



**Efektivitas Strategi Dinas Pariwisata Kabupaten Gunungkidul
dalam Meningkatkan Kompetensi Sumber Daya Manusia Pariwisata
di Kabupaten Gunungkidul, Daerah Istimewa Yogyakarta**

Lukman Tito
Fitri Puji Lestari
Edy Suharyono

Sekolah Tinggi Pariwisata Ambarrukmo Yogyakarta
Universitas Katolik Widya Mandira Kupang
Pos-el: fitripujilestari@stipram.ac.id

DOI: 10.32884/ideas.v12i3.2430

Abstrak

Pariwisata merupakan sektor strategis yang berperan penting dalam mendorong pertumbuhan ekonomi daerah sehingga memerlukan sumber daya manusia (SDM) yang kompeten untuk meningkatkan daya saing destinasi. Penelitian ini bertujuan menganalisis efektivitas strategi pengembangan kompetensi SDM pariwisata di Kabupaten Gunungkidul. Penelitian menggunakan pendekatan kualitatif deskriptif dengan analisis SWOT. Hasil penelitian menunjukkan bahwa strategi yang diterapkan berhasil meningkatkan sertifikasi kompetensi sebesar 287% pada tahun 2024. Akan tetapi, pemerataan sertifikasi masih terkendala keterbatasan anggaran, kondisi geografis, dan dominasi tenaga kerja otodidak. Diperlukan sinergi lintas sektor dan penguatan kebijakan standarisasi kompetensi untuk mendukung pariwisata berkelanjutan.

Kata Kunci

Pariwisata, pengembangan SDM, kompetensi, daya saing

Abstract

Tourism is a strategic sector that plays a significant role in promoting regional economic growth, requiring competent human resources to enhance destination competitiveness. This study aims to analyze the effectiveness of tourism human resource competency development strategies in Gunungkidul Regency. A descriptive qualitative approach with SWOT analysis was employed. The findings indicate that the implemented strategy increased competency certification by 287% in 2024. However, certification coverage remains limited due to budget constraints, geographical challenges, and the predominance of self-taught workers. Cross-sector collaboration and strengthened competency standardization policies are essential to support sustainable tourism development.

Keywords

Tourism, human resource development, competency, destination competitiveness

Pendahuluan

Pariwisata merupakan salah satu sektor strategis yang memiliki peran dan kontribusi yang sangat penting dalam pembangunan perekonomian masyarakat di Kabupaten Gunungkidul. Sebagai Kabupaten dengan wilayah terluas di Daerah Istimewa Yogyakarta yang mencapai 46,63% dari luas keseluruhan Provinsi Daerah Istimewa Yogyakarta yaitu 1485,36 KM. Dari luasan tersebut, sebagian besar merupakan perairan/pantai yang selama ini menjadi potensi unggulan bagi pengembangan pariwisata di Gunungkidul. Selain itu Kabupaten Gunungkidul juga memiliki beberapa daya tarik wisata unggulan lainnya seperti gunung api

purba, cave tubing, wisata goa, hutan dan beberapa wisata lainnya baik alam maupun buatan. Potensi-potensi tersebut tentunya memerlukan dukungan sumber daya baik berupa sumber daya manusia yang berkualitas maupun pendanaan yang memadai bagi pengenalan dan pengembangan destinasi-destinasi wisata di Kabupaten Gunungkidul.

Undang-undang Republik Indonesia Nomor 18 Tahun 2025 tentang Perubahan Ketiga Atas Undang-Undang Nomor 10 Tahun 2009 Tentang Kepariwisata menegaskan bahwa penyelenggaraan kepariwisataan harus dilaksanakan secara berkualitas, inklusif, terencana, terpadu, serta berbasis ekosistem kepariwisataan yang mencakup peningkatan SDM, penguatan industri pariwisata, pengembangan daya tarik wisata, pemanfaatan teknologi informasi, serta pemberdayaan masyarakat lokal. Pada tingkat daerah, pemerintah berkewajiban untuk melakukan kebijakan-kebijakan strategis guna mengakselerasi pembangunan kepariwisataan. Untuk mencapai tujuan pembangunan kepariwisataan, seluruh ekosistem kepariwisataan harus dikembangkan secara terpadu.

