

6.894-13
sdb

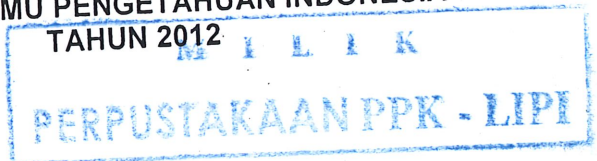
**KEBIJAKAN PENDIDIKAN DAN
PELATIHAN DALAM
PERENCANAAN TENAGA KERJA
DI SEKTOR INDUSTRI
JASA PARIWISATA :**

KASUS PROVINSI NUSA TENGGARA BARAT DAN PROVINSI JAWA BARAT

Tim Peneliti
Andy Ahmad Zaelany
Makmuri Sukarno
Soewartoyo
Titik Handayani
Sri Hargiono
Ngadi
Vanda Ningrum
Angga Sisca Rahadian



**PUSAT PENELITIAN KEPENDUDUKAN
LEMBAGA ILMU PENGETAHUAN INDONESIA
TAHUN 2012**



KATA PENGANTAR

Laporan penelitian tentang “Kebijakan Pendidikan dan Pelatihan dalam Perencanaan Tenaga Kerja di Sektor Industri Jasa Pariwisata : Kasus Provinsi Nusa Tenggara Barat dan Provinsi Jawa Barat”. Ini merupakan salah satu bagian dari kegiatan DIPA Pusat Penelitian Kependudukan Lembaga Ilmu Pengetahuan Indonesia (PPK-LIPI) tahun anggaran 2012. Laporan ini didasarkan pada hasil kajian yang dilakukan di Provinsi Jawa Barat dan Provinsi Nusa Tenggara Barat. Hasil kajian diharapkan dapat memberikan kontribusi bagi para pengguna seperti pengambil kebijakan, pelaksana pembangunan, akademisi serta pengguna lainnya sesuai dengan aspek kajian terkait.

Terlaksananya kegiatan penelitian sampai pada penulisan laporan ini telah melibatkan berbagai pihak. Ucapan terima kasih dan penghargaan setinggi tingginya kami berikan kepada berbagai *stakeholders* terkait di tingkat pusat maupun di Provinsi Jawa Barat dan Provinsi Nusa Tenggara Barat yang telah membantu memberikan data dan informasi yang diperlukan bagi kepentingan penelitian ini. Ucapan yang sama juga kami sampaikan kepada para peneliti yang telah membantu memberikan masukan untuk penyelesaian laporan ini serta staf teknis dan administrasi yang membantu penyelesaian teknis laporan.

Pada akhirnya, kami menyadari bahwa laporan penelitian ini masih jauh dari sempurna. Oleh karena itu, kritik dan saran sangat kami harapkan dalam rangka perbaikan laporan ini.

Jakarta, Desember 2012

Kepala Pusat Penelitian
Kependudukan Lembaga Ilmu
Pengetahuan Indonesia



Dr. Sri Sunarti Purwaningsih

ABSTRACT

Quality improvement of human resource is one of main strategy of MP3EI (Masterplan Percepatan Perluasan Pembangunan Ekonomi Indonesia/ Master plan of Acceleration and Widening of Indonesia Economic Developmen. It is also a main precondition to face economic globalization and window opportunity. In the other hand, human resource quality of tourism sector could not yet support tourism potency which is growing fast and dynamic.-This research objective is to study the policy of education/training in man power plan in tourism industrial sector using qualitative method.

Result of study shows that education and training process of tourism man power in West Nusa Tenggara and West Java Provinces conducted through formal, non-formal, and informal education. Formal education is conducted through vocational school (sekolah kejuruan) and higher education. Non-formal education is conducted by training institutions such as LPK, BLK, in-house training, etc. While informal education is conducted through socialization and internalization in household and community levels. The problems of formal education are lack of lecturer/teacher, lack of training facilities, and low of community interest to learn about tourism. While problem of non-formal education is that the location of education institutions is usually at provincial city center, so that they could not be reached by people from the districts. Problems of informal education are that the education has no quality standard and no sustainable extension from government.

Effort to harmonize formal education with world of tourism work is conducted through coordination between education and training institutions with tourism industry through curriculum reorientation, internship cooperation, and MOU on graduate recruitment. Meanwhile, harmonization process in non-formal

education is conducted through recruitment of lecturers from tourism practitioners and in informal education through active involvement in the tourism activities. The problems of harmonization mostly occurred at formal education and the role of tourism service entrepreneurs is prominent compare to government who has function as regulator and facilitator. Those above problems contributed to the disharmonization in quantity as well as quality/competency between education and training with the need of the world of tourism work.

In the context of man power planning, there is discrepancy between tourism service industry which is growing faster than development of man power in its quantity as well as quality. That has implied to the preparation of human resources to fulfill the need of tourism man power. In micro level, man power planning has been conducted, but in macro level/government it has not yet conducted optimal. Based on that findings, alternative recommendations are as following: (1) strengthening and increasing of access of education and training institutions which oriented to corporate world; (2) to form an operational cooperation network between education institutions with tourism corporate world, such as through curriculum reorientation, internship system, increasing of number and competency of lecturers/teachers.; and (3) socialization to the community about positive values of tourism which is not opposed the religion values.

Keywords: *education policy, man power planning, tourism sector, West Nusa Tenggara Province, West Java Province*

ABSTRAK

Peningkatan kualitas sumberdaya manusia merupakan salah satu strategi utama MP3EI (masterplan percepatan perluasan pembangunan ekonomi Indonesia). Demikian pula dalam menghadapi globalisasi ekonomi dan window opportunity kualitas SDM menjadi prasyarat utama. Sementara itu, kualitas SDM di sektor pariwisata belum mendukung potensi pariwisata yang tumbuh secara cepat dan dinamis. Penelitian ini mengkaji kebijakan pendidikan/pelatihan dalam perencanaan tenaga kerja di sektor industri jasa pariwisata dengan menggunakan metode kualitatif.

Hasil kajian menunjukkan bahwa proses pendidikan dan pelatihan SDM pariwisata di NTB dan Jawa Barat dilakukan melalui pendidikan formal, nonformal dan informal. Jalur formal ditempuh melalui sekolah kejuruan dan perguruan tinggi. Pendidikan nonformal diperoleh melalui lembaga-lembaga kursus seperti LPK, BLK, in-house training, dan lain-lain. Sedangkan pendidikan informal diperoleh melalui sosialisasi dan internalisasi dalam tingkat rumah tangga dan komunitas. Persoalan utama berkaitan dengan pendidikan pelatihan melalui jalur formal adalah kurangnya tenaga pengajar, sarana prasarana untuk praktek dan rendahnya minat masyarakat untuk belajar pariwisata. Sedangkan persoalan pada jalur pendidikan nonformal lokasinya berada di pusat kota sehingga tidak terjangkau penduduk dari kabupaten lainnya. Untuk jalur informal pendidikan pelatihan yang dilakukan tidak ada standar kualitas dan pembinaan yang dilakukan oleh pemerintah selama ini tidak berkesinambungan.

Upaya penyelarasan pendidikan di jalur formal dan dunia kerja di lakukan melalui koordinasi antara lembaga pendidikan dan pelatihan dengan pihak dunia usaha dan industri dalam bentuk reorientasi kurikulum, kerjasama pemagangan, dan MOU untuk menampung lulusan lembaga pendidikan. Sementara itu, penyelarasan di jalur nonformal diantaranya merekrut staf pengajar berasal dari praktisi kegiatan pariwisata dan penyelarasan di jalur informal dengan keterlibatan aktif pada pekerjaannya. Permasalahan

penyelarasan lebih banyak terdapat pada jalur pendidikan formal dan peran pengusaha jasa pariwisata lebih menonjol dibandingkan pemerintah yang memiliki fungsi regulator dan fasilitator. Persoalan-persoalan di atas berkontribusi terhadap adanya ketidakselarasan baik dilihat dari segi kuantitas maupun kualitas/kompetensi antara pendidikan dan pelatihan dengan kebutuhan dunia kerja.

Dalam konteks perencanaan tenaga kerja terdapat kesenjangan antara industri jasa pariwisata yang mengalami perkembangan lebih cepat dibanding dengan perkembangan tenaga kerja baik dilihat dari segi kuantitas maupun kualitas. Hal tersebut juga berimplikasi terhadap penyiapan SDM dalam memenuhi kebutuhan tenaga kerja pariwisata. Secara mikro perencanaan tenaga kerja sudah dilakukan akan tetapi pada tataran makro/pemerintah hal tersebut belum dilakukan secara optimal.

Berdasarkan penjabaran di atas, maka alternatif rekomendasi yang diusulkan adalah (1)Memperkuat dan meningkatkan akses lembaga pendidikan dan pelatihan yang berorientasi dunia usaha, (2)menyusun jaringan kerja sama yang operasional antara lembaga pendidikan dengan dunia usaha pariwisata, diantaranya melalui reorientasi kurikulum, sistem pemagangan, meningkatkan jumlah dan kompetensi tenaga pengajar, (3)sosialisasi kepada masyarakat tentang nilai-nilai positif dari pariwisata yang tidak bertentangan dengan agama.

Kata Kunci : Kebijakan pendidikan, perencanaan tenaga kerja, sektor pariwisata, provinsi Nusa Tenggara Barat, Provinsi Jawa Barat

PERPUSTAKAAN PPK - LIPI	
HADIAH / TUKAR / BELI :	
NO. INDUK	: G.894-2013
NO. KLASIFIKASI	:
PARAF	: <i>h</i>

DAFTAR ISI

KATA PENGANTAR	iii	
ABSTRAK INGGRIS	v	
ABSTRAK INDONESIA	vii	
DAFTAR ISI	ix	
DAFTAR TABEL	xiii	
BAB I	PENDAHULUAN	1
	1.1. Latar Belakang	1
	1.2. Perumusan Masalah	6
	1.3. Tujuan Penelitian Tahun 2012	9
	1.4. Sasaran dan Manfaat	9
	1.5. Kerangka Analisis	9
	1.6. Definisi Operasional	16
	1.7. Metodologi Penelitian	17
	Daftar Pustaka	21
BAB II	KONDISI TENAGA KERJA DI SEKTOR INDUSTRI JASA PARIWISATA INDONESIA	29
	2.1. Pengantar	29
	2.1.1. Karakteristik Pasar Tenaga Kerja Pariwisata	32
	2.1.2. Tenaga Kerja Pariwisata	33
	2.2. Pendidikan Tenaga Kerja Pariwisata	40
	2.3. Peluang Dan Tantangan Pengembangan Kualitas Tenaga Kerja Pariwisata	44
	Daftar Pustaka	47
BAB III	POTENSI DAN PENYERAPAN TENAGA KERJA SEKTOR PARIWISATA DI KABUPATEN CIAMIS, PROVINSI JAWA BARAT	
	3.1. Pengantar	49
	3.2. Potensi Pariwisata Jawa Barat dan Kabupaten Ciamis	52

3.3.	Penyerapan Tenaga Kerja Pariwisata di Jawa Barat	63
3.4.	Penutup	69
	Daftar Pustaka	70
BAB IV	POTENSI DAN PENYERAPAN TENAGA KERJA DI SEKTOR PARIWISATA DI PROVINSI NUSA TENGGARA BARAT (NTB)	
4.1.	Pengantar	73
4.2.	Potensi pariwisata Nusa Tenggara Barat	76
	4.2.1. Pariwisata di Lombok Utara	78
	4.2.2. Pariwisata di Lombok Tengah	78
4.3.	Penyerapan tenaga kerja pariwisata di NTB	79
4.4.	Penutup	104
	Daftar Pustaka	105
BAB V	PERAN PEMERINTAH DAN DUNIA USAHA DALAM PENYIAPAN TENAGA KERJA PARIWISATA DI KABUPATEN CIAMIS	
5.1.	Pengantar : Peran Pemerintah Dan Dunia Usaha Dalam Kebijakan Pendidikan/ Pelatihan Tenaga Kerja	107
	5.1.1. Peran Pemerintah	107
	5.1.2. Peran Dunia Usaha	109
	5.1.3. Peran Kelompok Masyarakat	111
5.2.	Peran Pemerintah Dan Dunia Usaha Dalam Penyelarasan Antara Pendidikan dan Kebutuhan Ketrampilan Tenaga Kerja	113
	5.2.1. Peran Pemerintah	113
	5.2.2. Peran Dunia Usaha	116
5.3.	Peran Pemerintah dan Dunia Usaha dalam Pengembangan Kesempatan Kerja	118
	Daftar Pustaka	121

BAB VI	PERAN PEMERINTAH DAN DUNIA USAHA DALAM PENDIDIKAN PELATIHAN TENAGA KERJA INDUSTRI JASA PARIWISATA DI PROVINSI NUSA TENGGARA BARAT	123
	6.1. Pengantar	
	6.2. Peran Dalam Pendidikan Dan Pelatihan Tenaga Kerja Pariwisata	126
	6.2.1. Peran Pemerintah	126
	6.2.2. Peran Dunia Usaha dan Masyarakat	134
	6.3. Peran Pemerintah dan Dunia Usaha Dalam Penyelarasan Pendidikan Tenaga Kerja	138
	6.4. Diskusi Dan Catatan Penutup	142
	Daftar Pustaka	146
BAB VII	KEBIJAKAN PENDIDIKAN DAN PELATIHAN TENAGA KERJA PARIWISATA DI KABUPATEN CIAMIS, PROVINSI JAWA BARAT	149
	7.1. Pengantar	
	7.2. Kebijakan Obyek Kepariwisata Di Kabupaten Ciamis	153
	7.3. Kebijakan Dan Kelembagaan	156
	7.4. Pedagang Dan Masyarakat (Community Base Tourism)	162
	7.5. Keminatan Masyarakat	173
	7.6. Penutup	175
	Daftar Pustaka	177
	Lampiran	179
BAB VIII	ANALISIS PENDIDIKAN DAN PELATIHAN TENAGA KERJA PADA USAHA PARIWISATA DI NUSA TENGGARA BARAT	181
	8.1. Pengantar	
	8.2. Kebijakan sektor industri pariwisata di Nusa Tenggara Barat	184

8.3. Kebijakan pendidikan/pelatihan di sektor industri jasa pariwisata di NTB	215
8.4. Determinasi kebijakan diklat dan pengembangan tenaga kerja pariwisata di NTB	223
8.5. Saling mempengaruhi antara diklat tenaga kerja dengan usaha pariwisata di NTB	225
8.6. Penutup	229
Daftar Pustaka	231
BAB IX KESIMPULAN DAN REKOMENDASI	233

DAFTAR TABEL

Tabel 1.1.	Variabel Dan Indikator	24
Tabel 2.1.	Tenaga Kerja Terserap Menurut Sub Sektor di Indonesia	36
Tabel 2.2.	Rata-Rata Pengeluaran Wisatawan Mancanegara dan Nusantara	37
Tabel 2.3.	Jumlah dan Proporsi Tenaga Kerja Terserap Berdasarkan Status Pekerjaan Pada Lapangan Usaha Hotel dan Restoran.	39
Tabel 3.1.	Jumlah kunjungan ke objek wisata Kabupaten Ciamis, Januari-Maret tahun 2012	58
Tabel 3.2.	Laju pertumbuhan PDRB sektor pariwisata di Ciamis Atas harga konstan tahun 2000 Tahun 2000-2010	61
Table 3.3.	Perkembangan pendapatan asli daerah bidang pariwisata Kabupaten Ciamis, Tahun 2008-2011	62
Table 3.4.	Distribusi Penduduk Yang Bekerja Di Kabupaten Ciamis Menurut Lapangan Pekerjaan, Tahun 2011	65
Tabel 3.5.	Jumlah Hotel dan Tenaga Kerja menurut Jenis Hotel di kabupaten Ciamis tahun 2010	67
Tabel 4.1.	Jumlah Wisatawan Mancanegara dan Nusantara yang Berkunjung ke NTB	81
Tabel 4.2.	Data Jumlah Usaha Pariwisata di NTB	82

Tabel 4.3.	Jumlah Fasilitas Pelayanan dan Tenaga Kerja Hotel Bintang NTB	83
Tabel 4.4.	Jumlah Fasilitas Pelayanan dan Tenaga Kerja Hotel Melati / Pondok Wisata	84
Tabel 4.5.	Jumlah Fasilitas Pelayanan dan Tenaga Kerja BPW, CBPW dan APW	86
Tabel 4.6.	Sekolah Kejuruan di Kabupaten Lombok Utara	87
Tabel 4.7.	Sekolah Kejuruan di Lombok Tengah	88
Tabel 7.1.	Perkembangan Wisatawan	155
Tabel 2.	PDRB Kab. Ciamis tahun 2008-2009, Pada Lapangan Usaha Perdagangan Hotel dan Restoran (atas harga Yang Berlaku dalam jutaan rupiah)	155
Tabel 7.3.	Jumlah Pencari Kerja (orang) tahun 2010 Menurut Pendidikan	163
Tabel 7.5.	Jumlah Hotel dan Pendidikan Tenaga kerja wilayah Ciamis	166

DAFTAR GRAFIK

Grafik 2.1. Penyerapan Tenaga Kerja Langsung pada Industri Jasa Pariwisata Dunia	35
Grafik 2.2: Lima Besar Provinsi dalam Menyerap Tenaga Kerja di Lapangan Usaha Hotel dan Restoran	38
Grafik 2.3 : Proporsi Tenaga Kerja Hotel dan Restoran Berdasarkan Status Pekerjaan Utama	39
Grafik 2.4: Proporsi Tenaga Kerja Hotel dan Restoran Berdasarkan Tingkat Pendidikan	42
Grafik 2.5.: Proporsi Tenaga Kerja Usaha Jasa Perjalanan Berdasarkan Tingkat Pendidikan	42
Grafik 2.6: Proporsi Tenaga Kerja Usaha Jasa Pariwisata Berdasarkan Tingkat Pendidikan	43
Grafik 3.1. Perkembangan wisatawan mancanegara yang berkunjung ke Jawa Barat melalui Pintu Masuk Bandara Husen Sastranegara dan Pelabuhan Muarajati, Agustus 2011-Agustus 2012	53
Grafik 3.2. Perkembangan TPK Hotel Bintang dan Non Bintang di Jawa Barat	54
Grafik 4.1. Jumlah Fasilitas Pelayanan dan Tenaga Kerja Rumah Makan / Restoran	85

BAB I

PENDAHULUAN

Tim Peneliti

1.1. Latar Belakang

Penyiapan tenaga kerja melalui pendidikan dan pelatihan merupakan bagian penting dari kebijakan perencanaan tenaga kerja, baik melalui jalur pendidikan formal bagi sumber daya manusia (SDM) yang belum masuk dalam pasar kerja maupun jalur pendidikan dan pelatihan seperti kursus – kursus, Balai Latihan Kerja (BLK) dan *in - house training* di tempat kerja. Perencanaan tenaga kerja sebagaimana dikemukakan dalam Peraturan Pemerintah RI – No. 15 TAHUN 2007 Tentang Tata Cara Memperoleh Informasi Kenagakerjaan dan Penyusunan Serta Pelaksanaan Perencanaan Tenaga Kerja, dalam Pasal 1, ayat (3) adalah proses penyusunan rencana ketenagakerjaan secara sistematis yang dijadikan dasar dan acuan dalam penyusunan kebijakan, strategi, dan pelaksanaan program pembangunan ketenagakerjaan yang berkesinambungan. Selanjutnya dikemukakan dalam ayat (5) dan ayat (6) bahwa perencanaan tenaga kerja bersifat makro dan bersifat mikro.¹ Melalui perencanaan tenaga kerja, diharapkan seluruh sistem pendidikan baik yang diselenggarakan pemerintah maupun swasta dapat selaras

¹Perencanaan Tenaga Kerja Makro yang selanjutnya disingkat PTK Makro adalah proses penyusunan rencana ketenagakerjaan secara sistematis yang memuat pendayagunaan tenaga kerja secara optimal dan produktif guna mendukung pertumbuhan ekonomi atau sosial, baik secara nasional, daerah, maupun sektoral sehingga dapat membuka kesempatan kerja seluas-luasnya, meningkatkan produktivitas kerja dan meningkatkan kesejahteraan pekerja/buruh. Perencanaan Tenaga Kerja Mikro yang selanjutnya disingkat PTK Mikro adalah proses penyusunan rencana ketenagakerjaan secara sistematis dalam suatu instansi/lembaga, baik instansi pemerintah di tingkat provinsi, pemerintah kabupaten/kota, maupun swasta dalam rangka meningkatkan pendayagunaan tenaga kerja secara optimal dan produktif untuk mendukung pencapaian kinerja yang tinggi pada instansi atau perusahaan yang bersangkutan.

dengan pasar kerja, sehingga dapat diketahui adanya kesenjangan antara perencanaan pembangunan dan pendidikan dengan pasar kerja.

Pentingnya peningkatan kualitas SDM juga dikemukakan dalam Masterplan Percepatan dan Perluasan Pembangunan Ekonomi Indonesia (MP3EI) bahwa peningkatan kemampuan SDM dan IPTEK Nasional menjadi salah satu strategi utama dari pelaksanaan MP3EI. Peran SDM yang berkualitas menjadi kunci utama dalam mendukung pertumbuhan ekonomi yang berkesinambungan. Dokumen MP3EI merupakan dokumen terkait dengan Rencana Pembangunan Jangka Panjang Nasional (RPJPN) Tahun 2005 – 2025, sebagai terobosan untuk mempercepat pembangunan ekonomi melalui pengembangan 8 sektor yaitu sector pertanian, pertambangan, industri, energi, kelautan, pariwisata, telematika dan pengembangan kawasan. Salah satu strategi pelaksanaan MP3EI dari tiga strategi yang ada yaitu memperkuat kemampuan SDM dan IPTEK Nasional untuk mendukung pengembangan program utama di setiap koridor ekonomi. (KeMenko Kesra, 2011).

Di samping itu, pentingnya penyiapan tenaga kerja atau peningkatan kualitas SDM semakin mendesak apabila melihat realitas bahwa jumlah penduduk usia kerja jumlahnya semakin meningkat atau terdapat tekanan kuat dalam sisi penawaran tenaga kerja (*supply side*). Berdasarkan hasil perhitungan proyeksi yang dilakukan oleh BPS dan UNDP bahwa penduduk usia kerja pada tahun 2020 jumlahnya diperkirakan akan mencapai sekitar 178, 4 juta dan pada tahun 2025 sebesar 185,9 juta. Hal tersebut mempunyai konsekuensi pada pentingnya penyediaan lapangan kerja produktif bagi mereka. Jika sumberdaya manusia berkualitas disertai dengan lapangan kerja yang produktif, maka besarnya penduduk usia kerja akan menjadi pendorong pertumbuhan ekonomi yang sangat potensial. Di samping itu, sebagaimana dikemukakan oleh Adioetomo (2005), bahwa dalam dekade 2020-2030 merupakan

dekade istimewa yang memberi suatu celah yang disebut sebagai *the window of opportunity*, yaitu ketika rasio beban ketergantungan mencapai 44 per 100. Pemanfaatan peluang ini dapat terjadi dengan prasyarat antara lain: 1) terjadi kelangsungan penurunan angka kelahiran hingga tahun 2030; 2) jika mulai sekarang jangkauan pendidikan diperluas dan kualitasnya ditingkatkan 3) jika pelatihan kerja digalakkan; 4) jika iklim investasi kondusif untuk membuka kesempatan kerja produktif; dan 6) jika terdapat sumber daya pemerintah untuk investasi pendidikan dan peningkatan kualitas SDM. Persoalannya, syarat dan prakondisi di atas sampai saat ini masih belum dapat di dipenuhi, diantaranya dilihat dari kualitas angkatan kerja yang ada.

Kualitas angkatan kerja dilihat dari tingkat pendidikan. Berdasarkan Data Sakernas bulan Agustus 2011, menunjukkan bahwa dari jumlah angkatan kerja sebanyak 117.414.285, hampir separuhnya (sekitar 48 persen) berpendidikan tamat SD ke bawah. Sementara yang berpendidikan tinggi, yaitu Diploma dan Akademi mencapai sekitar 3 persen dan yang berpendidikan Universitas hanya sebesar 5 persen.

Berdasar data Survey Angkatan Kerja Nasional (Sakernas) Agustus 2011 penganggur terdidik tingkat SMK sebesar 1.031.853 orang (13,4%). Sementara tingkat Diploma sebesar 244.687 orang (3,17%) dan tingkat sarjana 492.343 orang (6,39%). Hal ini menunjukkan bahwa pendidikan kejuruan serta pendidikan tinggi belum berorientasi pada "*demand driven*" (Suparno, 2009b : 65). Sementara itu dilihat dari setengah penganggur yang diukur dari jam kerja, menunjukkan bahwa sektor industri dan jasa, khususnya yang terkait dengan pariwisata mempunyai tingkat setengah penganggur yang relatif tinggi juga.

Kondisi atau gambaran ketenagakerjaan sebagaimana telah dikemukakan menunjukkan adanya permasalahan baik menyangkut kualitas tenaga kerja maupun penciptaan kesempatan kerja termasuk

kesempatan kerja yang berkualitas. Berdasarkan hasil penelitian sebelumnya yang telah dilakukan sebagai rangkaian kegiatan dari kajian ini, pada tahun 2010 mengkaji “Kebijakan Perencanaan Tenaga Kerja Dalam Menghadapi Ledakan Penduduk Usia Kerja” mendapatkan temuan bahwa pada tataran nasional, secara umum tidak terdapat “kebijakan khusus” baik kebijakan tertulis maupun operasional perencanaan tenaga kerja menghadapi ledakan penduduk usia kerja dalam konteks menyongsong “*window opportunity*”. Akan tetapi kebijakan yang ada lebih mengarah pada kebijakan penciptaan kesempatan kerja secara makro melalui peningkatan pertumbuhan ekonomi, dan peningkatan investasi. Sedangkan kebijakan pendidikan dan pelatihan dilakukan melalui jalur formal, maupun non formal. Kebijakan nasional terkait dengan penyelarasan dunia pendidikan dan dunia kerja, baru mulai dikembangkan pada akhir tahun 2009, belum diimplementasikan dengan maksimal, sehingga kebijakan yang berorientasi *demand driven* belum dapat diwujudkan. Hal itu juga ditemui pada tingkat kabupaten. Temuan penelitian pada tingkat mikro yaitu di Kabupaten Cilacap menunjukkan bahwa orientasi “*demand driven*”, juga belum diterapkan sepenuhnya pada lembaga pendidikan dan pelatihan. Hal itu didukung oleh adanya penganggur terdidik dan juga penganggur lulusan SMK. Sementara itu hasil penelitian yang dilakukan pada Tahun 2011 yang mengkaji “Penyiapan Tenaga Kerja di Tengah arus globalisasi di Kabupaten Cilacap dan Salatiga” mendapatkan temuan bahwa pendidikan dan pelatihan melalui pendidikan kejuruan/ vokasi didorong untuk menghasilkan lulusan yang terampil, akan tetapi program pendidikan vokasi juga belum sepenuhnya disesuaikan dengan potensi ekonomi di daerah yang bersangkutan. Demikian pula penyiapan tenaga kerja yang dilakukan melalui pengembangan Balai Latihan Kerja (BLK) dan lembaga sertifikasi.

Berdasarkan latar belakang dan berbagai hasil penelitian yang telah dilakukan sebagaimana dikemukakan, maka penelitian pada tahun 2012 perlu melakukan kajian pendidikan dan pelatihan di

sector industri dan jasa, khususnya yang terkait dengan pariwisata. Sebagaimana dikemukakan dalam MP3EI bahwa sistem industri jasa pariwisata mempunyai peranan strategis untuk menyiapkan penyerapan tenaga kerja, dan mendorong pemerataan kesempatan kerja. Di samping itu, secara nasional, pariwisata menyerap sekitar 14 persen tenaga kerja pada tahun 2009, dengan jumlah lapangan kerja yang diciptakan sebesar 6, 98 juta orang. Ke depan pariwisata masih menjadi kegiatan ekonomi utama yang akan dikembangkan di koridor ekonomi – Bali-Nusa Tenggara karena masih belum optimalnya potensi yang ada saat ini, termasuk potensi SDM pariwisata.

Di tengah-tengah krisis ekonomi, global salah satu sektor perekonomian yang tetap tumbuh positif adalah sektor kepariwisataan. Sektor kepariwisataan memberikan efek yang positif bagi sektor lain seperti perdagangan, kerajinan, hotel, restoran, dll. Bahkan ada beberapa negara yang mengandalkan masukan devisa bagi negaranya pada sektor pariwisata, diantaranya Perancis yang dikunjungi sekitar 70 juta wisatawan asing per tahun yang rata-rata membelanjakan dananya sebesar 1.000 USD sehingga Perancis meraup setidaknya 7 miliar USD per tahun dari sektor pariwisata.

Sektor kepariwisataan Indonesia terbukti mampu bertahan menghadapi tekanan badai krisis global. Rata-rata penerimaan devisa dari kegiatan pariwisata umumnya dalam setiap tahunnya berada pada peringkat 3 (tahun 2009) atau 4 (tahun 2008) nasional, setelah ekspor minyak dan gas bumi, tekstil, dan pakaian jadi. Pada tahun 2009 sektor pariwisata menduduki peringkat 3 sebagai penyumbang devisa sebesar 6.298,02 juta USD (Kembudpar, 2010). Tidak dapat disangsikan lagi bahwa hingga kini, Indonesia mendapat sekitar 13 miliar USD pendapatan dari sektor migas yang merupakan penyumbang utama. Padahal kalau Indonesia bisa menarik banyak turis asing untuk datang, maka keuntungan yang didapatkan tidak hanya dari satu sektor tetapi banyak sektor lain.

Melalui program Visit Indonesia Year 2009 sektor pariwisata berhasil menjaring wisatawan mancanegara (baca:wisman) sebanyak 6,5 juta orang dengan perolehan devisa 7,5 miliar USD di mana hasil tersebut sesuai dengan target yang dicanangkan oleh pemerintah (BPS, 2010). Capaian kunjungan tahun 2010 diprediksikan sebesar 7,000.571 juta wisman dengan menghasilkan devisa sebesar 7,6 miliar USD dengan perhitungan rata-rata pengeluaran 1.085.70 USD/orang per kunjungan dan lama tinggal wisman rata-rata 8,04 hari. Angka tersebut telah mengalami peningkatan sekitar 9 persen dibandingkan tahun 2009 sebesar 995,93 USD/orang per kunjungan. Sedangkan lama tinggal wisman mengalami peningkatan sebesar 5 persen dibandingkan tahun 2009 rata-rata 7,69 hari (Kembudpar, 2011). Bahkan pada tahun 2011 ini dengan *brand* baru *wonderful Indonesia* diharapkan dapat mencapai target kunjungan sebesar 7,7 juta wisman dengan devisa 8,3 miliar USD. Bila dilihat dari sisi indeks Daya Saing Perjalanan dan Pariwisata (*The Travel & Tourism Competitiveness Index*, TTCI) yang diluncurkan dari *World Economic Forum* (WEF), yang diterbitkan pada awal Maret 2009, Indonesia menempati posisi ke-81 dari 133 negara yang diikutsertakan dalam penilaian.

Dengan demikian Indonesia mengalami “penurunan” dari posisi ke-80 di antara 130 negara di tahun 2008. Namun, posisi Indonesia dalam hal Daya Saing Harga Jasa Industri Pariwisata berada pada peringkat ke-3 (ketiga) dan Upaya Memprioritaskan Pariwisata pada urutan 10 (sepuluh). (Dini Andriani, 2011).

1.2. Perumusan Masalah

Aktivitas pembangunan ekonomi di sektor industri jasa pariwisata telah merekayasa sumberdaya dan mengubah struktur, serta pola konsumsinya². Maknanya, keberlangsungan sektor industri

² Prof. Dr. I Gde Pitana, MSc., dan I Ketut Surya Diarta, SP., MA., 2009, Pengantar Ilmu Pariwisata, (Yogyakarta: Penerbit Andi), hal:67-76.

jasa pariwisata ditentukan oleh sumberdaya yang tersedia. Sumberdaya tersebut diartikan sebagai:

*'.....a useful or valuable possession or quality of a country, organization, or person.....'*³

Sumberdaya manusia adalah salah satu variabel utama dalam pembangunan pariwisata. Hampir setiap tahap dan elemen pariwisata memerlukan sumberdaya manusia untuk menggerakannya. Artinya, factor sumberdaya manusia sangat menentukan keberadaan dan keberlangsungan sektor industri jasa pariwisata. Sebagai salah satu sektor industri jasa, sikap dan kapasitas, serta kemampuan tenaga kerja dapat memberikan dampak yang sangat kuat terhadap bagaimana pelayanan pariwisata diberikan kepada wisatawan, yang secara langsung juga akan memberikan pengaruh pada kenyamanan, kepuasan, dan kesan atas kegiatan wisata yang dilakukannya.

Permasalahan penelitian ini akan dibatasi pada 3 (tiga) hal. Pertama adalah permasalahan yang ada dalam proses penyusunan dan pelaksanaan perencanaan tenaga kerja di sektor industri jasa pariwisata. Permasalahan ini menyangkut permintaan/kebutuhan tenaga kerja dari sektor lapangan usaha tersebut. Kedua adalah permasalahan kebijakan pendidikan/pelatihan bagi angkatan kerja. Permasalahan ini berkenaan dengan ketersediaan/persediaan/penawaran tenaga kerja untuk memasok kebutuhan akan tenaga kerja pada kedua sektor lapangan usaha tersebut. Terakhir adalah permasalahan mekanisme hubungan antara proses penyusunan dan pelaksanaan perencanaan tenaga kerja di sektor industri jasa pariwisata dengan kebijakan pendidikan/pelatihan bagi angkatan kerja. Hal itu menyangkut keseimbangan atau keselarasan atau kecocokan antara permintaan (*demand drivend*) dari sektor lapangan usaha tersebut dengan kuantitas dan kualitas ketersediaan tenaga kerja (*supply factors*).

³ Prof. Dr. I Gde Pitana, MSc., dan I Ketut Surya Diarta, SP., MA., 2009, *Ibid.*, hal:68.

Pertanyaan penelitian atau rumusan masalahnya adalah:

Bagaimana kebijakan pendidikan/pelatihan dalam perencanaan tenaga kerja selaras dengan permintaan (demand driven) dari sektor industri jasa pariwisata?

Rumusan masalah tersebut akan terinci ke dalam 7 (tujuh) sektor utama dalam industri jasa pariwisata.. Ketujuh sektor itu meliputi:

1. Sektor pemasaran (marketing);
2. Sektor perhubungan (carrier atau transportation);
3. Sektor akomodasi (accommodation);
4. Sektor daya tarik atau atraksi wisata (appeal atau attraction);
5. Sektor penyelenggara perjalanan wisata (tour operator);
6. Sektor pendukung atau sektor lainnya (miscellaneous); dan
7. Sektor pengkoordinasian atau sektor regulator/pembuat kebijakan (coordinating sector atau guidelines makers atau policy makers).

Selain tujuh sektor itu, ada 19 usaha atau bidang pekerjaan yang dapat digeluti oleh tenaga kerja, yaitu: perusahaan penerbangan (*airlines*); usaha angkutan bus (*bus companies*); usaha pelayaran (*cruise companies*); kereta api (*railroad*); usaha penyewaan kendaraan bermotor (*rental car companies*); usaha perhotelan, motel, dan resor, serta penginapan-penginapan; usaha agen perjalanan (*travel agencies*); *tour companies*; usaha tata-boga (*food service*); usaha pendidikan/pelatihan kepariwisataan (*tourism education*); usaha penelitian dan pengembangan kepariwisataan (*tourism research*); *travel journalism*; usaha sarana dan prasarana rekreasi dan hiburan (*recreation-leisure*); *attraction*; *tourist offices dan information centre*; *convention dan visitor bureaus*; *meeting planners*; *gaming*; dan *other opportunities*.

