

## The Influence Of The Tourism Sector On Labor Absorption In Bengkulu Province From 2014 To 2024

### Pengaruh Sektor Pariwisata Terhadap Penyerapan Tenaga Kerja Di Provinsi Bengkulu Tahun 2014-2024

Ria Maisarah <sup>1)</sup>; As'ad Hasan <sup>2)</sup>; Ariel Siswanto <sup>3)</sup>

<sup>1,2,3)</sup> Universitas Prof. Dr. Hazairin SH

Email: <sup>1</sup> [maisarahbkl2021@gmail.com](mailto:maisarahbkl2021@gmail.com)

#### ARTICLE HISTORY

Received [22 Juli 2025]

Revised [25 Agustus 2025]

Accepted [28 September 2025]

#### KEYWORDS

Tourism Sector, Tourist Attractions, Number Of Tourists, Minimum Wage, Labor.

This is an open access article under the [CC-BY-SA](https://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0/) license



#### ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh sektor pariwisata terhadap penyerapan tenaga kerja di Provinsi Bengkulu pada periode 2014–2024. Sektor pariwisata diukur melalui tiga indikator utama, yaitu jumlah objek wisata, jumlah wisatawan, dan tingkat upah minimum. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis regresi linier berganda, disertai dengan uji asumsi klasik yang meliputi uji normalitas, autokorelasi, multikolinearitas, dan heteroskedastisitas. Hasil uji asumsi klasik menunjukkan bahwa data berdistribusi normal, bebas dari autokorelasi, tidak mengalami multikolinearitas, dan tidak terdapat gejala heteroskedastisitas. Hasil regresi menunjukkan bahwa secara parsial, hanya tingkat upah minimum yang berpengaruh signifikan terhadap penyerapan tenaga kerja (nilai signifikansi  $0,001 < 0,05$ ). Sementara itu, jumlah objek wisata dan jumlah wisatawan tidak menunjukkan pengaruh yang signifikan secara parsial. Namun, secara simultan ketiga indikator sektor pariwisata tersebut berpengaruh signifikan terhadap penyerapan tenaga kerja di Provinsi Bengkulu dengan nilai F hitung  $55,192 > F$  tabel  $4,10$  dan nilai signifikansi  $0,000 < 0,05$ . Nilai Adjusted  $R^2$  sebesar  $0,942$  menunjukkan bahwa  $94,2\%$  variasi dalam penyerapan tenaga kerja dapat dijelaskan oleh sektor pariwisata, sementara sisanya  $5,8\%$  dipengaruhi oleh faktor lain di luar model. Temuan ini menegaskan pentingnya peran sektor pariwisata dalam menciptakan lapangan kerja dan mendorong pertumbuhan ekonomi daerah.

#### ABSTRACT

*This study aims to analyze the influence of the tourism sector on labor absorption in Bengkulu Province during the 2014–2024 period. The tourism sector is measured through three main indicators: the number of tourist attractions, the number of tourists, and the minimum wage level. The method used in this study is multiple linear regression analysis, accompanied by classical assumption tests, including normality, autocorrelation, multicollinearity, and heteroscedasticity tests. The classical assumption test results indicate that the data are normally distributed, free from autocorrelation, have no multicollinearity, and show no signs of heteroscedasticity. The regression results show that, partially, only the minimum wage has a significant effect on labor absorption (significance value  $0.001 < 0.05$ ). Meanwhile, the number of tourist attractions and the number of tourists do not have a significant partial effect. However, simultaneously, the three tourism sector indicators have a significant influence on labor absorption in Bengkulu Province, as indicated by the F-value of  $55.192 > F$ -table value of  $4.10$ , with a significance level of  $0.000 < 0.05$ . The Adjusted  $R^2$  value of  $0.942$  indicates that  $94.2\%$  of the variation in labor absorption can be explained by the tourism sector, while the remaining  $5.8\%$  is influenced by other factors outside the model. These findings highlight the importance of the tourism sector in job creation and in promoting regional economic growth.*

## PENDAHULUAN

Industri pariwisata merupakan salah satu sektor strategis yang memberikan kontribusi signifikan terhadap pertumbuhan ekonomi baik di tingkat nasional maupun daerah. Pariwisata tidak hanya berfungsi sebagai sarana rekreasi, tetapi juga sebagai penggerak ekonomi yang mampu menciptakan berbagai peluang usaha dan lapangan pekerjaan. Dalam konteks pembangunan berkelanjutan, pariwisata menjadi sektor unggulan karena mampu menggerakkan sektor-sektor lain seperti transportasi, akomodasi, kuliner, kerajinan tangan, hingga industri kreatif berbasis kearifan lokal. Di perkembangan Indonesia, pariwisata mengalami kemajuan pesat dalam dua dekade terakhir. Pemerintah pusat maupun daerah secara aktif mendorong pengembangan destinasi wisata melalui program-program strategis seperti Wonderful Indonesia dan pembangunan Kawasan Strategis Pariwisata Nasional (KSPN). Hal ini bertujuan untuk meningkatkan jumlah kunjungan wisatawan domestik dan mancanegara, sekaligus memperkuat kontribusi sektor ini terhadap produk domestik bruto (PDB) nasional.

Tidak hanya itu, pariwisata juga dipandang sebagai instrumen efektif dalam menciptakan lapangan kerja dan menurunkan angka pengangguran, terutama di daerah-daerah yang memiliki keterbatasan sektor industri. Salah satu wilayah yang memiliki potensi besar dalam pengembangan sektor pariwisata adalah Provinsi Bengkulu. Provinsi ini dikenal dengan kekayaan alamnya yang masih alami, potensi

bahari yang luar biasa, serta warisan sejarah dan budaya yang khas, seperti Benteng Marlborough, rumah pengasingan Bung Karno, dan keindahan Pantai Panjang yang membentang sepanjang pesisir. Tidak hanya itu, objek wisata alam seperti Taman Nasional Bukit Barisan Selatan, Danau Dendam Tak Sudah, dan Air Terjun Curug 9 juga memiliki daya tarik yang sangat besar. Meskipun memiliki potensi tersebut, pengembangan sektor pariwisata di Bengkulu masih menghadapi berbagai tantangan, termasuk keterbatasan infrastruktur, promosi digital yang belum optimal, dan rendahnya kualitas sumber daya manusia. Perkembangan teknologi digital dan media sosial mempermudah promosi destinasi wisata. Di Bengkulu, media sosial mulai memperkenalkan daya tarik wisata, meskipun terbatas. Ahmad (2022) menyatakan bahwa media digital dapat meningkatkan jumlah wisatawan dan kebutuhan tenaga kerja, sehingga perlu dioptimalkan.

**Tabel Jumlah Industri Pariwisata Terhadap Penyerapan Tenaga Kerja Di Provinsi Bengkulu**

Tahun	jumlah objek wisata	Jumlah wisatawan	Tingkat Upah Minimum	Penyerapan tenaga kerja
2014	119	362408	1350000	86879
2015	119	120405	1500000	90432
2016	267	2021363	1605000	96497
2017	267	2270245	1737412	93298
2018	267	2154928	1888000	98791
2019	267	6096569	2040407	100216
2020	267	1460728	2213604	103188
2021	267	1639658	2215000	102178
2022	549	1988998	2238094	103750
2023	549	2379984	2418280	106962
2024	549	4693223	2507079	110123

Sumber: BPS Provinsi Bengkulu 2014-2024.

Selama kurun waktu 2014 hingga 2024, sektor pariwisata di Provinsi Bengkulu menunjukkan perkembangan yang cukup signifikan, ditandai oleh peningkatan jumlah objek wisata, jumlah kunjungan wisatawan, tingkat upah minimum, dan penyerapan tenaga kerja. Pada tahun 2014, jumlah objek wisata tercatat sebanyak 119 dan tetap sama hingga tahun 2015. Kemudian, terjadi peningkatan drastis menjadi 267 objek wisata pada tahun 2016, dan jumlah tersebut tetap hingga tahun 2021. Pada tahun 2022, terjadi lonjakan kembali menjadi 549 objek wisata yang dipertahankan hingga 2024. Kenaikan ini mencerminkan adanya perhatian serius terhadap pengembangan destinasi wisata di Provinsi Bengkulu.

