembangan sumber daya manusia pada objek wisata Kemit Forest Education dalam meningkatkan kualitas pelayanan kinerja karyawan yaitu: melakukan perencanaan sumber daya manusia yang baik, pengarahan, pengembangan pegawai, kompensasi, kedisiplinan</p>				
2	<p>Miftahul Fuziah Oskiana (2023)</p>	<p>Strategi Dinas Pariwisata dalam pengembangn wisata di</p>	<p>Strategi pengembangan wisata merupakan upaya yang</p>	<p>Metode deskriptif kualitatif yakni memberikan</p>

		Kabupaten Siak Sri Indrapura	dilakukan oleh Dinas Pariwisata dalam mengembangkan wisata yang ada agar menjadi suatu daya tarik bagi wisatawan, namun pengembangan wisata belum optimal yang mana terdapat penurunan jumlah kunjungan wisatawan di Kabupaten Siak Sri Indrapura.	sebuah analisa yang sistematis berdasarkan hasil observasi, wawancara, dan dokumentasi .
<p>Persamaan : Membahas Strategi Peningkatan SDM</p> <p>Perbedaan : Hasil Penelitian, Tempat dan Lokasi Peningkatan SDM Pariwisata</p>				
<p>Hasil Penelitian : Menunjukkan bahwa strategi Dinas Pariwisata dalam pengembangan wisata di Kabupaten Siak Sri Indrapura dilakukan melalui pengembangan sumber daya pariwisata dan ekonomi kreatif, peningkatan daya tarik wisata, dan pemasaran pariwisata yang implementasinya belum optimal, sehingga perlu ditingkatkan lagi agar mampu mengelola dan memberikan kemajuan terhadap pengembangan pariwisata di</p>				

Kabupaten Siak				
3	Yosika Setyani Rahati (2020)	Pelaksanaan Strategi Optimalisasi kinerja SDM bidang Pariwisata di Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Kota Surakarta	Pengembangan Pariwisata Kota Surakarta dilaksanakan oleh Dinas Kebudayaan dan Pariwisata, dimana salah satu strateginya yaitu Optimalisasi Kinerja Sumber Daya Manusia Bidang Pariwisata. Kinerja yang baik sangat penting untuk pengelolaan/pen gembangan obyek dan daya tarik wisata serta	Penelitian deskripti kualitatif.

			<p>pengembangan sumberdaya manusia bidang pariwisata agar diperoleh hasil kerja yang optimal.</p>	
<p>Persamaan : Membahas Strategi Peningkatan SDM</p> <p>Perbedaan : Hasil Penelitian, Tempat dan Lokasi Peningkatan SDM Pariwisata</p>				
<p>Hasil Penelitian : Strategi Optimalisasi Kinerja Sumber daya Manusia dilaksanakan dalam bentuk Program peningkatan kuantitas dan kualitas sumber daya manusia pariwisata melalui jalur formal dan nonformal, peningkatan peran dan partisipasi Pokdarwis (Kelompok Sadar Wisata) dalam pembangunan pariwisata, pengembangan standarisasi sistem dan prosedur pelayanan perizinan, peningkatan peran serta sumber daya manusia sektor pariwisata dalam upaya mengoptimalkan event-event seni budaya.</p>				

Pada Penelitian Terdahulu yang sudah diterangkan secara singkat dan jelas diatas dapat diketahui bahwa penelitian terdahulu mempunyai persamaan dengan penelitian yang sedang diteliti oleh peneliti yaitu menjelaskan tentang bagaimana meningkatkan SDM yang masih kurang terkait SOP (Standar Operasional Prosedur) sebagai pelaku pariwisata yang masih lahir secara premature atau dikatakan belum sempurna menjadi pelaku usaha dan mereka sebagai SDM (Sumber Daya Manusia) terlalu memburu kuantitas bisnis namun kualitas bisnisnya belum sepenuhnya diketahui. Sedangkan untuk

perbedaannya, hanya terletak pada objek yang akan diteliti dan strategi peningkatan SDM (Sumber Daya Manusia) serta lokasi penelitian yang berbeda.

II.1.2 Strategi

1) Pengertian Strategi

Dalam Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI) strategi adalah ilmu dan seni memanfaatkan seluruh sumber daya manusia yang menerapkan aturan perang dan perdamaian tertentu, strategi adalah seni dan ilmu dalam memimpin pasukan untuk melawan musuh di dalam perang, untuk mendapatkan posisi yang memberikan keuntungan, strategi adalah perencanaan memperhatikan aktivitas untuk menggapai tujuan tertentu, strategi adalah wilayah dengan kondisi bagus dari taktik perang. (Rahmah Muthia, 2018)

Strategi adalah seperangkat keputusan penting dalam membuat suatu rencana yang dilaksanakan pada berbagai rancangan aksi dan sumber daya yang berpengaruh untuk menggapai maksud dan arah fundamental melalui pertimbangan matang dalam mencapai keunggulan. (Rahati, 2019)

Dalam perkembangannya konsep mengenai strategi terus berkembang. Hal ini ditunjukkan oleh adanya perbedaan konsep mengenai strategi.

Menurut Hadari Nawawi (2000:147) sebagaimana dikutip

dalam (Rahati, 2019) Strategi dalam manajemen sebuah organisasi dapat diartikan sebagai kiat, cara, dan taktik utama yang dirancang secara sistematis dalam melaksanakan fungsi-fungsi manajemen, yang terarah pada tujuan strategik organisasi.

Menurut J. Salusu (2003:101) Strategi ialah suatu seni menggunakan kecakapan dan sumber daya suatu organisasi untuk mencapai sasarannya melalui hubungannya yang efektif dengan lingkungan dalam kondisi yang paling menguntungkan.

Menurut Steiner dan Miner (dalam Robson, 1997:4) dalam Yosantal Irianta (2004:12) Strategi mengacu pada formulasi, misi, tujuan, dan obyektif dasar organisasi strategi-strategi program dan kebijakan untuk mencapainya dan metode yang diperlukan untuk memastikan bahwa strategi yang diimplementasikan untuk mencapai tujuan-tujuan organisasi. (Rahati, 2019)

Menurut Suwarsono dalam (Ahmadi, 2019:23) strategi merupakan rancangan atau sistem untuk mencapai arah lebih optimal untuk swasta atau suatu kelompok, beberapa pengertian strategi menurut Suwarsono dalam (Ahmadi, 2019:230) adalah:

1. Secara keseluruhan, meliputi semua bidang perusahaan, organisasi dan instansi pemerintah.
2. Bergabung, menggabungkan semua yang ada pada perusahaan atau organisasi dan instansi pemerintah.
3. Integral, yakni semua alternatif bisa sesuai pada semua tahapan

(korporat, korporat dan fungsional)

Menurut Maulana (2014:125), strategi adalah rancangan yang dirangkai dalam mewujudkan kemauan yang diinginkan dalam suatu yang bisa digunakan pada waktu akan datang pada suatu organisasi sehingga suatu rancangan atau strategi dalam mencapai kemauan itu. Strategi juga memperlihatkan identitas suatu organisasi dengan menunjukkan berbagai macam yang mereka ingin perbuat dan mengapa kegiatan diperbuat. Visi pada sekelompok orang jelas akan kelihatan pada model arah, aturan, rancangan, perlakuan, keputusan atau penempatan yang sistematis.

Secara umum strategi adalah proses penentuan rencana pemimpin yang berfokus pada tujuan jangka Panjang organisasi, disertai penyusunan cara atau upaya bagaimana agar tujuan dapat dicapai, sedangkan strategi secara khusus adalah Tindakan yang bersifat senantiasa meningkat, terus menerus, dilakukan berdasarkan sudut pandang tentang apa yang diharapkan pelanggan dimasa depan (Dasman, 2020:519).

Berdasarkan pengertian diatas dapat disimpulkan bahwa strategi merupakan faktor yang sangat penting untuk menentukan sebuah organisasi dapat bekerja sama dalam suatu organisasi, dalam berbagai upaya untuk pencapaian tujuan dan sasaran organisasi tersebut.