1.3. Tujuan Penelitian Tahun 2012.

Tujuan umum penelitian ini adalah mengkaji kebijakan pendidikan/pelatihan dalam perencanaan tenaga kerja selaras dengan permintaan (*demand driven*) dari sektor industri jasa pariwisata.

Secara khusus penelitian ini bertujuan:

1. Mengkaji potensi dan kesempatan kerja di sektor industri jasa pariwisata;
2. Mengkaji kebijakan pendidikan/pelatihan tenaga kerja di sektor industri jasa pariwisata;
3. Mengkaji keselarasan/keseimbangan pendidikan/pelatihan dan kegiatan ekonomi atau pekerjaan di sektor industri jasa pariwisata.

1.4. Sasaran dan Manfaat

1. Mendapatkan pemahaman tentang kebijakan pendidikan dan pelatihan dalam perencanaan tenaga kerja di sektor industri jasa pariwisata
2. Mendapatkan pemahaman tentang keselarasan antara pendidikan/pelatihan dengan struktur kebutuhan dunia kerja di sektor industri jasa pariwisata.
3. Memberikan masukan bagi pengambil keputusan, sebagai bahan pertimbangan dalam penyusunan kebijakan berkaitan dengan pendidikan dan pelatihan tenaga kerja di tingkat pusat maupun daerah untuk sektor industri jasa pariwisata.

1.5. Kerangka Analisis

Keberhasilan perencanaan tenaga kerja itu sangat bergantung pada ketersediaan data atau informasi yang akurat mengenai perkiraan jumlah permintaan/kebutuhan (*demand*) dan ketersediaan (*supply*) tenaga kerja, baik pada tataran nasional, provinsi,

kabupaten/kota, dan sektoral berdasarkan struktur karakteristik kependudukan utama, yaitu komposisi umur, pendidikan dan beberapa karakteristik kependudukan yang lain. Namun demikian, dalam penelitian ini, kedua karakteristik kependudukan itulah yang menjadi titik sentral pembahasan, yakni struktur umur dan pendidikan (pelatihan).

Produktivitas (*output*) sektor industri jasa pariwisata akan menentukan jumlah permintaan/kebutuhan tenaga kerja pada sektor tersebut. Sementara itu, produktivitas (*output*) sektor tersebut di tingkat provinsi dan/atau kabupaten/kota pada umumnya dapat dikenali melalui perkembangan Produk Domestik Bruto⁴ (PDB) sektor tersebut. Dengan kata lain, jika produktivitas (*output*) sektor tersebut meningkat, maka permintaan/kebutuhan akan tenaga kerjanya pun akan meningkat.

Sedangkan ketersediaan/penawaran tenaga kerja, jumlah penduduk dan jumlah angkatan kerja sangat bergantung pada indikator kependudukan, seperti tingkat kelahiran, tingkat kematian, dan tingkat migrasi penduduk dan juga angkatan kerja. Indikator tersebut bekerja dalam tataran kuantitas tenaga kerja. Artinya, fenomena ketersediaan/penawaran tenaga kerja yang berkaitan dengan kualitas akan menjadi persoalan yang tersendiri. Dalam penelitian inilah, persoalan kualitas tersebut akan dikaji. Oleh karena itu, di atas telah disinggung bahwa, karakteristik kependudukan utama yang akan menjadi titik sentral pembahasan adalah struktur umur dan tingkat pendidikan.

Pengembangan ketenagakerjaan dapat terwujud, apabila otoritas kewilayahan dan/atau otoritas sektoral dapat mengendalikan dan/atau menyeimbangkan segment permintaan/kebutuhan dan segment

⁴ Departemen Tenaga Kerja dan Transmigrasi RI., 2009, Rencana Tenaga Kerja Nasional 2010-2014, (Jakarta: Pusat Perencanaan Tenaga Kerja, Departemen Tenaga Kerja dan Transmigrasi RI), hal: 1-14.

ketersediaan/penawaran tenaga kerja⁵. Cara melakukannya adalah mencoba merekayasa kedua segment tersebut, melalui penetapan-penetapan berbagai pilihan strategi kebijakan dan penetapan-penetapan target-target pembangunan. Artinya, target-target pembangunan dan kaitannya dengan perencanaan tenaga kerja sangat ditentukan oleh dua variabel perencanaan utama, yaitu variabel eksternal dan internal. Variabel eksternal meliputi, total PDB; deflator PDB sektoral; upah tenaga kerja sektoral; total populasi; total nilai ekspor barang (manufaktur); dan regulasi ketenagakerjaan (kebijakan pendidikan/pelatihan). Sedangkan variabel internal adalah kebutuhan tenaga kerja sektoral dan permintaan PDB sektoral.

Pendidikan berhubungan erat dengan sisi penawaran tenaga kerja (*supply side*). Pendidikan yang dicapai memengaruhi tenaga kerja dalam mendapatkan kesempatan kerja yang lebih baik. Semakin tinggi pendidikan yang dicapai oleh calon angkatan kerja, seyogyanya semakin mudah untuk mendapatkan pekerjaan yang layak, walaupun dalam realitanya tidaklah mudah. Salah satu permasalahan yang masih menghimpit berkaitan dengan ketenagakerjaan, khususnya sisi penawaran tenaga kerja adalah rendahnya angkatan kerja yang dapat dilihat dari kualitas pendidikan yang rendah.

Banyak kasus yang terdengar selama ini bahwa banyak lowongan yang tidak sanggup diisi oleh angkatan kerja karena kompetensi yang dimiliki jauh dari tuntutan dunia kerja (*job demands*). Hal ini terjadi karena orientasi dari pendidikan dan pelatihan yang ada di Indonesia masih berorientasi pada *output* yang berbekal pada pengetahuan semata, belum pada pengalaman dan keahlian⁶. Oleh karena itu, langkah awal yang harus segera dilakukan adalah melakukan penyalarsan pendidikan dengan dunia kerja, yang

⁵ PP No. 15 Tahun 2007, Op.Cit.

⁶ Suparno, 2009a, National manpower strategy (strategi ketenagakerjaan nasional), (Jakarta: Kompas), hal:176.

merupakan sebuah upaya komprehensif untuk mensinkronkan pendidikan nasional dengan kebutuhan dunia kerja, sehingga terjadi keselarasan dalam pelaksanaannya. Upaya penyelarasan tersebut memerlukan: ❶ analisis ketersediaan/penawaran tenaga kerja, baik berkaitan dengan permasalahan kuantitas, maupun kualitasnya; ❷ analisis permintaan/kebutuhan tenaga kerja pada sektor industri jasa pariwisata; ❸ analisis keseimbangan/keselarasan antara ketersediaan/penawaran tenaga kerja dengan permintaan/kebutuhan tenaga kerja pada sektor tersebut; terakhir atau ❹ analisis terhadap arah kebijakan, strategi, dan program pembangunan ketenagakerjaan.

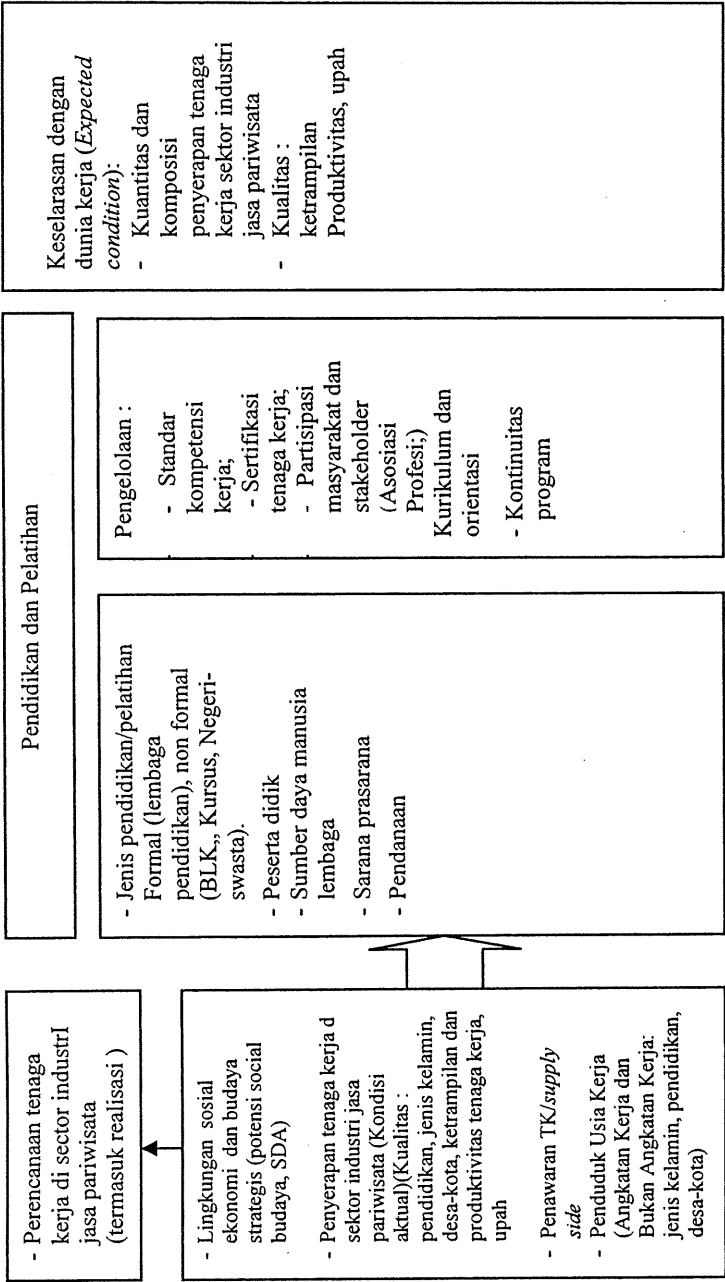
Perencanaan tenaga kerja di sektor industri jasa pariwisata ini mengacu pada model fungsi permintaan/kebutuhan tenaga kerja yang diderivasi berdasarkan produktivitas (luaran) provinsi dan kabupaten/kota, serta sektoral (sub-sektoral). Karena hasil derivasi itu dengan data *time-series* dapat digunakan untuk memperkirakan jumlah pengangguran, jumlah kebutuhan tenaga kerja pada sektor industri jasa pariwisata tersebut, di tingkat provinsi dan kabupaten/kota. Teknik ini juga efektif untuk memperkirakan jumlah tenaga kerja menurut jabatan dan pendidikan.

Berbagai upaya telah dilakukan pula untuk meningkatkan kualitas tenaga kerja agar sesuai dengan kebutuhan pemberi kerja (*demand driven*). Pemerintah mengembangkan BLK (Balai Latihan Kerja) untuk menyelenggarakan pelatihan-pelatihan berbasis kompetensi. Pemerintah juga mendorong perusahaan-perusahaan untuk menyelenggarakan pelatihan-pelatihan yang pendanaannya didukung oleh perusahaan. Peran serta masyarakat dalam menyelenggarakan pelatihan-pelatihan kerja juga digencarkan oleh pemerintah.

Upaya yang dikembangkan oleh pemerintah saat sekarang ini dikenal sebagai *program three in one* dalam rangka meningkatkan kualitas tenaga kerja sekaligus menanggulangi pengangguran dan kemiskinan. Program tersebut merupakan suatu sistem terintegrasi

yang meliputi pelatihan kerja, sertifikasi dan penempatan tenaga kerja. Penyusunan kurikulum yang harus memperhatikan kebutuhan dunia kerja. Kemudian pemberian sertifikat kompetensi melalui uji kompetensi dilaksanakan oleh LSP (Lembaga Sertifikasi Profesi) yang telah mendapat lisensi dari Badan Nasional Sertifikasi Profesi sesuai dengan Peraturan Pemerintah Nomor 23 tahun 2004. Terpenting adalah perbaikan kualitas pengelolaan informasi ketenagakerjaan yang tersedia di bursa kerja dan revitalisasi BLK yang tersebar di seluruh provinsi dan kabupaten/kota. (Suparno, 2010: 92-97). Kebijakan *three in one* ini di masa depan diharapkan mampu menghi langkan hambatan tiadanya *link and match* antara sistem pendidikan nasional/pelatihan dengan kebutuhan pasar kerja dan dunia kerja.

Indikator input berkaitan dengan penyiapan tenaga kerja adalah jenis pendidikan, kebijakan pemerintah dan non pemerintah, kelembagaan, sumber daya manusia, sarana prasarana, program, dan pendanaan. Arah, strategi, sumber daya dari kebijakan pemerintah merupakan dasar bagi terlaksananya kegiatan penyiapan tenaga kerja. Kebijakan nasional dan daerah dalam penyiapan tenaga kerja telah diteliti pada tahun pertama penelitian ini. Kelembagaan menjadi indikator input yang penting karena keberadaan dan kualitas lembaga akan menentukan kualitas output yang dihasilkan. Kelembagaan perlu didukung oleh sumber daya manusia, sarana prasarana dan pendanaan yang memadai. Kuantitas dan kualitas sumber daya manusia yang cukup didukung sarana prasarana dan pendanaan yang layak akan menentukan kuantitas maupun kualitas output.



Indikator proses dalam penyiapan tenaga kerja adalah pengelolaan, kurikulum dan orientasi, partisipasi masyarakat, dan kontinuitas program. Kurikulum dan orientasi penyiapan tenaga kerja berhubungan langsung dengan kualitas sumber daya yang dihasilkan oleh lembaga pengelola penyiapan tenaga kerja. Kurikulum dan orientasi perlu disusun dalam rangka peningkatan daya saing tenaga kerja, sehingga lulusan yang dihasilkan dapat berkompetisi di pasar tenaga kerja. Partisipasi masyarakat menjadi sangat menentukan, karena berhubungan dengan jumlah tenaga kerja yang bisa disiapkan oleh lembaga. Tanpa ada partisipasi masyarakat, lembaga penyiapan tenaga kerja menjadi kurang bermakna karena belum tentu ada peserta yang masuk dalam program tersebut. Partisipasi juga perlu dikaitkan dengan partisipasi aktif dari peserta didik yang telah masuk dalam lembaga. Partisipasi aktif peserta didik akan menentukan keberhasilan program penyiapan yang dikembangkan. Selain itu, kontinuitas program merupakan indikator yang perlu diperhatikan karena berkaitan dengan keberlangsungan kegiatan penyiapan tenaga kerja ke depan. Program penyiapan tenaga kerja bisa saja berhenti di tengah jalan karena kurangnya dukungan kebijakan pemerintah maupun pendanaan. Selama ini cukup banyak balai latihan kerja di daerah yang tinggal nama karena pemerintah daerah kurang memperhatikan keberadaan lembaga tersebut. Matinya lembaga penyelenggara penyiapan tenaga kerja berdampak pada berhentinya program yang telah disusun.

Indikator output dalam penelitian ini meliputi daya saing tenaga kerja yang dapat dilihat dari produktivitas dan pendapatan/upah tenaga kerja. Tenaga kerja yang mempunyai daya saing tinggi akan memiliki keunggulan komperatif terutama ditunjukkan oleh tingginya produktivitas kerja dan pendapatan. Indikator output lain adalah jumlah, komposisi, kualitas, dan penyerapan tenaga kerja sektoral. Jumlah tenaga kerja terlatih dan terdidik akan menentukan kemampuan daerah dalam mengolah sumber daya alam yang potensial di daerah tersebut. Jumlah tersebut

kurang bermakna jika tidak terserap di pasar kerja yang produktif sehingga penyerapan tenaga kerja sektoral menjadi indikator yang mendukung pemanfaatan tenaga kerja terlatih tersebut. Selain itu komposisi tenaga kerja dilihat dari asalnya (tenaga kerja asing dan tenaga kerja dalam negeri) akan menjadi indikator untuk melihat kualitas dan daya saing tenaga kerja yang telah dididik dan dilatih.

1.6. Definisi Operasional

Kebijakan diartikan sebagai penyusunan keputusan kolektif pada tingkat yang tertinggi, yang merupakan pemilihan *goals* tindakan kolektif. Sehingga penyusunan kebijakan dicirikan oleh pemilihan-pemilihan nilai dan persetujuan politis (dikutip dari : Mayer dan Greenwood, 1984 :6)

Perencanaan penyusunan kolektif pada tingkat menengah, yakni keputusan pemilihan cara / alat untuk mencapai *goals*, sehingga penyusunan perencanaan dicirikan oleh analisis teknis atau rasional (dikutip dari : Mayer dan Greenwood, 1984 :6)

Pendidikan : proses pembelajaran formal yang terstruktur, SD, SLTP, SLTA, SMK, Perguruan Tinggi yang ditandai dengan adanya ijazah dan gelar (pada perguruan tinggi).

Pelatihan : kegiatan yang diselenggarakan dan diarahkan untuk membekali, meningkatkan, dan mengembangkan kompetensi kerja guna meningkatkan kemampuan, produktivitas dan kesejahteraan. Selanjutnya A. Fikri Jshrir dan S. Hariyanto, 1999, mendefinisikan pelatihan merupakan serangkaian aktivitas yang diprogram untuk meningkatkan keahlian-keahlian, pengalaman, pengetahuan, atau pembahasan sikap individu. Pelatihan juga merupakan penciptaan suatu lingkungan dimana karyawan dapat memperoleh dan mempelajari sikap, kemampuan, keahlian, pengetahuan dan perilaku spesifik yang berkaitan dengan pekerjaan atau performasi kerja.

Preposisi : Preposisi yang akan dikembangkan dalam kajian ini bukan untuk diuji, melainkan sebagai asumsi dasar dalam analisis. Secara umum preposisi – preposisi tersebut adalah :

1. Program dan implementasi dari kebijakan pendidikan/pelatihan tenaga kerja di tingkat pusat maupun daerah akan berpengaruh terhadap perencanaan tenaga kerja dalam sektor pariwisata
2. Adanya kesempatan kerja produktif dan angkatan kerja yang berkualitas akan meminimalkan kekurangan dari kebijakan pendidikan/pelatihan kepariwisataan.

1.7. Metodologi Penelitian

Pendekatan Penelitian, Data, dan Sumber Data

Pendekatan yang digunakan adalah kualitatif dan kuantitatif. Data kuantitatif yang dianalisis dalam kajian ini adalah data sekunder tentang kebijakan pendidikan dan pelatihan, data penyiapan dan penyerapan tenaga kerja pada sektor industry jasa pariwisata.

Pengumpulan Data

Pengumpulan data dan informasi digunakan beberapa metode yaitu penelusuran data sekunder dilakukan melalui pengumpulan dokumen-dokumen yang relevan, dokumen – dokumen tentang kebijakan pendidikan dan pelatihan tenaga kerja dan data ketenagakerjaan sektoral dari dinas tenaga kerja, BPS, lembaga pendidikan dan pelatihan di tingkat pusat maupun daerah serta hasil penelitian yang relevan yang telah dilakukan oleh institusi lain.

Wawancara mendalam dilakukan terhadap informan kunci yaitu informan yang memahami persoalan yang sedang dikaji baik pada tingkat nasional, propinsi maupun kabupaten. Informan kunci dalam penelitian ini diantaranya : Lembaga pendidikan dan pelatihan, lembaga penelitian, Aparat Departemen Tenaga kerja,

Kantor Wilayah Tenaga Kerja tingkat propinsi, serta Dinas Tenaga Kerja kabupaten/kota dan stakeholder lainnya. Diskusi kelompok terfokus dengan kelompok nara sumber yang berbeda diantaranya perencana di Bappeda, Dinas Nakertrans, legislatif dan kelompok pengusaha baik di tingkat kabupaten/kota terpilih.

Ruang Lingkup Penelitian

Ruang lingkup substansi

Kajian ini merupakan kelanjutan dari penelitian tahun 2010 dan 2011 dari rencana penelitian selama lima tahun (2010-2014). Penelitian pada tahun 2012 ini difokuskan pada kebijakan pendidikan dan pelatihan perencanaan tenaga kerja di sektor industri jasa pariwisata.

Ruang Lingkup Lokasi :

Lokasi penelitian tahun ini akan dilakukan di dua daerah yang memiliki karakteristik yang berbeda. Lokasi pertama yaitu daerah yang memiliki sektor industri jasa pariwisata yang relatif sudah stabil atau maju, kemudian lokasi lainnya yakni daerah di mana sektor industri jasa pariwisatanya masih perlu ditingkatkan. Hal ini bertujuan untuk mendapatkan gambaran yang menyeluruh dari sektor industri jasa pariwisata tersebut. Selain itu, belum banyaknya investor atau perusahaan multinasional yang turut andil dalam usaha sektor industri jasa pariwisata menjadi pertimbangan lainnya. Apabila belum banyak perusahaan multinasional yang berkecimpung dalam sektor tersebut, kemungkinan pemerintah masih dapat mengintervensi mengenai kebijakan yang terkait dengan pendidikan/pelatihan perencanaan tenaga kerja, akan tetapi apabila di daerah tersebut telah banyak perusahaan multinasional yang terjadi adalah sebaliknya. Atas dasar hal di atas, lokasi yang kami pilih adalah provinsi NTB tepatnya Kabupaten Lombok dan Provinsi Jawa Barat. Alasan kedua, Bandung juga merupakan salah satu pusat

pelatihan pariwisata di Indonesia (selain Medan, Bali dan Ujung Pandang) dan memiliki sejumlah tempat pendidikan /pelatihan pariwisata. Adapun Provinsi NTB saat sekarang ini sedang menggalakkan pariwisata sebagai sumber utama penghasilan daerah dengan menyelenggarakan Tahun Kunjungan Wisata Ke Lombok Sumbawa 2012 (VLS 2012). Alasan ketiga, berdasar atas Master Plan Percepatan dan Pembangunan Ekonomi Indonesia (MP3EI), koridor ekonomi yang terkait dengan topik penelitian tahun ini mengenai sektor industri dan jasa pariwisata yaitu berada di Provinsi Bali dan Nusa Tenggara. Dua provinsi tersebut dalam MP3EI dikatakan sebagai pintu gerbang pariwisata dan pendukung pangan nasional. Dengan demikian, pemilihan lokasi penelitian di Nusa Tenggara Barat sesuai dengan program MP3EI yang sudah dibuat dalam mendukung arah pembangunan Indonesia ke depannya.

Unit Analisis

Unit analisis yang digunakan dalam penelitian ini yakni pada tingkat provinsi. Hal ini erat kaitannya dengan kebijakan yang dibuat berhubungan dengan pendidikan/pelatihan perencanaan tenaga kerja lebih banyak dibuat pada tingkat provinsi maupun pusat, sementara pada tingkat kabupaten lebih bersifat pelaksana dari kebijakan tersebut. Dengan demikian, unit analisis yang lebih sesuai untuk dilakukan yakni pada tingkat provinsi.

Waktu

Kajian ini merupakan penelitian tahun ketiga (Tahun 2012), dari rangkaian penelitian selama 5 tahun (Th 2010 – Th 2014). Kegiatan penelitian ini dilaksanakan pada akhir April 2012 s.d. Mei 2012.

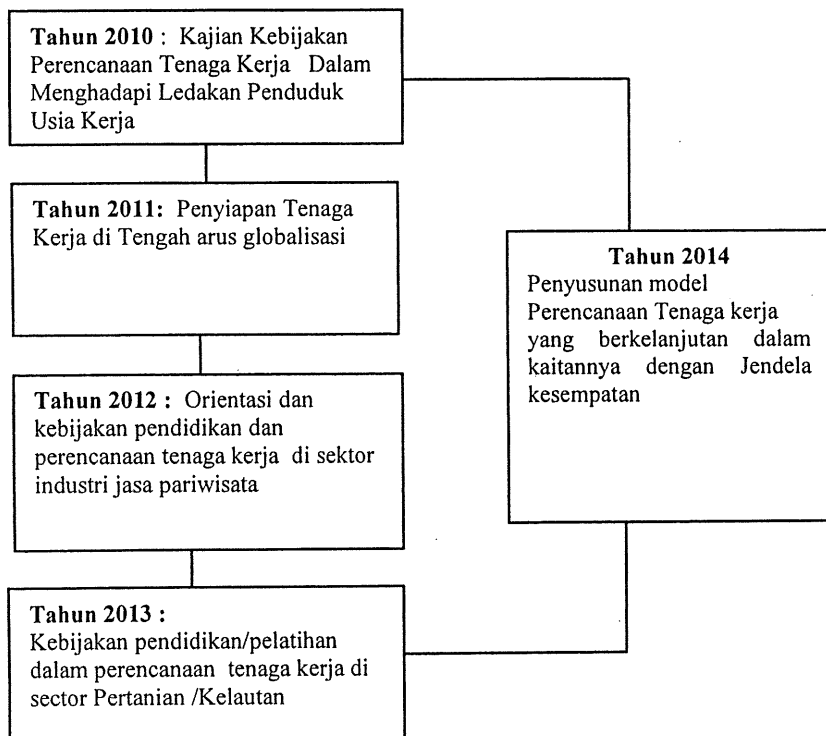
Faktor Resiko / Keberhasilan

Faktor – faktor yang berpengaruh terhadap keberhasilan kegiatan penelitian ini diantaranya adalah kesiapan sumber daya

manusia (tim peneliti) serta adanya fasilitas dan sarana pendukung termasuk dana penelitian yang turun tepat waktu. Sedangkan faktor resiko yang mungkin akan terjadi adalah adanya *major hazard* yang mengganggu pelaksanaan penelitian.

Tahapan Penelitian

Penelitian ini merupakan penelitian tahun ketiga (Th 2012) dari rangkaian penelitian selama lima tahun (Th 2010 – Th 2014). Kajian pada tahun ketiga ini ditekankan pada kebijakan pendidikan dan pelatihan perencanaan tenaga kerja di sektor industri jasa pariwisata.



Sementara penelitian yang sudah dilakukan yaitu pada tahun 2010 fokus pada mengkaji kebijakan perencanaan tenaga kerja

menghadapi ledakan penduduk usia kerja. Sementara itu, tahun 2011 fokus pada penyiapan tenaga kerja dalam kaitannya dengan pasar bebas.

Pada tahun 2013 penelitian akan terfokus pada kebijakan pendidikan/pelatihan dalam perencanaan tenaga kerja sektoral dan pada tahun 2014 merupakan kegiatan penelitian akhir dari rencana 5 tahunan akan dibuat penyusunan model perencanaan tenaga kerja dalam kaitan dengan krisis, perubahan iklim, dan bonus demografi.

Aspek Strategis

Fenomena krisis finansial global, perubahan iklim dan ledakan penduduk usia kerja merupakan aspek penting yang harus dipertimbangkan dalam kebijakan perencanaan tenaga kerja di Indonesia. Penelitian ini dapat menjadi dasar bagi penyusunan rencana tenaga kerja di Indonesia sehingga dapat membantu menyelesaikan permasalahan, terutama menghadapi momentum krusial adanya bonus demografi pada dekade mendatang yaitu tahun 2020-2030, sehingga peluang yang ada diharapkan dapat terjadi dan tidak berbalik menjadi ancaman apabila penciptaan lapangan kerja produktif tidak tercapai.

g. Pelaksana Penelitian

Pelaksana penelitian adalah para peneliti dari Pusat Penelitian Kependudukan Lembaga Ilmu Pengetahuan Indonesia (PPK-LIPI).

Daftar Pustaka

Andriani, Dini 2011. *Wisatawan Mancanegara Perempuan: Beberapa Gagasan dari Perspektif Pemasaran*. Puslitbang Kepariwisata, Kemenbudpar. Jurnal Litbang Pariwisata. <http://www.budpar.go.id/budpar/asp/detil.asp?c=101&id=1055>. Diunduh. 15 Januari 2012 pukul 12:46.

- Darmawan, Indra 2006. *Kamus istilah ekonomi kontemporer*. Yogyakarta, Widyatama
- Departemen Tenaga Kerja dan Transmigrasi RI., 2009, *Rencana Tenaga Kerja Nasional 2010-2014*, (Jakarta: Pusat Perencanaan Tenaga Kerja, Departemen Tenaga Kerja dan Transmigrasi RI), hal: 1-14.
- Kembudpar. (2009). *Passenger Exit Survey (PES)*. Jakarta: Kementerian Kebudayaan dan Pariwisata.
- Kembudpar. (2010). *ranking devisa pariwisata terhadap komoditi ekspor*. Diunduh 15 Januari 2011, dari Kembudpar: <http://www.budpar.go.id/page.php?ic=521>
- Mayer, Robert R. dan Greenwood, Ernest 1984. *Rancangan penelitian kebijakan sosial*. Terjemahan. Jakarta : CV Rajawali
- Ngadi, dkk.2011. *Kajian Kebijakan Perencanaan Tenaga Kerja Dalam Menghadapi Ledakan Penduduk Usia Kerja*. Laporan penelitian DIPA 2010. Jakarta, Puslit Kependudukan LIPI
- Pitana, I Gede dan Diarta ,I Ketut Surya, 2009. *Pengantar Ilmu Pariwisata*, (Yogyakarta: Penerbit Andi), hal:67-76.
- Sampurno-Kuffal, Harry F. 2011. *Keruntuhan industri strategis Indonesia*. Bandung, Khazanah Bahari
- Suparno, 2009. *National manpower strategy (Strategi ketenagakerjaan nasional)*. Jakarta, Kompas
- Suparno, 2010. *Grand strategy Indonesia : Kajian komprehensif manajemen pembangunan negara bangsa*. Jakarta, penerbit Milestone.
- Spencer, Lyle M. dan Spencer, Signe M.1993. *Competente at Work, Models for superior performance*. Canada, Jhon Wiley & Sons.,Inc.

Referensi lain :

- Laporan International Labor Organization (ILO) 2006
- Kabinet Indonesia Bersatu II 2010. Penyelerasan Pendidikan dengan dunia kerja. Presentasi powerpoint.
- Departemen Pendidikan Nasional, 2003, Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 20 Tahun 2003 Tentang Sistem Pendidikan Nasional, Jakarta.
- Undang-Undang No. 13 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan

Tabel 1.1. Variabel Dan Indikator

Variabel	Indikator	Informasi lanjutan	Metode pengumpulan data dan Sumber Data
1. Kebijakan (tertulis dan Tidak tertulis) Perencanaan tenaga kerja di sektor industri dan jasa pariwisata ⁷ (termasuk realisasi)	<ul style="list-style-type: none"> • Perencanaan Tenaga Kerja Makro di sektor industri dan jasa pariwisata (di tingkat Provinsi dan Kabupaten) • Perencanaan Tenaga Kerja Mikro (tingkat institusi/perusahaan) yang bergerak di sektor industri dan jasa pariwisata) 	<ul style="list-style-type: none"> • Pernyataan kebijakan terkait dengan perencanaan tenaga kerja dalam dokumen-dokumen kebijakan RPJM, RPJMD, Renstrada, Perda, Peraturan Perusahaan 	<ul style="list-style-type: none"> • Data Sekunder – Desk Review • Wawancara mendalam dengan narasumber dari Bappeda tingkat Provinsi, kabupaten, Dinas tenaga Kerja, wakil dari perusahaan terpilih
2. Lingkungan sosial ekonomi dan budaya strategis (potensi sosial budaya, SDA)	<ul style="list-style-type: none"> • Potensi Sosial budaya • Potensi Ekonomi • Potensi SDA 	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Potensi Sosbud: system sosial budaya, Ritual dan Tradisi yang menarik Wisdom dan Wisman ✓ Potensi Ekonomi: <ul style="list-style-type: none"> - Jumlah usaha dan industry pariwisata: wisata kuliner, unit 	<ul style="list-style-type: none"> • Data sekunder BPS, Dinas Pariwisata Provinsi, kabupaten • Wawancara mendalam

⁷ Dilihat menurut tujuh sector utama

		<p>usaha souvenir, hotel dan restoran yang menunjang*</p> <ul style="list-style-type: none"> - PDRB sektoral termasuk jasa industri pariwisata ✓ Potensi SDA: Pantai, Gunung, Danau, Air Terjun dll - Pengelolaan SDA - Sarana prasarana (akomodasi, Hotel, Transportasi, - Dana dan anggaran untuk sector pariwisata dan sumber pendanaan 	
3. Penyerapan Tenaga kerja di sektor industri jasa pariwisata*	<p>Jumlah dan komposisi pekerja di sektor industri jasa pariwisata</p> <ul style="list-style-type: none"> - Kualitas : ketrampilan Produktivitas, upah 	<p>Berdasarkan komposisi umur, jenis kelamin, pendidikan ditingkat provinsi, kabupaten/kota, maupun institusi atau perusahaan, dan daerah asal pekerja</p>	<p>Data sekunder dari BPS, dinas tenaga kerja provinsi dan kabupaten dan institusi di tingkat kabupaten terpilih</p>

<p>4. Penawaran Tenaga Kerja (<i>Supply Side</i>)</p>	<p>Jumlah dan Komposisi penduduk Usia Kerja (Angkatan Kerja dan Bukan Angkatan Kerja)</p>	<p>Berdasarkan komposisi umur, jenis kelamin, pendidikan ditingkat provinsi, kabupaten/kota,</p>	<p>Data sekunder dari BPS, dinas tenaga kerja provinsi dan kabupaten dan institusi di tingkat kabupaten terpilih</p>
<p>5. Kebijakan Pendidikan dan Pelatihan Di Sektor Industri Jasa Pariwisata (7 sektor) dan kaitkan dengan aspek globalisasi</p>	<p>a) Program Pendidikan dan Pelatihan di Sektor Industri dan Jasa Pariwisata (7 sector utama)</p> <p>b) Lembaga pendidikan dan pelatihan;</p> <p>c) Kurikulum dan orientasi (Jenis pendidikan dan pelatihan)</p> <p>d) Tenaga pendidikan dan pelatihan;</p> <p>e) Kebutuhan pendidikan dan pelatihan;(ber kaitan dg jenis pelatihan dan penempatan lulusan)</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Formal (lembaga pendidikan, Univ,Akademi Pariwisata, SMK) - Non Formal (BLK, Kursus2) - Kurikulum, bidang pelatihan (perhotelan, boga, pemandu wisata,), - Orientasi : Penempatan, Dalam Negeri, Luar Negeri... - Jumlah, tingkat pendidikan dan kompetensi tenaga pendidikan dan pelatihan - Apakah ada permintaan untuk jenis/bidang /materi pendidikan pelatihan dari institusi / 	<ul style="list-style-type: none"> - Wawancara Mendalam dengan kepala institusi pendidikan dan pelatihan (Sekolah pariwisata, SMK, lembaga pendidikan bahasa , kursus2dll) atau yang mewakili.