Sejalan dengan perkembangan jumlah objek wisata, jumlah wisatawan juga mengalami fluktuasi namun dengan tren umum yang meningkat. Dari 362.408 wisatawan pada tahun 2014, angka tersebut menurun menjadi 120.405 pada 2015, tetapi kemudian melonjak drastis menjadi lebih dari 2 juta kunjungan pada 2016 dan mencapai puncaknya sebesar 6.096.569 kunjungan pada 2019. Setelah terjadi penurunan tajam pada 2020 akibat pandemi COVID-19, jumlah wisatawan mulai meningkat kembali, hingga mencapai 4.693.223 pada tahun 2024. Hal ini menunjukkan bahwa sektor pariwisata di Bengkulu mampu bangkit pascapandemi dan menarik kembali minat wisatawan, baik domestik maupun mancanegara. Tingkat upah minimum juga mengalami pertumbuhan setiap tahunnya. Pada tahun 2014, upah minimum sebesar Rp1.350.000 dan terus meningkat hingga mencapai Rp2.507.079 pada tahun 2024. Kenaikan upah minimum ini menunjukkan adanya peningkatan kesejahteraan pekerja di Provinsi Bengkulu seiring dengan pertumbuhan ekonomi dan kebijakan ketenagakerjaan daerah yang adaptif terhadap perubahan biaya hidup dan inflasi tahunan.

Penyerapan tenaga kerja dalam kurun waktu tersebut menunjukkan tren peningkatan yang stabil. Dari 86.879 tenaga kerja yang terserap pada tahun 2014, jumlah tersebut meningkat hampir setiap tahun hingga mencapai 110.123 orang pada tahun 2024. Peningkatan jumlah tenaga kerja ini berjalan seiring dengan pertumbuhan jumlah objek wisata dan peningkatan jumlah wisatawan, serta didukung oleh peningkatan upah minimum. Meski pada tahun-tahun tertentu seperti 2017 dan 2021 terjadi sedikit penurunan, secara umum tren penyerapan tenaga kerja tetap menunjukkan arah positif. Dari keseluruhan data tersebut, dapat dilihat bahwa terdapat hubungan yang selaras antara pengembangan sektor pariwisata dan dinamika ketenagakerjaan di Provinsi Bengkulu. Bertambahnya objek wisata dan naiknya jumlah wisatawan tampak seiring dengan peningkatan tenaga kerja yang terserap, yang juga didukung oleh kenaikan upah minimum yang konsisten dari tahun ke tahun. Data ini memperlihatkan bahwa sektor pariwisata memberikan kontribusi nyata terhadap penyerapan tenaga kerja dan peningkatan kesejahteraan masyarakat daerah secara umum.

Peningkatan jumlah penduduk yang bekerja mengindikasikan adanya pertumbuhan ekonomi yang cukup positif. Namun, kontribusi sektor pariwisata terhadap penyerapan tenaga kerja belum optimal. Banyak pekerjaan di sektor ini bersifat musiman dan tidak stabil, seperti yang terjadi di bidang perhotelan, kuliner, dan jasa transportasi. Suharto & Fandeli (2021) menyebutkan bahwa ketergantungan

terhadap musim kunjungan wisata dapat menciptakan ketidakpastian pendapatan bagi para pelaku usaha dan pekerja pariwisata. Lebih lanjut, teori pembangunan ekonomi yang dikemukakan oleh Todaro dan Smith (2011) menyatakan bahwa peningkatan jumlah angkatan kerja harus diimbangi dengan pengembangan sektor-sektor yang mampu menyerap tenaga kerja tersebut. Dalam konteks ini, pariwisata menjadi salah satu sektor padat karya yang ideal karena memiliki kemampuan menyerap tenaga kerja dalam skala besar, baik formal maupun informal. Namun, tantangan di lapangan menunjukkan bahwa banyak tenaga kerja lokal belum memiliki keterampilan yang memadai untuk bersaing di sektor ini. Baum (2006) menekankan pentingnya pelatihan dan peningkatan kompetensi tenaga kerja pariwisata untuk menciptakan SDM yang profesional dan mampu beradaptasi dengan tuntutan industri pariwisata global. Sayangnya, program pelatihan dan sertifikasi tenaga kerja pariwisata di Bengkulu masih belum berjalan secara optimal dan berkelanjutan. Dampaknya, peluang kerja yang ada sering kali diisi oleh tenaga kerja dari luar daerah yang memiliki keterampilan lebih baik. Selain itu, keterbatasan infrastruktur seperti akses jalan menuju destinasi wisata, minimnya fasilitas umum, dan kurangnya transportasi publik yang terintegrasi turut menjadi penghambat dalam pengembangan sektor ini. Sharpley (2020) menekankan bahwa infrastruktur yang memadai merupakan syarat mutlak bagi pertumbuhan pariwisata yang berkelanjutan. Ketika infrastruktur tidak mendukung, maka destinasi wisata akan sulit berkembang, meskipun memiliki daya tarik yang tinggi.

Tidak hanya itu, promosi destinasi wisata di Bengkulu melalui media digital juga belum maksimal. Destinasi unggulan seperti Pantai Panjang, Taman Nasional Bukit Barisan Selatan, dan Danau Dendam Tak Sudah masih belum dikenal luas secara nasional maupun internasional. Menurut Macke (2021) dan Kotler & Keller (2016), digital marketing merupakan elemen kunci dalam meningkatkan daya saing pariwisata daerah. Tanpa strategi pemasaran yang kuat, maka potensi wisata yang besar pun tidak akan mampu menarik jumlah wisatawan yang signifikan. Kesenjangan dalam distribusi manfaat ekonomi juga menjadi persoalan lain dalam sektor pariwisata. Akinbo & Popoola (2020) mengemukakan bahwa pariwisata yang berkelanjutan harus melibatkan masyarakat lokal secara aktif agar manfaat ekonomi tidak hanya dinikmati oleh pelaku usaha besar, tetapi juga oleh warga sekitar destinasi wisata. Gagasan ini sejalan dengan pemikiran Amartya Sen (1999) yang menekankan pentingnya keadilan dan distribusi manfaat dalam pembangunan ekonomi.

Kondisi ini diperparah oleh dampak pandemi COVID-19 yang melanda sejak awal 2020. Banyak destinasi wisata yang harus tutup sementara, menyebabkan ribuan pekerja kehilangan pekerjaan. Gössling et al. (2020) dan Becken (2020) menyoroti pentingnya strategi pemulihan pariwisata yang adaptif dan berkelanjutan agar sektor ini mampu bangkit dari krisis dan lebih tangguh dalam menghadapi tantangan di masa depan. Di sisi lain, kebijakan pemerintah daerah dalam mendukung pengembangan pariwisata di Bengkulu juga dinilai masih belum terkoordinasi secara komprehensif. Saarinen (2021) menegaskan bahwa pembangunan pariwisata harus memperhatikan aspek ekonomi, sosial, dan lingkungan secara berimbang agar dampaknya tidak menimbulkan kerusakan atau ketimpangan sosial di kemudian hari. Berdasarkan uraian di atas, dapat disimpulkan bahwa sektor pariwisata di Bengkulu memiliki potensi besar sebagai penggerak utama penyerapan tenaga kerja. Namun, berbagai tantangan masih perlu diatasi, mulai dari peningkatan kualitas tenaga kerja, pembangunan infrastruktur, hingga penguatan promosi digital dan peran kebijakan pemerintah daerah. Oleh karena itu, urgensi penelitian ini terletak pada perlunya kajian mendalam mengenai sejauh mana pengaruh industri pariwisata terhadap penyerapan tenaga kerja di Provinsi Bengkulu selama periode 2014–2024.

Alasan pemilihan judul ini didasarkan pada kenyataan bahwa sektor pariwisata di Provinsi Bengkulu menunjukkan perkembangan signifikan dalam satu dekade terakhir, baik dari segi peningkatan jumlah objek wisata, kunjungan wisatawan, maupun penyerapan tenaga kerja. Meskipun demikian, perkembangan tersebut belum sepenuhnya optimal dalam mendorong peningkatan kesejahteraan masyarakat, khususnya melalui penciptaan lapangan kerja yang berkelanjutan. Masih terdapat berbagai tantangan yang perlu diatasi, seperti rendahnya kualitas tenaga kerja, keterbatasan infrastruktur penunjang, serta minimnya inovasi promosi berbasis digital. Oleh karena itu, judul ini dipilih karena mengandung urgensi akademik dan praktis untuk mengkaji secara komprehensif sejauh mana industri pariwisata memberikan kontribusi nyata terhadap penyerapan tenaga kerja di Provinsi Bengkulu selama periode 2014–2024. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan gambaran empiris serta menjadi dasar dalam merumuskan kebijakan strategis yang lebih tepat sasaran dalam mengembangkan sektor pariwisata sebagai motor penggerak pertumbuhan ekonomi daerah.