Sesuai yang tertuang dalam Peraturan Pemerintah No 50 Tahun 2011 tentang Rencana Induk Pembangunan Kepariwisata Nasional Tahun 2010-2025, Kabupaten Gunungkidul termasuk dalam wilayah Destinasi Pariwisata Nasional Borobudur yaitu Yogya dan sekitarnya. Destinasi Pariwisata Nasional Borobudur menjadi salah satu dari 50 Destinasi Kepariwisata Nasional (DPN), yang di dalamnya memiliki Kawasan Strategis Pariwisata Nasional (KSPN). Kabupaten Gunungkidul sebagai salah satu destinasi pariwisata yang mendukung 4 destinasi pariwisata super prioritas memiliki peran sentral dalam peningkatan SDM Pariwisata dalam upaya peningkatan daya saing industri pariwisata.

SDM pariwisata di Kabupaten Gunungkidul memainkan peran penting dalam menyediakan layanan dan jasa pariwisata yang sesuai standar. Salah satu tantangan utama yang dihadapi Gunungkidul yaitu minimnya tenaga kerja pariwisata yang memiliki keterampilan dan pengetahuan yang cukup dalam bidang pelayanan dan pengelolaan wisata. Sebagian besar pelaku wisata di Gunungkidul merupakan masyarakat lokal yang belum mendapatkan pelatihan formal dalam bidang pariwisata, sehingga terdapat kesenjangan dalam hal kualitas layanan yang diberikan kepada wisatawan.

Dalam upaya meningkatkan kualitas SDM pariwisata, Dinas Pariwisata Gunungkidul telah melakukan berbagai langkah strategis. Salah satu program utama adalah penyelenggaraan pelatihan dan sertifikasi bagi pelaku pariwisata maupun ekonomi kreatif. Program peningkatan kompetensi SDM pariwisata yang dilakukan Dinas Pariwisata Kabupaten Gunungkidul bertujuan untuk meningkatkan pengetahuan, dan keterampilan bagi tenaga kerja di bidang pariwisata, dengan harapan SDM pariwisata di Kabupaten Gunungkidul dapat memberikan pelayanan secara profesional dan mampu bersaing dalam industri pariwisata yang semakin kompetitif.

Metode

Penelitian ini dilaksanakan di wilayah Kabupaten Gunungkidul, Daerah Istimewa Yogyakarta. Pemilihan lokasi ini didasarkan pada pertimbangan bahwa Gunungkidul merupakan salah satu destinasi wisata unggulan yang terus mengalami perkembangan signifikan dalam sektor pariwisata, baik dari segi jumlah kunjungan wisatawan maupun ragam daya tarik wisata alam, budaya, maupun buatan. Sebagai instansi teknis yang berperan sentral dalam pengembangan



pariwisata, Dinas Pariwisata Kabupaten Gunungkidul menjadi fokus utama dalam penelitian ini karena memiliki kewenangan dan tanggung jawab langsung terhadap perumusan serta implementasi strategi pengembangan sumber daya manusia di sektor pariwisata. Adapun lama waktu penelitian, penulis memerlukan waktu sekitar 3 bulan dari Bulan November 2025 hingga Bulan Januari 2026.

Dalam penelitian ini, penentuan subjek dilakukan menggunakan teknik purposive sampling, yaitu teknik pengambilan sampel dengan pertimbangan tertentu (Sugiyono, 2018). Subjek penelitian yang dipilih dengan kriteria Ketua Asosiasi Pariwisata, Pejabat/Personil Dinas Pariwisata Kabupaten Gunungkidul yang membidangi pengembangan sumber daya manusia, dan masyarakat yang telah mengikuti program pelatihan maupun sertifikasi. Teknik ini dipilih karena memungkinkan peneliti untuk memperoleh informasi secara mendalam dari pihak-pihak yang dianggap memiliki pengetahuan, pengalaman, atau keterlibatan langsung dalam pelaksanaan strategi pengembangan sumber daya manusia pariwisata di Kabupaten Gunungkidul. Subjek penelitian meliputi pejabat Dinas Pariwisata Kabupaten Gunungkidul yang membidangi program pengembangan SDM pariwisata, pelaku wisata, serta masyarakat lokal yang menjadi peserta atau penerima manfaat dari program pelatihan dan peningkatan kapasitas SDM.