2) Jenis-Jenis Strategi

Menurut Mintzberg (1987) sebagaimana dikutip dalam (Ruwaidah, 2023) menyebutkan jenis - jenis strategi yang disebutnya dengan istilah 5P, yakni:

a. *Plan Strategies*

Rencana (plan) adalah cara kebanyakan orang menggunakan istilah strategi. Rencana menyiratkan sesuatu yang sengaja dilakukan kemudian memantau kemajuannya yang telah ditentukan dari awal hingga akhir.

b. *Pattern Strategies*

Strategi “pola perilaku” (patrren) adalah strategi di mana kemajuan dibuat dengan mengadopsi bentuk perilaku yang konsisten. Strategi pola semacam ini dalam batas tertentu memang cukup efektif dan seorang pengusaha bisa saja sukses dengan strategi demikian.

c. *Ploy Strategies Taktik (Ploy)*

Pada umumnya diartikan sebagai strategi jangka pendek. Dalam hal ini taktik cenderung memiliki tujuan yang sangat terbatas dan dapat berubah dalam waktu yang sangat singkat. Dalam hal ini taktik lebih dimaknai sebagai manuver untuk mengecoh lawan atau pesaing.

d. *Position Strategies*

Strategi posisi tepat ketika hal yang paling penting

bagi sebuah organisasi adalah bagaimana hal itu berhubungan dengan pesaing atau pasarnya (pelanggannya). Pesaing dengan reputasi tinggi biasanya akan menggunakan strategi posisi untuk memastikan bahwa reputasi yang mereka miliki dipertahankan dan diperkuat

e. *Perspective Strategies*

Strategi perspektif adalah tentang mengubah keyakinan, cara pandang dan budaya dari sekelompok orang tertentu dalam satu organisasi. Misalnya adalah perusahaan yang ingin membuat karyawan mereka berpikir dengan cara tertentu, percaya bahwa 12 perspektif tersebut akan mendukung pencapaian kesuksesan perusahaan (Suwatno, 2021: 89-91)

3) Unsur-Unsur Strategi

Sebuah organisasi memiliki "strategi", jadi strategi memiliki hal yang mengandung pada elemen strategi. Dalam hal "strategi" memiliki 5 unsur atau elemen, yaitu :

- a. Penyedia kendaraan atau sarana yang bisa menjangkau lebih cepat kawasan sasaran. Pada kawasan ini menggunakan prasarana yang diperhitungkan besarnya risiko gagal bayar yang terkait dengan penggunaan fasilitas. Risiko bisa dalam bentuk keterlambatan persaingan penjualan atau tingkat dana aktual tidak

perlu atau tidak berguna, dan ada kemungkinan risiko kegagalan bayar sepenuhnya.

- b. Arena kegiatan adalah kawasan (barang, layanan, jalannya penjualan, penjualan sesuai pada wilayahnya, dan lainnya) di mana dijalankannya organisasi. Elemen juga tidak boleh besar tapi harus 17 lebih mendetail sebagai nominasi barang yang di pahami, segmen pasar, geografi, dan dikembangkan teknologi, yaitu proses menambahkan nilai atau value bagan rantai nilai, termasuk desain barang, produksi, layanan bantuan, penyaluran dan pemasaran.
- c. Perbedaan yang dilakukan, adalah unsur-unsur yang mempunyai pembeda dan detail kebijakan yang ditentukan, seperti apa organisasi itu nantinya bisa sukses atau berhasil di tempat penjualan, demikian juga organisasi bisa dapat berbagai macam pembeli. Pada dunia yang kompetitif, keberhasilan merupakan bagian dari perbedaaan yang di dapat dari ciri-ciri dari barang atau layanan dari organisasi dalam bentuk gambar, pemilihan, lebih secara teknis, biaya, kualitas atau bentuk dan kehandalan itu keseluruhan bisa menolong pada perlawanan.
- d. Proses rancangan atau pementasan akan disampaikan

adalah penentuan waktu dan bergerak dari strategis. Meskipun substansi strategi melibatkan arena, kendaraan, dan perbedaan, melainkan pilihan dalam proses yang ke empat yaitu menentukan proses 18 rancangan atau pementasan, tidak tertutup. Pentahapan dimotivasi oleh beberapa faktor, yakni sumber daya (resource), urgensi, proses mendapatkan hasil dan aspirasi untuk menang di awal.

- e. Pemikiran ekonomi atau logika ekonomi adalah sebuah ide jelas tentang apa keuntungan atau benefit yang akan didapat strategi yang sukses, tentu saja memiliki alasan apa yang murah, sebagai dasar untuk menciptakan keuntungan yang akan dicapai.

II.1.3 Pengertian Peningkatan SDM (Sumber Daya Manusia)

a. Pengertian

Peningkatan SDM (sumber daya manusia) menurut (Robert, 2002:54) adalah suatu usaha dengan tujuan meningkatkan skill karyawan melalui Pendidikan, pelatihan serta pengembangan akhir melalui potensi pariwisata guna menjalankan tugas sebagai karyawan dan memiliki siklus jangka Panjang. (Ruwaidah, 2023)

Peningkatan SDM yang dilakukan dengan baik dan benar akan menjadi penggerak utama dan faktor terpenting

dalam meningkatkan kesuksesan setiap aktivitas organisasi karena melalui peningkatan akan dapat memberi motivasi, peningkatan kemampuan, keterampilan, kinerja, produktivitas serta potensi SDM agar mencapai efektivitas. (HEDE, 2022)

Strategi yang digunakan untuk meningkatkan SDM tentunya perlu untuk disesuaikan dengan situasi kondisi dan juga kebutuhan dari SDM dalam organisasi. Pengembangan SDM yang berfokus untuk menambah pengetahuan dan meningkatkan kemampuan SDM dapat melalui :

1. Pendidikan

Pendidikan merupakan usaha untuk meningkatkan pengetahuan umum seseorang termasuk didalamnya teori untuk memutuskan persoalan-persoalan yang menyangkut kegiatan pencapaian tujuan (Bariqi, 2018). Pendidikan sebagai usaha untuk membina dan mengembangkan SDM melalui pengajaran, bimbingan, atau latihan untuk meningkatkan pengetahuan dan pemahaman. Lembaga pendidikan pada dasarnya memberikan output berupa perubahan sikap, dan perilaku yang disertai dengan tingkat pengetahuan, pemahaman, dan analisis yang lebih mendalam pada bidang yang dipelajari selama periode pendidikan. (HEDE, 2022)

Proses pelaksanaan pendidikan SDM dimulai dengan melakukan perencanaan berupa analisa yang menentukan

kualitas dan kuantitas SDM yang dibutuhkan, dilanjutkan dengan menentukan metode pendidikan seperti dengan cara mengadakan pendidikan didalam organisasi atau merekomendasikan SDM untuk mengikuti pendidikan formal dan non formal serta menentukan waktu pelaksanaan kemudian diakhiri dengan melakukan evaluasi terhadap efektifitas dan efisiensi pelaksanaan metode pendidikan terhadap peningkatan pengetahuan dan keterampilan SDM (Miftahudin, Rahman, & Setiawan, 2018). Setiap metode pengembangan harus dapat meningkatkan keahlian, keterampilan, kecakapan, dan kualitas agar karyawan dapat menyelesaikan pekerjaan yang lebih efektif dan mencapai prestasi kerja yang optimal.

2. Pelatihan

Pelatihan merupakan rangkaian proses untuk SDM memperoleh dan meningkatkan kemampuan baru dalam melakukan suatu pekerjaan (Mathis & Jackson, 2008). Pelatihan memberikan pengetahuan dan keterampilan yang spesifik kepada SDM untuk dapat langsung digunakan dalam pelaksanaan pekerjaan (Cahya, Rahmadani, Wijiningrum, & Swasti, 2021). Pelatihan sebagai proses yang membentuk dan membekali SDM dengan keahlian, kemampuan, dan pengetahuan sesuai dengan bidang kerjanya, sangat dibutuhkan dan perlu dilakukan seiring dengan perubahan yang terus terjadi dikarenakan oleh peningkatan kreativitas dan

inovasi manusia. Pelatihan pada dasarnya dipandang sebagai penerapan kecakapan dan keterampilan pekerjaan, oleh karena itu pelatihan terfokus pada mempelajari bagaimana melaksanakan tugas khusus dalam waktu tertentu. Proses pelaksanaan pelatihan SDM dimulai dengan melakukan perencanaan didasarkan pada faktor seperti tujuan organisasi yang ingin dicapai dan kebutuhan akan keterampilan dan kemampuan seperti apa yang dibutuhkan SDM untuk mampu bersaing. Menentukan metode pelatihan yang akan digunakan seperti misalnya on the job training atau off the job training kemudian dikelompokkan menjadi pelatihan dasar atau pelatihan lanjutan dan diakhiri dengan mengadakan evaluasi untuk melihat hasil dari proses pelatihan yang diberikan telah memenuhi kebutuhan SDM atau tidak dan pengaruh proses pelatihan tersebut terhadap peningkatan kinerja SDM.(HEDE, 2022)