## LANDASAN TEORI

### Tenaga Kerja

Orang yang bekerja, menganggur sementara, atau sedang aktif mencari pekerjaan dianggap sebagai bagian dari angkatan kerja menurut Badan Pusat Statistik (BPS). Setiap orang yang mampu

menghasilkan barang dan jasa untuk kepentingan diri sendiri atau masyarakat dianggap sebagai pekerja berdasarkan Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

Pekerja mencakup pekerja yang dibayar dan tidak dibayar. Setiap orang yang sedang aktif mencari pekerjaan dianggap sebagai bagian dari angkatan kerja. Mahasiswa, mereka yang merawat rumah orang lain, dan individu yang bergantung pada orang lain untuk mendapatkan dukungan karena usia, disabilitas, hukuman penjara, atau penyakit kronis, semuanya dianggap berada di luar angkatan kerja. Jasa dapat diberikan kapan saja oleh tiga kategori di luar angkatan kerja (Tandjung dan Firdaus, 2021).

### **Penyerapan Tenaga Kerja**

Pasokan dan permintaan tenaga kerja di pasar berinteraksi untuk menghasilkan penyerapan tenaga kerja. Dua faktor harus selaras agar proses ini terjadi: kebutuhan akan pekerjaan dari berbagai sektor ekonomi dan pasokan tenaga kerja dari para pencari kerja. Kedua faktor ini secara bersamaan menentukan tingkat upah keseimbangan, di mana banyaknya tenaga kerja yang terserap akan bergantung pada harga atau upah yang ditawarkan. Dalam konteks ini, penyerapan tenaga kerja tidak hanya mencerminkan banyaknya orang yang bekerja, tetapi juga mencerminkan adanya kesesuaian antara keterampilan dan pengalaman yang dibutuhkan oleh pasar tenaga kerja dengan kualifikasi yang dimiliki oleh pencari kerja. Sektor ekonomi formal, khususnya, membutuhkan pekerja dengan gelar lanjutan, keterampilan teknis khusus, dan pengalaman kerja yang relevan, sementara sektor ekonomi lainnya menyerap pekerja dengan cara lain. Saat merekrut staf baru, industri formal memprioritaskan kandidat dengan pengalaman kerja yang relevan, gelar lanjutan, dan kemampuan khusus (Tambunan, 2021). Sektor informal mengutamakan keterampilan yang dapat ditransfer dan tidak memerlukan gelar sarjana. Permintaan tenaga kerja secara umum dan permintaan tenaga kerja di perusahaan merupakan konsep yang berbeda. Baik tingkat upah maupun jumlah karyawan yang dibutuhkan oleh suatu bisnis merupakan komponen permintaan tenaga kerja. Dalam konteks ini, "permintaan tenaga kerja" mengacu pada jumlah tenaga kerja yang dibutuhkan pada tingkat upah tertentu. Permintaan tenaga kerja dengan tingkat upah yang berbeda bervariasi di berbagai industri dan memenuhi keinginan bisnis, seperti yang ditunjukkan oleh data ini (Kementerian Pariwisata dan Ekonomi Kreatif Republik Indonesia, 2021).

### **Sektor Pariwisata**

Sektor pariwisata merupakan kumpulan dari berbagai sektor usaha yang saling terkait dan menyediakan beragam layanan serta produk guna memenuhi kebutuhan wisatawan selama melakukan perjalanan wisata. Menurut S. Medlik, setiap produk, baik yang bersifat fisik maupun digital, yang disediakan untuk memenuhi kebutuhan manusia, harus dianggap sebagai bagian dari suatu Sektor. Jika berbagai elemen dalam suatu produk hadir di antara berbagai organisasi dan perusahaan dengan cara yang mencerminkan keseluruhan fungsi mereka dalam kehidupan manusia, maka produk tersebut dapat dikategorikan sebagai bagian dari Sektor (Fattah, 2023). Berdasarkan rekomendasi dari UNWTO (United Nations World Tourism Organization) dalam International Recommendations for Tourism Statistics 2008, Sektor pariwisata mencakup berbagai sektor yang berperan penting dalam menciptakan pengalaman wisata, seperti akomodasi bagi pengunjung, penyedia layanan makanan dan minuman, transportasi penumpang, agen perjalanan, layanan reservasi lainnya, serta kegiatan budaya, olahraga, dan hiburan. UNWTO sendiri adalah organisasi pariwisata dunia yang berada di bawah naungan Perserikatan Bangsa-Bangsa (PBB) dan memiliki peran besar dalam merumuskan kebijakan global terkait Sektor ini.

### **Jumlah Objek Wisata**

Berdasarkan Kamus Besar Bahasa Indonesia, wisata adalah kegiatan bepergian atau bertamasya yang mencakup aspek edukasi, hiburan, dan pembelajaran. Undang-Undang Kepariwisata No. 10 Tahun 2019 Pasal 1 Ayat 1 menegaskan bahwa wisata adalah perjalanan yang dilakukan individu atau kelompok dengan tujuan menikmati karakteristik daya tarik di suatu lokasi dalam periode waktu tertentu. Dari kedua definisi tersebut, dapat dipahami bahwa jumlah objek wisata merujuk pada keseluruhan tempat atau lokasi baik alami maupun buatan yang menarik minat wisatawan untuk melakukan perjalanan demi rekreasi, pengembangan diri, atau pembelajaran. Harahap (2018) menambahkan bahwa objek wisata bukan semata-mata sekadar lokasi, melainkan juga wadah pengalaman baru yang memberi kepuasan melalui keunikan dan karakteristik daya tariknya. Menurutnya, kunjungan ke objek wisata bertujuan memperkaya wawasan dan menciptakan kenangan tak terlupakan, sehingga destinasi wisata hendaknya menawarkan sesuatu yang istimewa dan berbeda dari rutinitas sehari-hari. Lebih jauh, Ananto (2020) memperluas konsep "jumlah objek wisata" dengan mencakup ragam destinasi, mulai dari keindahan alam seperti pegunungan, pantai, flora, dan fauna khas, hingga atraksi buatan manusia seperti kebun binatang, bangunan bersejarah, dan situs budaya. Keseluruhan elemen alami dan buatan ini saling berinteraksi untuk menghadirkan pengalaman komprehensif yang merefleksikan kekayaan alam dan budaya setempat. Siregar (2019) menyoroti dimensi tambahan dalam objek wisata, yakni unsur

spiritual dan teknologi yang turut memperkaya daya tarik suatu tempat. Menurutnya, keunikan budaya, keindahan alam, kemajuan teknologi, dan aspek spiritual dapat memberikan lapisan makna yang lebih dalam bagi pengunjung. Dengan demikian, jumlah objek wisata tidak hanya menjadi indikator kuantitatif, tetapi juga mencerminkan kualitas pengalaman yang dapat mendukung perkembangan sektor pariwisata dan perekonomian daerah.

## Jumlah Wisatawan

Jumlah wisatawan adalah ukuran kuantitatif yang menggambarkan berapa banyak orang yang melakukan perjalanan dan kunjungan ke suatu daerah tujuan wisata dalam periode waktu tertentu, baik dalam skala harian, bulanan, maupun tahunan. Wisatawan dapat berasal dari dalam negeri (wisatawan nusantara) maupun luar negeri (wisatawan mancanegara), dan biasanya melakukan perjalanan untuk tujuan rekreasi, bisnis, pendidikan, keagamaan, atau kesehatan. Pengukuran jumlah wisatawan menjadi indikator penting dalam menilai perkembangan dan kontribusi sektor pariwisata terhadap ekonomi suatu wilayah. Menurut Goeldner dan Ritchie (2021), wisatawan didefinisikan sebagai seseorang yang bepergian ke suatu tempat yang berada di luar lingkungan tinggalnya untuk jangka waktu tidak lebih dari satu tahun, dengan tujuan selain bekerja secara permanen di tempat tersebut. Oleh karena itu, jumlah wisatawan mencakup semua individu yang melakukan perjalanan wisata dalam rentang waktu tertentu tanpa memindahkan domisili secara permanen. Jumlah ini biasanya dihitung berdasarkan data kunjungan ke destinasi wisata, penggunaan jasa akomodasi, serta laporan dari instansi resmi seperti Dinas Pariwisata atau Badan Pusat Statistik (BPS).

Kememparekraf juga menyatakan bahwa data jumlah wisatawan digunakan sebagai dasar perencanaan kebijakan pembangunan kepariwisataan, pengelolaan destinasi, serta pengukuran dampak ekonomi dan sosial dari kegiatan pariwisata. Data ini sangat penting, terutama di masa pemulihan pascapandemi COVID-19, di mana terjadi penurunan tajam jumlah wisatawan pada tahun 2020–2021, yang menyebabkan tekanan besar terhadap ekonomi daerah dan nasional. Selain itu, jumlah wisatawan juga dapat dijadikan tolak ukur dalam menilai keberhasilan program promosi wisata, kualitas infrastruktur destinasi, serta keamanan dan kenyamanan bagi pengunjung. Tingginya jumlah wisatawan yang datang ke suatu daerah biasanya menunjukkan bahwa destinasi tersebut memiliki daya tarik yang tinggi dan telah dikelola dengan baik, baik dari aspek pelayanan, aksesibilitas, hingga daya dukung sosial dan lingkungan.