Dalam konteks penelitian ini, objek yang diteliti berkaitan langsung dengan strategi pengembangan SDM pariwisata yang diterapkan oleh Dinas Pariwisata Kabupaten Gunungkidul. Objek tersebut meliputi: (1) Bentuk dan implementasi strategi peningkatan kapasitas SDM pariwisata; (2) Dampak dari strategi tersebut terhadap profesionalisme dan kompetensi pelaku wisata. Kedua objek tersebut diteliti untuk memahami strategi dan dampak dari kebijakan serta memberikan masukan strategis dalam upaya peningkatan kualitas pariwisata di Kabupaten Gunungkidul.

Hasil dan Pembahasan

Hasil penelitian yang diperoleh dari observasi, wawancara dan dokumentasi lapangan menunjukkan bahwa Dinas Pariwisata Kabupaten Gunungkidul menerapkan strategi pengembangan SDM melalui pelatihan, bimbingan teknis, pendampingan, dan sertifikasi kompetensi. Strategi tersebut mengalami perubahan sesuai dengan dinamika perkembangan pariwisata. Uraian berikut menyajikan pembahasan secara sistematis berdasarkan temuan tersebut.

Hasil

Kabupaten Gunungkidul merupakan salah satu kawasan strategis pariwisata di Daerah Istimewa Yogyakarta dengan luas wilayah mencapai 1.485,36 km². Wilayah ini memiliki potensi wisata berbasis alam yang kuat, meliputi kawasan pantai, bentang alam karst Gunung Sewu UNESCO Global Geopark, wisata gua, gunung api purba, kawasan hutan, serta berbagai daya tarik wisata berbasis budaya dan ekonomi kreatif.

Perkembangan kunjungan wisatawan Kabupaten Gunungkidul mengalami perubahan akibat pandemi COVID-19. Jumlah wisatawan mengalami penurunan pada tahun 2020–2021, kemudian meningkat kembali pada tahun 2022 dan mencapai puncaknya pada tahun 2023 dengan jumlah 3.717.823 wisatawan. Pada tahun 2024, jumlah kunjungan mengalami

penurunan menjadi 3.286.940 wisatawan, namun Pendapatan Asli Daerah (PAD) sektor pariwisata meningkat menjadi Rp33,1 miliar.

Karakteristik wisatawan yang berkunjung didominasi oleh wisatawan nusantara dengan pola perjalanan satu hari (one day trip). Pengeluaran wisatawan sebagian besar berasal dari konsumsi makanan dan minuman serta tiket wisata. Kondisi tersebut menunjukkan bahwa kualitas pelayanan dan kompetensi SDM menjadi faktor penting dalam meningkatkan nilai ekonomi sektor pariwisata. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Dinas Pariwisata Kabupaten Gunungkidul menerapkan strategi pengembangan SDM melalui pelatihan, bimbingan teknis, pendampingan, dan sertifikasi kompetensi. Strategi tersebut mengalami perubahan sesuai dengan dinamika perkembangan pariwisata.

Pada periode 2020–2021, strategi difokuskan pada penguatan kapasitas dan ketahanan pelaku wisata melalui pelatihan adaptasi pandemi, termasuk penerapan standar CHSE. Pada tahun 2022–2023, strategi diarahkan pada pemulihan sektor pariwisata melalui peningkatan jumlah pelatihan dengan jumlah peserta mencapai 1.185 orang pada tahun 2022. Pada periode 2024–2025, strategi mengalami perubahan orientasi dari peningkatan jumlah peserta menuju peningkatan kualitas kompetensi. Hal tersebut terlihat dari peningkatan jumlah SDM tersertifikasi yang mencapai 232 orang pada tahun 2024 atau meningkat sebesar 287% dibandingkan tahun sebelumnya. Secara keseluruhan, selama periode 2020–2025 Dinas Pariwisata Kabupaten Gunungkidul telah memfasilitasi pelatihan bagi 3.536 orang dan sertifikasi kompetensi bagi 492 orang.