Terdapat macam-macam metode pendidikan dan pelatihan yang dapat diterapkan menurut Weny, Nugroho, Anggraini, Sofian, dan Erwin (2019)

a. Pendidikan Formal dan NonFormal

Pendidikan formal seperti yang dilakukan di jenjang Sekolah Dasar (SD) hingga ke Perguruan Tinggi dan pendidikan non formal yang dilakukan di lembaga pelatihan merupakan proses pengembangan SDM yang berhubungan dengan peningkatan pemahaman terhadap pengetahuan terkait disiplin ilmu yang

dipelajari secara menyeluruh dalam jangka waktu tertentu. SDM yang memiliki pendidikan tinggi akan mempunyai wawasan yang lebih luas dan penghayatan terhadap pentingnya produktivitas dapat mendorong SDM melakukan tindakan produktif. Hal ini dapat terlihat terutama pada jenis pendidikan yang berorientasi kepada pembekalan keterampilan (Rochmah, 2018).

b. *Classroom Method*

Metode pendidikan dan pelatihan ini diadakan di dalam kelas dalam bentuk *lecture* (pengajaran, ceramah atau kuliah), *conference* (rapat), dan *programmed instruction*. Metode *lecture* dilakukan didalam kelas dengan mengajarkan teori-teori yang diperlukan dengan memberi catatan serta membantu mempersepsikan implementasi teori yang dipelajari. Pada metode *conference*, akan diberikan studi kasus dan peserta akan berpartisipasi dalam pembahasan studi kasus tersebut. *Programmed instruction* merupakan bentuk pelatihan yang mana para peserta dapat belajar sendiri karena langkah-langkah pengerjaan sudah diprogram dengan menggunakan alat bantu seperti komputer, buku panduan, atau alat bantu lainnya.

c. *Job Rotation*

Metode job rotation dilakukan dengan cara memindahkan SDM dari suatu jabatan ke jabatan lainnya

secara periodik dengan tujuan untuk menambah keahlian dan kecakapan SDM pada setiap jabatan. Dengan demikian SDM dapat mengetahui dan menyelesaikan pekerjaan karena telah memperoleh pengetahuan dan pengalaman dalam semua bagian pekerjaan yang bersangkutan.

d. *Coaching*

Counseling Coaching merupakan metode yang mana SDM yang sudah berpengalaman dan memiliki pengetahuan yang lebih luas dalam bidang pekerjaan membagikan pengalaman dan pengetahuan yang dimiliki serta mengarahkan dalam pelaksanaan tugas kepada SDM baru dalam organisasi. Metode *coaching* bertujuan untuk meningkatkan kualitas pekerjaan setiap individu dalam suatu tim kerja atau organisasi melalui pembagian pengetahuan dan pengalaman yang berguna bagi pelaksanaan pekerjaan (Limawandoyo & Simanjutak, 2013), sedangkan *counseling* adalah metode pendidikan bagi SDM yang lebih berfokus pada pelaksanaan diskusi mengenai hal-hal tertentu seperti kendala dalam bekerja hingga yang bersifat pribadi seperti keinginan, ketakutan, hingga aspirasi.

3. Potensi Pariwisata

Potensi dapat diartikan sebagai kemampuan yang dapat dikembangkan sehingga menghasilkan sesuatu yang baru sedangkan pariwisata dalam Undang-Undang Republik

Indonesia No. 10 Tahun 2009 tentang Kepariwisata pada Pasal 1 Ayat (3) didefinisikan sebagai semua hal yang menyangkut kegiatan wisata, termasuk perusahaan daya tarik wisata, objek wisata dan usaha terkait yang difasilitasi dan dilayani oleh masyarakat, pengusaha, pemerintah, dan pemerintah daerah. (Khotimah, Wilopo, & Hakim, 2017).

Sehingga secara umum potensi pariwisata dapat dipahami sebagai ketersediaan komponen-komponen yang menyangkut pariwisata seperti daya tarik wisata, fasilitas dan usaha penunjang kegiatan pariwisata yang dapat dikembangkan lebih jauh untuk mencapai suatu kegiatan pariwisata yang baru, unik dan bernilai tinggi (Solemede, Tamaneha, Selfanay, Solemede, & Walunaman, 2020). Potensi yang dimiliki oleh sector pariwisata tidak akan memiliki arti apa-apa jika tidak dikelola dan dikembangkan sehingga perlu dilakukan pengembangan pariwisata yang berfokus pada pemahaman tentang strategi yang dilakukan oleh pemerintah dan masyarakat dalam menyediakan atau mengusahakan objek wisata serta fasilitas yang dapat membantu dalam pengembangan potensi pariwisata sehingga akan mengangkat segi ekonomi, budaya dan masalah kesejahteraan lainnya (Rani, 2014).

Potensi pariwisata dapat dilaksanakan dengan memperhatikan komponen 4A (*Attraction, Amenities, Accessibilities, Ancillary*).

- a. Komponen *attraction* yaitu objek dan atraksi seperti wisata alam, wisata kebudayaan daerah atau wisata buatan yang tersedia sebagai daya tarik wisata untuk menarik wisatawan datang berkunjung.
- b. *Amenities* yaitu fasilitas seperti akomodasi, rumah makan, Tourism Information Center (TIC) dan agen perjalanan yang menunjang perjalanan tersebut.
- c. *Accessibilities* yaitu aksesibilitas menuju ke daya tarik wisata atau prasarana seperti transportasi lokal, tersedianya terminal maupun bandara untuk mempermudah akses yang memberikan kemudahan bagi wisatawan untuk berkunjung ke suatu objek wisata.
- d. *Ancillary* yaitu lembaga yang mengelola objek wisata, melakukan kegiatan promosi, memastikan ketersediaan fasilitas penunjang serta menjamin keamanan dan kenyamanan bagi wisatawan selama waktu kunjungan (Kurniansah & Hali, 2018; Putra, Hetami, Putera, Althalets, & Ramli, 2021). Komponen 4A dalam pengembangan potensi pariwisata berhubungan erat dengan konsep Daya Tarik Wisata (DTW), infrastruktur pariwisata, usaha pariwisata dan kemitraan.

1. Daya Tarik Wisata Berdasarkan UU RI No.10 Tahun 2009 tentang Kepariwisata pasal 1 ayat (5), Daya Tarik Wisata (DTW) adalah segala sesuatu yang memiliki keunikan, keindahan, dan nilai yang berupa keanekaragaman kekayaan alam, budaya, dan hasil buatan manusia yang menjadi sasaran atau tujuan kunjungan wisatawan. Secara umum daya tarik wisata dapat dikelompokkan menjadi tiga, yaitu segala sesuatu yang berasal dari alam, segala sesuatu yang bersumber dari budaya, dan segala sesuatu hasil buatan manusia (Sugiarto & Palupiningsih, 2019). Daya tarik wisata yang unggul dan berkualitas merupakan faktor utama yang menentukan motivasi wisatawan untuk berwisata serta menentukan kepuasan dan loyalitas wisatawan. Loyalitas wisatawan sendiri merupakan aspek yang menjamin keberlanjutan usaha pariwisata (Brahmanto, Hermawan, & Hamzah, 2017)
2. Infrastruktur dapat diartikan sebagai sarana dan prasarana yang harus disediakan oleh SDM pariwisata untuk kebutuhan wisatawan. Infrastruktur pariwisata adalah infrastruktur yang sama dengan infrastruktur perekonomian pada umumnya karena kegiatan kepariwisataan merupakan salah satu kegiatan perekonomian, keberadaan infrastruktur pariwisata bertujuan untuk mempermudah dan

memperlancar kegiatan pariwisata. Sarana dan prasarana kepariwisataan seperti jalan, jembatan, listrik, air, telekomunikasi, terminal, bandara dan lain sebagainya merupakan kebutuhan wisatawan yang perlu disiapkan atau disediakan dalam mengembangkan sektor pariwisata (Matulesy, Salakory, & Saragih, 2020).