## Tingkat Upah

Tingkat upah (wage rate) adalah besaran imbalan finansial yang diterima pekerja per unit waktu (misalnya per jam, per hari, atau per bulan) atau per unit keluaran (output) atas jasa yang mereka berikan kepada pemberi kerja. Menurut International Labour Organization (ILO, 2018), tingkat upah mencerminkan hasil negosiasi antara pekerja dan pengusaha, yang pada gilirannya dipengaruhi oleh produktivitas tenaga kerja, kondisi permintaan dan penawaran di pasar tenaga kerja, serta kebijakan upah minimum yang ditetapkan pemerintah (ILO, 2018). Dengan kata lain, tingkat upah bukan sekadar angka yang muncul pada slip gaji, melainkan cerminan dari dinamika ekonomi makro dan mikro mulai dari inflasi, standar hidup, hingga aturan perundang-undangan ketenagakerjaan. Robbins dan Coulter (2016) memandang tingkat upah sebagai instrumen motivasi kunci dalam manajemen sumber daya manusia. Mereka menegaskan bahwa pemberian upah yang kompetitif dan adil dapat meningkatkan kepuasan kerja, loyalitas, dan produktivitas karyawan. Dalam praktek manajerial, tingkat upah juga berfungsi sebagai tolak ukur untuk membandingkan posisi perusahaan dalam merekrut dan mempertahankan bakat terbaik (Robbins & Coulter, 2016). Sebaliknya, upah yang terlalu rendah berpotensi menimbulkan turnover tinggi, absensi, atau bahkan konflik sektoral, sehingga memengaruhi kinerja keseluruhan organisasi. Secara keseluruhan, tingkat upah berfungsi ganda: sebagai alat kebijakan untuk menjaga keseimbangan antara kepentingan pekerja dan keberlanjutan usaha, serta sebagai indikator ekonomi yang mencerminkan kondisi pasar tenaga kerja, standar hidup, dan dinamika hubungan sektoral. Dengan memahami berbagai dimensi ini, pembuat kebijakan dan praktisi HR dapat merumuskan strategi pengupahan yang efektif dan berkelanjutan, serta mendukung terciptanya pertumbuhan ekonomi yang inklusif.

## METODE PENELITIAN

Untuk menguji hipotesis, penulis penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif, yang dicirikan oleh ketergantungan yang tinggi pada data numerik dan analisis statistik. Penelitian ini merupakan contoh penelitian lapangan dengan tujuan utama mempelajari sebanyak mungkin tentang sejarah, kondisi terkini, dan interaksi antar unit sosial (individu, kelompok, lembaga, atau komunitas) yang diteliti. Menurut Sugiyono (2014), penelitian ini bersifat asosiatif, yang berarti tujuan utamanya adalah mengidentifikasi

variabel-variabel yang saling terkait dan menyelidiki pengaruh serta hubungan kausal variabel-variabel tersebut. Variabel independen (X) dan dependen (Y) dipertimbangkan dalam penelitian ini. Semua informasi mengenai jumlah objek wisata dan tingkat upah minimum di Provinsi Bengkulu merupakan populasi penelitian. Teknik pengambilan sampel non-probabilitas dengan metode purposive sampling digunakan untuk memilih data yang diperoleh dari instansi terkait, berdasarkan pertimbangan khusus yang relevan dengan tujuan penelitian

Metode analisis data dalam penelitian ini menggunakan data sekunder yang dianalisis dengan bantuan program SPSS melalui beberapa tahapan yaitu uji asumsi klasik yang meliputi uji normalitas menggunakan One Sample Kolmogorov-Smirnov untuk mengetahui sebaran data, uji autokorelasi dengan Durbin-Watson untuk mendeteksi korelasi antar residual, uji multikolinearitas dengan melihat nilai Tolerance dan VIF untuk memastikan tidak ada korelasi yang tinggi antar variabel independen, dan uji heteroskedastisitas dengan metode Glejser untuk menguji kesamaan varians residual, yang kesemuanya dilakukan sebelum uji regresi linier berganda untuk mengetahui pengaruh dua variabel independen terhadap satu variabel dependen dengan model persamaan logaritma natural ( $\ln Y = \ln \beta_0 + \beta_1 \ln X_1 + \beta_2 \ln X_2 + \mu$ ), kemudian dilanjutkan dengan uji koefisien determinasi ( $R^2$ ) untuk mengukur seberapa besar kontribusi variabel independen dalam menerangkan variabel dependen, dengan nilai antara 0 sampai dengan 1 menunjukkan tingkat kebaikan model regresi dalam menggambarkan kenyataan

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### Uji Normalitas

Tabel 2 Hasil Uji Normalitas

		Unstandardized Residual	
N		11	
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	.0000000	
	Std. Deviation	1419.75814069	
Most Extreme Differences	Absolute	.133	
	Positive	.133	
	Negative	-.093	
Test Statistic		.133	
Asymp. Sig. (2-tailed) <sup>c</sup>		.200 <sup>d</sup>	
Monte Carlo Sig. (2-tailed) <sup>e</sup>	Sig.	.850	
	99% Confidence Interval	Lower Bound	.840
		Upper Bound	.859

a. Test distribution is Normal.  
b. Calculated from data.

Kami memperoleh nilai signifikansi 0,850 untuk ukuran sampel (N) 11, berdasarkan hasil uji normalitas pada tabel di atas, yang menggunakan teknik Kolmogorov-Smirnov Satu Sampel. Nilai-nilai yang tersisa dari variabel independen dan dependen kemungkinan besar mengikuti distribusi normal, karena nilai signifikansinya lebih tinggi dari 0,05 ( $0,850 > 0,05$ ). Jika Anda ingin menguji hipotesis, model regresi adalah pilihan yang tepat.

### Uji Autokorelasi

Tabel 3 Hasil Uji Autokorelasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.980 <sup>a</sup>	.959	.942	1696.93555	2.912

a. Predictors: (Constant), X3, X2, X1  
b. Dependent Variable: Y

Melihat nilai tabel perbandingan, yang didasarkan pada data tenaga kerja, kita dapat melihat bahwa nilai Durbin Watson dalam keluaran adalah 2,912. Karena nilai dL adalah 0,5253, dan dU adalah 2,0163, kita dapat menyimpulkan bahwa residual tersebut mengandung autokorelasi. Karena residual tersebut mengandung autokorelasi, langkah selanjutnya adalah melakukan pengujian menggunakan uji

non-parametrik, khususnya uji run, yang mengukur keacakan populasi menggunakan data observasi dari sampel.

## Runs test

Tabel 4 Hasil Runs test

	<i>Unstandardized Residual</i>
<i>Test Value<sup>a</sup></i>	-314.39576
<i>Cases &lt; Test Value</i>	5
<i>Cases ≥ Test Value</i>	6
<i>Total Cases</i>	11
<i>Number of Runs</i>	8
<i>Z</i>	.671
<i>Asymp. Sig. (2-tailed)</i>	.502

*a. Median*

Jika masalah autokorelasi tidak dapat diselesaikan menggunakan Durbin Watson, uji coba dapat dilakukan untuk menyelesaikannya. Kemudian, analisis regresi linier dapat dilanjutkan. Kesimpulan ini diambil dari keluaran SPSS, yang menunjukkan bahwa nilai Asymp. Sig. (2-tailed) sebesar 0,502 lebih besar dari 0,05. Uji Multikolonieritas Salah satu cara untuk memeriksa interferensi data adalah melalui uji multikolonieritas. Korelasi antar variabel independen menyebabkan multikolonieritas. Oleh karena itu, data diperiksa multikolonieritasnya menggunakan teknik ini. Faktor Inflasi Varians (VIF) dan nilai toleransi diperiksa untuk melakukan uji ini. Tidak adanya multikolonieritas ditunjukkan dengan nilai toleransi 0,1 atau lebih dan VIF 10 atau kurang. Berikut penjelasannya:

Tabel 5 Hasil Uji Multikolonieritas

### Coefficients<sup>a</sup>

Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	X1	.305	3.274
	X2	.727	1.376
	X3	.276	3.619

*a. Dependent Variable: Y*

Uji multikolonieritas menunjukkan bahwa variabel independen model regresi, termasuk nilai VIF dan toleransi, tidak multikolonier. Perhitungan toleransi X1, 0,350, menunjukkan bahwa tidak ada variabel independen yang memiliki toleransi di bawah 0,1. Karena  $0,350 > 0,100$ , variabel independen tersebut tidak berkorelasi. X2 memiliki toleransi  $0,727 > 0,100$ , yang menunjukkan tidak ada asosiasi. Terakhir, toleransi X3 sebesar  $0,276 > 0,100$  menegaskan tidak adanya asosiasi. Analisis Variance Inflation Factor (VIF) menunjukkan tidak ada variabel independen dengan nilai VIF lebih besar dari 10. Nilai VIF X1 (3.274), X2 (1.376), dan X3 (3.619) kurang dari 10 atau  $7,669 < 10$ , yang menunjukkan tidak ada multikolonieritas.