	<p>Pengelolaan :</p> <p>f) Standar kompetensi kerja (</p> <p>g) Sertifikasi tenaga kerja;</p> <p>h) Partisipasi masyarakat dan stakeholder (Asosiasi profesi;)</p> <p>i) Kontinyuitas program pendidikan dan pelatihan</p>	<p>perusahaan ?</p> <ul style="list-style-type: none"> - Apakah alumni pendidikan dan pelatihan ditempatkan di lembaga pendidikan dan pelatihan - Apakah pendidikan dan pelatihan mengikuti standart kompetensi kerja?, bila ya..... - Apakah pendidikan dan pelatihan mengikuti uji sertifikasi dan kompetensi ? termasuk standar Internasional ? - Apakah pendidikan dan pelatihan mempunyai keterkaitan dan atau kerjasama dengan Assosiasi profesi atau stakeholders lain ?,termasuk dari luar negeri (lembaga Internasional)? 	
--	--	---	--

<p>6. Keselarasan dengan dunia kerja</p>	<p>Kesesuaian antara kebutuhan baik jumlah maupun kualifikasi dengan tenaga kerja yang dibutuhkan</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Proyeksi Jumlah dan kualifikasi Tenaga Kerja yang Diperlukan di 7 Sub-sektor *(Permintaan) : <ul style="list-style-type: none"> o Tingkat pendidikan o Posisi pekerjaan o Bidang / jurusan o Upah 	<ul style="list-style-type: none"> o Data sekunder Dinas Tenaga Kerja dan Dinas Pariwisata Provinsi dan kabupaten serta institusi/perusahaan terpilih o Wawancara mendalam
<ul style="list-style-type: none"> • Permintaan (Yang direncanakan/Proyeksi) 	<ul style="list-style-type: none"> ➢ Kesempatan Kerja di 7 sektor industri jasa yang terkait pariwisata ➢ Kesempatan kerja di setiap perusahaan dan unit-unit terkait 	<ul style="list-style-type: none"> - Proyeksi Jumlah dan kualifikasi Tenaga Kerja yang Diperlukan di 7 Sub-sektor *(Permintaan) : <ul style="list-style-type: none"> o Tingkat pendidikan o Posisi pekerjaan o Bidang/Jurusan 	<ul style="list-style-type: none"> ➢ Data Sekunder dari BPS, Dinas Tenaga Kerja, Dinas Pariwisata ➢ Institusi Terkait ➢ Perusahaan Terpilih *

*Sesuai dengan 7 sektor utama jasa industri dan pariwisata

BAB II

KONDISI TENAGA KERJA DI SEKTOR INDUSTRI JASA PARIWISATA INDONESIA

Vanda Ningrum

2.1. Pengantar

Sektor industri jasa pariwisata adalah sektor yang mampu menyerap tenaga kerja dengan nilai investasi relatif murah dibandingkan sektor lainnya. Hal ini terlihat dari kemampuan menyerap tenaga kerja dibandingkan nilai investasi, sektor pariwisata hanya membutuhkan investasi sebesar US\$ 4 ribu dimana angka ini jauh lebih kecil dibandingkan manufaktur yang membutuhkan investasi sebesar US\$ 100 ribu. Berbagai studi menyebutkan bahwa kesempatan kerja yang diciptakan dari industri jasa pariwisata sebagian besar adalah tenaga muda, perempuan, dan kelompok masyarakat yang kurang beruntung (*disadvantage group*).

Lebih lanjut, WTO (2003) menyoroti bahwa pariwisata perlu dikembangkan sebagai sektor produktif dalam mengurangi kemiskinan karena setidaknya memiliki empat keunggulan yang potensial antara lain; memiliki potensi lebih besar untuk *link* dengan pengusaha lokal lainnya karena wisatawan datang ke daerah tujuan wisata, intensif tenaga kerja dan penyerapan tenaga wanita relatif tinggi, potensial pada negara-negara miskin dan wilayah yang tidak memiliki daya saing komoditi ekspor, serta produk pariwisata dapat dikembangkan berdasarkan sumber daya alam dan budaya yang merupakan aset yang dimiliki masyarakat lokal (Kusmayadi, 2010).

Di Indonesia, tindak lanjut pengembangan pariwisata dalam mengurangi angka kemiskinan salah satunya dengan menetapkan

pengembangan ekonomi strategis di bidang pariwisata untuk beberapa wilayah seperti Bali dan Nusa Tenggara yang secara lebih rinci tertuang dalam Masterplan Percepatan dan Perluasan Pembangunan Ekonomi Indonesia (MP3EI) 2011 – 2025. Salah satu tujuan penting dalam kebijakan strategis tersebut adalah mengembangkan aspek strategis suatu wilayah untuk menciptakan penyerapan tenaga kerja yang pada akhirnya dapat meningkatkan kesejahteraan masyarakat. Dalam MP3EI tersebut Provinsi Bali, Nusa Tenggara Barat, dan Nusa Tenggara Timur adalah sebagai wilayah yang memfokuskan pengembangan pariwisata sebagai strategi pembangunan daerah.

Pengembangan pariwisata tidak terlepas dari pengembangan Sumber Daya Manusia (SDM) karena kegiatan pariwisata sangat bertumpu pada kualitas jasa yang dihasilkan oleh SDM, salah satu cara peningkatan kualitas SDM adalah dengan mengembangkan keterampilan melalui pelatihan dan pendidikan di semua cakupan SDM pariwisata. Cakupan SDM pariwisata menurut Kementerian Budaya dan Ekonomi Kreatif Indonesia dikelompokkan menjadi:

- Tenaga kerja yang berada di lembaga pemerintahan dan menghasilkan kebijakan dan peraturan dalam pembangunan kepariwisataan
- Tenaga kerja yang berada dalam lembaga pendidikan namun belum terlibat langsung dalam usaha pariwisata meliputi: Manajemen Lembaga Pendidikan, Pendidik dan Anak didik (siswa atau mahasiswa)
- Tenaga kerja yang telah terlibat langsung dalam kegiatan usaha pariwisata sebagai pihak yang berperan menghasilkan produk dan/atau jasa bagi wisatawan di dalam suatu kegiatan usaha formal, yang dapat dikelompokkan menjadi :

1. Pengusahaan usaha pariwisata, meliputi para pengusaha sektor formal usaha pariwisata yang mengelola berbagai jenis usaha pariwisata.
2. Pekerja usaha pariwisata yang bernaung dibawah suatu usaha pariwisata sektor lembaga formal. - Masyarakat yang berada di luar sektor lembaga formal namun terkait dengan bisnis pariwisata.

Sementara itu, pengelompokkan tenaga kerja industri jasa pariwisata menurut UNWTO, adalah tenaga kerja yang terlibat dalam kegiatan-kegiatan:

- Usaha jasa pariwisata (*tourism sector*), yang meliputi biro perjalanan wisata, dan *airlines*.
- Usaha jasa hospitalitas mencakup usaha penyediaan akomodasi/penginapan (*accomodation*), usaha penyediaan makanan dan minuman (*food and beverage service*) dan katering (*catering*), dan usaha hiburan (*entertainment and leisure*)

Berdasarkan definisi diatas, tenaga kerja di industri jasa pariwisata secara umum dapat dikelompokkan kedalam tenaga kerja langsung dan tenaga kerja tidak langsung. Tenaga kerja langsung yaitu tenaga kerja yang secara fisik langsung terlibat dalam kegiatan pariwisata seperti hotel, restoran, travel perjalanan, dan jasa pramuwisata. Sedangkan yang dimaksud dengan tenaga kerja tidak langsung adalah tenaga kerja yang mendukung kegiatan pariwisata seperti supplier makanan di restoran, *laundry*, perencana pariwisata, dan tenaga pendidik pariwisata.

Dari sisi kualitas, sebagian besar pekerja di industri jasa pariwisata berpendidikan rendah, memiliki keterampilan terbatas, usia muda, wanita, dan didominasi oleh usaha kecil. Lebih lanjut ILO (2003) dalam Kusmayadi (2010) mengidentifikasi gambaran umum tentang tenaga kerja pariwisata di Asia Pasific antara lain; rendahnya citra dan tidak menarik, mayoritas tenaga kerja

perempuan, mobilitas tinggi, kurang terampil, dan mayoritas usaha kecil dan menengah.

Berdasarkan pada permasalahan kondisi pasar tenaga kerja pariwisata yang menekankan pada penyerapan tenaga kerja dan kurangnya pekerja terampil, maka tujuan tulisan ini adalah untuk menyajikan gambaran kondisi pasar tenaga kerja yang meliputi karakteristik pasar tenaga kerja pariwisata, kondisi tenaga kerja pariwisata meliputi analisis kuantitas penyerapan dan kualitas tenaga kerja dilihat dari pendidikan, serta peluang dan tantangan dalam pengembangan kualitas tenaga kerja. Data yang digunakan adalah data statistik serta rangkuman dari hasil penelitian sebelumnya, karena keterbatasan data yang tersedia makapenelitian ini kurang menyajikan data statistik terkini

2.1.1. Karakteristik Pasar Tenaga Kerja Industri Jasa Pariwisata

Industri jasa pariwisata adalah jenis industri yang dapat menyerap tenaga kerja dalam jumlah besar tetapi kekurangan tenaga kerja terampil. Kondisi ini terjadi karena ketidakmampuan pariwisata untuk berkompetisi melawan industri lain dalam hal rendahnya upah dan ketidaklayakan kondisi kerja, akibatnya memperlemah usaha yang dilakukan untuk merekrut dan mempertahankan tenaga kerja (ILO, 2009). UNWTO (2009) menyoroti beberapa karakteristik kunci dari lapangan kerja dibidang pariwisata, yaitu:

- Tingginya mobilitas tenaga kerja dan perputaran pekerja
- Penekanan pada pekerjaan kasual dan musiman
- Sektor tenaga kerja intensif dengan keterampilan yang beragam
- Proporsi yang tinggi dalam pekerja muda dan tidak terampil
- Upah rendah atau pembayaran yang tidak mencukupi bila dibandingkan sektor ekonomi lainnya

- Waktu kerja yang panjang dan atau tidak ramah
- Kurangnya pengembangan karir dengan rendahnya penekanan pada pelatihan.

Ruhanen (2009) dalam studinya pada 10 negara di kawasan Asia Pasifik mengidentifikasi faktor-faktor yang mempengaruhi penawaran dan permintaan pada industri pariwisata. Khusus untuk Indonesia, Ruhanen menemukan tiga faktor utama yaitu: (1) fluktuasi permintaan pada pasar tenaga kerja di pariwisata, (2) Upah rendah dan kondisi kerja yang kurang memadai dibandingkan sektor industri lainnya, (3) kebutuhan adanya standarisasi dan peningkatan kapasitas pada sistem pendidikan dan pelatihan untuk memenuhi kebutuhan tenaga kerja terampil di industri pariwisata. Faktor-faktor yang dikemukakan tersebut secara langsung mempengaruhi dinamika pasar tenaga kerja pariwisata.

Dinamika pasar yang terjadi karena tingginya tingkat perputaran kerja di pariwisata, tidak hanya terjadi pada pekerja pada posisi rendah dimana pada umumnya memperoleh upah sesuai dengan jumlah wisatawan melainkan juga terjadi pada pekerja dengan posisi manajemen baik posisi menengah atau tinggi. Bagi pekerja yang memiliki tingkat pendidikan dan keterampilan khusus menganggap bahwa kondisi kerja di pariwisata tidak sesuai dengan ekspektasi mereka sehingga memilih untuk mencari pekerjaan lain yang dianggap lebih layak (Ruhanen,2009).

2.1.2. Tenaga Kerja Industri Jasa Pariwisata

Penyerapan Tenaga Kerja

Menurut World Travel and Tourism Council (WTTC) tahun 2011, industri pariwisata telah memperkerjakan lebih dari 224,9 juta pekerja di seluruh dunia atau sekitar 6,87 persen dari total pekerja global. Penyerapan ini diperkirakan akan naik menjadi 327,9 juta pekerja atau 9,8 persen dari total pekerja pada tahun 2022,

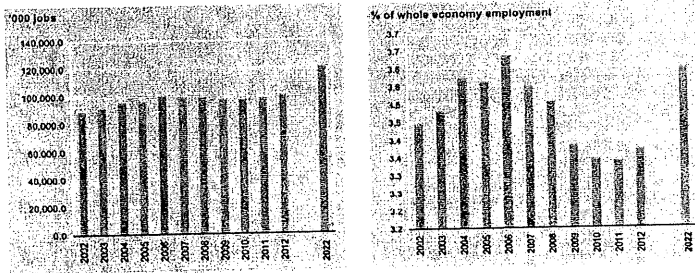
peningkatan ini seiring dengan banyaknya negara-negara didunia yang sudah mengembangkan potensi pariwisatanya sebagai strategi meningkatkan perekonomian suatu bangsa.

Dari jumlah penyerapan tersebut diatas, pariwisata mempekerjakan 98 juta pekerja langsung atau 3,3 persen dari seluruh pekerja di dunia, kemudian pada tahun 2022 diperkirakan akan naik menjadi 120,5 juta atau tumbuh sebesar 1,9 persen. Tenaga kerja langsung tersebut meliputi pekerja di perhotelan, travel agen, airlines, restoran, dan transportasi lainnya yang mendukung kegiatan pariwisata.

Berdasarkan grafik 1 dibawah dapat dilihat bahwa secara nominal jumlah pekerja langsung di industri jasa pariwisata di dunia tidak menunjukkan fluktuasi yang berarti, namun dari sisi pertumbuhan terlihat bahwa adanya kecenderungan menurun sejak tahun 2006 hingga 2011. Penurunan penyerapan ini terlihat juga pada penurunan kontribusi pariwisata terhadap pendapatan dunia dari 3,1 persen pada tahun 2006 kemudian turun menjadi 2,8 persen pada tahun 2012. Kondisi ini mencerminkan adanya pengurangan pengeluaran yang dilakukan masyarakat dunia untuk berwisata, karena terkait dengan adanya berbagai kejadian seperti krisis keuangan global, bencana alam di daerah tujuan wisata, dan adanya ketidakstabilan kondisi politik di beberapa negara tujuan. ILO menambahkan bahwa krisis keuangan global memiliki dampak terhadap penurunan jumlah wisatawan tetapi dampak tersebut tidak sebesar kejadian lainnya seperti bencana alam, kejadian kriminal seperti terorisme, dan kondisi politik negara tujuan wisata.

Di Indonesia, pada tahun 2009 sektor jasa pariwisata mampu menyerap 6,4 persen terhadap total lapangan di Indonesia atau sekitar 6.743.000 tenaga kerja, angka ini diharapkan akan naik menjadi 8.262.000 lapangan kerja atau 6,6 persen dari total keseluruhan lapangan kerja yang tersedia pada tahun 2019 (WTTC, 2009). Indonesia termasuk dalam 10 besar negara yang menyerap

tenaga kerja bidang pariwisata setelah China (64.625,1 ribu), India (24.265,5 ribu), Amerika Serikat (16.820,9 ribu), dan Jepang (7.180,0 ribu), (Kusmayadi , 2010).



Sumber: WTTC, 2012

Grafik 2.1. Penyerapan Tenaga Kerja Langsung pada Industri Jasa Pariwisata Dunia

Walaupun secara kuantitas Indonesia menyerap tenaga kerja tinggi. Namun dilihat dari kontribusi pariwisata terhadap total penyerapan tenaga kerja di kawasan ASEAN tahun 2009 masih relatif kecil. Sebagai perbandingan, Pariwisata di Thailand berkontribusi sebesar 11,1 persen dari total pekerja, Vietnam menyerap 10,4 persen pekerja, Filipina menyerap 10,1 persen, sedangkan Indonesia hanya menyerap 6,4 persen total pekerja.

Jumlah tenaga kerja terbesar di bidang kepariwisataan diciptakan oleh pengeluaran wisatawan nusantara yang mencapai 2,72 persen dari jumlah tenaga kerja nasional, sementara pengeluaran wisatawan asing berperan 1,46 persen. Kedua permintaan ini cukup berpengaruh besar karena memberi dampak langsung terhadap peningkatan tenaga kerja. Sementara itu, penyerapan tenaga kerja yang berasal dari pengeluaran investasi hanya berperan 0,81 persen dan kegiatan promosi pariwisata hanya menyerap sebesar 0,09 persen (menbudpar, 2009). Sehingga dapat disimpulkan bahwa semakin banyak wisatawan datang dan melakukan transaksi keuangan maka tenaga kerja yang terserap juga semakin meningkat.

Tabel 2.1 dibawah menjelaskan bahwa Penyerapan tenaga kerja paling banyak pada sub sektor restoran/rumah makan yang hampir menyerap 93 persen dari total tenaga kerja di pariwisata, sedangkan sub sektor hotel hanya menyerap 5,5 persen, biro perjalanan menyerap 0,9 persen, dan jasa rekreasi menyerap 0,27 persen dari total tenagakerja langsung pariwisata. Namun demikian, penyerapan di sub sektor jasa makanan dan restoran tidak serta merta menjelaskan industri pariwisata karena sub sektor ini juga dapat menjelaskan aktivitas lainnya diluar pariwisata (*leisure time*).

Tabel 2.1. Tenaga Kerja Terserap Menurut Sub Sektor di Indonesia

Sub Sektor	Tahun		
	2005	2006	2007
Hotel	225,045	227,499	247,622
Jasa Makanan dan Restoran	n/a	3,874,740	n/a
Jasa Rekreasi	3,393	11,058	14,308
Biro Perjalanan	n/a	36,263	n/a

Sumber: Kementerian Budaya dan Pariwisata (2009), ILO (2009)

Besarnya jumlah tenaga kerja di jasa makanan dan hotel tidak terlepas dari besarnya jumlah pengeluaran para wisatawan pada pos tersebut, sehingga cukup jelas menunjukkan bahwa hotel dan restoran adalah sub sektor yang menyerap tenaga kerja lebih banyak dibandingkan lainnya.

Data menunjukkan adanya perbedaan antara pola pengeluaran wisatawan mancanegara dan wisatawan nusantara (tabel 2.2). Pengeluaran wisatawan mancanegara lebih banyak untuk hotel dan akomodasi, sedangkan bagi wisatawan nusantara pengeluaran lebih banyak untuk restoran dan sejenisnya. Jika dilihat dari pertumbuhan angka pengeluaran, wisatawan asing mengalami penurunan hampir di semua pos pengeluaran dengan rata-rata penurunan sebesar 27 persen karena terkait dengan kondisi global khususnya krisis keuangan yang terjadi di negara-negara eropa dan

sebagian negara maju di asia dan berakibat pada turunnya tingkat konsumsi warga negara tersebut termasuk untuk pengeluaran berwisata.

Tabel 2.2. Rata-Rata Pengeluaran Wisatawan Mancanegara dan Nusantara

Pengeluaran	2008 (dlm Ribuan Rp)		2009 (dlm Ribuan Rp)	
	Wisman	Wisnus	Wisman	Wisnus
Hotel dan Akomodasi	29,4	8,8	19,2	10,1
Restoran dan Sejenisnya	15,7	20,4	16,5	20,8
Souvenir	8,6	6,2	5,6	8,3
Produk Industri Non Makanan	7,4	18,9	4,1	25,6
Jasa Seni Budaya, rekreasi, dan hiburan	5,1	3,2	3,8	5,1

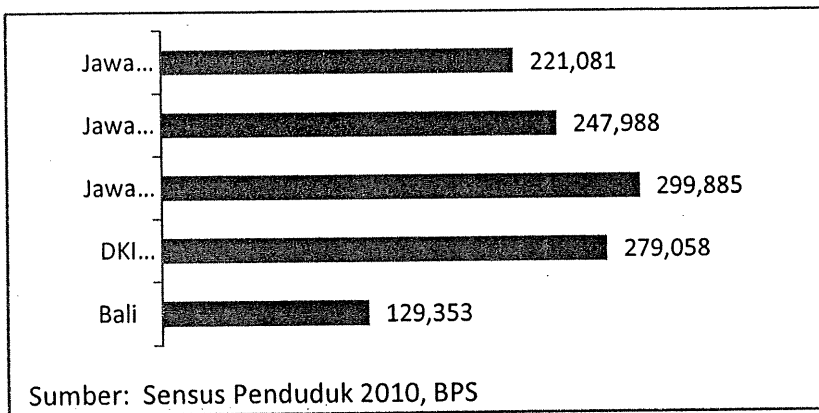
Sumber: Kementerian Pariwisata dan Ekonomi Kreatif RI pada Konferensi Pariwisata Nasional, 2011

Hal yang berbeda terlihat pada jumlah pengeluaran wisatawan nusantara, pada tahun 2009 terjadi peningkatan pengeluaran pariwisata di semua pos dengan angka rata-rata sebesar 29 persen. Penguatan ekonomi Indonesia yang lebih banyak ditopang dengan konsumsi dalam negeri memberikan kesempatan bagi industri jasa pariwisata untuk bertahan termasuk menghindari terjadinya pemutusan hubungan kerja pada industri tersebut. Berdasarkan data Kementerian Pariwisata dan Ekonomi Kreatif, sebagian besar wisatawan nusantara berasal dari pulau Jawa (Banten 65 persen, Yogyakarta 64 persen, dan Jakarta 62 persen), sedangkan wisatawan yang berasal dari luar pulau Jawa sebesar 3 persen.

Daerah tujuan wisata utama bagi wisatawan nusantara adalah Jawa Timur sebesar 18 persen, Jawa Barat sebesar 17 persen, dan

Jawa Tengah sebesar 12 persen. Berdasarkan data tersebut dapat dicatat bahwa jenis wisata religi dan budaya sangat menarik bagi wisatawan nusantara sehingga pengembangan tenaga kerja pada jenis wisata tersebut penting untuk ditingkatkan.

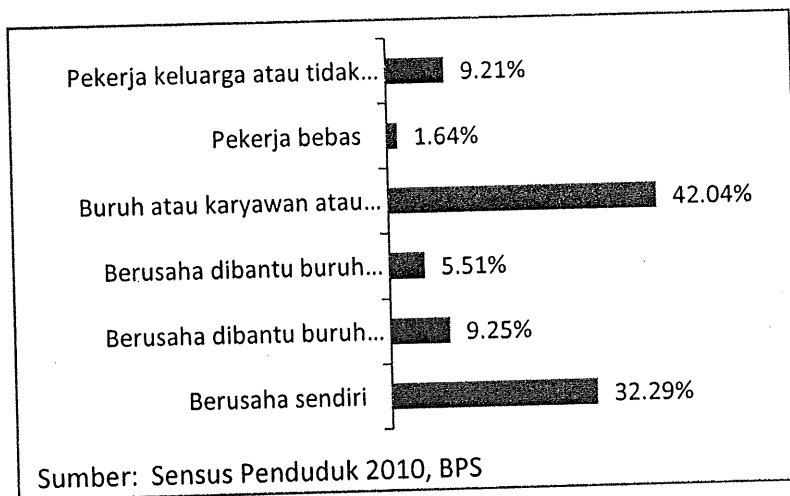
Seperti pada penjelasan sebelumnya bahwa pengeluaran wisatawan berpengaruh positif pada penyerapan tenaga kerja. Maka pada kasus tenaga kerja di sub sektor hotel dan restoran (Grafik 2.2) terlihat bahwa provinsi tujuan wisata masuk dalam katagori 5 provinsi terbesar dalam menyerap tenaga kerja.



Grafik 2.2: Lima Besar Provinsi dalam Menyerap Tenaga Kerja di Lapangan Usaha Hotel dan Restoran

Pada kasus tenaga kerja di hotel dan restoran yang merupakan sub sektor usaha terbesar dalam penyerapan tenaga kerja di pariwisata terlihat bahwa status pekerjaan utama pada sektor tersebut (Grafik 2.3) adalah sebagai buruh atau karyawan (42.04 persen) kemudian diikuti oleh status berusaha sendiri (32.29 persen). Data ini juga menunjukkan (Tabel 2.3) bahwa tenaga kerja laki-laki lebih banyak jumlahnya dibandingkan dengan tenaga kerja perempuan, proporsi tenaga kerja laki-laki sebesar 54,02 persen sedangkan perempuan sebesar 45,98 persen.

Sementara data lainnya pada tahun 2006 memperlihatkan bahwa proporsi tenaga kerja laki-laki pada sub sektor biro perjalanan sebesar 57,04 persen dan perempuan sebesar 42,96 persen, begitu juga untuk sub sektor jasa pariwisata tahun 2006 menunjukkan bahwa tenaga kerja laki-laki sebesar 73,78 persen sedangkan perempuan sebesar 26,22 persen. Angka-angka tersebut menunjukkan bahwa tenaga kerja laki-laki masih mendominasi pekerjaan di industri pariwisata dibandingkan perempuan. Fakta yang berbeda dengan penelitian lainnya (Kusmayadi, 2010) yang menyebutkan bahwa pada tingkat dunia, perempuan mencapai 70 persen dari angkatan kerja di industri pariwisata dan separuh pekerja berusia 25 atau ke bawah.



Grafik 2.3 : Proporsi Tenaga Kerja Hotel dan Restoran Berdasarkan Status Pekerjaan Utama

Perbedaan jenis kelamin juga mempengaruhi pemilihan status pekerjaan pada lapangan usaha hotel dan restoran. Perempuan yang membuka usaha sendiri sebesar 35,7 persen dan sebagai buruh atau karyawan sebesar 32,35 persen. Sedangkan laki-laki lebih banyak bekerja sebagai buruh atau karyawan (50,29 persen) dibandingkan membuka usaha sendiri (29,38 persen). Perbedaan pemilihan status

pekerjaan juga terlihat pada perempuan yang secara proporsi cenderung memilih bekerja pada usaha keluarga (16,19 persen) dibandingkan dengan laki-laki (3,27 persen).

Tabel 2.3. Jumlah dan Proporsi Tenaga Kerja Terserap Berdasarkan Status Pekerjaan Pada Lapangan Usaha Hotel dan Restoran.

Status Pekerjaan	Jumlah Tenaga Kerja Terserap		Proporsi Tenaga Kerja Terserap	
	Perempuan	Laki-Laki	Perempuan	Laki-Laki
Berusaha sendiri	355,112	343,256	35.70%	29.38%
Berusaha dibantu buruh tidak tetap atau buruh tidak dibayar	88,626	111,543	8.91%	9.55%
Berusaha dibantu buruh tetap atau buruh dibayar	49,517	69,706	4.98%	5.97%
Buruh atau karyawan atau pegawai	321,737	587,549	32.35%	50.29%
Pekerja bebas	17,986	17,391	1.81%	1.49%
Pekerja keluarga atau tidak dibayar	161,052	38,183	16.19%	3.27%
Tidak Ditanyakan	580	748	0.06%	0.06%

Sumber: Sensus Penduduk 2010, BPS

2.2. Pendidikan Tenaga Kerja

Permasalahan utama di Industri Jasa Pariwisata kawasan Asia Pasifik termasuk Indonesia adalah kurangnya tenagakerja terampil, baik karena tingkat pendidikan yang rendah maupun keterbatasan memperoleh pelatihan yang terkait kepariwisataan. Menurut Spillane James. J (1994) dalam Nandi (2008), salah satu masalah dalam mengembangkan pariwisata adalah tidak tersedianya fasilitas yang cukup untuk menunjang pendidikan pariwisata.

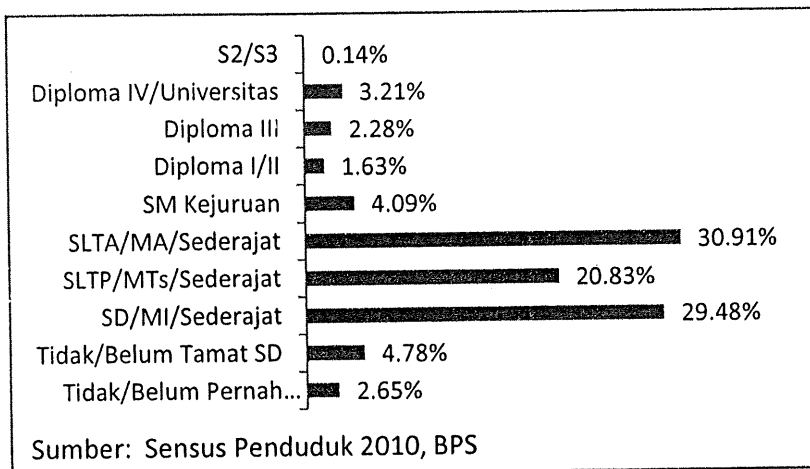
Data Statistik Pendidikan Departemen Pendidikan Nasional (2009) menyebutkan terdapat 415 Sekolah Menengah Kejuruan (SMK) yang terkait kejuruan perhotelan dan pariwisata di seluruh Indonesia dengan jumlah murid sebanyak 174.726 siswa. SMK terbanyak terdapat di Jawa Timur (82 SMK dengan jumlah murid

sebanyak 35.399 siswa), Jakarta (53 SMK), dan Jawa Tengah (47 SMK), sedangkan Bali sebagai wilayah pariwisata hanya terdapat 23 SMK perhotelan dan Pariwisata dengan jumlah murid sebanyak 9.285. Lebih lanjut, ketersediaan lembaga pendidikan yang terkait dengan studi perhotelan dan pariwisata di Indonesia hanya sebanyak 124 buah dari total 3.133 atau 4 persen dari seluruh lembaga pendidikan. Dilihat dari program studi terkait perhotelan dan pariwisata, data menunjukkan hanya terdapat 213 program studi dari 15.741 atau 1 persen dari seluruh program studi.

Untuk jenjang perguruan tinggi, terdapat 23 nama program studi yang berkaitan dengan kepariwisataan. Studi perhotelan menjadi studi yang paling banyak ditawarkan oleh perguruan tinggi, hal ini terlihat dari presentasi studi perhotelan yang mencapai 49,58 persen, studi jasa perjalanan wisata sebesar 24,37 persen, tata boga sebesar 10,50, dan sisanya tersebar untuk studi ekowisata dan hospitality.

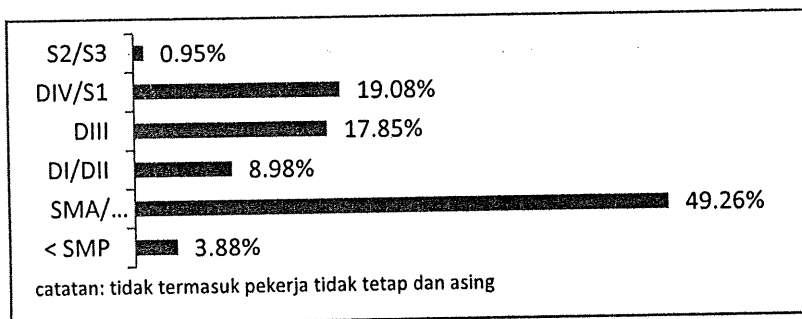
Ketersediaan lembaga pendidikan diatas menunjukkan bahwa sistem pendidikan yang ada di Indonesia masih belum dapat memenuhi kebutuhan kompetensi khusus kepariwisataan sehingga tenaga kerja yang terserap lebih banyak didominasi oleh lulusan dengan kompetensi yang secara langsung tidak berhubungan dengan kepariwisataan.

Penjelasan diatas dapat diilustrasikan pada Grafik 2.4 berikut, Sebagian besar tenaga kerja di sektor hotel dan restoran didominasi oleh lulusan SLTA/MA (30,91 persen) dan lulusan SD/MI (29,48 persen), sedangkan lulusan Sekolah Menengah Kejuruan hanya menempati porsi yang sangat sedikit yaitu 4,09 persen. Kecilnya proporsi tersebut dapat disebabkan oleh dua hal; pertama, sedikitnya jumlah lulusan SMK yang bekerja di sektor hotel dan restoran, Kedua, penyedia pekerjaan di sektor ini tidak membutuhkan kompetensi khusus sehingga dapat dimasuki oleh berbagai lulusan yang tidak terkait dengan hotel dan restoran.

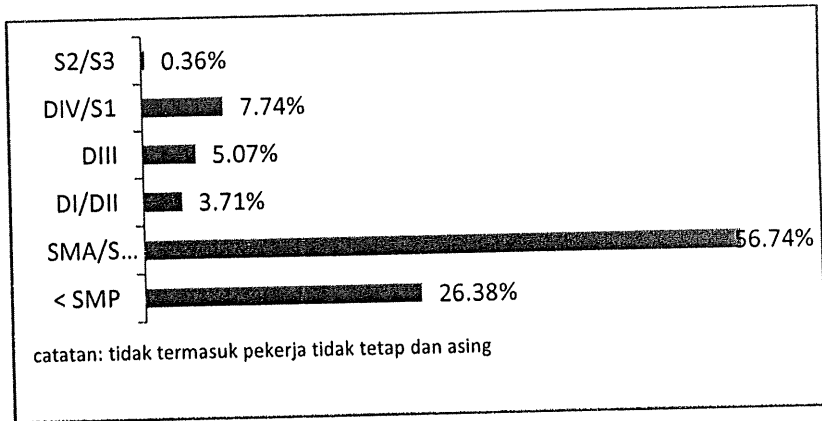


Grafik 2.4: Proporsi Tenaga Kerja Hotel dan Restoran Berdasarkan Tingkat Pendidikan

Sementara itu, untuk tenaga kerja di usaha jasa perjalanan dan penyedia jasa pariwisata juga didominasi oleh pekerja dengan tingkat pendidikan SMA/SMK, data ini (grafik 4 dan 5) tidak membedakan jumlah penyerapan tenaga kerja yang berasal dari SMA atau SMK, tetapi dapat diprediksi bahwa penyerapan SMA/SMK sebesar 49,26 persen lebih banyak berasal dari lulusan SMA umum karena jumlah lulusan SMA jauh lebih banyak dibandingkan dengan lulusan SMK (Sekolah kejuruan).



Grafik 2.5.: Proporsi Tenaga Kerja Usaha Jasa Perjalanan Berdasarkan Tingkat Pendidikan



Grafik 2.6: Proporsi Tenaga Kerja Usaha Jasa Pariwisata Berdasarkan Tingkat Pendidikan

Kekurangan tenaga kerja yang berasal dari sekolah kejuruan pada dasarnya menambah biaya bagi para pemberi kerja karena diperlukan penambahan pelatihan bagi lulusan sekolah umum untuk mendapatkan tambahan keterampilan khusus. Disamping itu beberapa daerah yang memiliki potensi wisata tinggi tidak didukung oleh jumlah SMK yang menyediakan kejuruan sesuai dengan potensi daerah, sebagai contoh Bali hanya memiliki 23 SMK kejuruan kepariwisataan, sehingga lulusan SMK pariwisata belum bisa mengisi kebutuhan tenaga kerja di daerah tersebut.

Setiap tahun, diperkirakan ada 15 ribu lulusan tenaga kerja baru di bidang pariwisata baik yang berasal dari perguruan tinggi pariwisata dan SMK pariwisata, Namun dalam kenyataannya sekitar 40 persen dari lulusan tersebut bekerja di luar negeri (www.antarajawabarat.com). Keadaan tersebut menggambarkan bahwa Indonesia perlu lebih memperbanyak jumlah SMK dan sekolah tinggi di bidang kepariwisataan di seluruh wilayah Indonesia khususnya daerah wisata untuk mengisi kekurangan tenaga kerja terampil di sektor tersebut.

2.3. Peluang Dan Tantangan Pengembangan Kualitas Tenaga Kerja Pariwisata

Indonesia memiliki peluang yang besar dalam mengembangkan pariwisata karena didukung oleh faktor alam dan budaya yang sangat bernilai dan memiliki nilai jual. Dengan meningkatnya industri pariwisata maka secara alamiah akan meningkatkan kesempatan kerja di berbagai wilayah di Indonesia termasuk pulau-pulau kecil. Ketersediaan penduduk usia angkatan kerja yang melimpah adalah faktor pendukung dalam pengembangan sektor ini yang membutuhkan banyak tenaga kerja. Walau demikian, kualitas tenaga kerja yang terserap pada kenyataannya adalah tenaga kerja yang tidak memiliki kompetensi khusus kepariwisataan dan tingkat pendidikan yang rendah.

Bila mengacu kepada The Travel & Tourism Competitive Index tahun 2011 yang diterbitkan oleh World Economic Forum (WEF), sesungguhnya daya saing tenaga kerja Pariwisata Indonesia berada peringkat 40 dari 139 negara di dunia. Namun bila dibandingkan dengan negara-negara ASEAN, daya saing SDM pariwisata Indonesia berada pada urutan ke-4, setelah Singapura yang berada pada peringkat ke-1 dan Malaysia pada peringkat ke-2.