3. Usaha Pariwisata merupakan usaha dibidang pariwisata dengan tujuan penyediaan fasilitas-fasilitas serta barang dan jasa untuk memenuhi kebutuhan wisatawan selama berwisata. Usaha pariwisata dijelaskan dalam UU RI No. 10 Tahun 2009 tentang Kepariwisata pasal 1 ayat (7) sebagai usaha yang menyediakan barang dan/atau jasa bagi pemenuhan kebutuhan wisatawan dan penyelenggaraan pariwisata. Jenis-jenis usaha pariwisata seperti usaha jasa perjalanan pariwisata penyediaan akomodasi, jasa penyediaan makanan dan minuman, toko cinderamata dan beberapa usaha lainnya (Suyono, 2020).
4. Kemitraan diartikan sebagai suatu hal yang didalamnya terdapat kesepakatan dan adanya keperluan antara satu pihak dengan yang lain untuk menjalin suatu kesepakatan yang saling menguntungkan untuk mencapai satu tujuan yang telah disepakati di awal perjanjian. Dalam perspektif pariwisata, pengembangan potensi yang dimiliki oleh sektor

pariwisata perlu menjalin kemitraan yang erat di antara para pemangku kepentingan (stakeholder) dalam sektor pariwisata, seperti pemerintah, wisatawan, pelaku bisnis pariwisata, pihak swasta dan masyarakat (Nurhalimah, 2020). Kemitraan timbul akibat beberapa kelompok sepakat bekerjasama di dalam wadah kelembagaan untuk mencapai 13 tujuan bersama seperti membangun suatu obyek wisata untuk penduduk lokal (Simamora, Rudi, & Sinaga, 2016).

Peningkatan sumber daya manusia biasanya dilaksanakan melalui program kerja pada bagian manajemen personalia atau juga disebut HRD (Human Resource Development) dalam perusahaan besar. Sedangkan dalam perusahaan yang kecil, biasanya merangkap dengan divisi yang lain (Miftahuddin, 2018:2).

Berikut ini merupakan beberapa pengertian dari para ahli mengenai peningkatan sumber daya manusia, yaitu:

1. Menurut Werner Dan Desimone (2009:4): mendefinisikan peningkatan sumber daya manusia (Human Resources Development) sebagai serangkaian aktivitas yang sistematis dan terencana yang dirancang oleh organisasi untuk memberikan kesempatan kepada anggotanya untuk

mempelajari keahlian yang diperlukan untuk memenuhi persyaratan kerja saat ini dan yang akan datang.

2. Menurut Swanson dan Holton (2008:4), mendefinisikan peningkatan SDM (sumber daya manusia) adalah proses penambahan kemampuan manusia melalui pengembangan organisasi dan pegawai dalam organisasi tersebut, sehingga kinerjanya menjadi lebih baik. Bukan hanya manusia nya saja yang perlu ditingkatkan dan dikembangkan tetapi juga organisasinya. Sejalan dengan berkembangnya organisasi maka pegawai juga akan ikut mengembangkan diri untuk menyesuaikan organisasi yang dinamis.

Berdasarkan hal diatas maka dapat disimpulkan bahwa peningkatan sumber daya manusia merupakan suatu usaha untuk meningkatkan kemampuan teknis, teoritis, konseptual, dan moral pegawai sesuai dengan kebutuhan organisasi guna mencapai tujuan organisasi serta membuat investasi untuk memenuhi tuntutan perubahan dan perkembangan lingkungan yang terjadi dalam organisasi.

b. Tujuan Peningkatan SDM (sumber daya manusia)

Tujuan diselenggarakannya peningkatan SDM (sumber daya manusia) aparatur menurut Simamora (2006: 276) diarahkan untuk membekali, meningkatkan dan

mengembangkan kompetensi kerja guna meningkatkan kemampuan, produktivitas, dan kesejahteraan pegawai.

Peningkatan SDM (sumber daya manusia) mempunyai tujuan untuk meningkatkan kualitas profesionalisme dan keterampilan para pegawai dalam melaksanakan tugas dan fungsinya secara optimal.

Menurut (Asiyah, 2020:114) sebagaimana dikutip dalam (Ruwaidah, 2023) dengan meningkatkan kecakapan pegawai dimaksudkan sebagai usaha dari pimpinan untuk menambah keahlian kerja tiap pegawai sehingga di dalam melaksanakan tugas - tugasnya dapat lebih efisien dan produktif. Oleh karena itu organisasi perlu terus melakukan pengembangan sumber daya manusia, karena investasi di dalam pengembangan sumber daya manusia merupakan pengeluaran yang ditunjukkan untuk memperbaiki kapasitas produktif serta peningkatan kesejahteraan dari manusia itu sendiri.

Tujuan Peningkatan SDM (sumber daya manusia) pariwisata dapat dilakukan dengan adanya beberapa program pengembangan pariwisata yang meliputi :

1. Program Peningkatan Daya Tarik Destinasi Pariwisata
 - a. Program Daya Tarik Wisata

Daya Tarik Wisata adalah segala sesuatu yang memiliki keunikan, keindahan, dan nilai yang berupa keanekaragaman kekayaan alam, budaya, dan hasil buatan manusia yang menjadi sasaran atau tujuan kunjungan wisatawan.

b. Pengelolaan Kawasan Strategis Pariwisata

Contohnya, Kawasan DTW (daya tarik wisata) seperti Guci, Kawasan Cacaban dan Kawasan Purwahamba Indah yang melalui Pengadaan atau Pemeliharaan atau Rehabilitasi Sarana dan Prasarana dalam Pengelolaan Kawasan Wisata Strategis Pariwisata Kabupaten atau Kota

2. Program Pemasaran Pariwisata

Program Pemasaran Pariwisata baik dalam negeri atau pun luar negeri, destinasi dan kawasan strategis untuk program pemasaran pariwisata meliputi:

1. Peningkatan Kerjasama dan Kemitraan Pariwisata dalam Negeri dan Luar Negeri
2. Penyediaan Data dan Penyebaran Informasi Pariwisata

3. Program Pengembangan Sumber Daya Pariwisata dan Ekonomi Kreatif

Program Pengembangan Sumber Daya Pariwisata dan Ekonomi Krearif merupakan salah satu tujuan peningkatan sdm pariwisata yang meliputi :

- a. Pelaksanaan peningkatan kapasitas SDM Pariwisata dan Ekonomi Kreatif
- b. Pengembangan masyarakat sebagai kapasitas pelaku Ekonomi Kreatif

c. Jenis-Jenis Peningkatan SDM (Sumber Daya Manusia)

Berikut adalah jenis - jenis peningkatan sumber daya manusia (Prabu, 2007:67), sebagaimana dikutip dalam (Ruwaidah, 2023) yaitu:

- a. Peningkatan secara informal, yaitu karyawan atau pelaku pariwisata atas keinginan dan usaha sendiri melatih dan mengembangkan dirinya dengan mempelajari buku-buku literatur yang ada hubungannya dengan pekerjaan atau jabatannya. Peningkatan secara informal menunjukkan bahwa karyawan tersebut berkeinginan keras untuk maju dengan cara meningkatkan kemampuan kerjanya. Hal ini bermanfaat bagi sebuah perusahaan yang bergerak dalam pariwisata karena prestasi kerja karyawan semakin besar, disamping efisiensi dan produktivitasnya juga semakin baik.
- b. Peningkatan secara formal, yaitu karyawan atau pelaku wisata yang ditugaskan perusahaan untuk mengikuti Pendidikan dan pelatihan, baik yang dilakukan perusahaan maupun lembaga yang berkaitan yang dilaksanakan oleh lembaga-lembaga pendidikan dan pelatihan. Pelatihan secara

formal dilakukan perusahaan karena tuntutan pekerjaan saat ini ataupun masa yang akan datang yang sifatnya non karir maupun peningkatan karir seorang karyawan atau pelaku wisata.

II.1.4 Pariwisata

a. Pengertian Pariwisata

Pariwisata secara etimologis “pariwisata” berasal dari bahasa Sansekerta. Kata pariwisata terdiri dari dua suku kata yaitu “*pari*” dan “*wisata*”, *pari* berarti banyak atau berkali-kali, *wisata* berarti perjalanan. Maka pariwisata dapat diartikan sebagai sebuah perjalanan yang dilakukan berkali-kali (Sedarmayanti, 2018:2).

Pariwisata merupakan kegiatan yang memiliki dampak dinamis yang luas, dimana berbagai usaha dapat tercipta melalui kegiatan pariwisata (Soekarya, 2011:3). Menurut organisasi pariwisata di dunia UNWTO (*United Nations World Tourism Organization*) mendefinisikan pariwisata sebagai aktivitas perjalanan dan tinggal seseorang di luar tempat tinggal dan lingkungannya selama tidak lebih dari satu tahun berurutan untuk berwisata, bisnis, atau tujuan lain dengan tidak untuk bekerja di tempat yang dikunjungi tersebut (Sedarmayanti, 2018 : 8).