## Uji Heteroskedastisitas

Hasil 6 Uji Heteroskedastisitas

Model	Coefficients <sup>a</sup>				
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		Sig.
	B	Std. Error	Beta	t	
1 (Constant)	4745,946	1761,529		2,694	0,031
X1	3,892	2,927	0,705	1,330	0,225
X2	0,000	0,000	0,295	0,858	0,419
X3	-0,003	0,001	-1,166	-2,091	0,075

*a. Dependent Variable: ABS\_RES1*

Berdasarkan koefisien keluaran yang telah disebutkan, diketahui bahwa X1, variabel hotel, memiliki nilai signifikansi 0,225, X2, variabel restoran, 0,419, dan X3, variabel objek wisata, 0,075. Rasional pengambilan keputusan uji Glejser menyatakan bahwa tidak terdapat tanda-tanda heteroskedastisitas dalam model regresi, yang didukung oleh nilai signifikansi ketiga variabel yang disebutkan di atas lebih besar dari 0,05.

### Uji Regresi Linear Berganda

#### Tabel 7 Analisis Linier Berganda

Coefficients<sup>a</sup>

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	66874.314	3660.186		18.271	.000
	X1	5.999	6.082	.136	.986	.357
	X2	.000	.000	.063	.703	.505
	X3	.015	.003	.829	5.726	.001

a. Dependent Variable: Y

Dari hasil tabel 7 Tabel koefisien regresi menunjukkan nilai koefisien dalam persamaan regresi linier berganda. Nilai persamaan yang dipakai adalah yang berada pada kolom B (koefisien). Standart persamaan regresi linear berganda adalah dapat diperoleh hasil sebagai berikut:

$$Y=66874.314+5.999X1+0,000X2+0,015X3$$

Dari persamaan tersebut dapat dijelaskan sebagai berikut:

1.  $a = 66874.314$   
Nilai konstanta menunjukkan bahwa apabila variabel Jumlah Objek Wisata (X1), Jumlah Wisatawan (X2) dan Tingkat Upah Minimum (X3) nilainya sama dengan 0 maka variabel Penyerapan Tenaga Kerja (Y) tetap sebesar 66874.314 hal ini berlaku saat dilakukannya penelitian.
2.  $b1X1 = 5.999$   
Koefisien regresi variabel Jumlah Objek Wisata (X1) mempunyai makna bahwa apabila variabel Jumlah Objek Wisata ditingkatkan sebesar satu satuan maka Penyerapan Tenaga Kerja akan meningkat sebesar 5.999 dengan asumsi atau anggapan variabel lain tetap.
3.  $b2X2 = 0,000$   
Koefisien regresi variabel Jumlah Wisatawan (X2) mempunyai makna bahwa apabila variabel Stres Kerja ditingkatkan sebesar atau satuan maka Penyerapan Tenaga Kerja akan meningkat sebesar 0,000 dengan asumsi atau anggapan variabel lain tetap.
4.  $B3X3 = 0,015$   
Koefisien regresi variabel Tingkat Upah Minimum (X3) mempunyai makna bahwa apabila variabel Konflik Kerja ditingkatkan sebesar atau satuan maka Penyerapan Tenaga Kerja akan meningkat sebesar 0,015 dengan asumsi atau anggapan variabel lain tetap

### Koefisien Determinan (R<sup>2</sup>)

Tabel 8 Hasil Koefisien Determinan (R<sup>2</sup>)

Model Summary <sup>b</sup>				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.980 <sup>a</sup>	.959	.942	1696.93555

a. Predictors: (Constant), X3, X2, X1  
b. Dependent Variable: Y

Nilai R-kuadrat yang disesuaikan perlu digunakan dalam regresi linier berganda. Dengan nilai R-kuadrat yang Disesuaikan sebesar 0,942, atau 94,2%, laporan SPSS ini cukup meyakinkan. Ini berarti bahwa 94,2% variasi dalam Penyerapan Tenaga Kerja dapat dijelaskan oleh variabel independen Jumlah Objek Wisata (X1), Jumlah Wisatawan (X2), dan Tingkat Upah Minimum (X3). Sisanya, 5,8%, dipengaruhi oleh faktor-faktor yang tidak termasuk dalam penelitian ini.

### Uji t

Tabel 9 Uji T

Coefficients<sup>a</sup>

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	66874.314	3660.186		18.271	.000
	X1	5.999	6.082	.136	.986	.357
	X2	.000	.000	.063	.703	.505
	X3	.015	.003	.829	5.726	.001

a. Dependent Variable: Y

Berdasarkan Tabel 9 hasil uji hipotesis parsial menunjukkan bahwa seluruh variabel independen memiliki nilai signifikansi (sig) di bawah tingkat signifikansi 0,05. Variabel Jumlah Objek Wisata (X1) memiliki nilai signifikansi sebesar 0,357, variabel Jumlah Wisatawan (X2) sebesar 0,505, dan variabel Tingkat Upah Minimum (X3) juga sebesar 0,001. Untuk X1 dan X2 melewati nilai ambang batas dan hanya X3 berada di bawah ambang batas alpha 0,05, mengindikasikan adanya pengaruh signifikan terhadap variabel dependen, yaitu Kinerja Karyawan (Y).

Selain itu, hasil uji t menunjukkan bahwa variabel Jumlah Objek Wisata (X1) memiliki nilai t hitung sebesar 0.986, lebih besar dari t tabel sebesar 1.81246 ( $0.986 > 1.81246$ ), yang menandakan pengaruh tidak signifikan secara parsial. Variabel Jumlah Wisatawan (X2) menunjukkan nilai t hitung tertinggi sebesar 0.703, yang juga melebihi t tabel ( $0.703 > 1.81246$ ), tidak memiliki pengaruh significant. Sementara itu, variabel Konflik Kerja (X3) mencatat nilai t hitung sebesar 5,726, yang lebih besar dari t tabel ( $5,726 > 1.81246$ ), menegaskan pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

## Uji F

Tabel 10 Uji F

ANOVA<sup>a</sup>

	Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	476789966.401	3	158929988.800	55.192	.000 <sup>b</sup>
	Residual	20157131.781	7	2879590.254		
	Total	496947098.182	10			

a. Dependent Variable: Y

b. Predictors: (Constant), X3, X2, X1

Hasil analisis statistik simultan (uji F) menunjukkan bahwa nilai F hitung sebesar 55,192 lebih besar daripada F tabel sebesar 4,10 ( $55,192 > 4,10$ ), dan nilai probabilitas yang diperoleh lebih kecil dari 0,05. Oleh karena itu,  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Artinya, terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel independen terhadap variabel dependen. Hal ini mendukung hipotesis penelitian yang menyatakan: H1, diduga jumlah objek wisata memengaruhi penyerapan tenaga kerja di Provinsi Bengkulu periode 2014-2024; H2, diduga jumlah wisatawan memengaruhi penyerapan tenaga kerja; H3, diduga tingkat upah minimum memengaruhi penyerapan tenaga kerja; dan H4, diduga.

## Pembahasan

### Pengaruh Jumlah Obyek Wisata terhadap Penyerapan Tenaga Kerja di Provinsi Bengkulu 2014-2024

Uji-t dengan tingkat signifikansi 0,357, nilai t hitung 0,986, dan nilai t tabel 1,81246 dilakukan terhadap variabel Jumlah Objek Wisata (X1). Berdasarkan kriteria pengambilan keputusan uji-t, suatu variabel dianggap tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap variabel dependen jika nilai signifikansi lebih tinggi dari 0,05 dan nilai t estimasi lebih rendah dari nilai t tabel. Berdasarkan data yang dikumpulkan di Provinsi Bengkulu dari tahun 2014 hingga 2024, tampaknya jumlah objek wisata tidak berpengaruh signifikan terhadap penyerapan tenaga kerja.

Temuan ini mengindikasikan bahwa peningkatan jumlah objek wisata belum secara otomatis mampu menciptakan peningkatan dalam penyerapan tenaga kerja. Salah satu kemungkinan penyebabnya adalah bahwa tidak semua objek wisata yang dibangun atau dikembangkan memiliki nilai ekonomis yang tinggi atau dikelola secara profesional, sehingga tidak cukup menarik wisatawan dalam jumlah besar dan pada akhirnya tidak berdampak besar pada penciptaan lapangan kerja. Selain itu, beberapa objek wisata mungkin masih dalam tahap pengembangan, belum didukung oleh infrastruktur yang memadai, atau belum memiliki daya tarik unik yang mampu menarik minat investor maupun tenaga kerja lokal.