Bila ditinjau dari 10 indikator SDM Pariwisata yang menjadi tolok ukur indeks daya saing SDM Pariwisata versi WEF, kekuatan Indonesia berada pada indikator: (1) *ease for foreign labour* (kemudahan bagi tenaga kerja asing); (2) *hiring and firing practise* (penerapan perekrutan dan pelepasan tenaga kerja), dan (3) *extent of staff training* (ketersediaan pelatihan staff).

Menurut versi WEF ini, 3 indikator kelemahan utama Indonesia terletak pada : (1) usia harapan hidup (Life expectancy); (2) partisipasi Pendidikan Menengah (Secondary education enrollment); dan (3) dampak HIV/AIDS terhadap dunia usaha (Business impact of HIV/AIDS).

Dari ketiga indikator kekuatan dan kelemahan versi WEF diatas, memperlihatkan bahwa sektor jasa pariwisata di Indonesia, pada dasarnya mudah memperkerjakan tenaga kerja baik asing dan lokal, namun tidak mempertimbangkan kualitas pendidikan dan keterampilan pekerja tersebut. Terdapat indikasi bahwa karena kepariwisataan ini adalah komoditas musiman maka tenaga kerja akan banyak terserap pada saat meningkatnya jumlah wisatawan tetapi pada saat sepi wisatawan secara otomatis tenaga kerja akan banyak keluar dari sektor tersebut.

Penilaian ketersediaan staff yang menjadi indikator kuat di Indonesia hanya dapat menunjukkan bahwa lembaga pelatihan SDM pariwisata sudah ada di Indonesia, tetapi aksesnya tidak merata. Sebagai gambaran, lembaga pendidikan pariwisata yang ada saat ini hanya untuk memenuhi kebutuhan SDM bidang perhotelan (*hospitalitas*) dan jasa pariwisata pariwisata (*tour and travel*), serta lebih cenderung untuk mempersiapkan tenaga kerja pada tingkat operasional. Sedangkan kebutuhan yang belum disentuh selama ini adalah lembaga pendidikan yang menghasilkan lulusan untuk mengisi kebutuhan SDM di bidang pengelolaan objek wisata (*bina wisata*). Hal ini terutama disebabkan, pertama, kurangnya minat siswa untuk masuk ke dalam bidang profesi bina wisata karena kurangnya pemahaman masyarakat terhadap bidang ini atau kurangnya sosialisasi akan peluang kerja di bidang bina wisata. Penyebab lain adalah, banyak anggapan bahwa bidang ini hanya cocok diperuntukkan untuk mereka yang telah berkarir di sektor pariwisata, seperti aparatur pemerintah dan pendapat bahwa bidang ini hanya cocok untuk disajikan pada tingkat pendidikan di jenjang Magister/S2 (Kemenudpar, 2009).

Disamping tidak meratanya lembaga pendidikan pada seluruh jenis kompetensi di bidang pariwisata, tantangan pengembangan kualitas tenaga kerja lainnya adalah penyebaran lembaga pendidikan

dan pelatihan kepariwisataan tidak merata di seluruh daerah di Indonesia. Sejak otonomi daerah memberikan otonomi bagi pemerintah setempat untuk mengembangkan pariwisata, Namun, seringkali pengembangan tersebut tidak diiringi dengan penyediaan fasilitas pendidikan dan pelatihan yang memadai dan merata di setiap daerah. Nusa Tenggara barat (NTB) pada tahun 2011 memiliki 54 SMK dengan jurusan kepariwisataan dan angka ini jauh lebih tinggi dibandingkan tahun 2007 yang hanya menyediakan 7 SMK pariwisata. Namun demikian, sebarannya tidak merata di seluruh wilayah NTB.

Ketidakseimbangan program studi yang ditawarkan oleh perguruan tinggi juga merupakan tantangan bagi industri kepariwisataan. Berbagai jenis program studi yang ditawarkan belum dapat mewakili keperluan kepariwisataan Indonesia seperti kemampuan mengelola ekowisata, MICE, Theme Park, dan lainnya yang hanya memiliki presentasi kecil dari jumlah studi ditawarkan. Di sisi lain, potensi ekowisata, MICE, dan lainnya di Indonesia sangat besar dan mampu dijual dalam peningkatan pendapatan dan kesejahteraan masyarakat yang lebih merata.

Peran pemerintah dalam menyediakan pelatihan untuk berbagai jenis kompetensi kepariwisataan sangat diperlukan mengingat jumlah tenaga kerja terserap sebagian besar berasal dari lulusan ilmu umum. Tetapi banyaknya pelaku usaha kepariwisataan dalam skala kecil menjadi beban bagi pelaku usaha untuk menginvestasikan tenaga kerjanya mendapatkan pelatihan. Sedangkan bagi pengusaha besar yang dapat merekrut tenaga kerja yang memiliki kompetensi khusus di bidang kepariwisataan dihadapkan pada persaingan industrilain yang menawarkan kondisi dan upah kerja yang lebih baik dari industri pariwisata.

Sedikitnya ketersediaan tenaga kerja terampil pada akhirnya akan menjadi tantangan besar dalam persaingan pasar tenaga kerja pariwisata di Indonesia khususnya setelah ditandatanganinya

ASEAN Mutual Recognition Agreement (MRA). Aturan yang tertuang dalam Undang-Undang Nomor 10 Tahun 2009 tentang Kepariwisataan mengenai kewajiban sertifikasi kompetensi bagi industry pariwisata diperlukan untuk meningkatkan daya saing bagi tenaga kerja di Indonesia, tetapi disisi lain aturan ini sebagai beban besar bagi pekerja jika tidak dibarengi dengan ketersediaanya sarana palatihan yang murah dan merata, serta biaya perolehan sertifikasi yang relatif murah.

Daftar Pustaka

- Nandi, 2008. "Kepariwisataan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia", *Journal GEA Jurusan Pendidikan Geografi*, 8 (1).
- Kusmayadi, 2010. *Tantangan dan Peluang Tenaga Kerja pariwisata Luar Negeri*. Sekolah Tinggi Pariwisata Trisakti.
- Ruhanen, Lisa. 2009. *The Tourism Labour Market In The Asia Pacific Region*. Fifth UNWTO International Conference for Employment Creation 2009.
- BAPPENAS. 2009. *Laporan Akhir Strategi Pengembangan SDM di Bidang Kebudayaan, Pariwisata, Pemuda dan Olahraga*.
- ILO. 2009. *Implications of the Global Economic Crisis for Tourism Employment: Case Study for Indonesia*. Job Opportunity for Youth (JOY) Project December 2009.
- <http://www.antarajawabarat.com/lihat/berita/37815/tenaga-kerja-pariwisata-indonesia-terunggul-di-asean> (diakses tanggal 8 oktober 2012)

BAB III

POTENSI DAN PENYERAPAN TENAGA KERJA SEKTOR PARIWISATA DI KABUPATEN CIAMIS, PROVINSI JAWA BARAT

Ngadi

3.1. Pengantar

Industri pariwisata merupakan salah satu sektor yang strategis yang dapat digunakan untuk peningkatan kesejahteraan masyarakat dan penurunan angka pengangguran. Pengembangan pariwisata akan berdampak positif pada sektor yang lain yang dapat digunakan sebagai sarana untuk meningkatkan kualitas hidup masyarakat. Efek ganda dari pengembangan pariwisata memungkinkan penyerapan tenaga kerja terjadi pada sektor-sektor yang berhubungan dengan pariwisata seperti tenaga kerja dalam destinasi wisata (petugas penjaga loket, tukang parkir, petugas kebersihan, dan satpam), tenaga kerja transportasi (sopir, pemilik usaha dan buruh), pedagang, maupun tenaga kerja perhotelan dan restoran. Pariwisata diharapkan dapat menopang penyerapan tenaga kerja sehingga salah satu tujuan dari pengembangan pariwisata adalah mewujudkan Industri Pariwisata yang mampu menggerakkan perekonomian nasional. Berdasar analisis Input Output, pada tahun 2008 sektor pariwisata dapat memberikan dampak pada sekitar 7,02 juta kesempatan kerja

Usaha pariwisata mencakup berbagai jenis usaha seperti : usaha daya tarik wisata; jasa transportasi pariwisata; jasa perjalanan pariwisata; jasa makanan dan minuman; penyediaan akomodasi; penyelenggaraan kegiatan hiburan dan rekreasi; penyelenggaraan

pertemuan; perjalanan insentif; konferensi dan pameran dan lain-lain. Jenis-jenis usaha tersebut berpotensi untuk dapat menyerap tenaga kerja baik sebagai pemilik usaha maupun buruh/karyawan. Oleh sebab itu industri jasa pariwisata merupakan sektor yang potensial untuk dikembangkan terutama untuk meningkatkan kesempatan kerja. Di banyak negara, kepariwisataan merupakan sektor penting sebagai katalisator perkembangan perekonomian, sebab industri pariwisata dipercaya dapat meningkatkan devisa negara dan sekaligus dapat menyedot kesempatan kerja bagi masyarakat setempat (Yoeti, 1997).

Undang-Undang No 10 tahun 2009 tentang kepariwisataan pasal 1 ayat 2 secara eksplisit memberikan batasan pariwisata adalah berbagai macam kegiatan wisata dan didukung berbagai fasilitas serta layanan yang disediakan oleh masyarakat, pengusaha, pemerintah, dan Pemerintah Daerah. Ayat selanjutnya menjelaskan bahwa kepariwisataan adalah keseluruhan kegiatan yang terkait dengan pariwisata dan bersifat multidimensi serta multidisiplin yang muncul sebagai wujud kebutuhan setiap orang dan negara serta interaksi antara Wisatawan, Pemerintah, Pemerintah Daerah, dan Pengusaha. Industri pariwisata adalah kumpulan usaha pariwisata yang saling terkait dalam rangka menghasilkan barang dan/atau jasa bagi pemenuhan kebutuhan wisatawan dalam penyelenggaraan pariwisata.

Pengembangan pariwisata di Indonesia didasarkan pada visi sebagaimana tertuang dalam rencana induk pembangunan kepariwisataan nasional adalah terwujudnya Indonesia sebagai negara tujuan pariwisata berkelas dunia, berdaya saing, berkelanjutan, mampu mendorong pembangunan daerah dan kesejahteraan rakyat. Namun demikian pariwisata Indonesia tampaknya sampai saat ini belum terkelola dengan baik, sehingga daya saing pariwisata Indonesia masih berada di urutan bawah. Pada tahun 2009 Indonesia menempati posisi ke 81 dari 133 negara. Posisi

tersebut masih di bawah Malaysia (32), Singapura (10), dan Thailand (39). Apabila dibandingkan peringkat tahun 2008, peringkat Indonesia mengalami penurunan. Namun di tahun 2011 terjadi peningkatan peringkat daya saing pariwisata, dengan menempatkan Indonesia menduduki peringkat ke-74 dari 139 negara, meskipun posisi tersebut masih di bawah Malaysia (35), Singapura (10), dan Thailand (41). Pertumbuhan jumlah wisatawan Internasional yang berkunjung ke Indonesia (5,01%) masih di bawah Vietnam (6,54 %), Myanmar (7,19%), dan 12,52%). Padahal di sisi lain, Indonesia lebih kaya dan beraneka ragam alam dan budayanya

Salah satu kabupaten yang memiliki potensi cukup besar untuk dikembangkan adalah Kabupaten Ciamis yang memiliki banyak obyek wisata yang sudah cukup lengkap yaitu wisata alam, wisata minat khusus dan wisata budaya. Saat ini terdapat sekitar 6 lokasi wisata budaya, 11 obyek wisata alam dan 5 obyek wisata minat khusus di Ciamis. Jumlah pengunjung ke obyek wisata di Kabupaten Ciamis selama ini bersifat fluktuatif. Penurunan drastis pengunjung wisata pantai hingga 70 persen terjadi karena adanya bencana tsunami tahun 2006. Fluktuasi kondisi pariwisata ini secara langsung akan berdampak pada kondisi ketenagakerjaan di sektor pariwisata. Peran industri pariwisata di Ciamis dapat dilihat dari sumbangan terhadap PAD di daerah yang mencapai 5,1 milyar rupiah pada tahun 2010 dan 6,2 milyar rupiah pada tahun 2011.

Sumbangan sektor pariwisata terhadap penyerapan tenaga kerja di Ciamis juga cukup tinggi, meskipun secara eksplisit tidak ada data survei ketenagakerjaan di sektor pariwisata. Hal ini dapat dilihat dari besarnya penyerapan tenaga kerja sektor perdagangan besar, eceran, rumah makan dan hotel yang mencapai 25,6 persen. Paper ini dimaksudkan untuk membahas kondisi ketenagakerjaan di sektor industri pariwisata di Kabupaten Ciamis. Data yang digunakan untuk pembahasan adalah data hasil penelitian penyiapan tenaga kerja dalam perencanaan tenaga kerja di sektor pariwisata pada tahun

2012. Data dikumpulkan dengan beberapa metode yaitu penesuran data skunder, observasi dan wawancara terbuka.

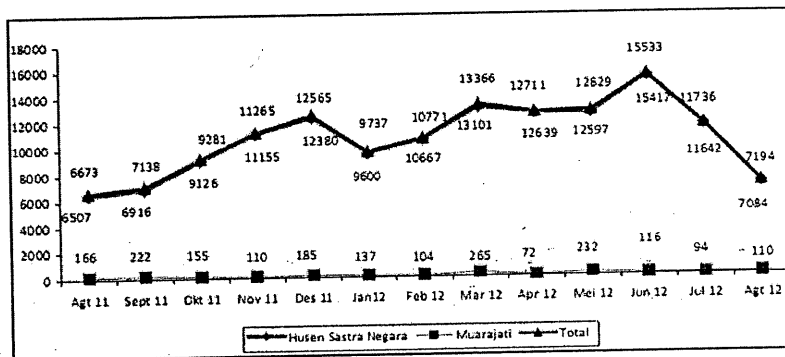
3.2. Potensi Pariwisata Jawa Barat Dan Kabupaten Ciamis

Pariwisata Jawa Barat

Potensi Sektor pariwisata di Jawa Barat dapat dilihat dari sumbangan sector tersebut terhadap PDRB Propinsi, penyerapan tenaga kerja dan upah/gaji. Berdasar analisis input output departemen pariwisata dan ekonomi kreatif, sektor pariwisata di Jawa Barat memberikan output pada kesempatan kerja sebesar 672 ribu tenaga kerja dari 16,9 juta tenaga kerja di Jawa Barat. Jika dibandingkan dengan propinsi yang selama ini dijadikan sebagai daerah wisata yaitu Bali, output pariwisata Jawa Barat tersebut masih jauh berada di bawahnya. Pada tahun yang sama dampak sector pariwisata terhadap tenaga kerja di Propinsi Bali mencapai 40,56 persen, dan dampaknya terhadap upah/gaji mencapai 36,11 persen. Demikian pula jika dibandingkan dengan DKI Jakarta dimana pariwisata dapat memberikan output kesempatan kerja sebesar 8,45 persen dari keseluruhan kesempatan kerja di Jakarta dan memberikan dampak pada 8,4 persen dari keseluruhan gaji/upah di Jakarta. Melihat potensinya yang cukup tinggi, sumbangan sector pariwisata di Jawa Barat ini masih sangat potensial untuk ditingkatkan dengan berbagai strategi dan kebijakan.

Potensi pariwisata juga dapat dilihat dari perkembangan kunjungan wisatawan mancanegara (Wisman) maupun wisatawan nusantara (Wisnus) serta tingkat hunian hotel yang ada di daerah tersebut. Kunjungan wisatawan baik mancanegara maupun nusantara merupakan cerminan dari tingginya minat wisatawan untuk berkunjung ke Jawa Barat. Berdasar dari data BPS perkembangan wisatawan mancanegara ke Jawa Barat melalui pintu masih Bandara Husen Sastranegara dan Pelabuhan Muarajati mengalami perkembangan yang tidak stabil (Gambar 3.1). Kunjungan

wisatawan yang meningkat pada bulan Mei dan mencapai puncaknya pada bulan Juni. Titik terendah kunjungan wisatawan terjadi pada bulan Agustus. Pola ini tampaknya terjadi hampir tiap tahun, karena berkaitan dengan musim libur di luar negeri maupun kondisi iklim. Sebagian besar wisatawan mancanegara berasal dari Malaysia dan Singapura yang masing-masing mencapai 70 persen dan 24 persen dari keseluruhan wisatawan mancanegara pada bulan Juni 2012. Sementara kunjungan wisatawan dari negara-negara lain seperti Inggris, Perancis, Amerika Serikat, Jerman, dan Saudi Arabia hanya kurang dari 0,003 persen dari keseluruhan wisatawan yang berkunjung ke Jawa barat. Kunjungan wisatawan pada bulan Agustus 2012 mengalami peningkatan dibandingkan kunjungan pada bulan yang sama tahun 2011 yaitu dari 6.507 menjadi 7084 wisatawan.



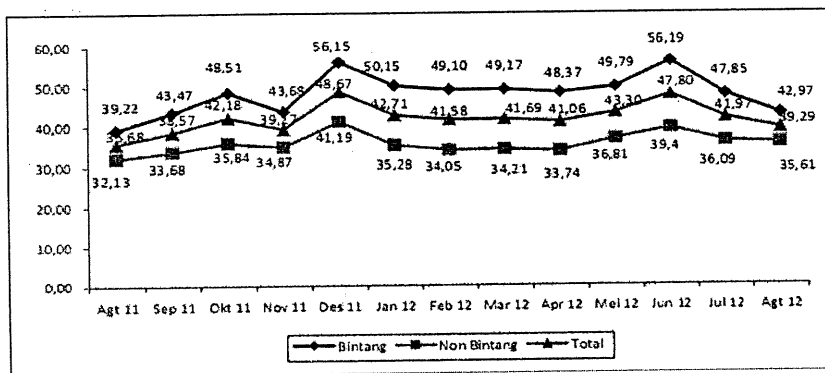
Grafik 3.1. Perkembangan wisatawan mancanegara yang berkunjung ke Jawa Barat melalui Pintu Masuk Bandara Husen Sastranegara dan Pelabuhan Muarajati, Agustus 2011-Agustus 2012

Sumber : BPS, Propinsi Jawa Barat

Tingkat Hunian Hotel merupakan suatu keadaan sampai sejauh mana jumlah kamar terjual, jika diperbandingkan dengan seluruh jumlah kamar yang mampu untuk dijual. Dengan tersedianya kamar hotel yang memadai, para wisatawan tidak segan untuk berkunjung ke suatu daerah, terlebih jika hotel tersebut nyaman untuk disinggahi.

Sehingga mereka akan merasa lebih aman, nyaman dan betah untuk tinggal lebih lama di daerah tujuan wisata. Oleh karena itu industri pariwisata terutama kegiatan yang berkaitan dengan penginapan yaitu hotel, akan memperoleh pendapatan yang semakin banyak apabila para wisatawan tersebut semakin lama menginap (Rudi badrudin, 2001)

Dari sisi Tingkat Penghunian Kamar (TPK) hotel di Jawa Barat pada bulan Agustus 2012 mengalami penurunan 2,68 poin dibandingkan bulan sebelumnya. TPK hotel bulan Agustus 2012 sebesar 39,29 persen dan TPK bulan Juli sebesar 41,97 persen. Penurunan TPK hotel bintang secara keseluruhan pada Agustus 2012 disebabkan oleh turunnya TPK hampir di seluruh kelas hotel berbintang kecuali pada hotel bintang 4 yang mengalami peningkatan TPK dari besaran 52,38 persen pada bulan Juli 2012 menjadi 53,56 persen pada bulan Agustus ini. Pada bulan Agustus 2012 TPK hotel non bintang tercatat 35,61 persen sedangkan pada bulan Juli tercatat 36,09 persen. TPK tertinggi pada Agustus 2012 terjadi pada hotel dengan kelompok kamar 10-24 dengan TPK 42,40 persen, sedangkan pada bulan Juli TPK tertinggi terjadi pada kelompok kamar 41-100 dengan TPK lebih kecil yaitu 39,11 persen.



Grafik 3.2. Perkembangan TPK Hotel Bintang dan Non Bintang di Jawa Barat

Sumber : BPS, Propinsi Jawa Barat

Berkaitan dengan lama tinggal, Ida Austriana (2005) mengemukakan semakin lama wisatawan tinggal di suatu daerah tujuan wisata, maka semakin banyak pula uang yang dibelanjakan di daerah tujuan wisata tersebut, paling sedikit untuk keperluan makan, minum dan penginapan selama tinggal di daerah tersebut. Berbagai macam kebutuhan wisatawan selama perjalanan wisatanya akan menimbulkan gejala konsumtif untuk produk-produk yang ada di daerah tujuan wisata. Dengan adanya kegiatan konsumtif baik dari wisatawan mancanegara maupun domestik, maka akan memperbesar pendapatan dari sektor pariwisata suatu daerah. Oleh karena itu, semakin tingginya arus kunjungan wisatawan, maka pendapatan sektor pariwisata juga akan semakin meningkat.

Rata-rata lama menginap tamu asing di hotel bintang pada Agustus 2012 selama 2,00 hari, dan di hotel non bintang selama 1,74 hari, sedangkan tamu asal Indonesia rata-rata hanya selama 1,35 hari menginap di hotel bintang dan 1,33 hari di hotel non bintang. Kedatangan tamu mancanegara melalui Bandara Husen Sastranegara pada Agustus 2012 mengalami penurunan 39,15 persen dibandingkan dengan bulan sebelumnya. Pada Agustus 2012, wisman yang datang melalui pintu masuk Bandara Husen Sastranegara tercatat 7.084 wisman, sedangkan bulan Juli tercatat sebanyak 11.642 wisman. Sedangkan wisman yang datang melalui pelabuhan Muarajati Cirebon mengalami peningkatan dari 94 wisman pada Juli 2012 menjadi 110 wisman pada Agustus 2012 atau naik sebesar 17,02 persen.

Berdasar data BPS Pusat, tingkat hunian hotel berbintang di Jawa Barat pada tahun 2012 masih berada di bawah rata-rata nasional. Rata-rata tingkat penghunian hotel secara nasional pada bulan Agustus 2012 sebesar 48,01 persen, sedangkan tingkat hunian hotel di Jawa barat mencapai 42,97 persen. Tingkat hunian hotel tertinggi terdapat di Kalimantan Timur (63,57 persen) dan Bali sebesar 62,17 persen. Meskipun demikian jika dilihat dari sisi

perkembangan tingkat hunian hotel, Propinsi Jawa Barat mengalami perkembangan yang lebih tinggi dibandingkan perkembangan secara nasional yaitu masing-masing sebesar 9,56 persen dan 4,25 persen. Propinsi DKI bahkan mengalami perkembangan yang lebih sedikit lagi yaitu 0,08 persen, Propinsi Jawa Timur bahkan mengalami perkembangan negative yaitu (-1,86 persen). Tingkat hunian hotel inipun telah mengalami peningkatan jika dibandingkan tahun 1998-2002 dimana tingkat hunian hotel di Jawa Barat kurang dari 37 persen.

Pariwisata di Jawa Barat juga pernah mengalami perkembangan negatif antara tahun 1998-2001 dimana kunjungan wisatawan mancanegara ke akomodasi menurun sebesar -26,9 persen dan kunjungan ke objek wisata menurun sebesar -11,3 persen. Penurunan ini dikaitkan dengan terjadinya krisis ekonomi tahun 1997-1998 yang dampaknya terhadap dunia pariwisata begitu dirasakan. Periode tersebut merupakan periode tersulit bagi industry pariwisata, karena kunjungna wisatawan dar luar negeri menurun sangat tinggi. Pada tahun yang sama terjadi penurunan wisatawan nusantara dalam akomodasi sebesar -16,8 persen, tetapi justru terjadi peningkatan kunjungan ke objek wisata untuk wisatawan nusantara sebesar 16 persen (Darwin, 2003). Pada tahun 2001-2002 kunjungan wistawan mancanegara ke Jawa Barat kembali mengalami trend positif yaitu tumbuh sebesar 4,8 untuk akomodasi dan 43,6 untuk kunjungan ke objek wisata. Wisata alam seperti kebun raya bogor, Air panas ciater, taman safari dan gunung tangkuban perahu merupakan onjek wisata di Jawa Barat yang paling banyak diminati wisatawan mancanegara.

Dalam rangka pengembangan sektor pariwisata di Jawa Barat, Pemerintah telah mengeluarkan Peraturan Gubernur Jawa Barat Nomor 48 Tahun 2006, tentang Rencana Induk Pengembangan Pariwisata Daerah (RIPPDA) Provinsi Jawa Barat. Berdasarkan

rencana induk tersebut telah ditetapkan 9 kawasan wisata unggulan di Jawa Barat yaitu :

1. Kawasan Wisata Industri dan Bisnis Bekasi-Karawang
2. Kawasan Wisata Agro Purwakarta-Subang
3. Kawasan Wisata Budaya Pesisir Cirebon
4. Kawasan Wisata Alam Pegunungan Puncak
5. Kawasan Wisata Perkotaan dan Pendidikan Bandung
6. Kawasan Wisata Kria dan Budaya Priangan
7. Kawasan Ekowisata Palabuhan Ratu
8. Kawasan Wisata Minat Khusus Jabar Selatan
9. Kawasan Wisata Rekreasi Pantai Pangandaran

Pariwisata Ciamis

Kabupaten Ciamis memiliki salah satu kawasan wisata unggulan di Jawa Barat yaitu Pengandaran. Ciamis terletak di ujung selatan bagian timur propinsi Jawa Barat, dengan luas Wilayah 244.479 ha. Sebagian besar wilayah Kabupaten Ciamis berupa pegunungan dan dataran tinggi, kecuali di perbatasan dengan Jawa Tengah bagian selatan, serta sebagian wilayah pesisir. Kabupaten Ciamis memiliki beberapa teluk seperti : Teluk Pangandaran, Teluk Parigi, dan Teluk Pananjung yang sebagian besar menjadi obyek wisata. Secara geografis Kabupaten Ciamis berada pada perbatasan antara Jawa Barat dengan Jawa Tengah, dan dilalui jalan regional yang menghubungkan kedua propinsi. Kondisi geografis, karakteristik dan budaya yang beragam, serta sarana dan prasana transportasi yang memadai menempatkan pariwisata sektor andalan di Kabupaten Ciamis.

Kabupaten Ciamis merupakan salah satu daerah tujuan wisata baik domestik maupun mancanegara. Dengan keindahan alam, kekayaan seni dan ragam budaya rakyat yang bernilai tinggi. Kabupaten Ciamis sangat potensial dijadikan daerah pengembangan kepariwisataan. Kabupaten Ciamis banyak memiliki keindahan alam

yang masih alami dan khas seperti pantai, pegunungan, danau, peninggalan-peninggalan sejarah dan masih banyak lagi. Setidaknya saat ini terdapat 23 obyek wisata baik berupa wisata alam, wisata safari, wisata bahari, wisata kota, wisata budaya dan wisata sejarah.

Jumlah wisatawan yang berkunjung di Ciamis bersifat fluktuatif mulai tahun 1996-2008. Pada tahun 1996 kunjungan wisatawan sebanyak 644 ribu jiwa, kemudian meningkat menjadi 1,6 juta pada tahun 2004. Kunjungan wisatawan pada tahun 2004 menjadi kunjungan yang tertinggi, karena pada tahun 2005 kunjungan wisatawan turun menjadi 1,5 juta dan tahun 2008 berada pada jumlah yang hampir sama (1,48 juta jiwa). Banyak faktor yang berhubungan dengan jumlah kunjungan wisatawan ini seperti krisis ekonomi, bencana alam, maupun faktor dalam pariwisata sendiri seperti kualitas pelayanan, akomodasi, transportasi, dan daya tarik obyek wisata. Pada tahun 1997-1998 jumlah pengunjung pariwisata di Ciamis tampak menurun karena pada waktu itu terjadi krisis ekonomi yang berkepanjangan dan berpengaruh terhadap kondisi perekonomian warga. Sekitar tahun 2004-2006 jumlah pengunjung kembali menurun setelah sebelumnya mengalami peningkatan, karena pada waktu itu terjadi bencana tsunami di Aceh dan Pangandaran sehingga menurunkan minat masyarakat untuk pergi ke pantai.

Tabel 3.1. Jumlah kunjungan ke objek wisata Kabupaten Ciamis, Januari-Maret tahun 2012

No	Objek wisata	Wisnus	Wisman	Jumlah
1	Pangandaran	201.669	859	202.528
2	Batu hiu	13.571	82	13.653
3	Batukaras	31.322	536	31.858
4	Karangkamulyan	5.703	5	5.708
5	Cukang taneuh	21.876	374	22.250
6	Tirtawinaya	4.005	0	4.005
7	Situ Lengkong	50.065	0	50.065
	Jumlah	328.211	1.856	330.067

Sumber : Dinas Kebudayaan dan Pariwisata, Ciamis 2012

Keadaan pariwisata Ciamis tahun 2012 sudah kembali membaik, terbukti selama 3 bulan pertama (Januari-Maret) telah terdapat kunjungan wisatawan sebanyak 330 ribu jiwa di tujuh obyek wisata utama di Ciamis. Jumlah ini tentu akan bertambah jika dimasukkan obyek wisata lain di Ciamis. Masa liburan anak sekolah tampaknya menjadi waktu yang tepat bagi masyarakat untuk berekreasi. Jumlah tersebut akan meningkat dua kali lipat jika sudah memasuki masa lebaran idul fitri yang akan terjadi pada Bulan Agustus 2012. Pangandaran merupakan obyek wisata paling banyak dikunjungi baik oleh wisatawan nusantara maupun mancanegara. Kejadian tsunami di Pangandaran tahun 2006 tampaknya sudah tidak begitu berpengaruh terhadap jumlah kunjungan wisatawan, meskipun pada dasarnya mereka tetap harus berhati-hati untuk menjaga hal-hal yang tidak diinginkan. Berdasar pengalaman dari pemilik hotel, Kunjungan wisata di Ciamis khususnya pangandaran berlaku 4 banding 8, artinya 4 bulan penuh pengunjung dan 8 bulan termasuk sepi. Jika melihat fakta adanya 330 ribu kunjungan wisatawan pada bulan Januari-Maret, maka kemungkinan besar pada akhir tahun ada lebih dari 1,6 juta wisatawan yang datang ke Ciamis

Kunjungan wisatawan terbanyak selama 3 bulan tersebut terdapat di objek wisata pangandaran yang merupakan salah satu obyek wisata andalan di Kabupaten Ciamis yaitu berjumlah 202.528 orang. Berita terakhir menyebutkan selama H+2 lebaran sampai H+8 kunjungan wisatawan ke Pangandaran mencapai 198.599 orang. Objek wisata Pangandaran mulai dikelola secara tradisional sejak tahun 1970- an yang pada waktu itu dikelola oleh desa setempat yaitu Desa Pananjung. Perkembangan selanjutnya pada tahun 1985, pantai Pangandaran dikelola oleh Dinas Pariwisata dan kebudayaan berdasarkan pada Peraturan Daerah Nomor 8 Tahun 1985 dan sejak saat itu pantai Pangandaran sudah dijadikan tempat tamasya berdasarkan Peraturan Daerah Nomor 4 Tahun 1986. Pada tahun 1993, pantai Pangandaran ditetapkan sebagai salah satu kawasan andalan di Priangan. Pangandaran dengan berjarak kurang

lebih 92 km dari kota Ciamis ke arah selatan dengan luas kawasan kurang lebih 136 Ha. Saat ini jalan menuju pangandaran dan beberapa tempat wisata lain di sekitar pangandaran agak terganggu karena rusak digunakan untuk pengangkutan pasir besi dari Tasik ke Cilacap.

Kabupaten Ciamis saat ini sedang menuju persiapan untuk ditinggalkan Pangandaran, karena kawasan ini sedang berusaha untuk menjadi kabupaten tersendiri. Oleh sebab itu, Pemerintah Kabupaten Ciamis berinisiatif untuk mengembangkan objek wisata lain yang berada di wilayah utara diantaranya Situ Lengkong. Akan tetapi, potensi wisata di utara tampaknya sangat sulit untuk diandalkan guna menggantikan objek wisata yang alami seperti Pangandaran. Posisi Pangandaran dalam kaitan dengan pariwisata dapat dilihat dari banyaknya hotel di daerah ini yaitu sebanyak 169 unit atau mencapai 81 persen dari keseluruhan hotel yang ada di Kabupaten Ciamis.

Perkembangan pariwisata di Ciamis dapat dilihat dari sumbangan dan laju pertumbuhan subsector hotel, restoran, hiburan dan rekreasi. Berdasar data PDRB atas dasar harga konstan tahun 2000, hotel mengalami peningkatan dari 47,3 milyar rupiah pada tahun 2008 menjadi 66,1 milyar rupiah pada tahun 2012. Hotel mencakup kegiatan penyediaan akomodasi yang menggunakan sebagian atau seluruh bangunan sebagai tempat menginap. Yang dimaksud akomodasi adalah hotel berbintang maupun tidak berbintang serta tempat tinggal lainnya yang digunakan untuk menginap seperti losmen dan hotel.

Peningkatan PDRB juga terjadi pada restoran dari 407,3 milyar pada tahun 2000 menjadi 474,5 milyar rupiah tahun 2008. Restoran mencakup kegiatan usaha penyediaan makanan dan minuman jadi yang pada umumnya dikonsumsi ditempat penjualan seperti bar, kantin, rumah makan, warung nasi dan restoran. PDRB subsector hiburan dan rekreasi juga mengalami peningkatan dari 16,7

milyar rupiah menjadi 18,7 milyar rupiah. Sub sector ini mencakup kegiatan jasa bioskop, kebun binatang, taman hiburan, kolam renang, dan kegiatan hiburan lainnya. Meskipun secara eksplisit sub sector tersebut dapat mencerminkan perkembangan pariwisata, tetapi peran pariwisata dalam perekonomian sebenarnya jauh lebih besar. Pariwisata mempunyai pengaruh ganda terhadap sector-sector yang lain seperti transportasi, perdagangan dan komunikasi. Mobilitas seorang wisatawan dari satu tempat ke tempat yang lain pasti membutuhkan sarana transportasi baik darat maupun laut. Demikian pula dengan perdagangan, kunjungan wisatawan baik domestic maupun mancanegara akan berdampak pada naiknya volume perdagangan baik di lokasi wisata maupun kabupaten secara luas.

Tabel 3.2. Laju pertumbuhan PDRB sektor pariwisata di Ciamis Atas harga konstan tahun 2000 Tahun 2000-2010

Sub sektor	Tahun					
	2004	2005	2006	2007	2008	2009
Hotel	6,23	5,02	3,99	18,68	29,52	26,70
Restoran	4,70	3,17	3,05	2,60	8,02	6,00
Hiburan dan rekreasi	11,78	10,05	5,05	4,75	11,75	2,73

Sumber : BPS Kabupaten Ciamis, 2011

Ketiga sub sector mengalami fluktuasi pertumbuhan dari tahun 2004-2009, dimana sub sector hotel mengalami pertumbuhan tertinggi pada tahun 2008 (29,5 persen). Pertumbuhan yang tinggi di sector perhotelan juga diikuti oleh sub sector restoran serta hiburan dan rekreasi yang masing-masing tumbuh sebesar 8,02 persen dan 11,75 persen. Pertumbuhan cukup tinggi subsector perhotelan ini berlanjut sampai tahun 2009 yaitu sebesar 26,7 persen. Pertumbuhan yang tinggi perhotelan dapat disebabkan oleh tingkat hunia hotel yang tinggi selama tahun 2008 atau terdapat hotel-hotel baru yang muncul. Pertumbuhan terendah PDRB perhotelan terjadi pada tahun 2006 (3,99%), berkaitan dengan kejadian tsunami di Pangandaran

sehingga tingkat kunjungan wisata menjadi rendah serta terjadi kerusakan sebagian hotel yang ada di daerah Pangandaran.