Hasil identifikasi faktor internal menunjukkan bahwa kekuatan utama pengembangan SDM pariwisata adalah kemampuan adaptasi strategi, dukungan kelembagaan, serta kolaborasi dengan asosiasi profesi. Namun, masih terdapat kelemahan berupa rendahnya jumlah tenaga kerja tersertifikasi. Dari total 8.092 tenaga kerja pariwisata, baru 492 orang (6,08%) yang memiliki sertifikasi kompetensi. Faktor eksternal yang menjadi peluang meliputi status Gunungkidul sebagai bagian dari UNESCO Global Geopark, meningkatnya wisata minat khusus, dukungan pemerintah pusat, serta peluang kerja sama dengan perguruan tinggi dan lembaga sertifikasi. Adapun ancaman yang dihadapi adalah persaingan antar destinasi, perubahan tren wisatawan, serta risiko lingkungan pada destinasi wisata alam.

Berdasarkan indikator efektivitas organisasi, strategi pengembangan SDM Kabupaten Gunungkidul menunjukkan hasil positif. Pada aspek pencapaian tujuan, peningkatan jumlah SDM tersertifikasi dan peningkatan PAD menunjukkan bahwa program pengembangan kompetensi memberikan kontribusi terhadap peningkatan kualitas layanan wisata. Pada aspek monitoring dan adaptasi, perubahan strategi dari pelatihan massal menuju sertifikasi menunjukkan kemampuan Dinas Pariwisata dalam menyesuaikan program dengan kebutuhan industri. Pada aspek integrasi, pelaksanaan program melibatkan berbagai stakeholder seperti HPI, PHRI, PPJI, dan komunitas wisata sehingga program yang dilakukan lebih sesuai dengan kebutuhan lapangan. Pada aspek kepuasan, berdasarkan kajian belanja wisatawan Dinas Pariwisata Kabupaten Gunungkidul, sebanyak 94,83% wisatawan menyatakan memiliki keinginan untuk melakukan kunjungan kembali.



Pembahasan

Berikut adalah pembahasan dari hasil temuan tentang strategi pengembangan SDM pariwisata Kabupaten Gunungkidul yang mengalami transformasi dari pendekatan berbasis kuantitas menuju pendekatan berbasis kualitas.

Transformasi Strategi Pengembangan SDM Pariwisata

Pada tahap awal, strategi difokuskan pada peningkatan kapasitas pelaku wisata secara luas sebagai respons terhadap dampak pandemi. Namun, setelah kondisi pariwisata mulai pulih, strategi diarahkan pada profesionalisasi tenaga kerja melalui sertifikasi kompetensi. Transformasi tersebut menunjukkan bahwa pengembangan SDM pariwisata tidak cukup hanya melalui peningkatan jumlah peserta pelatihan, tetapi perlu diarahkan pada pengakuan kompetensi yang sesuai dengan standar industri. Hal ini sejalan dengan konsep pengembangan SDM berbasis kompetensi yang menekankan pentingnya pengetahuan, keterampilan, dan pengakuan profesional dalam meningkatkan daya saing organisasi.

Efektivitas Strategi berdasarkan Perspektif Organisasi

Berdasarkan indikator efektivitas organisasi, strategi Dinas Pariwisata Kabupaten Gunungkidul dapat dikategorikan efektif karena mampu memenuhi aspek pencapaian tujuan, adaptasi, integrasi, dan pemahaman. Kemampuan organisasi dalam mengubah pendekatan program menunjukkan adanya kapasitas adaptif dalam menghadapi perubahan lingkungan. Kondisi ini penting dalam sektor pariwisata yang sangat dipengaruhi oleh perubahan pasar, krisis global, dan perkembangan kebutuhan wisatawan. Selain itu, keterlibatan asosiasi profesi menunjukkan bahwa pengembangan SDM tidak dilakukan secara parsial, tetapi melalui pendekatan kolaboratif antara pemerintah, industri, dan masyarakat. Kolaborasi tersebut menjadi faktor penting dalam menciptakan ekosistem pariwisata yang berkelanjutan.