Menurut Soekanto (2007), pembangunan sektor pariwisata memerlukan dukungan faktor-faktor lain seperti promosi, aksesibilitas, serta peran aktif masyarakat dan pemerintah daerah. Jika objek wisata hanya bertambah secara kuantitas namun tidak diikuti dengan peningkatan kualitas dan manajemen yang baik, maka dampaknya terhadap penyerapan tenaga kerja juga akan terbatas.

Temuan ini sejalan dengan hasil penelitian Candrasa (2022) yang berjudul "Analisis Penyerapan Tenaga Kerja pada Industri Pariwisata di Sumatera Utara". Dalam penelitiannya, Candrasa menyatakan bahwa meskipun jumlah destinasi wisata meningkat dari tahun ke tahun, namun penyerapan tenaga kerja di sektor ini tidak selalu menunjukkan tren peningkatan yang signifikan. Hal ini disebabkan oleh minimnya investasi di sektor pendukung pariwisata serta kurangnya pengelolaan yang profesional pada sebagian

besar destinasi wisata lokal. Candrasa juga menekankan pentingnya sinergi antara jumlah objek wisata, kualitas pelayanan, dan strategi promosi agar dapat mendorong kontribusi sektor pariwisata terhadap penciptaan lapangan kerja.

Dengan demikian, hasil penelitian ini memberikan gambaran bahwa pengembangan objek wisata harus diarahkan tidak hanya pada aspek jumlah, tetapi juga pada daya tarik wisata, pengelolaan sumber daya manusia, serta konektivitas antarwilayah. Tanpa adanya penguatan aspek-aspek tersebut, maka jumlah objek wisata yang meningkat belum tentu berdampak signifikan terhadap penyerapan tenaga kerja, sebagaimana terbukti dalam konteks Provinsi Bengkulu.

### **Pengaruh Jumlah Wisatawan Terhadap Penyerapan Tenaga Kerja Di Provinsi Bengkulu 2014-2024**

Uji-t untuk variabel Jumlah Wisatawan ( $X_2$ ) menghasilkan tingkat signifikansi 0,505, nilai t hitung 0,703, dan nilai t tabel 1,81246. Dapat disimpulkan bahwa, secara parsial, variabel Jumlah Wisatawan tidak berpengaruh signifikan terhadap penyerapan tenaga kerja di Provinsi Bengkulu dari tahun 2014 hingga 2024, karena nilai signifikansi lebih tinggi dari 0,05 ( $0,505 > 0,05$ ) dan nilai t hitung lebih kecil dari nilai t tabel ( $0,703 < 1,81246$ ).

Hasil ini menunjukkan bahwa meskipun terjadi peningkatan jumlah wisatawan dari tahun ke tahun, hal tersebut belum memberikan dampak signifikan terhadap peningkatan tenaga kerja yang terserap di sektor pariwisata maupun sektor terkait. Hal ini dimungkinkan karena sebagian besar aktivitas wisatawan masih terkonsentrasi pada objek-objek tertentu, bersifat musiman, atau tidak memicu pertumbuhan sektor usaha kecil menengah secara luas di sekitar lokasi wisata.

Menurut pendapat Yoeti (1996), jumlah wisatawan tidak serta merta menjamin dampak ekonomi secara langsung, termasuk terhadap tenaga kerja, apabila tidak dibarengi dengan pengeluaran wisatawan yang tinggi dan keterlibatan masyarakat lokal dalam rantai ekonomi wisata tersebut. Dengan kata lain, keberhasilan sektor pariwisata dalam menyerap tenaga kerja tidak hanya ditentukan oleh jumlah kunjungan, tetapi juga oleh kualitas interaksi wisatawan dengan pelaku ekonomi lokal.

Temuan dalam penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian Manik (2021) dalam studinya yang berjudul "Analisis Penyerapan Tenaga Kerja pada Industri Pariwisata (Kasus pada Sub Sektor Perhotelan) di Provinsi Sumatera Utara Periode 1990–2009". Manik menyatakan bahwa meskipun terjadi pertumbuhan wisatawan, hal tersebut tidak serta merta berdampak langsung terhadap peningkatan penyerapan tenaga kerja, khususnya pada sub sektor perhotelan. Dalam penelitian tersebut dijelaskan bahwa dibutuhkan waktu dan kesiapan infrastruktur serta investasi tenaga kerja yang kompeten agar pertumbuhan wisatawan dapat dikonversi menjadi peluang kerja yang riil. Faktor seperti efisiensi operasional hotel, penggunaan teknologi, dan sistem kerja kontrak juga turut memengaruhi keterbatasan tenaga kerja yang diserap, meskipun okupansi hotel meningkat.

Berkaca pada hal tersebut, Provinsi Bengkulu juga menghadapi tantangan serupa, di mana peningkatan jumlah wisatawan belum optimal dikonversi menjadi peningkatan lapangan kerja yang signifikan, baik di sektor jasa akomodasi, transportasi, kuliner, maupun ekonomi kreatif. Oleh karena itu, penting bagi pemerintah daerah dan pelaku industri pariwisata untuk menyusun strategi terpadu yang tidak hanya menargetkan peningkatan jumlah wisatawan, tetapi juga mengembangkan kapasitas SDM, memperkuat promosi wisata berbasis masyarakat, serta memastikan bahwa sektor-sektor lokal mampu menangkap peluang ekonomi dari aktivitas wisata tersebut.

Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa meskipun jumlah wisatawan meningkat, secara parsial variabel ini belum menunjukkan pengaruh yang signifikan terhadap penyerapan tenaga kerja di Provinsi Bengkulu, dan untuk mewujudkan dampak positif yang nyata diperlukan pengelolaan yang lebih inklusif dan berorientasi pada pemberdayaan tenaga kerja lokal.

### **Pengaruh Tingkat Upah Minimum Terhadap Penyerapan Tenaga Kerja Di Provinsi Bengkulu 2014-2024**

Uji-t pada variabel Tingkat Upah Minimum ( $X_3$ ) menghasilkan nilai signifikansi 0,001 dan nilai t hitung 5,726, dengan nilai t tabel 1,81246. Nilai signifikansi ( $0,001 < 0,05$ ) dan nilai t estimasi ( $5,726 > 1,81246$ ) menunjukkan bahwa Tingkat Upah Minimum secara parsial memengaruhi penyerapan tenaga kerja di Provinsi Bengkulu periode 2014-2024.

Hasil ini mengindikasikan bahwa kebijakan upah minimum memiliki peran penting dalam mendorong peningkatan partisipasi angkatan kerja, khususnya di sektor formal yang berkaitan dengan industri pariwisata seperti perhotelan, restoran, jasa transportasi, dan ekonomi kreatif. Kenaikan upah minimum dapat memberikan insentif ekonomi yang lebih menarik bagi masyarakat untuk bekerja, sekaligus meningkatkan standar hidup mereka. Namun demikian, kebijakan ini juga menuntut kesiapan sektor usaha dalam menyerap tenaga kerja tanpa mengorbankan efisiensi dan produktivitas.

Menurut Simanjuntak (2001), upah merupakan salah satu faktor penentu dalam keputusan individu untuk bekerja, serta menjadi indikator penting dalam menilai kesejahteraan tenaga kerja. Kenaikan upah

minimum yang rasional dapat mendorong motivasi kerja, mengurangi tingkat pengangguran, serta meningkatkan produktivitas tenaga kerja, selama hal tersebut diimbangi dengan kemampuan perusahaan untuk membayar dan keberlanjutan usaha.

Temuan ini didukung oleh hasil penelitian Suardani et al. (2023) yang berjudul "Analisis Penyerapan Tenaga Kerja pada Industri Pariwisata di Provinsi Nusa Tenggara Barat Tahun 2017–2021". Dalam penelitiannya, Suardani dan tim menemukan bahwa tingkat upah minimum memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap penyerapan tenaga kerja, khususnya di sektor jasa pariwisata. Mereka menjelaskan bahwa peningkatan UMP (Upah Minimum Provinsi) mendorong pelaku usaha untuk menyesuaikan struktur pengupahan dan memperluas kapasitas usaha, yang pada akhirnya membuka peluang kerja baru. Meskipun demikian, penyerapan tenaga kerja juga dipengaruhi oleh kesiapan modal usaha, keterampilan tenaga kerja, dan dukungan infrastruktur.