Pariwisata secara langsung memberikan sumbangan terhadap pendapatan asli daerah yang dapat digunakan untuk pembangunan daerah melalui pajak dan retribusi. Antara tahun 1998-2011, pendapatan asli daerah Ciamis dari sector pariwisata mengalami peningkatan dari tahun ke tahun yaitu 1,3 milyar rupiah pada tahun 2008 menjadi 6,2 milyar rupiah pada tahun 2011. Tahun 2008 pendapatan sector pariwisata masih begitu rendah karena pendapatan ini belum memperhitungkan pajak hotel, restoran/rumah makan dan hiburan. Antara tahun 2009-2010 perkembangan PAD sector pariwisata mencapai 17,7 persen dan meningkat menjadi 20,6 persen antara tahun 2010-2011. Perkembangan PAD yang tinggi dari sector pariwisata menunjukkan tingginya potensi pengembangan pariwisata di Kabupaten Ciamis.

Table 3.3. Perkembangan pendapatan asli daerah bidang pariwisata Kabupaten Ciamis, Tahun 2008-2011

No	Jenis pendapatan	2008	2009	2010	2011
	Retribusi				
1	R. masuk ke objek wisata	1.697.914.410	2.168.326.820	2.463.415.620	2.857.394.480
2	R. tempat hiburan/olah raga	7.582.100	22.259.000	-	-
3	R. surat ijin usaha kepariwisataan	40.073.100	25.574.550	28.339.800	1.000.000
4	Retribusi pelayanan pasar	7.790.000	7.500.000	3.727.000	4.000.000
5	Jasa umum pemakaian kekayaan daerah			38.468.000	49.971.000
6	R. fasilitas umum			7.500.000	7.500.000
	Total	1.753.359.610	2.223.680.370	2.541.450.420	2.919.865.460

	Pajak				
7	Pajak hotel		1.387.029.753	1.460.276.069	1.660.176.980
8	Pajak restoran /rumah makan		547.099.411	911.522.113	1.355.072.308
9	Pajak hiburan		203.481.634	220.011.308	257.274.631
	Total pajak		2.137.610.798	2.591.809.490	3.272.523.919
			1.361.271.168	4.361.271.168	5.133.259.910
					6.192.389.379

Sumber : Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Ciamis

Selain secara langsung memberikan kontribusi pada PAD, pariwisata juga memberikan dampak ganda pada perkembangan sector-sector perekonomian yang lain seperti perdagangan, transportasi dan komunikasi. Efek ganda sector pariwisata ini secara factual dapat dilihat di Situ Lengkong. Setelah mengalami perkembangan pengunjung, situ ini secara langsung memberikan tambahan PAD yang cukup tinggi bagi desa dan kabupaten. Di daerah sekitar situ juga muncul para pedagang yang menyediakan aneka kebutuhan para wisatawan. Jumlah pedagang di daerah situ saat ini mencapai lebih dari 100 pedagang yang sebagian besar berasal dari desa setempat. Ditambah lagi terdapat sekitar 30 orang yang punya usaha sampan untuk penyeberangan ke arah situ. Kawasan lain yaitu Pangandaran juga terdapat 548 pedagang kecil yang terbagi menjadi 18 kelompok yang semuanya membuktikan peran sector pariwisata dalam menunjang perekonomian di daerah.

3.3. Penyerapan Tenaga Kerja

Berdasar analisis input output departemen pariwisata dan ekonomi kreatif, sector pariwisata di Jawa Barat memberikan output pada kesempatan kerja sebesar 672 ribu tenaga kerja (3,9 persen) dari 16,9 juta tenaga kerja di Jawa Barat. Secara nominal sumbangan tenaga kerja di sector pariwisata tidak tinggi, tetapi sector ini merupakan sector yang dapat memberikan efek ganda terhadap pertumbuhan sector yang lain seperti perdagangan, transportasi, dan pertanian. Selain itu, sector pariwisata juga dapat memberikan upah/gaji sekitar 9,3 milyar per tahun (3,97 persen) dari keseluruhan

upah/gaji yang diterima karyawan di Jawa barat. Sumbangan PDRB sektor pariwisata di Jawa Barat sebesar 30,2 milyar (sekitar 3,91 persen) dari keseluruhan PDRB di Jawa Barat.

Penyerapan tenaga kerja di sektor pariwisata mengalami perkembangan yang fluktuatif. Pada tahun 1998 tercatat 100.222 orang tenaga kerja terserap, kemudian menurun menjadi 91 ribu orang dan kembali menurun menjadi 63 ribu orang tenaga kerja. Penurunan tersebut dikaitkan dengan adanya efisiensi perusahaan sebagai dampak krisis ekonomi yang terjadi pada tahun 1998. Penyerapan tenaga kerja yang paling banyak terdapat pada hotel/penginapan, dan restoran/rumah makan. Pada tahun 2002 tenaga kerja terserap di hotel/penginapan sebanyak 29.416 orang pekerja sedangkan yang terserap di restoran/rumah makan sebanyak 17.747 orang pekerja. Secara umum proporsi penyerapan tenaga kerja di sektor pariwisata memang masih kecil, namun sektor ini merupakan sektor yang strategis karena dapat memberikan efek ganda pada perkembangan sektor yang lain.

Berdasar data Badan Pusat Statistik, pada tahun 2011 di Kabupaten Ciamis terdapat 711.051 jiwa angkatan kerja dengan penduduk yang bekerja sebesar 648,480 ribu jiwa. Tiga sektor yang menyerap tenaga kerja cukup besar adalah pertanian (29,91 persen), perdagangan besar, eceran, rumah makan dan hotel (25,66 persen), dan industri pengolahan (20,98 persen). Permasalahan ketenagakerjaan masih terjadi di Ciamis yaitu tingginya pekerja yang berstatus setengah penganggur mencapai 90.800 jiwa. Selain itu tingkat pengangguran terbuka di daerah ini masih cukup tinggi mencapai 63.021 jiwa (8,9 persen). Rerata tingkat upah tenaga kerja sebesar 980 ribu rupiah, dengan rerata upah laki-laki sebesar 1,03 juta rupiah dan perempuan 817 ribu rupiah. Keterbatasan kesempatan kerja dengan upah layak di daerah ini menyebabkan tingkat migrasi yang cukup tinggi dalam kurun waktu 10 tahun

terakhir. Migrasi penduduk banyak terjadi ke daerah Bandung dan Jakarta.

Table 3.4. Distribusi Penduduk Yang Bekerja Di Kabupaten Ciamis Menurut Lapangan Pekerjaan, Tahun 2011

No	Lapangan pekerjaan	Jumlah	Persentase
1	Pertanian, kehutanan, perburuan, dan perikanan	193.971	29,91
2	Pertambangan dan penggalian	3.693	0,57
3	Industri pengolahan	136.075	20,98
4	listrik, gas dan air	2.089	0,32
5	Bangunan	49.787	7,68
6	Perdagangan besar, eceran, rumah makan, dan hotel	166.385	25,66
7	Angkutan, pergudangan dan komunikasi	20.120	3,10
8	Keuangan, asuransi, usaha persewaan bangunan, tanah, dan jasa perusahaan	7.567	1,17
9	Jasa kemasyarakatan	68.793	10,61
	Total	648.480	100,00

Sumber : BPS, 2012

Secara umum daya serap sektor pariwisata di Kabupaten Ciamis terhadap tenaga kerja tidak dapat diketahui dengan pasti karena belum dilakukan pendataan yang akurat. Akan tetapi, daya dukung pariwisata terhadap penyerapan tenaga kerja salah satunya dapat dilihat dari besarnya penyerapan tenaga kerja di hotel dan restoran. Pada tahun 2010 jumlah tenaga kerja terserap di perhotelan sebesar 1.007 tenaga kerja, meningkat dibandingkan tahun sebelumnya yaitu 884 orang. Peningkatan penyerapan tenaga kerja ini terjadi karena adanya pengembangan hotel yang sudah ada maupun pendirian hotel baru di Wilayah Ciamis. Sebagian besar pekerja merupakan tetap (86 persen), sedangkan sisanya merupakan

tenaga kontrak dan tenaga kerja tidak dibayar. Tenaga kerja tidak dibayar ini secara keseluruhan bekerja di hotel non bintang, yang biasanya masih belum membutuhkan tenaga kerja dari luar sehingga hanya memperkerjakan anggota rumah tangga yang tidak perlu dibayar.

Penyerapan tenaga kerja di perhotelan sangat ditentukan oleh tingkat hunian hotel. Rata-rata tingkat hunian hotel yang rendah menjadi factor utama rendahnya penyerapan tenaga kerja di perhotelan. Oleh sebab itu pelaku wisata sudah semestinya memperlakukan wisatawan dengan sebaik mungkin, sehingga mereka akan tertarik untuk berkunjung lagi di lain kesempatan. Secara otomatis mereka yang berkunjung akan memberikan informasi pada calon wisatawan lain yang diharapkan dapat tertarik untuk berkunjung ke Ciamis khususnya Pangandaran. Untuk itu program sapta pesona perlu dipahami dan dilakukan betul oleh para pelaku wisata. Untuk mendukung kegiatan ini di Ciamis juga didirikan berbagai perkumpulan seperti PHRI, himpunan pramuwisata Indonesia, kompenpar, dan persatuan guide. Saat ini tenaga kerja yang ada diperhotelan di Pangandaran dan Ciamis belum dikelola secara professional sesuai dengan standard pelayanan di hotel. Hubungan antar pegawai masih lebih mengedepankan hubungan kekentalan, karena tingkat hunian hotel yang belum menggembirakan. Tingkat hunian hotel tinggi pada bulan-bulan tertentu (sekitar 4 bulan) dalam 1 tahun, sementara 8 bulan lainnya sepi pengunjung. Pada saat pengunjung hotel penuh, para karyawan tampak kewalahan melayani para tamu yang cukup banyak, tetapi jika hotel sedang kosong sebagian mereka akan kekurangan pekerjaan. Pola ini tentu akan berpengaruh terhadap kebutuhan tenaga kerja, dan startegi perusahaan untuk menutup pengeluaran pada waktu pengunjung hotel sedikit.

Berdasarkan tingkat pendidikan, sebagian besar pekerja di perhotelan merupakan tenaga kerja tamatan SMU ke bawah (91

persen), sedangkan lainnya (9 persen) merupakan tenaga kerja berpendidikan Diploma atau perguruan tinggi. Tenaga kerja di perhotelan sebagian besar berasal dari daerah sekitar, tetapi untuk pekerja level manager biasanya merupakan tenaga dari luar yang merupakan orang kepercayaan pemilik hotel. Kesempatan kerja di perhotelan sendiri sebenarnya masih cukup bagus, karena jika selain dapat bekerja di Ciamis mereka masih memiliki peluang untuk bekerja di Bandung dan kota besar lainnya. Akan tetapi minat masyarakat untuk menyekolahkan anaknya di SMK jurusan perhotelan masih belum tinggi karena sebagian besar masyarakat menganggap bekerja di perhotelan memiliki citra negatif. Sebagian orang tua bahkan tidak mengizinkan anaknya mengambil pendidikan jurusan perhotelan dan walaupun terpaksa mengambil, pilihan tersebut merupakan pilihan terakhir jika jurusan yang lain tidak dapat diterima.

Tabel 3.5. Jumlah Hotel dan Tenaga Kerja menurut Jenis Hotel di kabupaten Ciamis tahun 2010

Jenis hotel	Hotel (unit)	Tenaga kerja (orang)			Jumlah	Pendidikan yang ditamatkan	
		Tetap	Kontrak	Tidak dibayar		SD/SMP/SMU	Diploma/PT
Bintang	1	50	0	0	50	43	7
Non bintang	207	816	6	135	957	873	78
• < 10 kamar	95	103	0	100	203	199	4
• 10-24 kamar	85	310	5	33	348	325	18
• 25-40 kamar	19	238	1	2	241	202	38
• 41-100 kamar	8	165	0	0	165	147	18
Total 2010	208	866	6	135	1007	916	85
2009	213	669	215	0	884	777	96
2008	202	643	174	0	817	731	86

Sumber : BPS Kabupaten Ciamis, 2011

Sektor pariwisata secara langsung tidak banyak menyerap tenaga kerja, akan tetapi peran sektor ini dalam mengembangkan

sektor yang lain sangatlah tinggi terutama perdagangan dan jasa transportasi. Di daerah Pangandaran misalnya pada tahun 2009 terdapat 2500 pedagang yang menetap dan jumlah tersebut dapat bertambah dua kali lipat pada saat hari raya idul fitri. Pada waktu penelitian ini dilakukan terdapat sekitar 548 pedagang yang berada di pantai pangandaran dengan mendirikan tenda biru, sehingga sering disebut sebagai pedangan tenda biru. Keberadaan pedangan di pantai ini sebenarnya tidak sesuai dengan konsep pengembangan Pangandaran sebagai daerah wisata. Akan tetapi kemauan masyarakat yang tinggi menjadikan pemerintah kurang berdaya dalam pengaturan pedagang tersebut. Pedagang di pantai pangandaran selanjutnya membentuk 18 kelompok dengan masing-masing memiliki ketua, sekretaris dan bendahara. Tenaga kerja yang berkembang di daerah wisata tidak terbatas pada pedagang, tetapi ada yang bekerja sebagai pemandu wisata, tukang parkir, tenaga keamanan, transportasi, dan tidak ketinggalan rumah makan/restoran. Dengan demikian peran pariwisata dalam penyediaan tenaga kerja sebenarnya sangat luas termasuk mereka yang menjadikan sektor ini sebagai pekerjaan sampingan.

Keadaan yang hampir sama terdapat di Situ Lengkong yang merupakan wisata rohani terutama bagi kalangan islam NU. Semenjak kedatangan presiden Gus Dur kawasan ini menjadi salah satu tujuan wisata bagi masyarakat terutama pada waktu akan hadirnya bulan Puasa Romadhon. Jika dulu hanya ada 1 bus dan sekitar 100 orang yang berkunjung ke daerah ini, maka sekarang terdapat kunjungan ratusan bus dalam 1 minggu dan ribuan orang yang berkunjung. Peningkatan kunjungan ini secara langsung berdampak pada volume perdagangan di kawasan Situ Lengkong sehingga saat ini ada sekitar 180 pedagang yang menyediakan aneka kebutuhan para wisatawan. Daerah ini tidak boleh berdiri hotel/restoran karena tidak sesuai dengan kebutuhan para pengunjung dan dapat menurunkan nilai religi dari makam yang dikunjungi. Oleh sebab itu, disediakan sejenis bangunan aula yang

dapat menampung ratusan pengunjung disertai dengan fasilitas air bersih dengan biaya sewa yang sangat murah.

Selain dapat menambah jumlah pedagang, keramaian tempat wisata ini juga dapat menambah jumlah penduduk yang menyediakan alat angkutan berupa sampan dayung dan mesin. Agar semua pemilik kapal kebagian penumpang, maka waktu pengoperasian sampan diatur pagi untuk sampan tanpa mesin dan sore untuk sampan mesin atau sebaliknya. Jika tidak diatur demikian, dikhawatirkan semua penumpang memilih menggunakan sampan mesin sehingga sampan non mesin menjadi punah. Pekerjaan ini umumnya merupakan pekerjaan sampingan terutama bagi pengurus kompenpar di desa setempat.

3.4. Penutup

Sektor pariwisata di Jawa Barat khususnya Ciamis merupakan salah satu sector yang memiliki posisi strategis dalam pembangunan ekonomi di daerah. Sector ini secara langsung dapat menyerap tenaga kerja terutama pada perhotelan, restoran, travel maupun sub kegiatan lain. Meskipun daya serap tenaga kerja pada bidang-bidang usaha yang termasuk dalam sector pariwisata tidak terlalu besar, tetapi pengaruhnya terhadap sector-sector yang mendukung pariwisata sangat besar. Tingkat kunjungan yang tinggi terhadap obyek wisata akan menggairahkan berkembangnya sector-sector perdagangan, transportasi, dan komunikasi. Berkembangan sector-sector ini secara langsung akan berpengaruh terhadap daya serap tenaga kerja. Oleh sebab itu, sector pariwisata menjadi sector yang startegis dalam pembangunan di daerah.

Pariwisata juga memberikan sumbangan pada pendapatan asli daerah melalui pajak dan retribusi daerah. Pengembangan sector pariwisata dapat menjadi dasar untuk pengembangan ekonomi di daerah. Peran sector pariwisata dalam pembangunan di daerah sebenarnya bisa lebih luas lagi karena sector ini dapat memberikan

efek ganda pada pengembangan sector-sector yang lain yang dapat meningkatkan laju pertumbuhan ekonomi di daerah. Sector perdagangan, transportasi, dan komunikasi akan tumbuh dengan baik mengikuti pertumbuhan sector pariwisata.

Daftar Pustaka

- Austriana, Ida. 2005, "Analisis Faktor yang Mempengaruhi Penerimaan Daerah dari Sektor Pariwisata". Disertasi Tidak Dipublikasikan, Fakultas Ekonomi, Universitas Diponegoro.
- Badan Pusat Statistik. 2010. Perkembangan pariwisata dan transportasi nasional Mei 2010. Berita Resmi statistic BPS, no 63/10/Th.XV, Oktober 2012
- BPS Kabupaten Ciamis, 2011. Kabupaten Ciamis Dalam Angka, Badan Pusat Statistik Kabupaten Ciamis
- BPS, Propinsi Jawa Barat. Perkembangan Tingkat Penghunan Kamar Hotel Di Jawa Barat. Berita Resmi Statistik BPS Propinsi Jawa Barat, No. 44/10/32/Th.XIV, 1 Oktober 2012
- Darwin, 2003. Daya Saing Industri Pariwisata : Studi kasus Provinsi Jawa Barat
- Departemen pariwisata dan ekonomi kreatif. 2011. Neraca Satelit Pariwisata Jawa barat, tahun 2010.
- Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Ciamis. 2011. Realisasi Pendapatan Asli Daerah Kabupaten Ciamis, 2011
- Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 50 Tahun 2011, Tentang Rencana Induk Pembangunan Kepariwisataan Nasional Tahun 2010 – 2025
- Rudi, Badrudin. 2001. "Menggali Sumber Pendapatan Asli Daerah (PAD) Daerah Istimewa Yogyakarta Melalui Pembangunan Industri Pariwisata". Kompak.No. 3. Hal. 1-13

Undang-Undang No 10 tahun 2009 tentang kepariwisataan

Yoeti, Oka. 1997. Ekowisata : Pariwisata Berwawasan Lingkungan
Hidup. Jakarta : P. Pertja.

BAB IV

POTENSI DAN PENYERAPAN TENAGA KERJA SEKTOR PARIWISATA DI PROVINSI NUSA TENGGARA BARAT

Angga Sisca Rahadian dan Andy Ahmad Zaelany

4.1. Pengantar

Periode 2010 sampai 2035 adalah momentum yang harus dijadikan sebagai periode investasi besar-besaran di bidang sumber daya manusia. Pada periode tahun 2010 sampai dengan 2035 Indonesia dikaruniai potensi sumber daya manusia (SDM) berupa populasi usia produktif terbesar sepanjang sejarah kemerdekaan Indonesia (*bonus demography*), 68 persen penduduk berada pada usia angkatan kerja (<http://www.lipi.go.id/www.cgi?berita&1323854536&&2011>). Menurut Mendiknas peran penting tersebut dipertegas dengan koefisien korelasi pendidikan terhadap indeks pembangunan manusia (IPM) secara keseluruhan sebesar 0.99. Artinya, hampir bisa dipastikan bahwa pendidikan memiliki kontribusi terhadap peningkatan indeks kesehatan dan indeks kesejahteraan. Tahun 2013 akan dimulai pendidikan menengah universal (PMU). PMU tersebut diharapkan dapat mempercepat capaian angka partisipasi kasar (APK) sekolah menengah 97 persen pada tahun 2020, yang kalau tanpa program PMU tersebut baru akan dicapai tahun 2040.(rr) (<http://id.berita.yahoo.com/mendikbud-jaga-kualitas-penduduk-usia-produktif-042617205.html>).

Bonus demography yang seyogyanya bisa menjadi pendorong kemajuan bangsa Indonesia seharusnya dimanfaatkan dengan

salah satunya caranya adalah mengembangkan penyerapan tenaga kerja. Salah satu sektor yang saat sekarang bisa diandalkan menjadi sektor yang banyak menyerap tenaga kerja adalah pariwisata, karena sifat sektor ini yang multiplier effect. Sektor Pariwisata mengembangkan juga usaha-usaha yang menjadi pendukung kegiatan pariwisata yang bisa menyerap banyak tenaga kerja.

Menurut Menteri Pariwisata dan Ekonomi Kreatif Mari Elka Pangestu kontribusi pariwisata dan ekonomi kreatif bagi pertumbuhan ekonomi Indonesia sangat baik dan tinggi terutama untuk mencapai target pertumbuhan ekonomi Indonesia 2013 sebesar 6,8 persen. Adapun dari ekonomi kreatif memberikan kontribusi bagi pertumbuhan ekonomi sebesar 7,2 persen dan penyerapan tenaga kerja sebesar 7 persen, sedangkan sektor pariwisata mampu berkontribusi bagi pertumbuhan ekonomi sebesar 9 persen dengan penyerapan tenaga kerja sebesar 7 persen. Untuk sektor pariwisata tahun lalu menyumbang devisa sebesar Rp8,5 miliar, yaitu nomor 5 terbesar dalam ekspor barang dan jasa setelah migas, batu bara, sawit, dan karet. Tahun ini ditargetkan senilai Rp9,5 miliar.

(<http://id.berita.yahoo.com/mari-kontribusi-ekonomi-kreatif-tinggi-081011236--finance.html>).

Dari sisi Investasi juga terlihat perkembangan pesat bahwa sektor pariwisata di Indonesia yang masuk dalam kelompok hotel dan restoran, jasa lainnya dan perumahan, industri dan perkantoran sampai triwulan kedua 2012 mencapai Rp8,4 triliun. Total investasi sebanyak itu terbagi menjadi PMDN sebesar Rp1,065 triliun dan PMA sebesar Rp7,34 triliun. Angka itu naik 28 persen dibandingkan periode yang sama tahun lalu.

Investasi yang terbuka bagi investor dengan persyaratan di antaranya dengan kepemilikan saham asing sebesar 51 persen adalah hotel (bintang 1-2), perusahaan objek wisata di luar kawasan konservasi, perusahaan obyek wisata budaya (museum swasta, peninggalan sejarah yang dikelola swasta), restoran atau rumah

makan talam. Bidang usaha yang tertutup bagi investor di antaranya museum pemerintah, peninggalan sejarah dan purbakala, pemukiman/lingkungan adat, monumen, dan perjudian/kasino. (<http://id.berita.yahoo.com/investasi-pariwisata-di-indonesia-capai-rp8-4-triliun-143617012--finance.html>).

Salah satu provinsi yang memiliki potensi cukup besar untuk dikembangkan adalah Nusa Tenggara Barat yang memiliki banyak obyek wisata yang sudah cukup lengkap yaitu wisata alam, wisata minat khusus dan wisata budaya. Saat ini terdapat 75 lokasi wisata di kawasan Pulau Lombok dan sekitarnya serta 55 obyek wisata di kawasan Pulau Sumbawa. Peraturan Daerah nomer 3 tahun 2010 tentang Rencana Tata Ruang Provinsi Nusa Tenggara Barat diarahkan untuk mendukung sektor pariwisata. Hal ini terlihat lebih jelas pada Rencana Pembangunan Jangka Menengah 2009 – 2013 (RPJMP) yang menargetkan 1 juta kunjungan wisata per tahunnya. Selain dukungan regulasi, pemerintah NTB juga mengembangkan program-program yang dikemas dalam slogan : “bumi sejuta wisata”.

Jumlah pengunjung ke obyek wisata di Provinsi NTB selama ini tidak stabil. Periode tahun 1980 – 1990 an *booming* pariwisata terjadi di provinsi ini. Pariwisata banyak meningkatkan devisa Negara maupun pendapatan daerah ini. Saat itu banyak didirikan hotel dan restoran baru, agen-agen perjalanan pun bermunculanlah. Sekolah pariwisata dari tingkat sekolah menengah (SMK) hingga akademi pariwisata juga didirikan. Wisatawan mancanegara saat itu juga berlimpah. Penurunan drastis pengunjung pariwisata ke provinsi ini tercatat semenjak krisis ekonomi tahun 1998 dan pada peristiwa kerusuhan Ambon tahun 2000. Kondisi ini sampai sekarang belum juga pulih. Kondisi pariwisata ini secara langsung akan berdampak pada ketenagakerjaan di sektor pariwisata.

Kontribusi sektor pariwisata terhadap penyerapan tenaga kerja di provinsi NTB cukup signifikan, sehingga gubernur provinsi ini mencanangkan pariwisata akan menjadi penghasil PAD terbesar.

Tulisan ini dimaksudkan untuk membahas kondisi ketenagakerjaan di sektor industri pariwisata di Provinsi Nusa Tenggara Barat. Data yang digunakan untuk pembahasan adalah hasil penelitian yang dilakukan tim peneliti PPK LIPI dengan menggunakan beberapa metode yaitu FGD, observasi, penelusuran data sekunder, dan wawancara terbuka.

4.2. Potensi Pariwisata Nusa Tenggara Barat

Pariwisata Nusa Tenggara Barat

Potensi Sektor pariwisata di Nusa Tenggara Barat dapat dilihat dari jumlah obyek wisata yang terdiri dari 75 obyek wisata di Pulau Lombok dan 55 obyek wisata di Pulau Sumbawa. Untuk Pulau Lombok dibagi sebagai berikut : Lombok Utara berupa tiga Gili, Lombok Tengah ialah kawasan Pantai Kuta dan sekitarnya, kota Mataram sebagai pusat wisata MICE dari sumbangan sektor tersebut terhadap PDRB Propinsi, penyerapan tenaga kerja dan upah/gaji. Berdasar analisis input output departemen pariwisata dan ekonomi kreatif, sektor pariwisata di Jawa Barat memberikan output pada kesempatan kerja dan Lombok Barat-Selatan dengan pusat obyek wisata di kawasan Senggigi dan Sekotong.

Kawasan wisata Kuta yang potensial dengan pantai landai pasir putihnya yang indah sampai saat penelitian berlangsung belum menjadi daerah wisata yang maju. Oleh sebab itu, kawasan tersebut diusulkan menjadi daerah KEP (kawasan area ekonomi khusus) untuk mempercepat pembangunan infrastruktur dan persediaan air. Selain itu, kawasan Kuta sudah dimasukkan kawasan binaan BLTD (Bali Lombok Tourism Development). Bila dilihat dari struktur PDRB, pariwisata di provinsi NTB memberikan kontribusi urutan kedua setelah pertanian.

Problem utama pengembangan pariwisata adalah masalah mentalitas dan keagamaan seperti i) melihat turis asing terus

menerus, ii) religiositas yang tinggi, khususnya di perdesaan, sehingga tidak segan-segan menegur orang yang berpakaian kurang pantas, iii) warung, pub, café tutup pada saat bulan puasa. Itulah sebabnya mengapa pada bulan Ramadhan cenderung menurun. Umumnya wisatawan mancanegara datang pada bulan Juli, bulan Agustus dan bulan September.

Problem lain yang sampai saat ini masih perlu terus dicarikan pemecahannya adalah persaingan bisnis agen travel Bali dengan agen travel Lombok. Peran ASINTA dalam hal ini menjadi penengah konflik antara kedua belah pihak dan upaya mengembangkan kerjasama antara keduanya.

Problem yang hingga kini dirasakan menyulitkan berkembangnya pariwisata di NTB adalah mudahnya masyarakat dipengaruhi oleh isu (rentan isu). Contoh paling nyata adalah kisruh Ambon (konflik Islam – Kristen) yang telah mengurangi drastis kunjungan wisatawan manca maupun dalam negeri dari tahun 2000 hingga tahun 2011. Problem lain yang juga sangat menghambat pengembangan pariwisata di provinsi ini adalah masalah tanah dan keamanan, seperti yang sampai hari ini terjadi di Lombok Tengah, khususnya di areal Pantai Kuta.

Beberapa solusi yang sudah dicoba untuk lebih mengembangkan pariwisata di provinsi NTB antara lain : i) adanya *sharing* antara agen perjalanan Bali dengan agen perjalanan Lombok, misalnya dengan berbagi *length of stay* (menginap); ii) dibukanya rute Bali – Mataram untuk pesawat Garuda; iii) dikembangkannya kota Mataram sebagai sebagai embarkasi haji dari Mataram menuju Jeddah; iv) mengembangkan infrastruktur jalan by pass dan perbaikan jalan-jalan pada umumnya.; dan v) promosi gencar ke Negara-negara di Eropa Timur dan Timur Tengah dengan membina agen-agen perjalanan agar mempunyai jaringan ke luar negeri.

4.2.1. Pariwisata di Lombok Utara

Daerah kunjungan wisata yang saat sekarang sudah sangat maju adalah di Lombok Utara, yakni 3 Gili : Gili Trawangan, Gili Meno dan Gili Air. Kelebihannya adalah daerahnya lebih tenang dari Bali dan di kalangan wisatawan dianggap sebagai 10 tempat pesta terenak di dunia. Tiga Gili ini menjadi andalan pariwisata provinsi Nusa Tenggara Barat.

Tiga daerah Gili ini pada dasarnya sangat tergantung dari agen-agen yang ada di Bali. Turis-turis dari Bali pergi ke Gili dengan kapal Cruiser yang besar. Keuntungan terbesar banyak diperoleh oleh pelaku pariwisata di Bali. Kapal Cruiser yang menyandar di Gili Trawangan hanya membayar ongkos retribusi kepada koperasi pariwisata setempat. Obyek wisatanya adalah snorkeling di area taman laut, diving (menyelam) dan jalan-jalan di pulau.

Pelaku kegiatan pariwisata banyak didominasi oleh orang Bali dan pemilikan asset oleh orang luar bahkan oleh orang asing (yang kawin dengan orang local). Penduduk setempat banyak yang bekerja di hotel-hotel dan restoran di 3 Gili ini, tetapi sebagian besar sebagai buruh kasar. Oleh sebab itulah, atas inisiatif penduduk didirikanlah SMK Pariwisata dengan tujuan untuk menyiapkan tenaga kerja yang bisa mengisi posisi-posisi yang lebih baik di hotel dan restoran di tiga Gili.

4.2.2. Pariwisata di Lombok Tengah

Kegiatan pariwisata di provinsi NTB ini memiliki area-area wisata unggulan, selain di tiga Gili (Gili Trawangan, Gili Meno dan Gili Air) di Kabupaten Lombok Utara dan kawasan wisata Senggigi di Lombok Barat, maka kini pemerintah daerah telah membina pusat pengembangan Kawasan Ekonomi Khusus (KEK) – Mandalika Resort di Lombok Tengah. Namun, problem masalah pembebasan tanah dan masalah keamanan menjadi kendala besar

yang menyulitkan pengembangan pariwisata di sana. Investor sudah masuk membantu mempercepat pengembangan di sana, tetapi masalah tanah menyulitkan.

Beberapa turis yang diwawancarai menyebutkan mereka lebih suka tinggal lama di Lombok Tengah ini karena suasananya lebih tenang, tidak banyak orang kesana, pasir pantainya lebih indah dibandingkan pantai-pantai lain di provinsi ini dan sudah ada pengamanan yang cukup untuk para turis.

Hotel besar seperti Novotel sudah mulai didirikan disana. Lembaga dari masyarakat Pokdarwis dan Desa Wisata sudah dibentuk, tetapi turis-turis masih terbatas yang pergi kesana. Secara infrastruktur dari bandara internasional dan jalan-jalan yang bagus sudah disiapkan untuk mendukung pengembangan resort Mandalika tersebut, tetapi keamanan yang kurang juga menjadi penyebab terbatasnya jumlah orang yang kesana.

Selain pengembangan hotel dan restoran, usaha souvenir telah lama berkembang di provinsi ini, juga termasuk di Lombok Tengah. Usaha kerang mutiara, kain tenunan khas Lombok, gerabah dan lain-lain telah ada semenjak lama dan ketrampilannya memproduksi diturunkan dari generasi ke generasi berikutnya dengan model pelatihan sederhana (*on the job training*).

4.3. Penyerapan Tenaga Kerja

Kondisi Tenaga Kerja Pariwisata di NTB

Berdasar hasil survei penduduk tahun 2010, jumlah penduduk yang bekerja di provinsi NTB sebesar 1 963 449 jiwa. Sektor yang paling banyak menyerap tenaga kerja di provinsi tersebut yakni sektor pertanian sebesar 37,52%. Kemudian diikuti oleh sektor perdagangan sebesar 13,69% dan jasa kemasyarakatan sebesar 8,87%. Dari hasil survei tersebut menandakan bahwa sektor pertanian masih menjadi sektor andalan bagi masyarakat di provinsi NTB.

Dalam Master Plan Percepatan Pembangunan Ekonomi Indonesia tertera bahwa kawasan Lombok menjadi koridor pariwisata. Dengan demikian pemerintah daerah setempat membuat berbagai kebijakan berkaitan dengan pengembangan pariwisata sehingga dapat mencapai tujuan dari MP3EI tersebut. Keberhasilan sektor pariwisata akan memengaruhi kehidupan masyarakat daerah tersebut. Hal ini tentu menjadi motivasi bagi pemerintah daerah untuk meningkatkan jumlah wisatawan yang berkunjung. Semakin banyak wisatawan yang berkunjung ke suatu daerah, semakin banyak tenaga kerja untuk sektor bidang tersebut terserap. Lebih lanjut Utama (2006) menyebutkan bahwa sektor pariwisata memiliki mata rantai yang panjang sehingga dapat memberikan kesempatan kerja. Data survei penduduk 2010 menyatakan bahwa jumlah penduduk yang bekerja di sektor pariwisata khususnya pada usaha hotel dan rumah makan di NTB sebesar 0,9%. Dari data tersebut dapat dijelaskan bahwa tenaga kerja yang terserap di sektor pariwisata masih kurang.

Kunjungan wisatawan yang datang, selain berpengaruh terhadap penyerapan tenaga kerja juga sebagai sumber devisa dan pendapatan daerah. Seperti yang diungkapkan oleh Kerebungu bahwa dengan meningkatnya arus wisatawan baik nusantara maupun mancanegara ke suatu daerah menuntut aneka ragam pelayanan dan fasilitas yang semakin meningkat jumlah dan ragam-nya. Hal ini memberi manfaat ekonomi bagi penduduk pengusaha maupun pemerintah setempat antara lain: (a) Penerimaan Devisa, (b) Kesempatan berusaha, (c) Terbukanya lapangan kerja, (d) Meningkatnya pendapatan masyarakat dan pemerintah, dan (e) mendorong pembangunan daerah (Kerebungu, 2008).