Strategi Pengembangan SDM Berbasis Potensi Lokal

Hasil analisis SWOT menunjukkan bahwa Kabupaten Gunungkidul memiliki peluang besar untuk mengembangkan SDM berbasis karakteristik lokal, terutama melalui potensi UNESCO Global Geopark. Strategi pengembangan kompetensi dapat diarahkan pada sertifikasi pemandu geowisata, wisata minat khusus, serta penguatan kapasitas masyarakat lokal. Namun demikian, tantangan terbesar adalah masih tingginya kesenjangan sertifikasi. Oleh karena itu, diperlukan strategi perluasan akses pelatihan dan sertifikasi melalui kolaborasi pemerintah daerah, perguruan tinggi, lembaga sertifikasi profesi, dan industri pariwisata. Dengan demikian, model pengembangan SDM pariwisata Kabupaten Gunungkidul perlu diarahkan pada pendekatan *competency-based tourism development*, yaitu pengembangan SDM yang berorientasi pada standar kompetensi, potensi lokal, dan keberlanjutan destinasi.

Model Strategi Pengembangan SDM Pariwisata Kabupaten Gunungkidul

Berdasarkan hasil analisis efektivitas strategi dan analisis SWOT, penelitian ini menghasilkan model strategi pengembangan sumber daya manusia pariwisata berbasis kompetensi dan potensi lokal. Model ini menempatkan SDM sebagai faktor utama dalam mewujudkan pariwisata berkualitas, bukan hanya sebagai pelaksana layanan wisata, tetapi sebagai penggerak nilai tambah ekonomi destinasi.

Model pengembangan SDM pariwisata Kabupaten Gunungkidul terdiri atas empat komponen utama, yaitu:

1. *Competency Development* (Penguatan Kompetensi)

Pengembangan SDM diarahkan pada peningkatan kompetensi berbasis standar industri melalui pelatihan, sertifikasi profesi, dan pengembangan keahlian spesifik sesuai karakteristik destinasi. Strategi ini diperlukan karena sebagian besar tenaga kerja pariwisata masih memperoleh keterampilan secara informal sehingga diperlukan pengakuan kompetensi yang lebih terstruktur.

2. *Local Potential-Based Training* (Pelatihan Berbasis Potensi Lokal)

Program pengembangan kompetensi perlu disesuaikan dengan keunggulan daerah. Sebagai wilayah dengan status UNESCO Global Geopark, Gunungkidul memiliki peluang besar mengembangkan kompetensi khusus seperti pemandu geowisata, interpretasi lingkungan, wisata minat khusus, serta pengelolaan destinasi berbasis konservasi.

3. *Collaborative Governance* (Kolaborasi Multipihak)

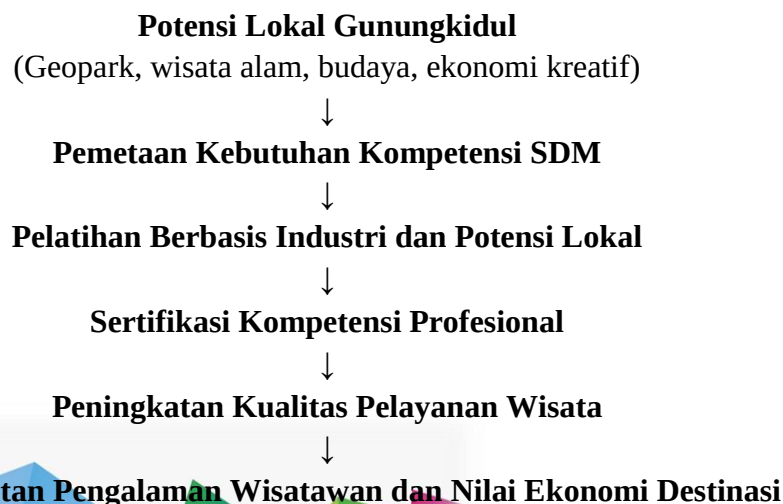
Keberhasilan pengembangan SDM tidak dapat dilakukan hanya oleh pemerintah daerah. Diperlukan kolaborasi antara Dinas Pariwisata, industri pariwisata, asosiasi profesi, perguruan tinggi, lembaga sertifikasi, dan masyarakat lokal. Kolaborasi tersebut dapat memperluas akses pelatihan, mempercepat sertifikasi, serta memastikan kesesuaian kompetensi dengan kebutuhan industri.