Pengertian pariwisata menurut beberapa para ahli, adalah sebagai berikut:

- 1) Menurut Hunzieker dan Krapf, pariwisata dapat didefinisikan sebagai keseluruhan jaringan dan gejala-gejala yang berkaitan dengan tinggalnya orang asing disuatu tempat, dengan syarat bahwa mereka tidak tinggal disitu untuk melakukan suatu pekerjaan yang penting yang memberikan keuntungan yang bersifat permanen maupun sementara (Suryadana, 2015 : 30).
- 2) Menurut Salah Wahab (bangsa mesir) dalam buku “An Introduction On Tourism Theory” mengemukakan bahwa pariwisata adalah suatu aktivitas manusia yang dilakukan secara sadar yang mendapat pelayanan secara bergantian diantara orang - orang dalam suatu negara itu sendiri (di luar negeri), meliputi pendiaman orang – orang dari daerah lain (daerah tertentu, suatu negara atau benua) untuk sementara waktu dalam mencari kepuasan yang beraneka ragam dan berbeda denga napa yang dialaminya di mana ia memperoleh pekerjaan tetap (Sedarmayanti, 2018 :8).
- 3) Menurut Prof. Kurt Morgenroth, kepariwisataan dalam arti sempit adalah lalu lintas orang-orang yang meninggalkan tempat kediamannya untuk sementara

waktu, untuk berpesiar di tempat lain, semata - mata sebagai konsumen dari buah hasil perekonomian dan kebudayaan guna memenuhi kebutuhan hidup dan budayanya atau keinginan yang beraneka ragam dari pribadinya (Suwena, 2017: 16)

b. Jenis-jenis Pariwisata

Sejalan dengan keperluan perencanaan dan pengembangan pariwisata, saat ini perlu dibedakan antara pariwisata dengan jenis pariwisata lain, untuk menentukan kebijakan yang mendukung. Berikut ini jenis dan macam pariwisata yang dikenal di antaranya, yaitu: (Suwena, 2017 : 19).

1) Menurut Geografis

- a) Pariwisata lokal (local tourism), yaitu jenis kepariwisataan yang ruang lingkupnya lebih sempit dan terbatas dalam tempat - tempat tertentu saja.
- b) Pariwisata regional (regional tourism), yaitu kegiatan kepariwisataan yang dikembangkan dalam suatu wilayah tertentu, dapat regional dalam lingkungan nasional dan dapat pula regional dalam ruang lingkup internasional.
- c) Pariwisata nasional (national tourism), yaitu jenis pariwisata yang dikembangkan dalam wilayah suatu

negara, dimana para pesertanya tidak saja terdiri dari warganegaranya sendiri tetapi juga orang asing yang terdiam di negara tersebut.

- d) Pariwisata regional-internasional, yaitu suatu kegiatan kepariwisataan yang didalamnya berkembang disuatu wilayah internasional yang terbatas, tetapi melewati batas - batas lebih dari dua atau tiga negara dalam wilayah tersebut.
- e) Pariwisata internasional (*international tourism*), yaitu kegiatan kepariwisataan yang terdapat atau dikembangkan di banyak negara di dunia.

2) Menurut Objeknya

- a) *Cultural tourism*, yaitu jenis pariwisata dimana motivasi wisatawan untuk melakukan perjalanan disebabkan karena adanya daya tarik dari seni dan budaya suatu tempat atau daerah.
- b) *Recuperational tourism*, yaitu jenis pariwisata dimana motivasi wisatawan untuk melakukan perjalanan adalah untuk menyembuhkan penyakit seperti, mandi di sumber air panas, mandi lumpur, dan lain-lain.
- c) *Commercial tourism*, yaitu jenis pariwisata dimana motivasi wisatawan untuk melakukan perjalanan

dikaitkan dengan kegiatan perdagangan nasional dan internasional.

- d) *Sport tourism*, yaitu jenis pariwisata dimana motivasi wisatawan untuk melakukan perjalanan adalah untuk melihat atau menyaksikan suatu pesta olahraga di suatu tempat atau negara tertentu.
- e) *Political tourism*, yaitu jenis pariwisata dimana motivasi wisatawan untuk melakukan perjalanan tujuannya melihat atau menyaksikan suatu peristiwa atau kejadian yang berhubungan dengan kegiatan suatu negara.
- f) *Social tourism*, yaitu jenis pariwisata dimana dari segi penyelenggaraannya tidak menekankan untuk mencari keuntungan.
- g) *Religion tourism*, yaitu jenis pariwisata dimana motivasi wisatawan untuk melakukan perjalanan tujuannya melihat atau menyaksikan upacara - upacara keagamaan.
- h) *Marine tourism*, merupakan kegiatan wisata yang ditunjang oleh saran dan prasarana untuk berenang, memancing, menyelam, dan olah raga lainnya, (Suwena, 2017 : 21).

3) Menurut Nyoman (1994), pariwisata dapat dibedakan menurut motif wisatawan untuk mengunjungi suatu tempat. Diantara jenis - jenis pariwisata tersebut antara lain:

a) Wisata Budaya

Wisata budaya merupakan suatu perjalanan yang dilakukan atas dasar keinginan untuk memperluas pandangan hidup seseorang dengan jalan mengadakan kunjungan atau peninjauan ke tempat lain atau ke luar negeri, mempelajari keadaan rakyat, kebiasaan adat istiadat mereka, cara hidup mereka, budaya dan seni mereka. Seiring perjalanan serupa ini disatukan dengan kesempatan-kesempatan mengambil bagian dalam kegiatan - kegiatan budaya, seperti eksposisi seni (seni tari, seni drama, seni musik, dan seni suara), atau kegiatan yang bermotif kesejarahan dan sebagainya.

b) Wisata Maritim atau Bahari

Jenis wisata ini banyak dikaitkan dengan kegiatan olah raga di air, lebih - lebih di danau, pantai, teluk, atau laut seperti memancing, berlayar, menyelam sambil melakukan pemotretan, kompetisi berselancar, balapan mendayung, melihat-lihat taman laut dengan pemandangan indah di bawah permukaan air serta

berbagai rekreasi perairan yang banyak dilakukan di daerah - daerah atau negara- negara maritim.

c) Wisata Cagar Alam

Jenis wisata ini biasanya banyak dilakukan oleh pelaku usaha dalam bidang jasa perjalanan yang membangun usaha dengan jalan mengatur wisata ke tempat atau daerah cagar alam, taman hutan lindung, hutan daerah pegunungan dan sebagainya yang kelesetariannya dilindungi oleh undang – undang.

d) Wisata Konvensi

MICE diartikan sebagai wisata konvensi, dengan batasan: usaha jasa konvensi, perjalanan insentif, dan pameran merupakan usaha dengan kegiatan memberi jasa pelayanan bagi suatu pertemuan sekelompok orang (Negarawan, usahawan, cendekiawan, dan sebagainya) untuk membahas masalah - masalah yang berkaitan dengan kepentingan bersama.

e) Wisata Pertanian

Agrowisata menurut wisatawan merupakan tempat yang memberikan pelajaran bagi para wisatawan untuk belajar tentang cara hidup sebagai seorang petani dan memberikan pemahaman bagi para pengunjung wisata bahwa dalam menjalani kehidupan bertani merupakan

pekerja keras dan pekerjaan mulia karena kehidupan manusia lainnya sangat tergantung pada hasil pertanian.

f) Wisata Ziarah

Jenis wisata ini sedikit banyak dikaitkan dengan agama, sejarah, adat istiadat, dan kepercayaan. Wisata ziarah biasa dilakukan oleh perseorangan atau berkelompok dengan datang ke tempat makam yang dianggap keramat, biasanya berkunjung ke tempat makam seorang alim atau orang yang berpengaruh dalam berjuang ilmu agama serta tempat pemakaman tokoh atau pemimpin sebagai pejuang bangsa dinegara.

II.2 Definisi Konsep

Definisi Konsepsionl adalah teori yang digunakan oleh peneliti yang berhubungan dengan obyek penelitian. Adapun definisi konsep pada penelitian ini adalah sebagai berikut :

- 1) Peningkatan SDM (sumber daya manusia) menurut (Robert, 2002:54) adalah suatu usaha dengan tujuan meningkatkan skill karyawan melalui Pendidikan, pelatihan serta pengembangan akhir guna menjalankan tugas sebagai karyawan dan memiliki siklus jangka Panjang.

II.3 Pokok-Pokok Penelitian

Peningkatan SDM (sumber daya manusia) menurut (Robert, 2002:54) adalah suatu usaha dengan tujuan meningkatkan skill karyawan melalui melalui Pendidikan, Pelatihan serta Potensi Pariwisata guna menjalankan tugas sebagai karyawan dan memiliki siklus jangka panjang..