Dalam konteks Provinsi Bengkulu, hasil ini menunjukkan bahwa kebijakan upah minimum tidak hanya berdampak pada kesejahteraan pekerja, tetapi juga dapat menjadi instrumen strategis dalam meningkatkan penyerapan tenaga kerja, terutama jika dikombinasikan dengan program pelatihan vokasional dan pengembangan destinasi wisata yang berkualitas.

Dengan demikian, variabel Tingkat Upah Minimum (X3) terbukti secara statistik berpengaruh signifikan secara parsial terhadap penyerapan tenaga kerja, dan dapat menjadi pertimbangan penting dalam perumusan kebijakan ketenagakerjaan serta pengembangan sektor pariwisata yang inklusif dan berkelanjutan di Provinsi Bengkulu.

## **Pengaruh Jumlah Obyek Wisata , Jumlah Wisatawan Dan Tingkat Upah Minimum Terhadap Penyerapan Tenaga Kerja Di Provinsi Bengkulu Tahun 2014-2024**

Uji signifikansi simultan menghasilkan nilai F sebesar 699,308 dan nilai F tabel sebesar 4,10. Probabilitasnya adalah 0,000, di bawah ambang batas signifikansi 0,05.  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima karena nilai F yang lebih tinggi ( $699,308 > 4,10$ ) dan probabilitas yang lebih rendah ( $0,000 < 0,05$ ). Jumlah Objek Wisata (X1), Jumlah Wisatawan (X2), dan Tingkat Upah Minimum (X3) secara substansial memengaruhi Penyerapan Tenaga Kerja (Y) di Provinsi Bengkulu dari tahun 2014 hingga 2024.

Meskipun tidak semua faktor memiliki pengaruh parsial yang signifikan, model regresi tunggal menunjukkan hubungan yang substansial dan bermakna dengan penyerapan tenaga kerja. Dengan demikian, pariwisata Provinsi Bengkulu dan lapangan kerja terkait dipengaruhi oleh perluasan objek wisata, pertumbuhan pengunjung, dan aturan upah minimum. Hal ini mendukung kesimpulan Tohari (2012) bahwa kebijakan ekonomi makro yang inklusif, pertumbuhan kunjungan wisatawan, dan keterlibatan masyarakat lokal dalam kegiatan ekonomi pariwisata akan memaksimalkan lapangan kerja di industri pariwisata. Pengembangan objek wisata akan menarik pengunjung, wisatawan menginginkan layanan, dan upah minimum yang kompetitif akan memotivasi pekerja lokal untuk memenuhi tuntutan tersebut.

Penelitian ini juga sejalan dengan hasil studi Suardani et al. (2023) dan Manik (2021) yang menunjukkan bahwa keterkaitan antara indikator sektor pariwisata dan variabel ketenagakerjaan menjadi semakin kuat ketika dianalisis secara simultan. Di Provinsi Nusa Tenggara Barat dan Sumatera Utara, keduanya membuktikan bahwa kolaborasi antara jumlah destinasi wisata, volume wisatawan, serta dinamika kebijakan upah memiliki pengaruh signifikan terhadap peningkatan tenaga kerja sektor pariwisata.

Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa pengembangan sektor pariwisata di Provinsi Bengkulu perlu dilakukan secara holistik, tidak hanya dengan meningkatkan jumlah destinasi dan kunjungan, tetapi juga dengan memperhatikan kesejahteraan tenaga kerja melalui kebijakan upah yang layak. Sinergi dari ketiga variabel ini akan menciptakan ekosistem pariwisata yang berdaya saing dan berkelanjutan serta berdampak langsung terhadap penciptaan lapangan kerja.

## **KESIMPULAN DAN SARAN**

### **Kesimpulan**

Studi ini menunjukkan bahwa ketiga faktor tersebut memengaruhi penyerapan tenaga kerja di Provinsi Bengkulu secara berbeda dari tahun 2014 hingga 2024. Meskipun objek wisata dan wisatawan tidak secara signifikan memengaruhi penyerapan tenaga kerja, tingkat upah minimum berpengaruh, dengan nilai signifikansi  $< 0,05$  dan  $t$  hitung  $> t$  tabel. Hal ini menunjukkan bahwa kenaikan upah minimum berdampak nyata terhadap peningkatan partisipasi tenaga kerja. Namun, uji F menunjukkan bahwa ketiga faktor tersebut memengaruhi penyerapan tenaga kerja, sebagaimana ditunjukkan oleh nilai F estimasi yang jauh lebih tinggi daripada nilai F tabel dan nilai signifikansi 0,000. Hal ini menunjukkan bahwa meskipun beberapa faktor tidak signifikan, faktor-faktor tersebut tetap menjelaskan penyerapan tenaga kerja pariwisata

## Saran

Berdasarkan kesimpulan di atas, terdapat beberapa saran yang dapat diusulkan, yaitu:

1. Saran untuk Variabel Jumlah Objek Wisata (X1)  
Meskipun jumlah objek wisata tidak berpengaruh signifikan secara parsial terhadap penyerapan tenaga kerja, namun secara simultan tetap berkontribusi dalam memengaruhi tenaga kerja jika dikombinasikan dengan variabel lain. Oleh karena itu, disarankan kepada pemerintah daerah dan dinas pariwisata untuk tidak hanya fokus menambah jumlah destinasi wisata, tetapi juga memperhatikan pengembangan kualitas dan daya saing objek wisata, seperti perbaikan infrastruktur, penyediaan fasilitas, pelatihan pengelola lokal, dan promosi yang terintegrasi. Upaya ini diharapkan mampu meningkatkan aktivitas ekonomi di sekitar objek wisata dan secara tidak langsung menyerap lebih banyak tenaga kerja.
2. Saran untuk Variabel Jumlah Wisatawan (X2)  
Mengingat jumlah wisatawan belum memberikan pengaruh signifikan secara parsial terhadap penyerapan tenaga kerja, disarankan agar peningkatan jumlah kunjungan wisatawan diimbangi dengan peningkatan kualitas layanan wisata dan optimalisasi belanja wisatawan lokal. Pemerintah dan pelaku usaha pariwisata dapat mengembangkan paket wisata berbasis komunitas, mengarahkan wisatawan untuk mengakses jasa dan produk lokal, serta memperluas jangkauan promosi wisata secara digital. Strategi ini diharapkan akan menciptakan rantai ekonomi lokal yang lebih luas, sehingga kehadiran wisatawan benar-benar memberi dampak terhadap penciptaan lapangan kerja
3. Saran untuk Variabel Tingkat Upah Minimum (X3)  
Karena tingkat upah minimum berpengaruh signifikan terhadap penyerapan tenaga kerja, maka disarankan kepada pemerintah daerah, dinas tenaga kerja, dan pelaku industri pariwisata untuk terus menyesuaikan kebijakan upah minimum secara proporsional dan berkelanjutan, dengan mempertimbangkan kondisi ekonomi daerah dan kebutuhan hidup layak. Selain itu, penting juga untuk menyediakan pelatihan keterampilan dan peningkatan kapasitas tenaga kerja lokal agar mampu bersaing dan terserap di sektor formal pariwisata yang berkembang. Upah yang layak, ditunjang oleh kompetensi tenaga kerja, akan menciptakan iklim ketenagakerjaan yang sehat dan produktif.

## DAFTAR PUSTAKA

- Ahmad, U. S. (2022). Implementasi pariwisata terhadap perekonomian Indonesia. *AI-DYAS*, 1(1), 81–96.
- Ahmad, R. (2022). Media sosial dan pariwisata daerah: Peluang dan tantangan. Prenadamedia Group.
- Akinbo, C., & Popoola, R. (2020). Community participation and sustainable tourism development. *Journal of Sustainable Tourism Development*, 18(2), 45–60.
- Akinbo, O. A., & Popoola, O. I. (2020). Tourism and economic development: The role of sustainable tourism in economic growth. *Journal of Tourism Economics*, 12(3), 45-61.
- Al Asy'ary, M. S., & Sundari, S. (2022). Strategi pengembangan pariwisata berkelanjutan di hutan lindung Desa Sesaot Kecamatan Narmada Kabupaten Lombok Barat. *Jurnal Terapan Pemerintahan Minangkabau*, 2(2), 143–162.
- Alfarisi, M. R., & Sofyan, A. (2022). Pesan pariwisata pada aplikasi Instagram tentang objek wisata Situ Cileunca Pangalengan. *Jurnal Fakultas Ilmu Komunikasi Universitas Islam Bandung*, 2(2), 617.
- Ananto, O. (2018). Persepsi pengunjung pada objek wisata Danau Buatan Kota Pekanbaru. *JOM FISIP*, 5(1), 6.
- Ananto, S. (2020). Konsep dasar objek wisata: Keindahan alam dan kekayaan budaya. *Jurnal Pariwisata Indonesia*, 7(2), 45–62.
- Azzahra, R. (2022). Peran sektor industri pariwisata terhadap pertumbuhan ekonomi di Indonesia tahun 2018-2022. FEB UIN Jakarta.
- Badan Pusat Statistik (BPS). (2023). Indikator Ekonomi Indonesia: Laporan Ketenagakerjaan. Jakarta: Badan Pusat Statistik.
- Badan Pusat Statistik. (2022). Keadaan Ketenagakerjaan Indonesia Agustus 2022. Jakarta: BPS. [<https://www.bps.go.id>]
- Becken, S. (2020). Resilience in tourism: The role of tourism in times of crisis. *Annals of Tourism Research*, 44(1), 91-105.
- Candrasa, L. (2022). Analisis penyerapan tenaga kerja pada industri pariwisata di Sumatera Utara. *JISMA: Jurnal Ilmu Sosial, Manajemen, Dan Akuntansi*, 1(3), 159–168.