4. *Sustainable Tourism Human Resource Development* (Pengembangan SDM Pariwisata Berkelanjutan)

Pengembangan SDM perlu diarahkan untuk mendukung konsep pariwisata berkelanjutan melalui peningkatan kapasitas pelayanan, kesadaran konservasi, inovasi digital, serta kemampuan adaptasi terhadap perubahan lingkungan.

Model tersebut menunjukkan bahwa strategi pengembangan SDM pariwisata tidak lagi cukup dilakukan melalui pendekatan pelatihan konvensional, tetapi perlu bergerak menuju sistem pengembangan kompetensi yang terintegrasi antara pemerintah, industri, pendidikan, dan masyarakat.

Secara konseptual, model strategi pengembangan SDM Kabupaten Gunungkidul dapat digambarkan sebagai berikut:





↓

Pariwisata Gunungkidul yang Berdaya Saing dan Berkelanjutan

Model ini menjadi kontribusi utama penelitian bahwa keberhasilan pembangunan pariwisata daerah tidak hanya ditentukan oleh kekuatan atraksi wisata, tetapi juga oleh kemampuan daerah dalam membangun manusia yang kompeten, adaptif, dan mampu menciptakan pengalaman wisata berkualitas.

Simpulan

Penelitian ini menunjukkan bahwa strategi pengembangan Sumber Daya Manusia (SDM) pariwisata yang dilaksanakan oleh Dinas Pariwisata Kabupaten Gunungkidul telah berjalan secara efektif dan adaptif dalam mendukung peningkatan kualitas industri pariwisata daerah. Strategi tersebut diwujudkan melalui pelaksanaan pelatihan, pendampingan, dan sertifikasi kompetensi yang mengalami transformasi dari pendekatan berbasis kuantitas menuju pendekatan berbasis kualitas. Perubahan orientasi tersebut menunjukkan kemampuan organisasi dalam menyesuaikan kebijakan dengan dinamika sektor pariwisata, terutama setelah masa pemulihan pandemi *COVID-19*.

Efektivitas strategi pengembangan SDM terlihat dari peningkatan jumlah tenaga kerja yang memperoleh sertifikasi kompetensi, keterlibatan berbagai stakeholder pariwisata, serta kontribusi terhadap peningkatan nilai ekonomi sektor pariwisata yang tercermin dari peningkatan Pendapatan Asli Daerah (PAD). Berdasarkan indikator efektivitas organisasi, strategi tersebut telah memenuhi aspek pencapaian tujuan, adaptasi, integrasi, dan pemantauan program.

Meskipun demikian, penelitian ini menemukan bahwa tantangan utama pengembangan SDM pariwisata Kabupaten Gunungkidul masih terletak pada rendahnya pemerataan kompetensi formal. Proporsi tenaga kerja yang telah tersertifikasi masih relatif kecil dibandingkan dengan total tenaga kerja pariwisata, sehingga diperlukan upaya percepatan sertifikasi dan perluasan akses peningkatan kompetensi, khususnya bagi pelaku wisata berbasis masyarakat lokal.