1. Pendidikan

Pendidikan merupakan usaha untuk meningkatkan pengetahuan umum seseorang termasuk didalamnya teori untuk memutuskan persoalan-persoalan yang menyangkut kegiatan pencapaian tujuan (Bariqi, 2018). Pendidikan sebagai usaha untuk membina dan mengembangkan SDM melalui pengajaran, bimbingan, atau latihan untuk meningkatkan pengetahuan dan pemahaman. Lembaga pendidikan pada dasarnya memberikan output berupa perubahan sikap, dan perilaku yang disertai dengan tingkat pengetahuan, pemahaman, dan analisis yang lebih mendalam pada bidang yang dipelajari selama periode pendidikan.

2. Pelatihan

Pelatihan merupakan rangkaian proses untuk SDM memperoleh dan meningkatkan kemampuan baru dalam melakukan suatu pekerjaan (Mathis & Jackson, 2008). Pelatihan memberikan pengetahuan dan keterampilan yang spesifik kepada SDM untuk dapat langsung

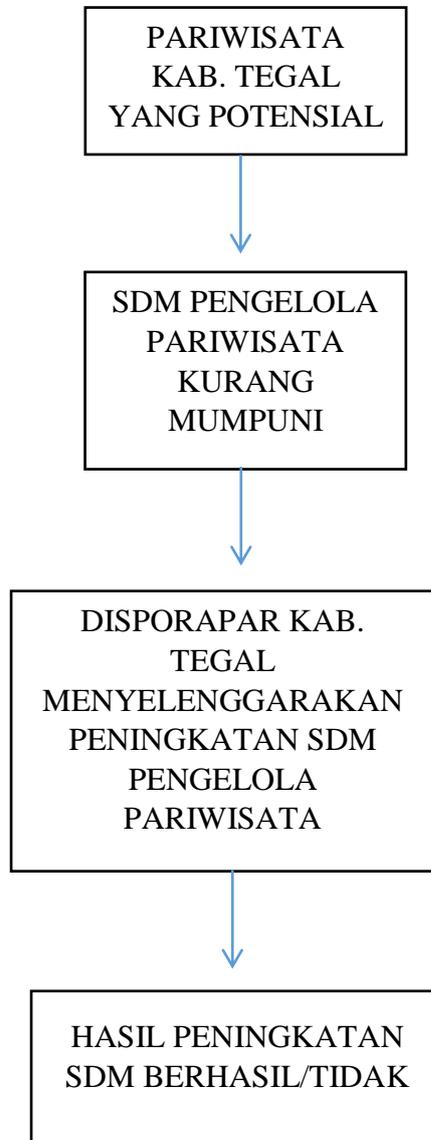
digunakan dalam pelaksanaan pekerjaan (Cahya, Rahmadani, Wijiningrum, & Swasti, 2021).

3. Potensi Pariwisata

secara umum potensi pariwisata dapat dipahami sebagai ketersediaan komponen-komponen yang menyangkut pariwisata seperti daya tarik wisata, fasilitas dan usaha penunjang kegiatan pariwisata yang dapat dikembangkan lebih jauh untuk mencapai suatu kegiatan pariwisata yang baru, unik dan bernilai tinggi (Solemede, Tamaneha, Selfanay, Solemede, & Walunaman, 2020).

II.4 Alur Pikir

Pada penelitian ini, alur pemikiran merupakan penjelasan sesaat dari gejala-gejala yang menjadi fokus suatu persoalan. Kerangka berfikir merupakan komplikasi dari berbagai teori antara hubungan dengan variable (Sugiyono, 2014:60). Alur pikir pada penelitian ini adalah :

Gambar 2.1 Alur Pikir

BAB III

METODE PENELITIAN

III.1 Tipe Penelitian

Penelitian yang berjudul “Strategi Dinas Kepemudaan Olahraga Dan Pariwisata (DISPORAPAR) Dalam Peningkatan Sumber Daya Manusia (SDM) Pengelola Pariwisata Kabupaten Tegal Tahun 2023” merupakan penelitian yang menggunakan metode kualitatif.

Penelitian ini menggunakan metode penelitian kualitatif untuk mempermudah peneliti menjabarkan penelitian secara terbuka dan mendalam mengenai suatu permasalahan penelitian. Menurut (Sugiyono, 2018) penelitian kualitatif atau metode penelitian yang menggunakan data yang terkumpul dan analisisnya lebih bersifat kualitatif. (Fadli, 2021)

Sementara itu, penelitian deskriptif adalah suatu bentuk penelitian yang ditujukan untuk mendeskripsikan atau menggambarkan fenomena yang ada baik fenomena alamiah maupun rekayasa manusia, dengan tujuan untuk membuat data secara sistematis, faktual dan akurat mengenai sebuah fakta dan sifat populasi atau daerah tertentu. Penelitian ini digunakan untuk mengetahui bagaimana Strategi Dinas Kepemudaan Olahraga Dan Pariwisata (DISPORAPAR) Dalam Peningkatan Sumber Daya

Manusia (SDM) Pengelola Pariwisata Kabupaten Tegal Tahun 2023.

III.2 Jenis dan Sumber Data

Menurut (Jamaludin Ahmad, 2015), data penelitian kualitatif bersifat deskriptif adalah data yang berupa kata dan gambar yang diperoleh dari hasil wawancara, foto, catatan lapangan, video, dokumen pribadi, dokumen resmi dan dokumen lainnya.

a. Data Primer

Data Primer menurut (Lofland, 1984) dalam (Moleong, 2014:157) adalah data yang berupa kata-kata dan tindakan orang-orang yang diamati atau orang-orang yang di wawancarai. Sumber data primer dicatat melalui catatan tertulis atau melalui alat perekam, pengambilan foto, atau film.

Data Primer yaitu data yang didapatkan langsung dari lokasi penelitian yang digunakan untuk melengkapi data penelitian. Data Primer yang dicari oleh peneliti tentang Strategi Dinas Kepemudaan Olahraga Dan Pariwisata (DISPORAPAR) Dalam Peningkatan Sumber Daya Manusia (SDM) Pengelola Pariwisata Kabupaten Tegal Tahun 2023 dengan peneliti melakukan wawancara kepada pihak SDM DISPORAPAR Kabupaten Tegal tentang bagaimana strategi meningkatkan SDM Pariwisata di Kabupaten Tegal.

b. Data Sekunder

Data Sekunder yaitu data yang tidak langsung berasal dari sumber tertulis seperti dokumen, dan arsip data.

III.3 Lokus Penelitian

Penelitian ini dilakukan di Dinas Kepemudaan Olahraga Dan Pariwisata (DISPORAPAR) Kabupaten Tegal.

III.4 Informan Penelitian

Informan penelitian menurut (Moleong, 2014:91) adalah orang yang mempunyai banyak pengalaman tentang latar penelitian yang berkewajiban secara sukarela menjadi anggota tim penelitian meskipun hanya bersifat informal. Dalam memilih dan menentukan seorang informan harus mempunyai persyaratan bahwa informan tersebut harus jujur, patuh pada peraturan, suka berbicara, taat pada janji, tidak termasuk anggota yang bertentangan dalam latar penelitian, dan mempunyai pandangan tertentu tentang suatu hal atau peristiwa yang terjadi.

Tabel 3.1 Informan Penelitian

No	Nama	Jabatan
1	Drs. Akhmad Uwes Qoroni, M.T	Kepala Disporapar Kabupaten Tegal
2	Joko Sunarto, S.STP	Kepala Bidang Pariwisata

3	Akhmad Sorikhi	Bendahara Kegiatan Peningkatan SDM Pariwisata Kabupaten Tegal
4	Ali Khaedar, S.Kom	IT Bidang Pariwisata Disporapar Kabupaten Tegal
5	Fitria Sekar Pratiwi	IT Bidang Pariwisata Diporapar Kabupaten Tegal

III.5 Teknik Pengumpulan Data

1. Pengamatan/Observasi

Observasi menurut (Sugiyono, 2018:229) adalah teknik pengumpulan data yang memiliki ciri-ciri yang spesifik apabila dibandingkan dengan teknik yang lain. Observasi merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan melalui sesuatu pengamatan dengan disertai catatan-catatan pada keadaan atau objek yang dijadikan sasaran.

Dalam penelitian ini menggunakan teknik Observasi dimana peneliti melakukan penelitian dengan datang secara langsung ke DISPORAPAR (Dinas Kepemudaan, Olahraga dan Pariwisata) untuk bertanya secara langsung bagaimana strategi

peningkatan SDM (sumber daya manusia) sebagai pelaku wisata, bagaimana keberhasilan strategi yang dilakukan dan apa saja tindak lanjut dari hasil strategi peningkatan.