- Chaerudin, A., Rani, I. H., & Alicia, V. (2020). Sumber daya manusia: Pilar utama kegiatan operasional organisasi. CV Jejak (Jejak Publisher).
- Cooper, C., Fletcher, J., Fyall, A., Gilbert, D., & Wanhill, S. (2020). *Tourism: Principles and practice* (6th ed.). Pearson Education Limited.
- Crouch, G. I., & Ritchie, J. R. B. (1999). Tourism, competitiveness, and societal prosperity. *Journal of Travel Research*, 38(1), 9-20.
- Djumhana, Dr. M. (2010). *Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*. Penerbit Sinar Grafika.
- Fattah, V. (2023). *Ekonomi pariwisata: Teori, model, konsep dan strategi pembangunan pariwisata berkelanjutan*. Publica Indonesia Utama.
- Gerhart, B., & Rynes, S. L. (2003). *Compensation: Theory, evidence, and strategic implications*. Thousand Oaks, CA: Sage.
- Goeldner, C. R., & Ritchie, J. R. B. (2021). *Tourism: Principles, practices, philosophies* (13th ed.). Wiley
- Gössling, S., Scott, D., & Hall, C. M. (2020). Pandemic and tourism recovery: The challenge of resilient tourism. *Annals of Tourism Research*, 82, 103-116.
- Gooroochurn, N. (2004). Tourism and employment: A review of the literature. *Tourism Economics*, 10(3), 269-281.
- Hadi, S. (2009). Analisis Ekonomi Ketenagakerjaan dan Pengaruhnya terhadap Perekonomian. Penerbit Andi.
- Hall, C. M. (2007). *Tourism planning: Policies, processes, and relationships*. Pearson Education.
- Hunter, C. (2015). *Sustainable tourism: A global perspective*. Routledge.
- International Labour Organization. (2016). *Global wage report 2016/17: Wage inequality in the workplace*. Geneva: ILO.
- International Labour Organization. (2018). *Global wage report 2018/19: What lies behind gender pay gaps*. Geneva: ILO.
- Jafari, J. (2001). The theory of tourism: A conceptual framework for understanding tourism. *Annals of Tourism Research*, 28(2), 228-249.
- Kementerian Pariwisata dan Ekonomi Kreatif Republik Indonesia. (2021). *Statistik Kunjungan Wisatawan dan Kinerja Sektor Pariwisata Tahun 2020–2021*. Jakarta: Kemenparekraf.
- Kotler, P., Bowen, J., & Makens, J. (2017). *Marketing for hospitality and tourism* (7th ed.). Pearson Education.
- Manik, M. R. E. S. (2021). Analisis penyerapan tenaga kerja pada industri pariwisata (kasus pada sub sektor perhotelan) di Propinsi Sumatera Utara periode 1990-2009. *Majalah Iptek Politeknik Negeri Medan Polimedia*, 24(1), 55–67.
- Macke, D. (2021). Tourism marketing strategies and economic recovery. *Journal of Tourism and Marketing*, 19(3), 34-50.
- Mesra, B., Surya, E. D., & Saragih, M. G. (2021). Kajian dasar pariwisata. ResearchGate Net (Issue January).
- Milkovich, G. T., & Newman, J. M. (2008). *Compensation* (9th ed.). New York, NY: McGraw-Hill/Irwin.
- Murphy, P. E. (1985). *Tourism: A community approach*. Routledge.
- Nawawi, H. (2011). *Manajemen sumber daya manusia: Untuk bisnis yang kompetitif*. Yogyakarta: Gadjah Mada University Press.
- Noe, R. A., Hollenbeck, J. R., Gerhart, B., & Wright, P. M. (2017). *Fundamentals of human resource management* (7th ed.). New York, NY: McGraw-Hill Education.
- Pendit, S. N. (2002). *Ilmu pariwisata sebuah pengantar perdana*. Jakarta: Pradnya Paramita.
- Perdue, R. R., Long, P. T., & Allen, L. (1995). Resident support for tourism development. *Annals of Tourism Research*, 22(4), 820-838.
- Robbins, S. P., & Coulter, M. (2016). *Management* (13th ed.). Boston, MA: Pearson.
- Saarinen, J. (2021). Sustainable tourism futures: Perspectives on systems, resilience and innovations. *Annals of Tourism Research*, 87, 103–121.
- Sen, A. (1999). *Development as freedom*. Alfred A. Knopf.
- Sharpley, R. (2020). *Tourism development and the environment: Beyond sustainability?* Earthscan.
- Simanjuntak, P. J. (2001). *Pengantar Ekonomi Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Lembaga Penerbit Fakultas Ekonomi Universitas Indonesia.
- Siregar, R. (2019). Daya tarik wisata dan pengaruhnya terhadap industri pariwisata. *Jurnal Ekonomi Pariwisata*, 8(3), 33–50
- Suardani, N. M., Lestari, N. P. S. W., & Yasa, I. N. P. (2023). Analisis penyerapan tenaga kerja pada industri pariwisata di Provinsi Nusa Tenggara Barat tahun 2017–2021. *Jurnal Ekonomi dan Pariwisata*, 18(2), 115–125..
- Soedjatmiko, Prof. Dr. (2001). *Ekonomi Ketenagakerjaan*. Penerbit Erlangga.

- Suharto, Y., & Fandeli, C. (2021). Musiman dan ketidakpastian ekonomi dalam pariwisata alam. *Jurnal Kepariwisata Indonesia*, 13(2), 55–72.
- Sukirno, S. (2021). *Makroekonomi: Teori Pengantar* (Edisi terbaru). Jakarta: Rajawali Pers.
- Tandjung, A., & Firdaus, M. (2021). *Ekonomi Tenaga Kerja: Teori dan Aplikasi di Indonesia*. Jakarta: RajaGrafindo Persada.
- Tohari, A. (2012). *Ekonomi Pariwisata: Perencanaan dan Strategi Pengembangan*. Yogyakarta: Deepublish
- Suryahadi, A., Widyanti, W., & Sumarto, S. (2003). Minimum wage policy and its impact on employment in the urban formal sector. SMERU Research Institute Working Paper.
- Suyadana, M. L., & Oktavia, V. (2015). *Pengantar pemasaran pariwisata*. Alfabeta.
- Suardani, N. M. N. J., Fadliyanti, L., & Suriadi, I. (2023). Analisis penyerapan tenaga kerja pada industri pariwisata di Provinsi Nusa Tenggara Barat tahun 2017-2021. *Jurnal Konstanta*, 2(1), 1-12.
- Sugiyono. (2019). *Metode penelitian kuantitatif, kualitatif, dan R&D* (Edisi ke-19). Alfabeta.
- Sugiyono, S., & Lestari, P. (2021). *Metode penelitian* (Edisi ke-20). Alfabeta.
- Suparman, S. E. (2022). *Pembangunan ketenagakerjaan: Teori, konsep, model, dan studi empiris*. Publica Indonesia Utama.
- Swanberg, J. E. (2014). *Job evaluation and compensation* (2nd ed.). New York, NY: Routledge.
- Tambunan, T. T. H. (2006). *Perekonomian Indonesia: Teori dan temuan empiris*. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Todaro, M. P., & Smith, S. C. (2011). *Economic development* (11th ed.). Pearson Education.
- World Tourism Organization (UNWTO). (2020). *International Recommendations for Tourism Statistics 2020*. Madrid: UNWTO.
- Yoeti, O. A. (1996). *Pengantar ilmu pariwisata*. Angkasa.
- Wirawan, P. E., & Octaviany, V. (2022). *Pengantar pariwisata*. Nilacakra.
- Wujarso, R. (2022). Peran human capital dalam pertumbuhan ekonomi. *JISAMAR (Journal of Information System, Applied, Management, Accounting and Research)*, 6(2), 430–438.