Hasil analisis SWOT menunjukkan bahwa strategi pengembangan SDM pariwisata Kabupaten Gunungkidul berada pada posisi pertumbuhan (*growth strategy*), dengan dukungan kekuatan internal berupa kemampuan adaptasi kebijakan dan kemitraan kelembagaan, serta peluang eksternal berupa status UNESCO Global Geopark, perkembangan wisata minat khusus, dan dukungan regulasi. Oleh karena itu, strategi pengembangan SDM ke depan perlu diarahkan pada penguatan kompetensi berbasis potensi lokal, peningkatan kolaborasi antara pemerintah, industry, perguruan tinggi, serta pengembangan SDM pariwisata yang profesional, adaptif, dan berkelanjutan.

Daftar Rujukan

Aliim, T. F., & Darwis, R. S. (2024). Peran kelembagaan lokal dalam mengkoordinasikan pendayagunaan sumber daya pada desa wisata. *Share: Social Work Journal*, 13(2), 248–258. <https://doi.org/10.24198/share.v13i2.51198>



- Amoiradis, C., Velissariou, E., & Stankova, M. (2021). Tourism as a socio-cultural phenomenon: A critical analysis. *Journal of Social and Political Sciences*, 4(2), 10–21. <https://doi.org/10.31014/aior.1991.04.02.271>
- Aris, M., Agustang, A., & Idhkan, A. (2021). Efektivitas pelayanan aparatur sipil dalam meningkatkan pelayanan publik. *Jurnal Governance and Politics Universitas Negeri Makassar*, 1(1).
- Azkar, M. (2022). Ekowisata Kerujuk yang merupakan destinasi wisata yang berada di Lombok Utara. *Resona: Jurnal Ilmiah Pengabdian Masyarakat*, 7(2), 181–199.
- Amalia, D. Y. (2022). *Efektivitas standar operasional prosedur (SOP) pelayanan publik pada masa pandemi Covid-19 di Kantor Camat Pasir Penyus Kabupaten Indragiri Hulu*. (Skripsi).
- Creswell, J. W., & Poth, C. N. (2018). *Qualitative inquiry & research design: Choosing among five approaches*. SAGE Publications.
- Dasman, J. M., Amirulloh, M. R., & Sampurna, R. H. (2020). Strategi Dinas Pariwisata dalam meningkatkan kualitas sumber daya manusia pada bidang kepariwisataan di Palabuhanratu Kabupaten Sukabumi. *Jurnal Ilmiah Ilmu Administrasi Negara*, 7(3), 517–524.
- Ikbal, M. (2014). *Efektivitas bantuan pemerintah Jerman dalam program reformasi birokrasi di Indonesia (Studi kasus di Kementerian Dalam Negeri periode 2010–2014)*. Universitas Indonesia.
- Jusdiana Ahmad, A., Hakim, L., Mustari, N., & Fatmawati, F. (2024). Strategi pengembangan sumber daya manusia sektor pariwisata melalui partisipasi masyarakat. *Ganaya: Jurnal Ilmu Sosial dan Humaniora*, 7(1), 252–261. <https://doi.org/10.37329/ganaya.v7i1.3113>
- Makal, J. T., Lengkong, F. D. J., & Londa, V. Y. (2021). Efektivitas pengelolaan objek pariwisata wilayah Woloan Raya Kecamatan Tomohon Barat Kota Tomohon. *Jurnal Administrasi Publik Universitas Sam Ratulangi*, 7(107).
- Mardiyantoro, C., Herlina, H., & Mulyeni, S. (2023). Strategi pengembangan sumber daya manusia dan ekonomi kreatif dalam peningkatan pariwisata. *Jurnal Soshum Insentif*, 6(1), 62–74. <https://doi.org/10.36787/jsi.v6i1.1201>
- Mathis, R. L., & Jackson, J. H. (2008). *Human resource management* (12th ed.). Thomson South-Western.
- Moleong, L. J. (2021). *Metodologi penelitian kualitatif*. PT Remaja Rosdakarya.
- Ni Putu Yuliani, Vipriyanti, N. U., Sumantra, I. K., & Sudipa, N. (2025). Strategi pengembangan desa wisata harmonis berbasis kearifan lokal di Desa Bangli Kecamatan Baturiti. *Jurnal Alam Lestari*, 10(1), 33–43. <https://doi.org/10.36733/alamlestari.v10i1.11724>
- Pratiwi, N. I., & Handayani, S. (2025). The effect of competence on job readiness with work motivation as a mediator. *International Journal of Application on Economics and Business (IJAEB)*, 3(1), 123–134. <https://doi.org/10.25105/ijaeb.v3i1.35194>
- Rhama, B. (2019). *Kebijakan pengembangan sumber daya manusia bidang pariwisata di Kalimantan Tengah*. <https://doi.org/10.17605/OSF.IO/27KV5>