2. Wawancara/Interview

Wawancara menurut (Sugiyono, 2018:47) adalah jenis wawancara dalam kategori *in-depth interview*, dimana wawancara tersebut semi terstruktur yang dilakukan dengan mengajukan pertanyaan secara bebas. Tujuan dari wawancara ini adalah untuk menemukan permasalahan secara terbuka. Pada penelitian ini wawancara dilakukan oleh peneliti kepada pegawai DISPORAPAR (Dinas Kepemudaan, Olahraga dan Pariwisata) Kabupaten Tegal.

Wawancara yang dimaksudkan dalam penelitian ini adalah untuk memperoleh data mengenai strategi apa saja yang dilakukan oleh DISPORAPAR Kabupaten Tegal untuk meningkatkan SDM (sumber daya manusia) Pariwisata.

3. Dokumentasi

Dokumentasi merupakan salah satu metode pengumpulan data kualitatif dengan melihat dan menganalisis dokumen yang dibuat oleh subjek itu sendiri atau orang lain tentang subjek. Menurut (Lexy J. Moleong, 2001 :6), Dokumentasi adalah setiap bahan yang tertulis atau film yang digunakan sebagai sumber data.

III.6 Teknik dan Analisis Data

Menurut Miles dan Huberman (2010:129) sebagaimana dikutip oleh (Fadli, 2021) terdapat 3 kegiatan dalam analisis data kualitatif, yaitu:

1. Reduksi data
 - a. Data yang sudah terkumpul dipilih dan dikelompokan berdasarkan data yang sama
 - b. Data tersebut kemudian diorganisasikan untuk mendapat simpulan data sebagai bahan penyajian data

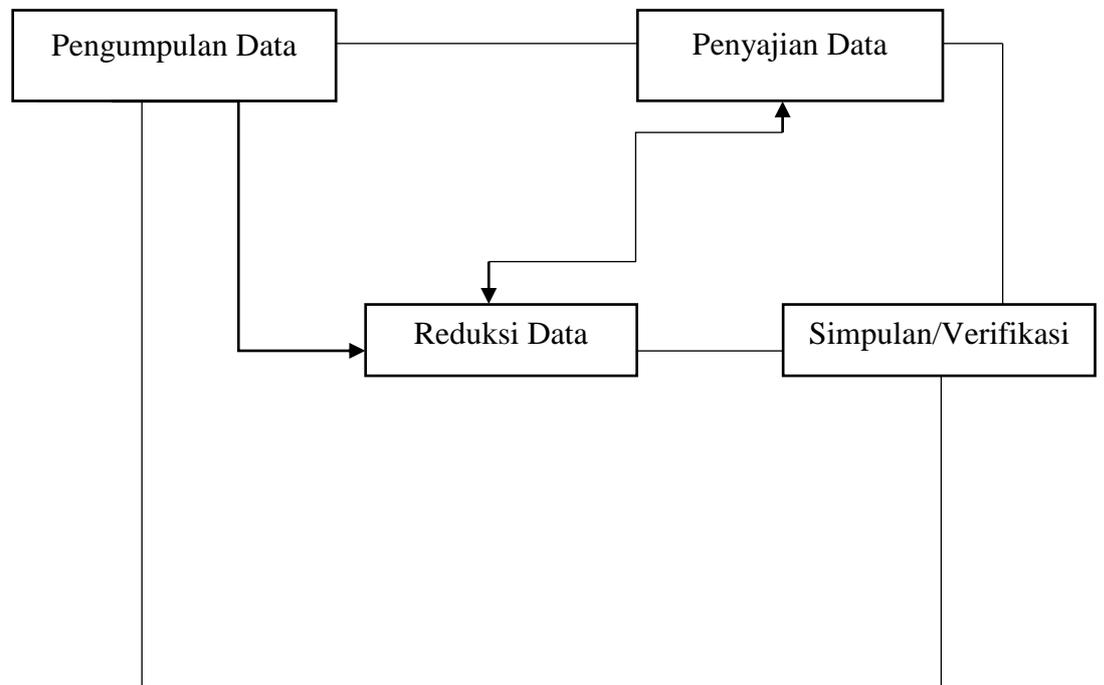
2. Penyajian Data

Setelah data diorganisasikan, selanjutnya data disajikan dalam uraian-uraian naratif.

3. Kesimpulan

Setelah data disajikan, maka dilakukan penarikan kesimpulan dan verifikasi. Proses pengumpulan data reduksi dan penyajian data serta penarikan kesimpulan atau verifikasi serta interaksi dari ketiga komponen tersebut. Adapun skema analisis data menurut Miles and Huberman dikutip oleh (Mungin, Burhan 2003:56) digambarkan sebagai berikut :

Gambar 3.1 Skema Proses Analisis Data



Sumber : Skema analisis data menurut Miles and Huberman dikutip

oleh (Mungin, Burhan : 2003:56)

BAB IV

DESKRIPSI WILAYAH PENELITIAN

IV.1 Gambaran Umum Obyek Penelitian

IV.1.1 Sejarah Kabupaten Tegal

Kabupaten Tegal adalah sebuah wilayah kabupaten yang terletak di bagian barat laut provinsi Jawa Tengah, Indonesia yang memiliki luas 878,79 km². Pada pertengahan tahun 2023, jumlah penduduk kabupaten Tegal sebanyak 1.704.700 orang.

Ibu kotanya terletak di Kecamatan Slawi. Sebelumnya, ibu kota Kabupaten Tegal berada di Kota Tegal yang terletak di sudut barat laut Kabupaten ini, tetapi kemudian Kota Tegal secara administratif terpisah dari Kabupaten Tegal dan membentuk wilayah sendiri. Kemudian digantikan oleh Kota Slawi sebagai Ibu kota Kabupaten Tegal hingga saat ini, yang merupakan pinggiran kota yang terletak sekitar 20 km dari selatan pusat kota dan dalam batas Kabupaten.

Nama Tegal berasal dari nama “Tetegal”, tanah subur yang mampu menghasilkan tanaman pertanian. Sumber lain menyatakan, nama Tegal dipercaya berasal dari kata “Tetegual”. Sebutan yang diberikan seorang pedagang asal Portugis yaitu Tome Pires yang singgah di Pelabuhan Tegal pada tahun 1500–an.

Kabupaten Tegal berdiri pada tanggal 18 Mei 1601. Cikal bakal berdirinya Kabupaten Tegal tidak dapat dipisahkan dari sosok ketokohan Ki Gede Sebayu. Menurut silsilah, Ki Gede Sebayu merupakan keturunan trah Majapahit dari Batoro Katong atau Syech Sekar Delima (Adipati Wengker Ponorogo). Ayah Ki Gede Sebayu bernama Pangeran Onje (Adipati Purbalingga).

Sejak kecil, Ki Gede Sebayu diasuh oleh eyangnya yaitu Ki Ageng Wunut yang selama hidupnya diajari budi pekerti luhur. Hal ini membawa dampak bagi perkembangan Ki Gede Sebayu yang tumbuh menjadi anak yang berperilaku ramah dan santun. Setelah menginjak dewasa, Ki Gede Sebayu oleh ayahnya disuwitakan untuk menjadi prajurit di Keraton Pajang. Sebagai prajurit tamtama, Ki Gede Sebayu memperoleh pendidikan keprajuritan dan ilmu kanuragan. Ki Gede Sebayu mempunyai 2 orang anak yaitu Raden Ayu Rara Giyanti Subhaleksana dan Raden Mas Hanggawana.

Pada saat Arya Pangiri merebut takhta Pajang dari Pangeran Benowo. Ki Gede Sebayu pergi meninggalkan keraton Pajang menuju Desa Sedayu. Ki Gede Sebayu kemudan bergabung dengan prajurit Mataram bersama Pangeran Benowo untuk menyingkirkan Arya Pangiri.

Ketika itu Ki Gede Sebayu dengan tombak pendeknya menyerang prajurit Arya Pangiri, sehingga banyak yang tewas dan akhirnya Arya Pangiri menyerah dan diusir dari Keraton Pajang. Kemudian Keraton pajang diserahkan kepada Pangeran Benowo. Setelah selesai pertempuran

(1587), Ki Gede Sebayu dan pengikutnya memutuskan untuk melakukan perjalanan ke arah barat dan sampai di Desa Taji, Bagelan disambut oleh Demung Ki Gede Karang Lo.