Secara keseluruhan dari data tersebut dapat diketahui bahwa setiap tahun sejak tahun 2007 s.d. tahun 2010 jumlah kunjungan wisatawan, baik mancanegara maupun nusantara semakin bertambah. Hal ini menandakan bahwa semakin terbuka lebar kesempatan untuk

mendapatkan pekerjaan di sektor pariwisata. Pada tahun 2007 jumlah wisatawan baik mancanegara maupun nusantara yang berkunjung sebesar 13,32% kemudian meningkat sebesar 5,02% di tahun 2009. Dari data tersebut juga dapat diketahui bahwa kenaikan jumlah kunjungan wisatawan tertinggi pada tahun 2011. Sementara di tahun sebelumnya kenaikan berkisar antara 1-3%, namun pada tahun 2010 ke 2011 meningkat sebanyak 5,04%. Hal ini dapat disebabkan, ketertarikan wisatawan terhadap daerah wisata di NTB semakin besar sehingga perlu penyiapan SDM yang terampil di bidang tersebut.

Tabel 4.1. Jumlah Wisatawan Mancanegara dan Nusantara yang Berkunjung ke NTB

No	Tahun	WisMan	%	WisNus	%	Jumlah	%
1	2007	200.170	15,48	257.209	13,25	426.577	13,32
2	2008	213.926	16,55	330.575	17,04	544.501	17,00
3	2009	232.525	17,98	386.845	19,93	619.370	19,34
4	2010	282.161	21,82	443.227	22,84	725.388	22,65
5	2011	364.196	28,17	522.684	26,93	886.880	27,69

Sumber: Pariwisata dalam Angka NTB, 2011

Selain itu, keberhasilan sektor pariwisata juga memberikan efek berantai (multiplier effect) terhadap aspek-aspek lainnya. Hal ini ditegaskan oleh Purwadi (2006) pariwisata dapat berperan multiganda (multiplier effect) yaitu manfaat ekonomi melalui penerimaan devisa dan manfaat pada masyarakat (Rahmini, 2011). Selain efek ekonomi yang bermuara pada kesejahteraan masyarakat sekitar, sektor ini juga memberikan efek terhadap nonekonomi seperti kehidupan sosial, budaya masyarakat tersebut. Seperti yang dituliskan dalam executive summary Bappenas dalam penyusunan RPJMN tahun 2010-2014 bidang pariwisata bahwa adanya peningkatan kualitas nilai-nilai sosial budaya, integritas dan jati diri,

perluasan wawasan, persahabatan, konservasi alam dan peningkatan mutu lingkungan (Suhandi: 2003).

Berkaitan dengan efek berantai terhadap ekonomi masyarakat yang dapat dilihat dari kesempatan kerja yang didapatkan oleh masyarakat dari industri pariwisata, tentu kesempatan kerja tersebut cukup banyak, dari akomodasi, transportasi, seni dan kerajinan dll. Akan tetapi, untuk mempermudah menghitung jumlah tenaga kerja yang dapat diserap dalam industri pariwisata di NTB, Dinas Kebudayaan dan Pariwisata provinsi telah menentukan usaha-usaha pariwisata. Terdapat 6 usaha dan sarana pariwisata, yaitu:

1. Hotel Bintang
2. Hotel Melati / Pondok Wisata
3. Rumah Makan / Restoran
4. Biro Perjalanan Wisata
5. Agen Perjalanan Wisata
6. Usaha – usaha Pariwisata lainnya

Tabel 4.2. Data Jumlah Usaha Pariwisata di NTB

<i>No</i>	<i>Kabupaten / Kota</i>	<i>BPW/ CBPW dan APW</i>	<i>Hotel Bintang</i>	<i>Hotel Melati/ Pondok Wisata</i>	<i>Rumah Makan/ Restoran</i>
1	<i>Mataram</i>	123	8	68	110
2	<i>Lombok Barat</i>	44	22	39	105
3	<i>Lombok Utara</i>	8	5	177	158
4	<i>Lombok Tengah</i>	18	1	12	54
5	<i>Lombok Timur</i>	6	-	20	46
6	<i>Sumbawa Barat</i>	-	-	24	52
7	<i>Sumbawa</i>	1	3	24	39
8	<i>Dompu</i>	-	-	16	15
9	<i>Bima</i>	-	-	9	12
10	<i>Kota Bima</i>	9	-	12	31
	<i>Jumlah</i>	<i>Error! No bookmark name given.</i>	39	401	561

Sumber: Buku Inventaris Pariwisata 2010

Dari data tersebut dapat diketahui NTB sudah memiliki berbagai penunjang dalam mendukung kegiatan pariwisata. Sarana penunjang tersebut memiliki fungsi yang penting dalam memenuhi kebutuhan wisatawan apabila ingin berkunjung ke lokasi wisata di NTB. Data tersebut menunjukkan bahwa NTB sudah memiliki hotel berbintang yang tersebar di 5 kabupaten yang berjumlah 39 buah. Jumlah hotel berbintang yang paling banyak terdapat di Kabupaten Lombok Barat karena di kabupaten tersebut terdapat objek-objek wisata yang dapat dikunjungi, diantaranya Pantai Senggigih, Taman Narmada, Taman, Mayura, dll. Sementara itu, jumlah hotel melati atau pondok wisata di Provinsi NTB sebanyak 401 buah dan jumlah terbanyak berada di Kabupaten Lombok Utara yakni sebesar 44,13% dari total jumlah hotel kelas melati atau pondok wisata yang terdapat di NTB. Hal ini dapat disebabkan oleh di Kabupaten Lombok Utara tersebut terdapat 3 gili yang terkenal dan menjadi salah satu tujuan utama wisatawan untuk mengunjungi NTB. Di Gili Trawangan sendiri saat ini sudah dipenuhi oleh penginapan-penginapan dari yang berbiaya murah sampai mahal.

Tabel 4.3. Jumlah Fasilitas Pelayanan dan Tenaga Kerja Hotel Bintang NTB

No	Kabupaten / Kota	Jumlah Hotel	Jumlah Kamar	Tenaga Kerja	
				Indonesia	Asing
1	Mataram	8	523	180	-
2	Lombok Barat	22	1330	1525	5
3	Lombok Utara	5	149	375	1
4	Lombok Tengah	1	108	186	1
5	Lombok Timur	-	-	-	-
6	Sumbawa Barat	-	-	-	-
7	Sumbawa	3	52	191	-
8	Dompu	-	-	-	-
9	Bima	-	-	-	-
10	Kota Bima	-	-	-	-
	Jumlah	39	2162	2457	7

Sumber: Buku Inventaris Pariwisata 2010

Selain memiliki jumlah penginapan kelas melati terbanyak, Kabupaten Lombok Utara ini juga memiliki jumlah usaha restoran atau rumah makan terbanyak yakni sebesar 561 buah (28,16%). Sementara itu untuk jumlah usaha agen perjalanan pariwisata dan biro perjalanan pariwisata terbanyak berada di Kabupaten Mataram yaitu sebanyak 123 buah (58,85%). Hal ini dapat terjadi karena Kabupaten Mataram merupakan pusat kota dan pusat administrasi di mana para wisatawan yang berkunjung banyak mendatangi pusat kota untuk memenuhi kebutuhan selama di tempat tersebut. Hal ini memberi keuntungan sendiri bagi usaha Biro dan Agen Perjalanan Wisata untuk membuka usahanya di kota.

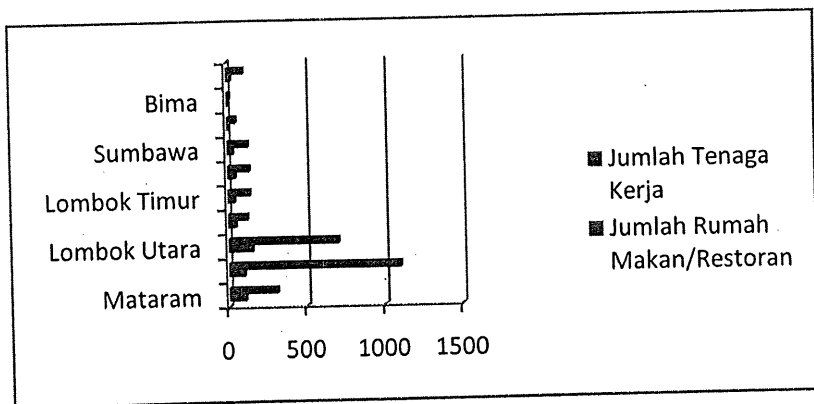
Tabel 4.4. Jumlah Fasilitas Pelayanan dan Tenaga Kerja Hotel Melati / Pondok Wisata

No	Kabupaten / Kota	Jumlah Hotel	Jumlah Kamar	Tenaga Kerja	
				Indonesia	Asing
1	Mataram	68	1833	321	-
2	Lombok Barat	170	402	281	-
3	Lombok Utara	177	1211	966	-
4	Lombok Tengah	12	196	147	-
5	Lombok Timur	20	213	108	-
6	Sumbawa Barat	24	374	143	-
7	Sumbawa	24	409	126	-
8	Dompu	16	226	78	1
9	Bima	9	85	16	-
10	Kota Bima	12	250	70	-
	Jumlah	532	5199	2256	1

Sumber: Buku Inventaris Pariwisata NTB, 2010

Jumlah fasilitas kamar yang dimiliki oleh hotel bintang yang terdapat di NTB sebanyak 2162 buah. Jumlah usaha pariwisata seperti hotel menentukan jumlah tenaga kerja yang terserap. Tenaga kerja yang dapat terserap di hotel bintang sebesar 2457 orang tenaga kerja domestik dan 7 orang tenaga kerja asing. Jumlah tenaga kerja

di hotel bintang yang banyak terserap berada di Kabupaten Lombok Barat, yaitu sebanyak 1525 (62%) tenaga kerja dengan jumlah kamar hotel yang dimiliki sebanyak 1330 buah. Hal ini dikarenakan jumlah hotel berbintang paling banyak berada di Kabupaten Lombok Barat sehingga kabupaten tersebut dapat menyerap tenaga kerja lebih banyak dibandingkan dengan kabupaten lain. Jumlah tenaga kerja yang paling banyak terserap kedua yaitu di kabupaten Lombok Utara sebesar (15,15%). Hal menarik lainnya adalah jumlah tenaga kerja yang terserap di hotel bintang terbanyak ketiga berada di Kabupaten Sumbawa yakni sebesar 191 orang (7,77%). Sementara jumlah hotel bintang yang dimiliki Kabupaten Sumbawa sebanyak 3 buah dan memiliki kamar. Sementara kabupaten Mataram yang memiliki 8 buah hotel bintang dengan jumlah kamar 523 mampu menyerap tenaga kerja sebanyak 180 orang.



Grafik 4.1. Jumlah Fasilitas Pelayanan dan Tenaga Kerja Rumah Makan / Restoran

Sumber: Buku Inventaris Pariwisata, 2010. NTB

Sementara itu penyerapan tenaga kerja di usaha hotel melati dan pondok wisata lebih besar dibanding penyerapan tenaga kerja di hotel bintang. Hal ini terjadi karena jumlah hotel kelas melati dan pondok wisata jauh lebih banyak daripada hotel bintang, jumlah

penyerapan tenaga kerjanya. Secara keseluruhan jumlah tenaga kerja yang bekerja di hotel kelas melati dan pondok wisata sebesar 2.257 orang, satu diantaranya adalah tenaga kerja asing. Kabupaten yang paling menyerap tenaga kerja di usaha hotel kelas melati dan pondok wisata terbesar adalah Kabupaten Lombok Utara dengan jumlah tenaga kerja sebesar 42,81%. Sementara itu, terbesar kedua adalah Kabupaten Mataram sebesar 14,22%. Hal di Kabupaten Mataram adalah meskipun jumlah usaha hotel kelas melati dan pondok wisata lebih sedikit (12,78%) daripada Kabupaten Lombok Barat (32,95%) namun jumlah tenaga kerja yang terserap jauh lebih banyak. Jumlah tenaga kerja yang terserap di usaha rumah makan dan restoran 2875 orang dan seluruhnya adalah tenaga kerja lokal, tidak ada tenaga kerja asing yang bekerja di usaha ini. Di lihat dari diagram di atas, kabupaten yang menyerap tenaga kerja paling banyak adalah Lombok Barat (38,46%). Kedua terbesar adalah Kabupaten Lombok Utara sebesar (24,66%). Meskipun jumlah restoran di Lombok Utara lebih banyak sebesar 158 buah akan tetapi penyerapan tenaga kerja lebih sedikit dibanding dengan Lombok barat yang memiliki rumah makan/restoran sebanyak 105 buah dan jumlah tersebut terbesar ketida dari jumlah rumah makan/restoran yang ada di NTB.

Tabel 4.5. Jumlah Fasilitas Pelayanan dan Tenaga Kerja BPW, CBPW dan APW

No	Kabupaten / Kota	BPW	CBPW	APW	Jumlah	Tenaga Kerja	
						Indonesia	Asing
1	Mataram	78	14	2	94	640	2
2	Lombok Barat	41	1	-	42	292	1
3	Lombok Utara	8	-	-	-	52	-
4	Lombok Tengah	18	-	-	18	6	-
5	Lombok Timur	4	-	2	6	33	-
6	Sumbawa Barat	-	-	-	-	-	-
7	Sumbawa	1	-	-	1	6	-
8	Dompu	-	-	-	-	-	-
9	Bima	-	-	-	-	-	-
10	Kota Bima	7	1	1	9	71	-
	Jumlah	157	16	5	170	1100	3

Sumber: Buku Data Inventaris Pariwisata, 2010.

Jumlah tenaga kerja yang bekerja biro perjalanan wisata/agen perjalanan wisata sebesar 1103 jiwa, 3 di antaranya merupakan tenaga kerja asing. Kabupaten yang paling banyak menyerap tenaga kerja dari usaha ini adalah Kabupaten Mataram sebesar 58,18% dan kedua terbesar Kabupaten Lombok Barat 26,54%. Hal menarik yang dapat dilihat adalah di Kabupaten Lombok Tengah meskipun jumlah usaha biro perjalanan wisata (18buah) lebih besar daripada Lombok Utara (8buah), akan tetapi jumlah tenaga kerja yang terserap lebih banyak Lombok utara yakni sebesar 4,72% sementara itu Lombok Tengah 0,54%. 21

Penyiapan SDM Bidang Pariwisata

Dalam mengembangkan potensi pariwisata dibutuhkan SDM yang terampil. Dalam hal ini pendidikan dan pelatihan dalam rangka menyiapkan SDM untuk mengisi sektor jasa industri pariwisata sangat perlu dilakukan bagi calon tenaga kerja. Hal ini disebabkan oleh produk yang ditawarkan dalam bidang pariwisata adalah jasa sehingga diperlukan SDM yang benar-benar mengerti dan paham dalam bidang tersebut. Menurut Nandi (2008) dalam Warsitaningsih (2002) pengembangan pengetahuan tenaga kerja ditekankan pada 3 hal pokok:

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

Dalam pengembangan pengetahuan seperti yang sudah dijabarkan di atas dibutuhkan pendidikan maupun pelatihan yang

dapat mendukung potensi pariwisata. Oleh karena itu, butuh penyiapan SDM sehingga dapat memenuhi permintaan tenaga kerja di daerah tersebut. Penyiapan SDM dapat dilihat melalui 1) formal dalam hal ini berupa lembaga pendidikan berjenjang. 2) nonformal yang dilihat dalam lembaga kursus. Secara formal, penyiapan tenaga kerja dapat dilihat melalui sekolah kejuruan yang memiliki jurusan pariwisata dan untuk level yang lebih tinggi lagi setingkat dengan diploma 3 maupun diploma 1.. 3) informal yang dapat dilakukan dengan proses sosialisasi dan internalisasi dalam masyarakat maupun keluarga. Dalam tulisan ini akan dibahas penyiapan tenaga kerja secara formal yakni yang terdapat dalam sekolah kejuruan yang dimiliki oleh masing-masing daerah dan juga secara nonformal berupa lembaga pendidikan setingkat diploma 1. Kemudian juga dijabarkan penyiapan di tingkat nonformal dalam hal ini contoh kasus yang di ambil adalah lembaga kursus LP3M. Adapun pendidikan informal dilakukan oleh dalam keluarga dan masyarakat. Kabupaten yang diambil sebagai contoh kasus adalah Kabupaten Lombok Utara dan Lombok Tengah.

Penyiapan SDM Pariwisata di Provinsi Nusa Tenggara Barat

Berdasar MP3EI (Master Plan Percepatan Perluasan Pembangunan Ekonomi Indonesia) pengembangan Koridor Ekonomi Bali – Nusa Tenggara mempunyai tema Pintu Gerbang Pariwisata dan Pendukung Pangan Nasional. Oleh karena itu, sebagai daerah destinasi pariwisata nasional, NTB mempersiapkan diri dengan membuat visi, misi, dan strategi untuk menghadapi hal tersebut.

Visi yang diusung oleh Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Provinsi NTB yakni Terwujudnya Nusa Tenggara Barat sebagai Daerah Tujuan Wisata Utama dan Berdaya Saing Internasional Tahun 2012. Dalam mewujudkan visi, lembaga tersebut mencanangkan “Visit Lombok – Sumbawa 2012”. Pihak Dinas Kebudayaan dan Pariwisata NTB mentargetkan wisatawan yang

datang ke NTB sebanyak 1 juta orang. Dengan semakin banyaknya wisatawan yang datang ke NTB, akan berdampak positif bagi kehidupan ekonomi masyarakat.

Pada tahun 2007 sektor pariwisata memberikan kontribusi terbesar kedua setelah sektor manufaktur dalam peningkatan Produk Domestik Bruto (PDB) Indonesia (Santri, 2008). Sektor pariwisata memberikan pengaruh terhadap perluasan usaha dan kesempatan kerja masyarakat. Adanya kesempatan kerja dan perluasan usaha karena adanya kebutuhan dari wisatawan yang berkunjung ke daerah tersebut. Dengan demikian, agar sektor pariwisata selalu diminati wisatawan perlu dukungan SDM yang terampil dan cakap dalam bidang tersebut. Hal yang sama ditekankan oleh Sobari 2012, SDM Pariwisata mempunyai peranan penting dan strategis dalam pengembangan sektor pariwisata yang karakter usahanya lebih banyak bersifat jasa oleh karena itu memerlukan SDM yang kompeten dibidangnya masing-masing.

Salah satu misi yang dilakukan oleh Dinas Kebudayaan dan Pariwisata NTB berkaitan dengan pengembangan SDM pariwisata yakni mewujudkan SDM profesional yang berdaya saing di bidang budaya dan pariwisata. Dari pernyataan tersebut dapat diketahui bahwa pihak Dinas Kebudayaan dan Pariwisata NTB sudah memiliki acuan dalam penyiapan SDM dalam mendukung sektor pariwisata di kabupaten tersebut. Adanya acuan tersebut akan mempermudah pihak-pihak terkait untuk mengaplikasikannya.

Selain itu, sumber tertulis berkaitan dengan peningkatan SDM di bidang pariwisata dapat ditemukan pada RPJMD NTB Tahun 2009 – 2013. RPJMD NTB ini tidak hanya merupakan penjabaran visi misi program kerja kepala daerah akan tetapi pedoman bagi pemerintah, swasta, dan masyarakat dalam upaya pembangunan yang akan dilaksanakan dalam lima tahun ke depan. Berkaitan dengan penyiapan SDM yang akan mendukung potensi daerah, kebijakan yang terdapat dalam RPJMD NTB yaitu Agenda

Pemberdayaan Sumberdaya Manusia dan Pembangunan Sosial. Agenda tersebut dilakukan dengan meningkatkan perluasan dan mutu pendidikan tinggi termasuk menyeimbangkan dan menyeraskan jumlah dan jenis program studi yang disesuaikan dengan tuntutan kebutuhan pembangunan dan untuk menghasilkan lulusan yang memenuhi kebutuhan pasar kerja serta peningkatan dan pemantapan peran perguruan tinggi sebagai ujung tombak peningkatan daya saing bangsa melalui penciptaan dan pengembangan ilmu pengetahuan, teknologi, budaya dan seni. Selain itu Mengembangkan Kerjasama Antara Dunia Pendidikan yang Berorientasi Kerja Dengan Dunia Usaha, diarahkan untuk

- a. Mendorong penyelenggaraan pendidikan kejuruan dan atau politeknik yang sesuai dengan potensi ekonomi daerah, lapangan usaha, dan pasar kerja;
- b. Mendorong terselenggaranya peningkatan keterampilan dan pengetahuan SDM pekerja yang penyelenggaraannya dilakukan oleh industri/unit usaha dimana pekerja berada.

Acuan tertulis dalam penyiapan SDM Pariwisata terdapat di dalam Rencana Strategis Provinsi NTB dan RPJMD NTB. Pihak-pihak yang terkait dapat mengacu dan melaksanakan yang sudah dijabarkan dalam kebijakan tersebut. Dengan demikian, penyiapan SDM Pariwisata dapat segera dilakukan untuk mendukung potensi pariwisata yang ada di daerah tersebut.

Berdasar data dari dinas pendidikan provinsi tahun 2011 jumlah sekolah kejuruan yang terdapat di provinsi NTB sebanyak 196 sekolah. Dari 196 sekolah tersebut sekolah kejuruan yang memiliki jurusan pariwisata seperti seni, kerajinan, jasa boga, perjalanan wisata, dan Akomodasi perhotelan. Sebanyak 54 sekolah (<http://datapokok.ditpsmk.net>). Jumlah SMK yang memiliki jurusan pariwisata masih kurang apabila dibandingkan dengan potensi pariwisata yang dimiliki oleh provinsi tersebut. Menurut Kepala Dinas Pendidikan Provinsi NTB, masalahnya terletak pada kurang

adanya dukungan dana dari pemerintah pusat dalam memajukan sekolah kejuruan terutama untuk jurusan pariwisata.

Hal tersebut merupakan masalah klasik yang kerap ditemui di berbagai institusi. Apabila ada kemauan dan semangat di setiap institusi, maka hambatan tersebut dapat dilalui sehingga permasalahan yang ada dapat terselesaikan. Ketiadaan program atau usulan berkaitan dengan pengembangan sekolah pariwisata berakibat daerah tersebut sulit untuk memenuhi permintaan dunia industri pariwisata.

Penyiapan SDM Pariwisata di Kabupaten Lombok Utara Jalur Formal

Kabupaten ini baru didirikan relatif baru yakni sejak tahun 2008. Berdasar UU no 26 tahun 2008 Kabupaten Lombok Utara secara resmi sebagai daerah otonomi baru di Provinsi Nusa Tenggara Barat. Secara keseluruhan, luas wilayah daratan kabupaten ini seluas 809,53 km². Wilayah kabupaten Lombok Utara berbatasan dengan Laut Jawa di sebelah utara, Selat Lombok dan Kabupaten Lombok Barat di sebelah barat, Kabupaten Lombok Tengah dan Lombok Barat di bagian selatan, dan kabupaten Lombok Timur di bagian timur.

Secara administratif wilayah kabupaten ini dibagi menjadi lima (5) kecamatan, 33 desa, dan 322 dusun. Kecamatan dengan luas wilayah terbesar berada di Kecamatan Bayan dengan luasnya 329,10 km². Sementara itu, kecamatan dengan luas wilayah terkecil adalah kecamatan Pemenang dengan luas sebesar 81,09 km². Kabupaten ini terletak pada lokasi yang strategis yaitu terletak pada daerah tujuan pariwisata. Di lokasi ini terdapat tiga pulau kecil (Gili) yang memiliki daya pikat pariwisata.

Berdasar data Pariwisata Dalam Angka 2011 Kabupaten NTB, jumlah wisatawan baik mancanegara maupun nusantara yang

menginap di hotel kelas melati dan bintang cukup signifikan di bandingkan dengan kabupaten lainnya. Untuk wisatawan yang menginap di hotel kelas melati di Kabupaten Lombok Utara selama sebanyak 286.769 jiwa, sementara untuk wisatawan yang menginap di hotel berbintang sebesar 62.979 jiwa. Dari data tersebut dapat diketahui bahwa kabupaten Lombok utara memiliki angka tertinggi di antara kabupaten lainnya di provinsi NTB. Sementara itu, untuk jumlah wisatawan yang menginap di hotel berbintang di Kabupaten Lombok Utara berada pada peringkat dua setelah Kabupaten Lombok Barat.

Dari data tersebut dapat diketahui bahwa Kabupaten Lombok Utara memiliki potensi pariwisata yang cukup menarik wisatawan. Potensi yang cukup besar tersebut perlu persiapan SDM untuk mendukung majunya sektor jasa pariwisata. Selain itu, adanya potensi pariwisata di daerah tersebut dapat membuka lapangan pekerjaan dan menciptakan kesempatan kerja bagi masyarakat sekitar.

Terkait dengan potensi pariwisata yang dimiliki oleh Kabupaten Lombok Utara dan persiapan SDM untuk mendukung sektor jasa pariwisata tersebut, berikut akan dijabarkan kondisi yang terdapat di Kabupaten Lombok Utara. Sebagai kabupaten yang baru dibentuk tahun 2008, Lombok Utara memiliki jumlah SMK sebanyak 9 sekolah, akan tetapi tidak semua SMK tersebut menyediakan jurusan yang berkaitan dengan pariwisata. Contohnya di SMKN 1 Gangga, jurusan yang dibuka baru Teknik Komputer Jaringan (TKJ). SMK tersebut dibangun pada tahun 2010, sampai saat ini kelas yang dibuka kelas XI. Sementara itu, SMK di Lombok Utara yang memiliki jurusan berkaitan dengan pariwisata adalah SMKN 1 Pemenang, SMKN 1 Tanjung, SMK Gili Trawangan.

SMK 1 Tanjung memiliki 5 jurusan yaitu Teknik Komputer dan Jaringan, Teknik Sepeda Motor, Teknik Kendaraan Ringan, Jasa Boga, Akomodasi Perhotelan. Untuk Jurusan Jasa Boga sudah

mendapatkan akreditasi, dengan nilai C. Sementara untuk jurusan Akomodasi Perhotelan belum terakreditasi.

Satu-satunya SMK yang ditangani swasta terletak di tempat startegis yaitu di lokasi pariwisata yang menjadi destinasi utama di kabupaten Lombok Utara, yakni di pulau Gili Trawangan. Jurusan yang berkaitan dengan pariwisata di buka dikarenakan lokasi sekolah dekat dengan objek wisata Gili Trawangan. Di SMK tersebut terdapat tenaga pengajar yang memiliki profesi sebagai manajer hotel dan restoran di Gili Trawangan. Dengan diajar oleh praktisi diharapkan peserta didik dapat mengetahui kebutuhan wisatawan yang berkunjung ke daerah mereka. SMK ini juga bekerja sama dengan pengusaha hotel di Gili Trawangan sehingga setelah menyelesaikan pendidikannya di SMK dapat langsung bekerja di salah satu hotel atau rumah makan di lokasi tersebut.

Tabel 4.6. Sekolah Kejuruan di Kabupaten Lombok Utara

No	Nama Sekolah	Status Sekolah	Kompetensi/Keahlian	Akreditasi
1.	SMKN 1 Tanjung	Negeri	Teknik Komputer dan Jaringan	Belum Terakreditasi
			Teknik Sepeda Motor	Belum Terakreditasi
			Teknik Kendaraan Ringan	Akreditasi C
			Jasa Boga	Akreditasi C
			Akomodasi Perhotelan	Belum Terakreditasi
2.	SMKN 1 Pemanang	Negeri	Akomodasi Perhotelan	Tidak Terakreditasi
3.	SMK Pariwisata Gili	Swasta	Akomodasi Perhotelan	Belum Terakreditasi

Sumber : hasil wawancara

Sementara itu, persiapan SDM untuk level akademi, baik swasta atau negeri di Lombok Utara belum ada sehingga untuk persiapan SDM terkait dengan pariwisata terpusat pada SMK. Rencana yang akan dibuat oleh pihak Dinas Pendidikan Kabupaten Lombok Utara akan dibuat sejenis politeknik. Kemudian, Dinas Pendidikan Kabupaten Lombok Utara juga berharap akan memiliki 5 buah SMK yang jurusannya memiliki keterkaitan dengan pariwisata.

Sedikitnya jumlah SMK yang memiliki jurusan pariwisata mengisyaratkan adanya hambatan dalam menyediakan program studi tersebut, padahal kabupaten Lombok Utara ini adalah daerah yang memiliki potensi pariwisata yang besar. Pihak Dinas Pendidikan Kabupaten Lombok Utara mengakui adanya kekurangan dan hambatan untuk kasus tersebut. Kekurangan dan hambatan yang terjadi dapat disebabkan salah satunya karena Kabupaten Lombok Utara masih relatif baru sehingga untuk membangun sebuah SMK yang mendukung industri pariwisata perlu waktu. Selain itu, terdapat sekolah yang tidak memiliki gedung sehingga ruang belajar terkadang meminjam ke sekolah lain.

Apabila permasalahan ketiadaan gedung tidak segera diatasi, maka persiapan SDM yang dapat mendukung potensi daerah akan sulit untuk terlaksana. Pada tahun 2011, pemerintah pusat mengetahui kondisi SMK di Kabupaten Lombok Utara dan akan menambahkan ruang kelas sebanyak 3 atau 4. Penambahan ruang kelas tersebut dapat mengatasi ketiadaan lokasi belajar dan menambah daya tampung siswa.

Kendala lainnya yang perlu dicari jalan keluarnya adalah tempat praktek siswa. Keterampilan siswa SMK menjadi nilai tambah lulusannya ketika bekerja di sebuah industri. Oleh karena itu, siswa perlu latihan terus menerus sehingga menguasai teori yang sudah diajarkan di dalam kelas. Namun demikian, untuk membuat tempat praktek seperti hotel mini, ruang memasak dan dapur untuk jurusan boga perlu dana yang tidak sedikit sehingga ini menjadi PR

bagi pihak-pihak yang bertanggung jawab dengan hal tersebut. Solusi sementara untuk tempat praktek siswa/siswi SMK jurusan pariwisata yakni dengan melakukan pengenalan alat-alat sederhana atau praktik kering. Siswa-siswi diajarkan bagaimana anak mengatur ruang tidur, bagaimana menata ruangan yang cantik dan bagus. Biasanya praktik ini dilakukan kerja sama dengan pihak hotel.

Masalah tenaga pengajar juga merupakan kendala dalam menyelenggarakan jurusan yang berkaitan dengan pariwisata. Untuk dapat mengajar bidang pariwisata perlu SDM yang memiliki keterampilan dalam bidang pariwisata. Sementara itu, pihak sekolah tidak memiliki guru tetap yang dapat mengajar tentang jurusan pariwisata. Masalah tenaga pengajar ini merupakan masalah klasik yang menimpa dunia pendidikan kita, tidak hanya di SMK, di sekolah umum juga terdapat tenaga pengajar bukan berasal dari latar belakang keilmuan yang sesuai dengan subjek yang diajarkan. Untuk SMK yang memiliki jurusan yang berkaitan dengan pariwisata, tenaga pengajar di dapat dari hasil meminjam pihak hotel yang memiliki pegawai dengan keterampilan tertentu dan dapat mengajar siswa-siswi SMK mengenai materi kepariwisataan.

Kurikulum yang menjadi acuan dalam menyelenggarakan SMK terutama jurusan pariwisata yaitu dirancang bersama dengan pelaku usaha. Hal ini dilakukan supaya adanya keselarasan antara permintaan dunia industri dan penawaran dari lulusan SMK tersebut. Seperti yang diungkapkan oleh narasumber:

”didesain dengan pelaku usaha? Iya.. kalo gak punya dapat petunjuk dr pusat. Yang SMK ini harus bermitra dengan dunia usaha, dunia industri, Kawan-kawan itu biasanya diberikan keluwasan kira2 dunia usaha yang mana yang ada hubungannya....”

Penyiapan SDM bidang pariwisata di kabupaten Lombok Utara masih memiliki berbagai hambatan. Sebagai kabupaten yang relatif baru dibentuk, belum banyak kebijakan yang berkaitan dengan

penyiapan SDM pariwisata dapat diimplementasikan. Sebagai kabupaten yang memiliki potensi pariwisata yang banyak diminati oleh wisatawan, penyiapan SDM di bidang tersebut belum menjadi prioritas daerah.

Penyiapan SDM Pariwisata di Kabupaten Lombok Tengah Jalur Nonformal

Pada tahun 2011, Bandara Internasional Lombok yang berlokasi di Kabupaten Lombok Tengah diresmikan oleh Presiden Susilo Bambang Yudhoyono. Pembukaan bandara baru itu membuka kesempatan lebar bagi pemerintah daerah Lombok Tengah. Lokasi bandara yang berada pada Lombok Tengah akan mempermudah wisatawan untuk menikmati tempat wisata yang berada di kabupaten tersebut sehingga akan memberikan dampak pada industri pariwisata dan masyarakat sekitar.

Kabupaten ini terdiri dari 12 kecamatan dan 12 kelurahan. Kabupaten ini berbatasan dengan Kabupaten Lombok Barat dan Lombok Timur di sebelah utara, Samudera Indonesia di sebelah selatan, Kabupaten Lombok Timur di sebelah timur dan di sebelah barat berbatasan dengan Kabupaten Lombok Barat. Potensi pariwisata yang dapat dinikmati oleh wisatawan yaitu berbagai objek wisata alam. Lombok Tengah memiliki daya tarik tersendiri untuk objek wisata bahari, yakni pantai-pantai yang terdapat di kabupaten ini memiliki butiran pasir yang berbentuk merica dan warnanya yang putih kecoklatan sehingga apabila dilihat begitu indah dan memesona. Diantaranya adalah Pantai Kuta, Pantai Aan, Pantai Gerupuk, Pantai Awang, Pantai Seger, Pantai Mawi.

Dalam penyiapan SDM Pariwisata di kabupaten ini jauh lebih baik daripada kabupaten Lombok Utara. Hal ini dapat terlihat dari jumlah sekolah kejuruan yang memiliki jurusan pariwisata lebih banyak. Selain itu, kebijakan dalam penyiapan SDM pariwisata sudah terlihat. Jumlah sekolah kejuruan yang berhubungan dengan

pariwisata sebanyak 9 sekolah, 6 diantaranya adalah sekolah negeri. Akan tetapi permasalahan lainnya adalah jurusan pariwisata tersebut banyak yang belum terakreditasi. Hal ini mungkin disebabkan oleh sarana dan fasilitas sekolah tersebut belum lengkap untuk menyelenggarakan sekolah kejuruan atau tidak memiliki tempat praktek untuk siswa-siswinya.

Tabel 4.7. Sekolah Kejuruan di Lombok Tengah

No	Nama Sekolah	Status Sekolah	Kompetensi/Keahlian	Akreditasi
1.	SMKN 1 Praya	Negeri	Busana Butik	Belum Terakreditasi
			Jasa Boga	Akreditasi C
			Akomodasi Perhotelan	Akreditasi B
			Usaha Perjalanan Wisata	Akreditasi C
2.	SMKN 1 Pujut	Negeri	Akomodasi Perhotelan	Belum Terakreditasi
3.	SMKN 1 Janapria	Negeri	Akomodasi Perhotelan	Belum Terakreditasi
			Usaha Perjalanan Wisata	Belum Terakreditasi
4.	SMKN 1 Praya Barat	Negeri	Usaha Perjalanan Wisata	Belum Terakreditasi
5.	SMK Islam Penunjak	Swasta	Usaha Perjalanan Wisata	Belum Terakreditasi
6.	SMK Darul Abror NW Kute	Swasta	Akomodasi Perhotelan	Belum Terakreditasi
7.	SMK Darul Amani Jelateng	Swasta	Usaha Perjalanan Wisata	Tidak Terakreditasi
8.	SMKN 1 Kopang	Negeri	Data tidak tersedia	
9.	SMKN 1 Batukliang Utara	Negeri		

Sumber : hasil wawancara

Kebijakan berkaitan dengan penyiapan SDM pariwisata dibuat berhubungan dengan peresmian BIL.. Pada saat itu, Presiden SBY menginstruksikan kepada Pemprov, Pemda, untuk menyiapkan SDM dalam bidang pariwisata. Kemudian, Dinas Pendidikan Kabupaten Lombok Tengah merencanakan beberapa hal atas konsultasi dengan Kementerian Pendidikan Nasional. Rencana tersebut yaitu:

1. Mengkondisikan penyiapan infrastruktur layanan pendidikan menengah yg ada di zona wisata dan BIL. Alasan untuk mempersiapkan layanan infrastruktur pendidikan karena BIL adalah salah satu pintu gerbang untuk memasuki wilayah NTB dan ketika para wisatawan atau pengunjung yang datang ke Lombok tentu yang dilihat tidak hanya Kabupaten Lombok Tengah akan tetapi sebagai cerminan dari Indonesia keseluruhan. Dengan demikian, perlunya infrastruktur layanan pendidikan yang memadai khususnya dalam bidang pariwisata.
2. Menyiapkan program-program strategis dalam rangka pengembangan pendidikan khususnya pariwisata, penguatan tata kelola pendidikan untuk mendukung BIL dan Pariwisata.