- Saputri, W. A., & Muryanto, F. (2024). Peran pemerintah daerah dalam meningkatkan pariwisata di Kabupaten Gunungkidul. *Dharmala of Social Science*, 1(1), 1–11.
- Salsabila, S. N., Anshori, M. I., Kamil, A., & Jamilati, N. (2024). Strategi inovatif pengembangan sumber daya manusia dalam industri pariwisata di Bangkalan. *Jurnal Bintang Manajemen*, 2(1), 176–190. <https://doi.org/10.55606/jubima.v2i1.2721>
- Sirih, S. H., Ismail, I., & Juharni. (2019). Strategi pengembangan sumber daya manusia pada BKPSDM Kabupaten Majene. *Jurnal Paradigma*, 1(2), 5–11.
- Spencer, L. M., & Spencer, S. M. (1993). *Competence at work: Models for superior performance*. John Wiley & Sons.
- Sugeha, R., Nurmandi, A., & Suswanta. (2021). Strategi pengembangan sumber daya manusia pelaku kepariwisataan di Kabupaten Bantul. *Jurnal Education and Development*, 9(1), 584–591.
- Sugiyono. (2016). *Metode penelitian kuantitatif, kualitatif, dan R&D*. Alfabeta.
- Sunarsi, D. (2018). Pengembangan sumber daya manusia strategik & karakteristik sistem pendukungnya: Sebuah tinjauan. *Jurnal Ilmiah MEA (Manajemen, Ekonomi, & Akuntansi)*, 2(3), 178–194.
- Sutopo. (2006). *Metodologi penelitian kualitatif: Dasar teori dan terapannya dalam penelitian*. Universitas Sebelas Maret.
- Sutrisna, A., & Lestari, S. P. (2021). Peningkatan kualitas sumber daya manusia pariwisata di era pandemi Covid-19 berdasarkan kecerdasan emosional dan kecerdasan intelektual. *Eksis: Jurnal Ilmiah Ekonomi dan Bisnis*, 12(1), 62. <https://doi.org/10.33087/eksis.v12i1.224>
- Tourism, W., & UNWTO. (2019). *International tourism highlights: International tourism continues to outpace the global economy*. World Tourism Organization.
- Weiss, C. H. (1998). *Evaluation: Methods for studying programs and policies* (2nd ed.). Prentice Hall.
- Dinas Pariwisata Kabupaten Gunungkidul. (2022). *Buku profil Dinas Pariwisata Kabupaten Gunungkidul Tahun 2022*. Dinas Pariwisata Kabupaten Gunungkidul.
- Dinas Pariwisata Kabupaten Gunungkidul. (2023–2025). *Data statistik kepariwisataan Kabupaten Gunungkidul Tahun 2023–2025*. Dinas Pariwisata Kabupaten Gunungkidul.
- Pemerintah Kabupaten Gunungkidul. (2025). *Laporan akhir kajian analisis belanja wisatawan Kabupaten Gunungkidul Tahun 2025*. Pemerintah Kabupaten Gunungkidul.
- Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 50 Tahun 2011 tentang *Rencana Induk Pembangunan Kepariwisata Nasional Tahun 2010–2025*.
- Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 18 Tahun 2025 tentang *Perubahan Ketiga Atas Undang-Undang Nomor 10 Tahun 2009 tentang Kepariwisata*.