Ki Gede Sebayu melanjutkan perjalanan ke Purbalingga untuk ziarah ke makam ayahnya. Setelah berziarah ke makam ayahnya, Ki Gede Sebayu kemudian berjalan ke utara melewati Gunung Slamet. Sampai di Desa Pelawangan, ia lalu menyusuri pantai utara ke arah barat dan sampailah di Padepokan Ki Gede Wonokusumo disekitar Kali Gung. Kedatangan Ki Gede Sebayu bersama rombongan yang bermaksud "*mbabat alas*" membangun masyarakat tlatah Tegal disambut gembira oleh Ki Gede Wonokusumo.

Melihat kesuburan tanahnya, Ki Gede Sebayu tergugah dan berniat bersama-sama penduduk meningkatkan hasil pertanian dengan memperluas lahan serta membuat saluran pengairan. Daerah yang sebagian besar merupakan tanah lading tersebut kemudian dinamakan Tegal.

Atas keberhasilannya, pada 18 Mei 1601 Panembahan Senopati mengangkat Ki Gede Sebayu menjadi Juru Demung (Penguasa Lokal di Tlatah Tegal) dengan pangkat Tumenggung setingkat Bupati. Peristiwa inilah yang merupakan berdirinya Kabupaten Tegal pada tanggal 18 Mei 1601.

IV.1.2 Letak Geografis Kabupaten Tegal

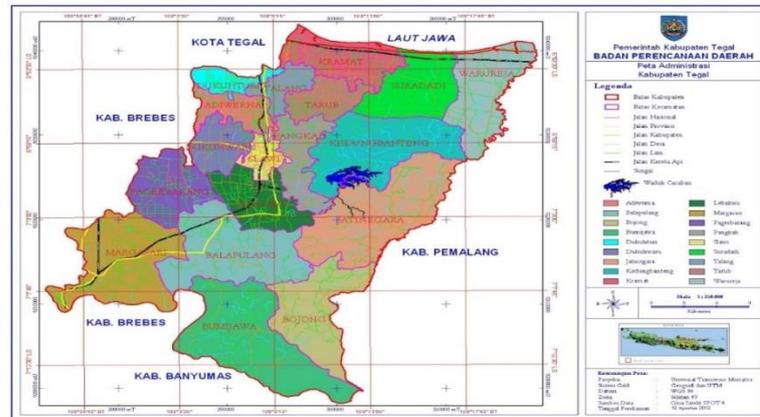
Kabupaten Tegal terletak di bagian Barat laut Provinsi Jawa Tengah, dengan letak geografis $108^{\circ}57'6''$ – $109^{\circ}21'30''$ BT dan $6^{\circ}02'41''$ – $7^{\circ}15'30''$ LS. Dan mempunyai letak yang strategis pada jalan Semarang–Tegal–Cirebon serta Semarang–Tegal–Purwokerto dan Cilacap, dengan fasilitas pelabuhan di Kota Tegal.

Batas Wilayah Kabupaten Tegal sebagai berikut:

Utara	Laut Jawa, dan Kota Tegal
Timur	Kabupaten Pemalang, dan Kabupaten Purbalingga
Selatan	Kabupaten Brebes dan, Kabupaten Banyumas
Barat	Kabupaten Brebes, dan Kota Tegal

Bagian utara dari Kabupaten Tegal merupakan dataran rendah. Sedangkan di bagian selatan merupakan pegunungan, dengan puncaknya Gunung Slamet (3.428 meter). Di perbatasan Kabupaten Pemalang, terdapat rangkaian perbukitan terjal dan sungai besar yang mengalir, yaitu Kali Gung dan Kali Erang, keduanya bermata air di hulu Gunung Slamet.

Gambar 4.1 Peta Kabupaten Tegal



Sumber : Peta Kabupaten Tegal

Gambar 4.2 Kantor DISPORAPAR Kabupaten Tegal



Sumber : diambil oleh penulis

IV.1.3 Tugas dan Fungsi DISPORAPAR Kabupaten Tegal

Berdasarkan Perda Kabupaten Tegal Nomor 10 Tahun 2021 dan Perbup Kabupaten Tegal Nomor 82 Tahun 2021 Membantu Bupati dalam penyelenggaraan urusan Pemerintah Daerah berdasarkan Azas Otonomi dan Tugas Pembantuan di Bidang Kepemudaan, Olahraga dan Pariwisata.

IV.1.4 Gambaran Umum dan Satuan Kerja/Sub Unit Badan Publik

Dinas Kepemudaan, Olahraga dan Pariwisata dibentuk berdasarkan Peraturan Daerah Kabupaten Tegal Nomor 10 tahun 2021 tentang Perubahan kedua atas Peraturan Daerah Kabupaten Tegal Nomor 12 tahun 2016 tentang Pembentukan dan Susunan Perangkat Daerah Kabupaten Tegal dan Peraturan Bupati Nomor 82 Tahun 2021 tentang Kedudukan susunan organisasi tugas dan fungsi, serta tata kerja perangkat daerah dan staf ahli Bupati di lingkungan Pemerintahan Kabupaten Tegal, Perubahan kedua Peraturan Bupati Tegal Nomor 70 Tahun 2016 tentang Kedudukan Susunan Organisasi Tugas dan Fungsi serta Tata Kerja Dinas Kepemudaan, Olahraga dan Pariwisata Kabupaten Tegal. Dinas Kepemudaan, Olahraga dan Pariwisata Kabupaten Tegal berkedudukan sebagai unsur penunjang pemerintah daerah di bidang pengawasan yang dipimpin oleh seorang Kepala Dinas yang berada di bawah dan bertanggung jawab langsung kepada Bupati Tegal. Dinas Kepemudaan, Olahraga dan Pariwisata Kabupaten Tegal memiliki 2 (dua) Urusan yaitu Urusan Wajib Kepemudaan dan Olahraga dan Urusan Pilihan Pariwisata,

dan memiliki Sekretariat dan 3 (tiga) bidang yaitu Bidang KeKepemudaanan, Bidang Olahraga dan Bidang Pariwisata.

IV.1.5 Visi dan Misi

- Visi : “Terwujudnya Masyarakat Kabupaten Tegal yang Sejahtera, Mandiri, Unggul, Berbudaya dan Berakhlak Mulia”
- Misi 3 : "Membangun perekonomian rakyat yang kokoh, maju, berkeadilan dan berkelanjutan"
- Misi 4 : "Meningkatkan kualitas sumber daya manusia melalui penguatan layanan bidang pendidikan, kesehatan dan sosial dengan memanfaatkan kemajuan ilmu pengetahuan dan teknologi".

IV.1.6 Struktur Organisasi

Perbup Nomor 82 Tahun 2021 tentang Kedudukan susunan organisasi tugas dan fungsi , serta tata kerja perangkat daerah dan staf ahli Bupati di lingkungan Pemerintahan Kabupaten Tegal.

- a. Nama-nama Pejabat Struktural DISPORAPAR Kabupaten Tegal

Tabel 4.1 Nama Pejabat DISPORAPAR Kab. Tegal

No	Nama	Jabatan
1	Drs. AKHMAD UWES QORONI, M.T.	PEJABAT STRUKTURAL (KEPALA DINAS)
2	SUSIANA HARTININGRUM,S.H.	PEJABAT STRUKTURAL (SEKRETARIS)
3	BINTANG SURYOWICAKSONO, ST, M.Si.	PEJABAT STRUKTURAL (KEPALA BIDANG

		KEPEMUDAAN)
4	PUTRI DEWI FITRAH AYU LINTANG, S.STP., M.Si.	PEJABAT STRUKTURAL (KEPALA BIDANG OLAHRAGA)
5	JOKO SUNARTO, S.STP.	PEJABAT STRUKTURAL (KEPALA BIDANG PARIWISATA)
6	HERU SUSILO, S.Kom.,M.M.	PEJABAT STRUKTURAL (KEPALA SUB BAGIAN UMUM DAN KEPEGAWAIAN)
7	SIS'AENI, SIP	PEJABAT STRUKTURAL (KEPALA SUB BAGIAN KEUANGAN)
8	SATRIYO PRIBADI HT, S.IP.	PEJABAT STRUKTURAL (KEPALA UPTD PENGELOLAAN OBYEK WISATA KELAS A)
9	DIDIP KUSRIYANTO, S.E.	PEJABAT FUNGSIONAL (PERENCANA AHLI MUDA)
10	AKHMAD ZUBAIDI, SPd	PEJABAT FUNGSIONAL (PELATIH OLAHRAGA)
11	TARYANA, SKM, MKes	PEJABAT FUNGSIONAL (PELATIH OLAHRAGA)
12	ANITA PRASETYAWATI MINANGSARI, SE	ADYATAMA KEPARIWISATAAN DAN EKONOMI KREATIF

Sumber : Disporapar Kab.Tegal, 2023