Berhubungan dengan rencana tersebut, sekolah yang didorong untuk ke arah tersebut yaitu:

1. SMA 1 Praya Barat
2. SMA 1 Pujut
3. SMK 1 Pujut Pariwisata
4. SMK 1 Praya Pariwisata

Alasan dalam memilih sekolah-sekolah tersebut yaitu untuk sekolah SMA 1 Praya Barat, SMA 1 Pujut, dan SMK 1 Pujut Pariwisata berada pada lingkaran BIL. Selain itu, beberapa sekolah yang ada sudah memiliki fasilitas kepariwisataan sehingga akan lebih mudah untuk menyiapkan SDM dibidang pariwisata. Rencana

lainnya yang akan dibuat oleh Dinas Pendidikan Kabupaten Lombok Tengah yaitu adanya grand design pada 2012 – 2022 untuk sebuah sekolah pariwisata.

Untuk membangun sebuah sekolah pariwisata membutuhkan dana yang tidak kecil sehingga pemerintah kabupaten bekerja sama dengan pihak swasta untuk dapat merealisasikan rencana tersebut. Pihak swasta yang akan diajak kerjasama yaitu BTDC (Bali Tourism Development Corporation). BTDC merupakan BUMN yang dipercayakan untuk mengembangkan kawasan wisata terpadu di Mandalika, Kabupaten Lombok Tengah. Saat ini, BTDC akan segera berkantor di lokasi pengembanganguna memulai aktivitas fisik <http://bali.antaranews.com/berita/24880>. Peran dari BTDC tersebut yakni sebagai wadah bagi anak Lombok ketika akan melanjutkan studi pariwisata. BTDC akan mendidik, memfasilitasi, dan menjadi pintu masuk bekerja di seluruh perhotelan di bawah binaan kawasan BTDC.

Selain itu, dalam rangka penyiapan SDM dalam bidang pariwisata, pihak Dinas Pendidikan Kabupaten Lombok Tengah juga memiliki rencana lain yaitu membangun sebuah lembaga pendidikan khusus pariwisata setingkat dengan diploma. Pembentukan lembaga pendidikan yang disebut community college (CC) sudah dikonsultasikan kepada Direktorat Jenderal Perguruan Tinggi. CC lebih ditekankan untuk keterampilan dari peserta didik, tidak menekankan pada perspektif akademik. Hal ini muncul karena lembaga pendidikan yang ada meskipun setingkat diploma lebih menekankan pada akademisnya bukan pada keterampilan dari peserta didik. Status dr CC ini adalah negeri karena akan difasilitasi oleh pemerintah sehingga peran swasta untuk pengembangan CC ini tidak ada. Realisasi dari CC ini yakni tahun 2012 akan dibuka tetapi berkaitan dengan perangkat pendukungnya paling lambat akan dibuka tahun 2013. Sementara memanfaatkan gedung Balai Latihan

Kerja (BLK) yang terdapat di Lombok Tengah yang memiliki areal 30 ha. Tenaga kerja berasal dari BTDC.

Sementara itu BLK yang seyogyanya sebagai wadah penyiapan SDM belum digunakan secara maksimal di Kabupaten Lombok Tengah ini, terutama untuk jurusan pariwisata. BLK yang ada tidak memiliki jurusan pariwisata sehingga sulit untuk mendukung potensi pariwisata yang dimiliki oleh Kabupaten Lombok Tengah. Hal ini dapat terjadi karena SDM yang dimiliki oleh Kabupaten Lombok Tengah masih rendah dan kurangnya respon untuk mengembangkan potensi pariwisata sehingga dapat bermanfaat untuk semua. Oleh karena itu, dalam hal ini perlu dukungan semua stakeholder.

Penyiapan Pendidikan Melalui Jalur Nonformal: LP3M

Salah satu lembaga pendidikan yang menawarkan jurusan pariwisata dan telah bekerja sama dengan dinas tenaga kerja provinsi adalah LP3M (Lembaga Pendidikan Pariwisata Progresif Mataram). Keberadaan lembaga tersebut sebagai salah satu langkah dalam penyiapan SDM dalam mendukung potensi pariwisata yang dimiliki oleh provinsi NTB. LP3M terletak di pusat kota sehingga mudah terjangkau dengan daerah-daerah lain.

Latar belakang terbentuknya lembaga pendidikan yang dapat dibilang sukses ini yaitu ide dari Pak X yang awalnya membuat lembaga kursus Progresif pada tahun 1996. Awalnya lembaga tersebut menyediakan jasa kursus bahasa asing. Pak X memiliki teman-teman yang bekerja di industri hotel dan restoran kemudian ia berniat untuk mengembangkan lembaga kursus itu tidak hanya bergerak dalam bidang bahasa asing, akan tetapi juga pariwisata. Ia juga melihat potensi pariwisata yang dimiliki oleh daerahnya sehingga niat untuk membuka lembaga pendidikan yang berkaitan dengan bidang pariwisata semakin besar.

Pak X sadar bahwa ia tidak memiliki bekal pendidikan kepariwisataan sementara untuk jurusan pariwisata membutuhkan praktisi yang sudah mengenal seluk beluk kepariwisataan. Oleh karena itu, atas jaringan yang dimilikinya ia mengambil pelatihan dan langsung praktek di hotel-hotel tempat rekannya bekerja. Pak X melakukan praktek lapangan dengan menjadi room boy, kemudian pindah lagi ke front office. Setelah mempunyai bekal yang cukup, tahun 1998 Pak X membuka SMK pariwisata. Tenaga pengajar yakni praktisi yang bekerja di hotel dan restoran. Kemudian tahun 2000an mendirikan LP3M yakni lembaga pendidikan pariwisata setara dengan diploma 1. Selama 1 tahun, pembelajaran teori dilakukan selama 4 bulan dan sisanya berupa pemagangan di industri. Jurusan yang pertama kali dibuka yaitu akomodasi perhotelan dan tata boga.

Meskipun sudah ada LP3M, SMK Pariwisata tetap ada. Jam belajarnya yaitu dari pagi sampai pukul 13.30. Setelah kegiatan pembelajaran peserta didik SMK selesai, kegiatan pembelajaran LP3M dimulai sampai pukul 17.30. LP3M bersama dengan SMK Pariwisata dan PKBM dibawah oleh yayasan yang sama dengan tingkatan pendidikan yang berbeda.

Saat ini, jumlah jurusan di LP3M yang berkaitan dengan pariwisata sudah jauh lebih bervariasi, diantaranya housekeeping, cleaning service, pastry bakery, tata boga, public area, gardener, front office. Dari semuanya, jurusan yang paling banyak peminatnya adalah housekeeping dan cleaning service karena dua jurusan itu relatif lebih banyak menggunakan keterampilan fisik dibandingkan keterampilan berbahasa dan computer. Jumlah siswa saat ini sebanyak 119 orang tidak termasuk siswa magang. Tenaga pengajar terdiri dari guru tetap yayasan yang berjumlah 10 orang dan 15 orang dari industri. Tenaga pengajar dari industri merupakan praktisi dibidangnya masing-masing, seperti manajer, supervisor yang bekerja di hotel berbintang. Karyawan yang menjadi tenaga pengajar di lembaga pendidikan tersebut diantaranya berasal dari hotel-hotel

berbintang, seperti Hotel Holiday Resort, Senggigi Beach Hotel, Puri Indah Hotel, Puri Saron, Hotel Obroi, Hotel Bidari dan juga praktisi di salon kecantikan yang terdapat di kota Mataram.

Seperti yang sudah dijelaskan sebelumnya, peserta di LP3M lebih banyak yang mengambil jurusan housekeeping dan cleaning service. Selain tidak membutuhkan keterampilan yang sulit dan juga lebih cepat mendapatkan pendapatan. Jasa cleaning service dibutuhkan oleh para ibu, khususnya ibu bekerja untuk membersihkan rumahnya. Pengguna jasa tersebut membayar jasa cleaning service sebesar 50.000 dan rumah menjadi bersih. Seorang Cleaner Service tidak mengeluarkan modal peralatan untuk membersihkan, semua kebutuhan peralatan dan perlengkapan untuk membersihkan rumah disediakan oleh tuan rumah sehingga pekerja tinggal datang ke rumah dan membersihkan saja.

Program yang dimiliki oleh LP3M yaitu kerja sama dengan Dinas Tenaga Kerja Provinsi untuk melatih masyarakat yang membutuhkan pelatihan-pelatihan. Terdapat 160 peserta pelatihan dan jurusan yang ditawarkan adalah cleaning service, pastry bakery, tata boga, public area, gardener, front office, receptionist, dan housekeeping. Dari semuanya itu, jurusan yang paling diminati oleh peserta pelatihan adalah housekeeping.

LP3M telah menjalin kerja sama berupa program magang di luar negeri. Permagangan ke luar negeri bekerja sama dengan Sekolah Tinggi Pariwisata Sahid dan SMK N 57 Jakarta. Pada tahun 2006, LP3M mengirimkan pesera didiknya untuk magang di sebuah hotel di Malaysia. Permagangan dilakukan selama 6 bulan dengan uang saku yang didapatkan sebesar 800 ringgit per bulan. Selain itu, sebuah hotel di Arab Saudi juga meminta tenaga kerja yang terlatih untuk dipekerjakan sebagai karyawan hotel. Jumlah peserta yang diminta cukup banyak yaitu 80 orang. Akan tetapi, tenaga kerja yang dibutuhkan hanya laki-laki saja berusia 21 s.d. 30 tahun. Syarat lainnya yaitu memiliki pendidikan minimal diploma 1 dan beragama

Islam. Gaji yang diterima apabila mengikuti permagangan sebesar 1000 real ditambah dengan bonus selama dua tahun. Untuk tempat tinggal, pihak hotel telah menyediakan penginapan semacam apartemen bagi tenaga kerja hotel tersebut.

Kerja sama dengan STP Sahid bisa melalui 2 program. Program pertama setara dengan diploma 1 dan mendapatkan ijazah. Biaya yang perlu dikeluarkan oleh calon peserta sebesar 2,4 juta untuk pembiayaan di STP Sahid dan 1,1 juta untuk pihak LP3M. Program ini seperti frenchise sehingga peserta didik tidak perlu ke Jakarta untuk mengikuti kegiatan belajar mengajar. Kegiatan belajar dapat dilakukan di daerah masing-masing. Jumlah metode belajar secara tatap muka sebanyak 10 kali pertemuan dan sisanya dilakukan dengan sistem online. Program ini memberikan jaminan penempatan kerja di industri. Kemudian, program lainnya dari STP Sahid adalah jenjang diploma 4 gratis untuk anak-anak yang berprestasi, baik seni, olahraga, dll. Untuk program ini, peserta didik harus datang ke Jakarta.

Dari penjabaran di atas dapat diketahui bahwa justru pihak swasta lebih merespon kebutuhan industri pariwisata dalam menyiapkan SDM Pariwisata. Meskipun tempat belajar yang digunakan oleh siswa-siswi lembaga tersebut tidak besar, akan tetapi lulusan dari lembaga tersebut dapat bekerja di hotel-hotel berbintang maupun dapat bekerja di luar negeri dan mendapatkan imbalan gaji yang cukup besar. Tenaga pengajar yang dipakai oleh lembaga tersebut juga berasal dari praktisi industri sehingga materi bisa selalu *update* dan sesuai dengan kebutuhan industri saat ini.

Penyiapan SDM melalui jalur informal dilakukan dalam masyarakat maupun sosialisasi di keluarga. Kelompok Sadar Wisata (Pokdarwis) yang anggotanya berasal dari masyarakat sekitar untuk mendukung kegiatan pariwisata merupakan salah satu contoh kegiatan peningkatan SDM pariwisata melalui jalur informal.

Simpulan

Penyiapan SDM khususnya dalam bidang pariwisata memiliki peran penting mengingat bahwa provinsi NTB memiliki potensi wisata yang besar, terlebih menjadi koridor pariwisata dalam MP3EI. Penyiapan SDM secara formal, dalam hal ini sekolah kejuruan pariwisata belum diupayakan secara maksimal. Terdapat beberapa hambatan yang membuat sekolah kejuruan terutama jurusan pariwisata sulit untuk beroperasi. Diantaranya, permasalahan tenaga pengajar, ruang kelas yang tidak ada, dan sulitnya menyediakan tempat praktek untuk fasilitas belajar para peserta didik. Akan tetapi, Kabupaten Lombok Tengah sedang mengupayakan program yang akan meningkatkan SDM pariwisata, salah satunya dengan memfasilitasi sekolah-sekolah di sekitar Bandara Internasional Lombok (BIL). Peran lembaga pendidikan jalur nonformal cukup besar dalam menyiapkan SDM pariwisata, permasalahan yang ada yakni lembaga kursus yang ada terfokus di pusat kota sehingga sulit untuk diakses oleh kabupaten lainnya.

4.4. Penutup

Sektor pariwisata di Nusa Tenggara Barat merupakan salah satu sektor yang sangat strategis dalam pembangunan ekonomi di daerah, karena sektor ini dapat menyerap tenaga kerja dalam jumlah besar terutama pada perhotelan, restoran, travel maupun sub kegiatan lain. Usaha-usaha yang menjadi pendukung sektor inipun banyak menyerap tenaga kerja seperti pada perdagangan, pertanian, dan transportasi.

Usaha ini sangat rentan terhadap pengaruh global dan rentan isu, misal krisis ekonomi, jatuhnya mata uang dollar, isu Islam - Kristen pada peristiwa Ambon; dan lain-lain. Mengembangkan pariwisata seyogyanya mengembangkan sekaligus penduduknya agar terjadi pariwisata berkelanjutan.

Daftar Pustaka

1. Website

<http://www.lipi.go.id/www.cgi?berita&1323854536&&2011>

<http://id.berita.yahoo.com/mendikbud-jaga-kualitas-penduduk-usia-produktif-042617205.html>

<http://id.berita.yahoo.com/mari-kontribusi-ekonomi-kreatif-tinggi-081011236--finance.html>

<http://id.berita.yahoo.com/investasi-pariwisata-di-indonesia-capai-rp8-4-triliun-143617012--finance.html>

<http://bali.antaraneews.com/berita/24880/btdc-mulai-membangun-wisata-mandalika>

<http://www.antaramataram.com/berita/?rubrik=8&id=23160>

http://aminahkojeng.blogspot.com/2012_06_01_archive.html

2. Literatur

Nandi. 2008. Pariwisata dan Pengembangan Sumber Daya Manusia. Jurnal GEA Jurnal Pendidikan Geografi Vol. 8 no.1 tahun 2008

Santri, Arisa. 2009. Analisis Potensi Sektor Pariwisata untuk Meningkatkan Kesempatan Kerja dan Pendapatan Masyarakat Provinsi Bali. IPB. Skripsi Jurusan Ekonomi.

Ana 2008. Problematika Lulusan SMK Pariwisata di Industri Pariwisata Jasa Boga

Utama, Made Suyana. 2006. Pengaruh Perkembangan pariwisata terhadap Kinerja Perekonomian dan Perubahan Struktur Ekonomi serta Kesejahteraan Masyarakat di Provinsi Bali. Disertasi Universitas Airlangga.

Kerebungu, Ferdinand. 2008. Pengembangan Industri Pariwisata Budaya

dalam Meningkatkan Pendapatan Asli Daerah (PAD) Kota Manado. Jurnal Manajemen no. 6 volume 1, April 2008.

Rahmini, Noor. 2011. Potensi Pendukung Pengembangan Kegiatan Wisata dan Permasalahannya dalam Upaya Pengembangan Ekonomi Lokal di Kabupaten Kotabaru Kalimantan Selatan. Jurnal Al'Um vol. 48 no.2 April 2011 hal. 1-8.

Suhand. 2006. EXECUTIVE SUMMARY Background Study dalam Rangka Penyusunan Rencana Pembangunan Jangka Menengah Nasional Tahun 2010 – 2014 di Bidang Pariwisata

BAB V

PERAN PEMERINTAH DAN DUNIA USAHA DALAM PENYIAPAN TENAGA KERJA PARIWISATA DI KABUPATEN CIAMIS

Makmuri Sukarno

5.1. Pengantar : Peran Pemerintah Dan Dunia Usaha Dalam Kebijakan Pendidikan/Pelatihan Tenaga Kerja

Secara ideal *Peran pemerintah dan dunia usaha dan bahkan komunitas seharusnya terlibat dalam* kebijakan pendidikan/pelatihan tenaga kerja pariwisata secara sinergis. Kendati telah diupayakan agar ketiga pihak melakukan sinergitas dalam membangun kebijakan pendidikan dan pelatihan tenaga kerja yang relevan secara kuantitatif dan kualitatif, namun demikian dalam kenyataannya sinergitas tersebut masih lemah dan nampak masih mengandalkan peran pemerintah.

Peran dunia usaha dan apalagi peran masyarakat masih sangat lemah. Halk ini dapat dimengerti, mengingat kegiatan merumuskan kebijakan pendidikan dan pelatihan tenaga kerja adalah kegiatan yang masih dianggap mahal dan tidak memberikan keuntungan yang segera (*quick yielding*) dan bahkan pelaksanaan pendidikan dan pelatihan tenaga kerja oleh pihak swasta pelaku pariwisata, pada umumnya masih belum dianggap sebagai –investasi yang menguntungkan–melainkan sebagai kegiatan yang “merugi”.

5.1.1. Peran Pemerintah

Oleh karena itu pemerintah secara berjenjang merupakan pihak stakeholder utama yang berperan, baik dalam bentuk

“steering” yaitu membuat regulasi, maupun dalam bentuk “rowing” yaitu pengayuh atau aktor utama dalam merencanakan dan bahkan melaksanakan pendidikan dan pelatihan tenaga kerja pariwisata. Lebih dari itu pemerintah juga dituntut untuk berperan dalam pengembangan mitra kerja yaitu membina organisasi-organisasi dunia usaha di bidang pariwisata yang telah ada, seperti asosiasi pengusaha hotel dan restoran, tour dan travel, termasuk asosiasi pemandu wisata dan “menciptakan” mitra di masyarakat, seperti Kompepar (Komunitas Peduli Pariwisata). Pengembangan kedua mitra kerja ini penting bagi upaya pemerintah untuk mensosialisasikan regulasi, problem, perencanaan serta capaian agar peran “steering” pemerintah berjalan lancar dan agar peran “rowing” pemerintah secara bertahap dapat dibagi bebannya secara vertikal yaitu ke jenjang pemerintah yang lebih rendah ke samping yaitu dengan dunia usaha dan komunitas pariwisata.

Peran “steering” (regulatif) dari Pemerintah dalam kebijakan pendidikan dan pelatihan tenaga kerja pariwisata antara lain adalah membuat pertama, klasifikasi tenaga kerja pariwisata berdasarkan jenis dan jenjang beserta kualifikasi pendidikan dan pelatihannya. Kedua, klasifikasi jenis dan jenjang pendidikan dan pelatihan tenaga kerja beserta lembaga atau pihak yang berkewajiban melaksanakannya berikut reward dan punishmentnya. Sedangkan peran “rowing” pemerintah di dalamnya adalah menyelenggarakan dan melaksanakan pendidikan/pelatihan sesuai jalur, jenis dan jenjangnya. Peran regulatif ini dimainkan oleh Pemerintah Pusat. Sedangkan peran rowing lebih terbagi secara berjenjang, misalnya pendidikan dan pelatihan tingkat tinggi seperti Sekolah Tinggi Pariwisata dilakukan oleh Pemerintah Pusat, pendidikan dan pelatihan tingkat menengah semisal SMK oleh Pemerintah Provinsi beserta kabupaten, sedangkan tingkat rendah seperti tenaga kebersihan, polisi pamong praja untuk ketertiban dan bay-watch untuk menjaga keselamatan pengunjung pantai banyak dilakukan oleh Pemerintah Kabupaten beserta Kepolisian dan Basarnas.

Secara kongkrit peran rowing pemerintah dalam perencanaan pendidikan dan pelatihan nampak pada penentuan kurikulum, pelaksana dan pendanaan pendidikan dan pelatihan menurut jalur, jenjang dan jumlah siswanya, berikut target luaran dan tempatannya dalam jangka pendek, menengah dan panjang. Namun demikian, peran tersebut belum dilaksanakan sinergis dengan mitranya, yaitu dunia usaha dan masyarakat. Dunia usaha dan masyarakat belum terlibat secara maksimal dalam manajemen tenaga kerja pariwisata, padahal seharusnya kedua pihak tersebut diikutkan dalam perencanaan sampai dengan evaluasi tenaga kerja di sektor pariwisata tersebut. Peran pemerintah daerah atau provinsi untuk melatih tenaga kerja di lingkungannya sendiri, seperti Dinas Kepariwisata, pun masih sangat terbatas, misalnya hanya melalui penataran atau mengikutsertakan dalam seminar atau lokakarya yang diselenggarakan oleh Pusat atau provinsi, dengan jumlah tenaga dinas yang sangat terbatas, atau studi banding ke Yogya, Bali dst.

5.1.2. Peran Dunia Usaha

Peran dunia usaha dalam pendidikan dan pelatihan tenaga kerja pariwisata nampak lebih mengandalkan kemandirian yaitu on-the-job training yang kurang terstruktur dan bersifat informal. Sebenarnya pihak dunia usaha dan asosiasi pekerja pariwisata pada umumnya menyambut baik pendidikan dan pelatihan tenaga kerja yang bersifat non-formal apalagi formal jika terdapat tawaran kesempatan untuk itu oleh pemerintah. Pelatihan yang ditawarkan oleh UN WTO untuk melatih komunitas untuk mengembangkan daerah tujuan wisata berwawasan lingkungan, misalnya, yaitu segera setelah Pangandaran ditetapkan sebagai daerah tujuan wisata bertaraf nasional, telah disambut dan dilaksanakan dengan baik. Namun demikian pada umumnya tawaran pendidikan dan pelatihan dari pihak pemerintah atau pun pihak lain jarang terjadi. Jika terdapat tawaran, menurut sementara pihak perhotelan, cenderung bersifat projek dari atas, kurang sesuai dengan kebutuhan nyata di lapangan,

dan dunia usaha hanya bersifat menerima atau “ketempatan projek” tersebut.

Padahal bagi pihak pengusaha, pendidikan dan pelatihan tenaga kerja pariwisata adalah lebih sebagai kewajiban pemerintah untuk menyaring usulan dari bawah sebagai ‘imbal balik’ terhadap pajak yang telah diberikan oleh dunia usaha. Sementara peran pemerintah seperti itu belum nampak, pihak asosiasi dunia usaha dan organisasi pekerja pariwisata sendiri belum mampu menyelenggarakan pendidikan dan pelatihan secara mandiri.

Menurut sementara pihak di dunia usaha, khususnya pihak PHRI, on-the-job training secara informal itu merupakan kondisi yang sebenarnya memprihatinkan, mengingat bahwa kabupaten ini, dan kabupaten baru yang segera lahir, mengandalkan pendapatan daerahnya dari usaha pariwisata. Namun demikian, kendati beberapa anggota PHRI merasa perlu meningkatkan kualitas sdmnya, data base tentang jumlah dan peringkat/kualifikasi hotel dan restoran berikut tenaga kerjanya pun belum tersedia. Di samping itu, nampak pula bahwa variasi *rating* atau klasemen hotel dan restoran berikut target konsumennya agaknya akan menimbulkan perbedaan pendapat tentang urgensi pelatihan, bahkan jika terdapat kesepakatan bahwa pelatihan merupakan hal yang urgen, diperkirakan mereka pun akan cenderung sulit menemukan kesepakatan menyangkut jenis pelatihan apa yang diperlukan. Masalah ketidak-epakatan tarif kamar atau tarif makanan saja, yang melibatkan beberapa hotel atau restoran dianggap melakukan “aji mumpung liburan” sampai sekarang masih belum selesai.

Salah satu penyebab utamanya adalah lemahnya komunikasi antar anggota PHRI, mengingat sebagian besar pemilik hotel dan restoran yang mempunyai banyak tenaga kerja berdomisili di luar daerah, utamanya Bandung dan Jakarta. Penyebab yang lain adalah sebagian hotel dan restoran, apalagi yang kecil-kecil yang mendekati sektor informal, merasa bukan anggota PHRI. Selain itu, sifat

wisatawan yang bersifat musiman (padat hanya di musim liburan) yang dianggap cenderung memahami “kondisi layanan darurat” di perhotelan dan restoran di musim liburan nampaknya mendorong kebanyakan hotel dan restoran lebih memilih tenaga kerja “pocokan” sebagai “*seasonal workers*” –sedikit saja tenaga tetap --untuk memenuhi kebutuhan tenaga kerjanya dan memandang pendidikan dan latihan adalah perlu tetapi sebagai kebutuhan yang belum mendesak.

Peran dunia usaha, khususnya investor besar dari luar, dalam hal pendidikan dan pelatihan tenaga kerja, justru nampak ketika akan berinvestasi ke Ciamis mereka telah melatih secara on-the-job training pada usaha pariwisatanya di luar Ciamis, umumnya dari kota-kota besar atau tujuan wisata yang sudah besar, kemudian membawa masuk tenaga kerja yang telah terlatih itu ke Ciamis. Ini jelas di luar pengetahuan pemerintah dan sering tidak dikordinasikan dengan Pemerintah Daerah dalam hal rekrutmentnya. Tenaga kerja yang masuk dari tipe lingkungan wisata yang umumnya lebih tertata ini berbeda sekali dengan tenaga kerja in-migran tipe lain, yaitu yang didatangkan oleh “investor” sektor-sektor informal seperti PKL, yang nampak kurang terdidik dan kurang terampil dan “hanya” berbekal tekad mengadu nasib di Ciamis. Perpaduan dari dua tipe inilah yang mengisi wisata Ciamis yang tumbuh dengan ekstensifikasi dan deversifikasi objek tujuan wisata.

5.1.3. Peran Kelompok Masyarakat

Cukup banyak kelompok masyarakat yang terlibat dalam pertumbuhan wisata di Ciamis. Kelompok-kelompok masyarakat yang terlibat pariwisata itu sebagian dibentuk dari atas, seperti Kompepar, dan sebagian tumbuh dari bawah, kelompok pemuda yang melayani wisata rohani di Situ Lengkong di Panjalu, misalnya. Sekarang kelompok yang tumbuh dari bawah ini pun dibina dalam wadah Kompepar juga. Kendati wadah mereka nampak tunggal,

namun demikian oleh karena objek dan layanan yang dituntut jenisnya berbeda, maka perannya masing-masing berbeda dalam pendidikan/pelatihan.

Kompepar di Pangandaran misalnya, lebih berfungsi untuk sosialisasi “atas ke bawah” dan komunikasi ke “samping” antara dunia usaha besar seperti perhotelan –sebagian besar menginginkan pantai yang terbebas dari PKL seperti yang ditentukan oleh Perda dan PKL yang meminta lahan, antara lain yang menginginkan pantai sebagai lapak dagangannya. Peran pendidikan dan pelatihan oleh Kompepar di Pangandaran antara lain penyadaran kepada semua pelaku, terutama yang kehidupan nafkahnya terlibat wisata, tentang arti penting keindahan, ketertiban dan keamanan objek wisata agar wisatawan kelak datang kembali dengan jumlah yang lebih besar. Pelatihan yang dilakukan antara lain tentang praktek-praktek kebersihan, ketertiban dan keamanan dari masing-masing bagian yang bertugas di masing-masing satuan wilayah/blok.

Peran Kompepar di Pangandaran ini nampak berbeda dalam pendidikan dan pelatihan dengan Kompepar di Situ Lengkong misalnya. Kompepar di Situ Lengkong nampak lebih mempunyai otoritas untuk mendidik (memberi pengertian) dan mengatur PKL yang tumbuh. Otoritas ini dapat dimengerti, mengingat bahwa inti dari Kompepar di Situ Lengkong adalah kelompok swadaya dari pemuda di bawah Desa setempat yang memang sejak awal seakan-akan membantu juru-kunci makam Sang Hyang Boros Ngora mengantar penziarah melakukan prosesi, di objek utama wisata rohani itu. Suasana batin yang berbeda dengan objek di Pangandaran yang menekankan “entertainment” dan kebebasan pengunjung dan para anggota kelompoknya bersaing “setara” dalam mengejar “coint”. Wisata yang berpuncak pada proses ziarah yang menuntut ketertiban kekhusukan di Situ Lengkong itu, di mana tokoh penting dianggap menjadi perantara dengan dunia gaib mempunyai posisi puncak yang dapat mengkonsolidasi strata tenaga kerja dengan

kepala desa yang membawahi kelompok pemuda yang mengisi Kompepar di situ.

Kendati pelatihan tenaga kerja diperlukan, namun bukanlah untuk tenaga inti. Tenaga inti yaitu pendamping para penziarah berdo'a adalah tenaga lokal yang secara tradisional tersedia di sekitar lokasi. Nampaknya pemerintah tidak diperlukan untuk melatih tenaga inti yang tumbuh dari tradisi tersebut. Tenaga kerja lain yang terlibat adalah utamanya para pengayuh perahu yang mengantar penziarah ke makam yang berada di tengah danau, atau penjaga ketertiban seperti parkir kendaraan, petugas tiket dan pelaku kebersihan, namun demikian keperluannya akan pelatihan nampaknya kurang mendesak, mengingat kebutuhan akan "kesederhanaan" nampaknya tetap perlu dijaga untuk mendukung suasana kegaiban tersebut.

5.2. Peran Pemerintah Dan Dunia Usaha Dalam Penselarasan Antara Pendidikan Tenaga Kerja Dan Kebutuhan Ketrampilan Dunia Kerja

5.2.1. Peran pemerintah.

Seharusnya, peran Pemerintah Daerah lebih konkrit dan kontekstual sesuai dengan rencana kebutuhan tenaga kerja untuk pengembangan pariwisata di daerah. Namun demikian, agaknya peran itu, di Kabupaten Ciamis khususnya, belum secara maksimal sesuai dengan tuntutan kebutuhan nyata daerah dalam jangka pendek.

Hal ini terjadi oleh karena beberapa hambatan:

Pertama, seperti terjadi di kabupaten lain, secara umum pelaksanaan otonomi daerah di bidang pendidikan agar lulusan pendidikan di daerah lebih sesuai dengan kebutuhan akan tenaga kerja di daerah, khususnya kebutuhan tenaga kerja untuk pengembangan pariwisatanya yang khas, masih terbatas.

Kedua, kendati Kabupaten Ciamis telah melaksanakan pendidikan formal yang telah menjurus ke arah sdm yang cocok untuk kepariwisataan (melalui satu SMK Kejuruan yang di dalamnya terdapat jurusan yang langsung dapat mendukung pengembangan pariwisata sesuai dengan perencanaan pendidikan tenaga kerja pariwisata di daerah), namun pada kenyataannya oleh karena alasan sosial budaya, animo orang tua dan siswa terhadap jurusan tersebut lemah, serta lulusannya pada umumnya mencari kerja keluar daerah, sehingga pelaksanaan pendidikan itu kurang memenuhi (target) pengadaan tenaga kerja pariwisata di daerah. Oleh karena itu pemerintah daerah cenderung menyerahkan kepada “pasar” dalam hal pemenuhan kebutuhan tenaga kerja pariwisata.

Ketiga, sementara itu, arus masuk pencari kerja yang besar dari luar Ciamis ke pasar kerja pariwisata di Ciamis sebagian besar kualitasnya kurang sesuai dengan yang direncanakan, bahkan menimbulkan ketegangan dengan warga Ciamis sendiri karena perebutan kesempatan kerja yang terjadi, --antara lain antara “penduduk asli” dengan pendatang. Ekstensifikasi sektor informal yang dilakukan terutama oleh para pendatang ini jauh lebih besar daripada kemampuan pemerintah daerah untuk melakukan intensifikasi (peningkatan kualitas al ketrampilan tenaga kerja pariwisata). Sehingga, dengan kemauan dan kemampuan yang terbatas, Pemda sulit untuk melakukan pendidikan dan pelatihan yang memadai, bahkan untuk memberikan kesempatan “lahan” kerja secara adil bagi warga setempat dan pendatang yang berkecimpung atau terlibat dalam kepariwisataan.

Keempat, sebagian daerah tujuan wisata yaitu Pangandaran, telah ditingkatkan statusnya dari daerah tujuan wisata skala provinsi yang menempatkan pemerintah Kabupaten dalam peran sentral, menjadi daerah tujuan wisata berskala nasional yang menempatkan provinsi sebagai mitra utama. Upaya intensifikasi Pangandaran sebagai daerah tujuan wisata ini telah menimbulkan masalah

kordinasi eksternal yaitu dengan Pemerintah Provinsi yang lebih intens.

Kelima, dan merupakan hambatan terpenting, bahwa secara umum sektor pariwisata di Ciamis adalah sektor yang berperan “menyusui” sektor-sektor yang lain, sehingga pendapatan yang diperoleh sektor ini tidak dapat secara maksimal di-reinvestasi untuk mengembangkan sektor ini sendiri. Namun demikian, arus masuk dari pendapatan sektor ini bahkan nampak terhambat oleh proses pemisahan Pangandaran sebagai Kabupaten baru yang menyebabkan pihak dunia usaha (hotel dan restoran) di Pangandaran sebagai sumber paling signifikan pada pendapatan daerah nampak enggan berkontribusi secara maksimal (disebutkan oleh seorang pengurus PHRI, pajak hotel yang masuk hanya sekitar 40 sd 60 persen). Kabupaten induk sebagai pihak yang – di samping banyak mengalokasikan pajak dan retribusi itu ke sektor lain, juga mengembangkan destinasi wisata yang “baru” yang justru dianggap pesaing oleh pihak-pihak di Pangandaran karena mendistribusikan arus wisatawan yang merugikan mereka.

Keenam, Pemerintah Kabupaten Ciamis berada dalam transisi: dari keadaan yang semula mengandalkan pendapatan daerahnya dari Ciamis Selatan (dalam setahun menyumbang sekitar 16 milyar rupiah, *Pikiran Rakyat*, 7 April 2011, atau sekitar 70 persen Pendapatan Asli Daerah (PAD) Kabupaten Ciamis, *Pikiran Rakyat* 23 Mei 2012) ke keadaan baru: Yaitu mengandalkan pariwisata di Ciamis Utara, yang potensinya beragam dan menuntut diversifikasi jenis tujuan wisata yang pengembangannya menuntut prasyarat –termasuk prasyarat SDM berikut kebijakan pendidikan dan pelatihannya, yang berbeda. Misalnya, sekarang Pemerintah Daerah sedang mengembangkan wisata budaya sejarah di beberapa tempat dan wisata religi antara lain di Situ Lengkong.

Keenam hal tersebut di atas nampak telah merepotkan pengembangan peran Pemerintah Kabupaten Ciamis dalam

menselaraskan pendidikan yang telah diperoleh tenaga kerja *dengan* tuntutan kebutuhan ketrampilan yang nyata di dunia pariwisata di daerah.

5.2.2. Peran Dunia Usaha

Beberapa hal tersebut di atas melahirkan kesenjangan yang lebar antara tingkat pendidikan yang telah diperoleh dengan tingkat ketrampilan nyata yang dituntut dunia kerja pariwisata di daerah, yang merupakan tantangan besar bagi pengembangan kualitas layanan maupun upaya pelestarian keindahan alam sebagai objek wisata. Tantangan ini disadari oleh dunia usaha besar (PHRI) namun nampak kurang disadari oleh pelaku sektor informal. Ini mudah dimengerti mengingat dunia usaha besar berinvestasi jangka panjang dengan orientasi intensifikasi, sementara sektor informal yang lebih berorientasi jangka pendek untuk menanggung keuntungan segera, sebagai sektor bersifat relatif *free entry* dan pelakunya lebih bersifat *easy come easy go*.

Kepentingan dunia usaha besar (baik swasta maupun pemerintah) berinvestasi jangka panjang dengan orientasi intensifikasi inilah yang menjadi pendorong upaya pendidikan dan pelatihan tenaga kerja pariwisata setempat. *Pertama*, ke dalam, yaitu upaya pendidikan dan pelatihan tenaga kerjanya di dalam lingkup usahanya sendiri dan *kedua*, keluar yaitu pendidikan dan pelatihan pelaku usaha dan tenaga kerja terkait di sektor informal, antara lain melalui wadah Kompepar. Upaya keluar ini bukanlah tanpa kepentingan untuk mendapat keuntungan, melainkan justru kepentingannya sendiri meraup keuntungan itulah yang menjadi motif utamanya. Suatu contoh: Pelaku sektor informal di depan hotel-hotel besar di pantai Pengandaran akan berebut lahan ke semua pantai, jalan-jalan dan gang-gang, tidak bersih, menjadi sarang narkoba dst serta terutama akan menutupi pemandangan indah “beach view” yang menjadi icon dan coin bagi pos *ticketing*

pemerintah dan hotel-hotel tersebut, apabila pelaku sektor informal itu tidak “dididik dan dilatih”.

Melalui Kompepar para pelaku sektor informal di pantai itu “dididik dan dilatih”: Mereka disadarkan oleh Dinas Pariwisata tentang adanya Perda RTRW yang menekankan bahwa seharusnya mereka keluar dari pantai, mereka tidak berhak di tempat itu. Di samping itu mereka juga “dididik sadar wisata” dengan cara lain oleh “pihak lain”, yaitu dipungut iuran oleh kelompok pemuda bergaya ala paramiliter berlingkup Jawa Barat untuk melatih petugas dan menjamin keamanan di lingkungannya. Para pelaku sektor informal dilatih kebersihan dan disiplin lingkungan oleh ketua kelompoknya sendiri yang dikordinasikan oleh Kompepar. Melalui Kompepar bekerjasama dengan Basarnas, pemuda penjaga pantai juga dilatih ketrampilan profesi “bay watching”. Pelatihan yang serupa tetapi resmi untuk peningkatan kualitas tenaga kerja pariwisata juga dilakukan oleh Dinas Pariwisata di tempat lain, seperti di Batu Karas dan Cukang Taneuh (Green Canyon) di Kecamatan Cijulang.

Kedalam, pendidikan dan pelatihan untuk mengurangi kesenjangan antara pendidikan tenaga kerja dan tuntutan ketrampilan di dunia pariwisata tersebut lebih banyak dengan model *on-the-job-training* secara in-formal yang diupayakan sendiri-sendiri secara internal. *Learning by doing* atau *ora et labora* nampaknya menjadi semacam solusi internal untuk meningkatkan kualitas tenaga kerja pariwisatanya, karena pelatihan yang dilakukan atau dikordinasikan oleh Pemda lemah, sehingga pelatihan internal ini kurang terprogram dalam manajemen tenaga kerja di daerah. *On-the-job-training* biasanya dengan modus rotasi: masing-masing pekerja hotel misalnya, ditugaskan mendampingi atau dimagangkan ke senior di bidang lain (kadang-kadang di hotel “induk”nya di tempat lain) agar pengetahuan dan ketrampilan pekerja itu meluas ke bidang lain, untuk pada gilirannya melalui rotasi ke pekerjaan lain,

pengetahuannya yang telah meluas akan memperoleh pendalamannya.

Hasil yang diharapkan antara lain adalah setiap orang mempunyai ketrampilan ganda, sebagai berkemampuan “*all in one*”. Modus rotasi pekerja ini, sebagai pendidikan dan pelatihan, merupakan strategi yang dianggap tepat untuk menciptakan masing-masing tenaga kerja relatif berkualitas dan mampu mengambil alih *job* pekerja lain manakala pekerja terakhir ini berhalangan. Strategi ini nampaknya untuk merespon kelangkaan tawaran pendidikan dan pelatihan oleh Pemerintah dan untuk merespon fluktuasi kunjungan wisatawan yang bersifat musiman. Pada waktu “*pick seasons*”, irama kerja yang padat dan cepat sering menuntut masing-masing pekerja untuk melayani apa pun dari jenis-jenis kebutuhan layanan hotel untuk wisatawan yang datang tanpa harus menunggu selesainya pekerja lain yang sedang memberikan layanan lain kepada pengunjung lainnya.

5.3. Peran Pemerintah Dan Dunia Usaha Dalam Pengembangan Kesempatan Kerja

Pemerintah Daerah, khususnya Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Kabupaten Ciamis, seperti nampak pada Visi dan Misinya, tidak secara eksplisit menyebut penyerapan tenaga kerja sebagai misinya. Visinya adalah : “terwujudnya kebudayaan dan pariwisata Kabupaten Ciamis yang maju dan mandiri”. Sedangkan Misinya adalah:

1. Mendorong Peningkatan mutu dan inovasi terhadap produk pariwisata, seni dan budaya daerah, system pelayanan, manajemen dan kualitas destinasi pariwisata
2. Mempromosikan dan mewujudkan iklim investasi kepariwisataaan yang kondusif dengan menciptakan system

kerjasama dibidang pariwisata dengan berbagai pihak baik di dalam maupun luar negeri.

3. Meningkatkan kualitas Sumber Daya Manusia (SDM) pelaku Kepariwisataan
4. Meningkatkan kesadaran akan pentingnya nilai-nilai sejarah dan terpeliharanya berbagai paninggalan budaya.
5. Meningkatkan pembinaan Group Seni, Budaya dan Sastra sebagai daya tarik yang memiliki moral etika, inovatif, mandiri dan berestetika tinggi
6. Mengembangkan industri pariwisata untuk meningkatkan Pendapatan Asli Daerah dan Masyarakat.
7. Mengembangkan jaringan kemitraan dalam kepariwisataan.

Di tengah narasi yang tidak menyebut secara eksplisit penyerapan tenaga kerja sebagai misi Dinasnya itu, tidak dapat dipungkiri bahwa Pemerintah berperan penting dalam pembukaan lapangan kerja yang dapat meningkatkan penyerapan tenaga kerja pariwisata. Lapangan kerja yang tersedia itu dibuka melalui berbagai kegiatan: baik di dalam birokrasi maupun di luar birokrasi, dari kegiatan *to promote* sampai dengan *to comfort*, dari pembangunan *software* sampai dengan *hardware*, dari pengembangan SDM sampai dengan sarana fisik dan dari kegiatan yang bersifat diversifikasi, ekstensifikasi ke intensifikasi layanan /produk pariwisata, serta dari yang bersifat *direct* maupun *in-direct* dalam membuka kesempatan kerja.

Kendati secara resmi dinyatakan tenaga kerja yang terserap di sektor pariwisata di Kabupaten Ciamis sangat terbatas, namun demikian, tenaga kerja yang terlibat agaknya jauh lebih besar, karena adanya tenaga kerja yang bersifat seasonal atau musiman. Sebagai contoh, selama musim liburan sekolah, yaitu selama Juni 2012 saja, sebanyak 27.364 wisatawan mengunjungi kawasan wisata di

Kabupaten Ciamis bagian selatan, yakni Pantai Batukaras, Green Canyon, dan Pantai Batuhiu (blogspot.com). Maka dari pengunjung sebesar itu ke satu Kecamatan (Cijulang) saja, dibutuhkan banyak tenaga kerja kepariwisataan untuk melayaninya.

Contoh di atas menunjukkan peran Pemerintah, dunia usaha dan masyarakat setempat. Peran pemerintah sangat nyata dalam upaya ekstensifikasi objek wisata alam, yang semula hanya bertumpu pada kawasan sekitar pantai Pengandaran dan Pananjung. Upaya ekstensifikasi objek wisata alam ke tempat-tempat tujuan yang baru tersebut sangat ditentukan oleh peran Pemerintah, baik Provinsi maupun Kabupaten, terutama dalam mengadakan pengaturan tata-ruang, promosi, pembangunan sarana prasarana jalan dan transportasi maupun sarana umum lainnya, seperti tempat parkir, WC dan toilet, serta *ticketing* dan pengamanan untuk kenyamanan pengunjung.

Peran pemerintah dalam pengembangan kesempatan kerja sejalan dengan pengembangan *public works dan public amenities*. Demikian pula dalam upaya melakukan diversifikasi daerah tujuan wisata, utamanya pengembangan wisata non-alam di Ciamis Utara, seperti daerah tujuan wisata budaya/purbakala dan wisata rohani/spiritual, Pemerintah Daerah terutama, mengadakan pengaturan tata-ruang, promosi, pembangunan sarana prasarana jalan dan transportasi maupun sarana umum lainnya, seperti tempat parkir, WC dan toilet, serta pengamanan untuk kenyamanan pengunjung. Dari kegiatan-kegiatan promosi sampai dengan kegiatan pengamanan untuk kenyamanan wisatawan tersebut terbuka banyak kesempatan kerja. Tenaga kerja yang terlibat dalam kegiatan tersebut sebagian terlibat langsung kegiatan kepariwisataan sebagai profesi, sedangkan sebagian lainnya tidak terlibat secara langsung.

Menurut Kepala Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Kabupaten Ciamis, Sobar Sugema, pihaknya terus melakukan sejumlah penataan di wilayah obyek wisata yang berada di Ciamis Selatan, di samping

penataan obyek wisata yang wilayah Ciamis utara. "Untuk meningkatkan PAD sektor wisata di wilayah utara" menurutnya, "titik utama penataan adalah obyek wisata Karang Kamulyan dan Situ Lengkong yang tepat berada di Panjalu,". Untuk itu pemerintah daerah juga menawarkan berbagai peluang kepada pihak ketiga, misalnya dengan memberikan kesempatan bagi pihak ketiga untuk ikut andil dalam menyediakan wahana-wahana bermain (Genjot PAD, *InilahJabar.com*).

Harapan kepala Dinas tadi juga mengisyaratkan bagaimana dunia usaha, di sektor formal terutama, dapat berperan dalam intensifikasi pengembangan objek wisata, sehingga dapat membuka kesempatan kerja baru. Pemerintah daerah bersama pihak swasta yang relatif besar dapat berperan penting dalam memperkuat daya tarik suatu objek wisata, yang pada gilirannya sektor informal membuka usaha membuka kesempatan kerja yang relatif terjangkau oleh berbagai tingkat ketrampilan di tempat itu. Peran dunia usaha kecil dan informal ini cenderung berperan menjadi "pengikut" dalam membuka lapangan kerja, setelah pihak pemerintah dan dunia usaha yang relatif besar berhasil membuka kawasan sebagai objek wisata yang baru dan mendatangkan banyak wisatawan. Peran dunia usaha sektor informal ini dapat membuka peluang kerja sedemikian rupa sehingga kesempatan kerja dan lingkungan wisata dapat mencapai titik jenuh dan kumuh. Suatu titik yang biasanya diikuti oleh turunnya jumlah wisatawan yang diikuti melemahnya kesempatan kerja di daerah tujuan wisata tersebut.

Daftar Pustaka

Genjot PAD, Pemkab Tata Objek Wisata Ciamis Utara, Inilah.com.
23 Mei 2012.

BAB VI

PERAN PEMERINTAH DAN DUNIA USAHA DALAM PENDIDIKAN PELATIHAN TENAGA KERJA INDUSTRI JASA PARIWISATA DI PROVINSI NUSA TENGGARA BARAT

Titik Handayani

6.1. Pengantar

Sebagaimana telah dikemukakan sebelumnya bahwa Provinsi Nusa Tenggara Barat yang mendapat julukan "Segitiga Emas Pariwisata Indonesia", karena terletak antara Pulau Bali, Komodo dan Toraja yang sangat terkenal keindahan dan budayanya mempunyai posisi strategis. Dengan demikian pariwisata merupakan sektor unggulan bagi pembangunan perekonomian provinsi NTB sejalan dengan tema pembangunan koridor ekonomi yang ditetapkan dalam MP3EI. Untuk itu, maka peningkatan kualitas SDM / tenaga kerja industri jasa pariwisata merupakan kebijakan yang sangat strategis bahkan mendesak untuk dilakukan. Hal itu mengingat bahwa komponen utama produk pariwisata adalah jasa, maka unsur tenaga kerja sangat dominan. Dengan demikian, masalah penyediaan, pembinaan serta peningkatan kualitas tenaga kerja yang kompeten dalam bidang industry jasa pariwisata perlu mendapat perhatian utama. Di samping itu, sektor pariwisata merupakan sektor yang berkaitan erat dengan globalisasi yang diwarnai dengan semakin ketatnya persaingan dan tiadanya batas antar negara (*borderless nation*), sehingga diperlukan SDM yang mempunyai keunggulan komparatif (*comparative advantage*) maupun berdaya

saing (*competitive advantage*) baik di tingkat nasional maupun internasional.

Sementara daya saing SDM pariwisata Indonesia masih relatif rendah jika dibandingkan dengan negara-negara tetangga. Masih rendahnya daya saing tersebut dapat dilihat dari ketimpangan antara proporsi SDM pada level operasional dibandingkan dengan SDM pada level manajemen, pemikir maupun perencana. Kondisi ini disebabkan pendidikan dan keterampilan yang diberikan di sekolah-sekolah pariwisata dari tingkat SMK sampai dengan Diploma atau Program Setara Diploma lebih memprioritaskan pada pendidikan dan pelatihan praktis (*practical skills*) untuk SDM pariwisata di tingkat pelaksana (*practical workers*), dan kurang memberi perhatian pada pembekalan keilmuan yang dapat mempersiapkan SDM berkompentensi tinggi (Bappenas, 2009).

Selain permasalahan di atas, juga terdapat keterbatasan kemampuan aparatur pemerintah bidang pariwisata disebabkan oleh minimnya pengetahuan kepariwisataan dan sering terjadinya perpindahan aparatur. Sedangkan tingkat profesionalisme tenaga kerja perencana, manajerial sampai dengan *front liners* yang berhubungan langsung dengan wisatawan sangat ditentukan oleh kualitas dari pendidikan, yang pada umumnya (1) belum memiliki sarana dan prasarana yang memadai untuk menghasilkan SDM dengan kompetensi tinggi, (2) belum terdapat kurikulum yang berbasis kompetensi global serta (3) belum terdapat standar kompetensi. Ditambah lagi adanya penempatan SDM pariwisata yang tidak sesuai dengan kebutuhan. Pemahaman dan persepsi masyarakat tentang kepariwisataan dengan segala implikasinya masih sangat terbatas. Kondisi permasalahan tersebut turut memberikan andil pada lemahnya daya saing SDM pariwisata secara nasional. Di sisi lain, dalam era globalisasi, persaingan SDM semakin ketat, menuntut kualitas dan kuantitas serta profesionalisme SDM pariwisata berbasis kompetensi dan berstandar internasional

perlu terus ditingkatkan. (Kementerian Kebudayaan dan Pariwisata, 2010)

Tulisan pada bagian ini akan mengemukakan bahasan tentang peran stakeholder baik pemerintah, maupun dunia usaha dan masyarakat dalam pendidikan dan pelatihan tenaga kerja pariwisata di Provinsi NTB pada umumnya dan khususnya di lokasi pusat unggulan pariwisata di NTB yaitu pusat wisata – tiga Gili (Gili Trawangan, Gili Meno dan Gili Air) di Kabupaten Lombok Utara, kawasan wisata Senggigi di Lombok Barat dan pusat pengembangan Kawasan Ekonomi Khusus (KEK) – Mandalika Resort di Lombok Tengah. Bahasan akan dimulai dari tataran makro di tingkat nasional, propinsi dan tataran mikro , tingkat kabupaten serta kasus-kasus mikro pada uinstitusi pendidikan dan pelatihan. Analisa akan dikaitkan dengan peran stakeholder utama yaitu pemerintah, pihak swasta dan masyarakat. Secara normatif, ketiga stakeholder tersebut, merupakan pilar penting dalam peningkatan kualitas tenaga kerja industri jasa pariwisata sehingga saling bersinergi. Akan tetapi dalam implementasinya terjadi ketidak-seimbangan peran sehingga terdapat kesenjangan antara industri jasa pariwisata yang mengalami perkembangan lebih cepat dibanding dengan perkembangan tenaga kerja baik dilihat dari segi kuantitas maupun kualitas.

Sebagaimana telah dikemukakan sebelumnya bahwa sumber data tulisan adalah hasil wawancara mendalam dengan nara sumber dari institusi di tingkat provinsi maupun kabupaten (Lombok Utara, Lombok Tengah dan Lombok Barat). Pada tingkat propinsi yaitu Badan Promosi Pariwisata Daerah (BPPD) - NTB, Himpunan Pengusaha Hotel dan Restoran Indonesia (HPHRI) - NTB, *Association of The Indonesian Touser and Travel Agencies* (ASITA) – NTB; Dinas Kebudayaan dan Pariwisata – Propinsi NTB, Dinas Pendidikan Pemuda dan Olah Raga – NTB; Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi – NTB; Akademi Pariwisata – Mataram; Program

Diploma Pariwisata – Fakultas Ekonomi Universitas Mataram (UNRAM), SMK- 4 Jurusan Pariwisata – Mataram; Dinas Pariwisata, Dinas Tenaga Kerja, Dinas pariwisata di tiga Kabupaten yaitu Lombok Barat, Lombok Tengah dan Lombok Utara serta kajian literature serta berbagai dokumen kebijakan yang relevan.

6.2. Peran Dalam Pendidikan dan Pelatihan Tenaga Kerja Industri Jasa Pariwisata

6.2.1. Peran Pemerintah

Peran pemerintah dalam pendidikan dan pelatihan tenaga kerja, sebagaimana dikemukakan dalam UU RI No. 10.Tahun 2009 Tentang Kepariwisataan, pada bagian kesatu mengenai – Pelatihan SDM (Sumber Daya Manusia), Pasal 52 bahwa : “Pemerintah dan Pemerintah Daerah menyelenggarakan pelatihan SDM pariwisata sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan. Selanjutnya pada bagian kedua mengenai standardisasi dan sertifikasi, pada pasal 53 dikemukakan bahwa : (1) Tenaga kerja di bidang kepariwisataan memiliki standar kompetensi dan 2) Standar kompetensi sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilakukan melalui sertifikasi kompetensi yang dilakukan oleh lembaga sertifikasi profesi yang telah mendapat lisensi sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.

Mencermati ketentuan dalam pasal-pasal sebagaimana dikemukakan, maka dalam tataran normatif sesuai dengan peraturan perundangan, peran pemerintah dalam pendidikan dan pelatihan tenaga kerja adalah sebagai :1) regulator; 2) fasilitator dan 3) implementor. Peran regulator adalah mengatur ketentuan terkait dengan peningkatan kualitas SDM pariwisata untuk meningkatkan kompetensi dan daya saing termasuk standardisasi dan sertifikasi. Dalam menentukan regulasi, pemerintah mendapat masukan substansi dari pihak swasta (dunia usaha dan dunia industri) sebagai calon pengguna tenaga kerja. Sementara itu peran pemerintah

sebagai implementator juga tetap berkoordinasi dan bersinergi dengan stakeholder bahkan institusi lain, misalnya dari Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan maupun pihak lain. Dalam rangka sertifikasi kompetensi, pada tataran internasional terdapat kesepakatan hasil Konfrensi Tingkat Tinggi (KTT) ASEAN di Jakarta pada tahun 2011 misalnya telah menyepakati "Profesionalisme SDM Pariwisata", yang tertuang dalam *Mutual Recognition Arrangement (MRA)* bidang Pariwisata kawasan ASEAN. Hal itu dalam upaya mewujudkan *ASEAN Economic Community (AEC)* tahun 2015. MRA merupakan sebuah aturan dalam upaya saling pengakuan terhadap kualifikasi kompetensi tenaga professional pariwisata dari negara-negara ASEAN, yang bertujuan untuk memfasilitasi mobilitas tenaga kerja pariwisata dan saling tukar informasi tentang pengalaman dalam pendidikan dan latihan (Diklat) berbasis kompetensi." Dengan demikian, tenaga kerja bersangkutan memenuhi persyaratan untuk bekerja di salah satu negara anggota ASEAN. Untuk mendapatkan pengakuan tersebut, maka tenaga pariwisata harus memiliki sertifikasi kompetensi pariwisata yang sah dalam suatu jenis pekerjaan di bidang pariwisata. Persyaratan sertifikasi kompetensi ditetapkan *ASEAN Common Competency Standards for Tourism Professional (ACCSTP)*. Lembaga yang menerbitkan sertifikat adalah *Tourism Professional Certification Board (TPCB)* yang dibentuk masing-masing negara ASEAN. Indonesia sendiri telah membentuk TPCB berupa Lembaga Profesional Pariwisata Indonesia (LEPPI) yang dikukuhkan Dirjen Pengembangan Destinasi Pariwisata dan telah didaftar ke sekretariat ASEAN. Di Indonesia telah menerapkan kurikulum yang berlaku dan diakui resmi di kawasan ASEAN, yakni "*ASEAN Common Competency Standard for Tourism Professional*" (ACCSTP). "Kurikulum tersebut, sekitar 80 persen komponennya diusulkan oleh Indonesia sehingga asumsinya kurikulum dapat diterapkan (Kementerian Pariwisata dan Ekonomi Kreatif, 2012).

Pada tataran nasional, pemerintah juga telah menerbitkan Peraturan Pemerintah (PP) No.52 Tahun 2012 tentang Sertifikasi Kompetensi dan Sertifikasi Usaha di Bidang Pariwisata. PP ini merupakan pelaksanaan dari ketentuan Pasal 55 UU No.10 Tahun 2009 Tentang Kepariwisataan, yang didalamnya mengamanatkan pemerintah untuk menyusun sertifikasi kompetensi dan sertifikasi usaha yang bergerak di bidang pariwisata. Sebagaimana dikemukakan oleh nara sumber dari Badan Nasional Sertifikasi Profesi (BNSP) bahwa: “sertifikasi kompetensi di bidang pariwisata bertujuan untuk memberikan pengakuan terhadap kompetensi tenaga kerja, dan sekaligus meningkatkan kualitas dan daya saing tenaga kerja”. Pelaksanaan sertifikasi kompetensi di bidang pariwisata dilakukan oleh Lembaga Sertifikasi Profesi (LSP) bidang pariwisata, yang dilaksanakan pada saat proses, hasil pembelajaran atau hasil pengalaman kerja pada usaha pariwisata. Akan tetapi, untuk Provinsi NTB dengan wilayah yang luas dan perkembangan pariwisata yang semakin pesat sampai saat ini belum memiliki LSP sendiri. Dengan demikian, SDM pariwisata yang akan mendapatkan sertifikasi kompetensi kerja nasional Indonesia (SKKNI) masih ditangani Lembaga Sertifikasi Profesi Pariwisata (LSP) Bali. Kondisi ini merupakan kendala dalam pengembangan tenaga kerja jasa industri pariwisata di NTB, karena terdapat kecenderungan meningkatnya usaha pariwisata dan secara otomatis tenaga kerja yang diserap dan dibutuhkan juga semakin besar, maka pelaku pariwisata yang harus disertifikasi juga semakin meningkat. Oleh karena itu, adanya LSP khusus NTB sangat dibutuhkan saat ini, guna memperlancar proses pengembangan sumber daya manusia pariwisata di NTB.

Berkaitan dengan peran pemerintah dalam pendidikan dan pelatihan tenaga kerja sektor industri dan jasa pariwisata adalah koordinasi antar sektor / kementerian yaitu Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan, Kementerian Tenaga Kerja dan Transmigrasi serta Kementerian Pariwisata dan Industri Kreatif. Secara makro Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan serta jajarannya sampai

dengan tingkat kabupaten/kota berperan menyiapkan tenaga kerja terutama melalui jalur pendidikan formal berjenjang seperti SMK dan Akademi Pariwisata, Program Diploma serta Sekolah Tinggi Pariwisata baik negeri maupun swasta. Kementerian Tenaga Kerja dan Transmigrasi berperan menyiapkan tenaga kerja melalui jalur pendidikan non formal seperti Balai Latihan Kerja (BLK). Di samping itu Kementerian Tenaga Kerja dan Transmigrasi juga berperan dalam menetapkan regulasi berkaitan dengan “Standar Kompetensi Kerja Nasional Indonesia (SKKNI), diantaranya Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi No.Kep.62/MEN/III/2009 – Tentang Penetapan Standar Kompetensi Kerja Nasional Indonesia Bidang Kepemanduan Arung Jeram dan Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi No.Kep.57/MEN/III/2009 – Tentang Penetapan Standar Kompetensi Kerja Nasional Indonesia Bidang Kepemanduan Wisata.

Kementerian Pariwisata dan Ekonomi Kreatif juga menetapkan regulasi terkait dengan pelatihan tenaga kerja yaitu Peraturan Menteri Kebudayaan dan Pariwisata No.PM/07/MKP/2011- Tentang Pedoman Penyelenggaraan Pelatihan Berbasis Kompetensi dalam Bidang Pariwisata. Di samping itu berdasarkan peran kementerian tersebut secara normatif dapat dilihat dari dokumen Renstra Kementerian Kebudayaan dan Pariwisata 2010-2013 bahwa terdapat program pengembangan sumber daya kebudayaan dan pariwisata dengan sasaran : “ Meningkatkan kapasitas sumberdaya pembangunan kebudayaan dan pariwisata “. Program tersebut diturunkan dalam kegiatan prioritas sebagai pelaksanaan penugasan khusus kementerian tahun 2010 - 2014 yang dilaksanakan melalui Program Pengembangan Sumberdaya Kebudayaan dan Pariwisata yaitu : Meningkatkan kapasitas pemerintah dan pemangku kepentingan pariwisata lokal untuk mencapai mutu tingkat pelayanan dan *hospitality management* yang kompetitif di kawasan Asia, dengan cara :

1. Meningkatkan profesionalisme dan daya saing SDM kebudayaan pariwisata.
2. Meningkatkan status pengelolaan Sekolah Tinggi Pariwisata Bandung/Bali dan Akademi Pariwisata Makassar/Medan menjadi Badan Hukum Pendidikan Pemerintah (BHPP).
3. Meningkatkan status kelembagaan dari Sekolah Tinggi menjadi Institut dan Akademi menjadi Sekolah Tinggi.
4. Meningkatkan kualitas pendidikan di Sekolah Tinggi Pariwisata Bandung/Bali dan Akademi Pariwisata Makassar/Medan melalui program akreditasi pendidikan tinggi kepariwisataan.
5. Menyusun kurikulum pengembangan SDM kebudayaan dan pariwisata bagi aparatur pemerintah, industri kebudayaan dan pariwisata dan masyarakat sekitar destinasi pariwisata
6. Pembekalan bidang Kebudayaan dan pariwisata bagi aparatur pemerintah, industri kebudayaan dan pariwisata, serta masyarakat sekitar destinasi pariwisata (Kementerian Kebudayaan dan Pariwisata, 2010).

Mencermati kebijakan program dan kegiatan yang dicanangkan oleh Kementerian Pariwisata di tingkat pusat tersebut, menunjukkan bahwa pengembangan SDM pariwisata termasuk pendidikan dan pelatihan tenaga kerja dapat ditempuh melalui dua jalur yaitu pendidikan formal dan pendidikan non formal. Hal itu juga diimplementasikan di tingkat daerah (provinsi dan kabupaten/kota).

- *Peran pemerintah dalam pendidikan dan pelatihan melalui jalur formal*

Peran pemerintah dalam pendidikan pelatihan tenaga kerja melalui jalur pendidikan formal adalah menyiapkan tenaga kerja baik pada jenjang sekolah dan akademi / perguruan tinggi. Pada jenjang pendidikan menengah atas dalam hal ini adalah SMK jurusan seni dan pariwisata. Dari sebanyak 53 SMK jurusan seni dan pariwisata di NTB, kurang dari separuhnya (25 SMK) yang berstatus negeri. Salah satu SMK Negeri di NTB yang menonjol adalah SMK 4 Mataram yang mempunyai jurusan akomodasi perhotelan dan boga serta jurusan kecantikan, cukup berhasil menyiapkan peserta didik untuk terjun di dunia kerja, bahkan siswa kelas tiga, mayoritas sudah ditunggu dan sudah mendapatkan pekerjaan di hotel-hotel baik berkelas melati maupun hotel bintang seperti Hotel Lombok Raya, bahkan Hotel Santika yang belum selesai dibangun juga sudah memesan tenaga kerja alumni dari sekolah ini. SMK Negeri 4 juga berhasil menjalin kerjasama dengan lembaga pendidikan perhotelan di Belanda dan pada Tahun 2012 ini berencana akan mengirim 3 orang siswa ke Belanda untuk belajar tentang tentang manajemen pariwisata dan perhotelan sehingga bisa menambah wawasan mereka sebelum tamat dari bangku sekolah dan bahkan memperoleh sertifikat ganda, yakni dari perusahaan atau lembaga tempat mereka menimba ilmu dan dari sekolah.

Untuk jenjang pendidikan tinggi, di NTB yang berstatus negeri adalah Program Diploma III – Pariwisata dibawah Fakultas Ekonomi Universitas Mataram yang mulai berdiri pada tahun 2001, mempunyai tiga konsentrasi jurusan yaitu Hotel, Usaha Perjalanan Wisata dan Bina Wisata (Perencanaan Wisata) . Dalam perjalanannya minat masyarakat / siswa terhadap jurusan bina wisata rendah , sehingga tentunya tidak visible lagi dan terpaksa ditutup. Dari ketiga jurusan yang paling banyak peminat adalah jurusan perhotelan, serta lulusannya banyak dicari oleh Hotel - Hotel

Berbintang di NTB seperti Hotel Oberay. Meskipun alumni dari program pariwisata – UNRAM relative mudah mencari pekerjaan, akan tetapi mempunyai kendala terutama terkait dengan sara pendukung untuk praktek masih minim. Hal ini diantaranya diatasi melalui kerjasama – MOU dengan Hotel Sahid Legi dan juga PHRI dan ASITA NTB akan tetapi belum menjawab persoalan. Artinya kebutuhan praktek harus tetap diadakan di kampus. Untuk hal ini sudah mengajukan usulan pada pemerintah – Dirjen Dikti, tetapi belum ada respon.

- *Peran Pemerintah Dalam Pendidikan dan Pelatihan Melalui Jalur Non Formal*

Pendidikan dan pelatihan tenaga kerja industri jasa pariwisata yang dilakukan melalui jalur non formal untuk Provinsi NTB sejalan dengan program – program yang akan dilaksanakan sampai dengan tahun 2013 yang terdiri atas 8 program pokok satu diantaranya berkaitan dengan pendidikan dan pelatihan tenaga kerja yaitu : program pengembangan kemitraan melalui 1) Pengembangan kualitas SDM sektor pariwisata, meliputi Bintek (Bimbingan Teknis) terhadap pramuwisata madya, balawista, bidang perhotelan, biro perjalanan wisata, cinderamata, pengelolaan obyek dan daya tarik wisata, pedagang kaki lima dan sopir taksi; 2). Penyuluhan sadar wisata dan sadar budaya, meliputi penyuluhan sadar wisata bagi masyarakat, pelajar, mahasiswa dan aparatur serta pembinaan kelompok sadar wisata dan penyuluhan kepariwisataan bagi calon TKI sebagaimana dikemukakan dalam Rencana Strategis Dinas Pariwisata dan Kebudayaan Propinsi NTB (2009).

Program – program di atas merupakan program pendidikan dan pelatihan melalui jalur non formal dan diimplementasikan bersama dengan stakeholder lain yaitu pihak swasta / dunia usaha dan masyarakat. Dengan demikian peran pemerintah daerah, dalam hal ini Dinas kebudayaan dan Pariwisata Provinsi NTB berperan

sebagai fasilitator. Di dalam implementasi program Bintek (pembinaan teknis) pramuwisata, bidang perhotelan serta biro perjalanan wisata misalnya pemerintah juga bekerja sama dengan PHRI dan ASITA baik di tingkat provinsi maupun kabupaten/kota. Sementara itu untuk program kegiatan penyuluhan sadar wisata dan sadar budaya untuk Provinsi NTB sebagai daerah dengan masyarakat yang menjunjung tinggi nilai-nilai religius, maka dibentuk forum komunikasi pondok pesantren untuk sosialisasi masyarakat sadar wisata serta minta bantuan pada tuan guru melalui khotbah jum'at yang ber-visi dan disisipkan pesan - pesan tentang pilar-pilar pariwisata atau "sapta pesona" yaitu 1) aman; 2) tertib; 3)bersih; 4)sejuk; 5) indah; 6) ramah dan 7) kenangan, yang kesemuanya sudah ada dalil-dalil "naqli"nya misalnya "bersih adalah sebagian dari iman". Hal itu juga merupakan salah satu cara untuk mempersiapkan SDM pariwisata di tingkat masyarakat sebagaimana dikemukakan oleh nara sumber Kepala Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Propinsi NTB.

Di samping itu, peran pemerintah dalam pendidikan dan pelatihan tenaga kerja industri juga dilakukan melalui berbagai Balai Latihan Kerja (BLK) dibawah Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi tetapi bekerja sama dengan lembaga pelatihan swasta yaitu Lembaga Pendidikan Pariwisata Progressive (LP3M). Lembaga ini banyak melakukan kerjasama dengan berbagai institusi dan melakukan "*on the job training*". Salah satu kerjasama yang telah dilakukan adalah dengan BANK INDONESIA. Lembaga Pelatihan tersebut menyelenggarakan pelatihan bidang pariwisata untuk tersedianya sumber daya manusia siap kerja dan mempunyai kompetensi disektor Pariwisata, Cleaning Service, Tata Boga, Restoran, Teknik Informatika Multimedia dan Kecantikan. Pelatihan, biasanya dilakukan antara 3 – 6 bulan dan memberikan sertifikat bagi calon tenaga kerja.

6.2.2. Peran Dunia Usaha dan masyarakat

Peningkatan kualitas tenaga kerja industri jasa pariwisata selain dilakukan oleh pemerintah, juga diperlukan dukungan penuh dari stakeholder lain yaitu pihak swasta, khususnya dunia usaha dan dunia industri dan juga masyarakat. Seperti telah dikemukakan sebelumnya bahwa dalam menjalankan peran sebagai regulator dan fasilitator, pemerintah tetap bekerja sama dengan pihak swasta baik melalui jalur pendidikan formal maupun non formal.

- Peran dunia usaha dan masyarakat dalam pendidikan dan pelatihan melalui jalur formal

Pendidikan dan pelatihan, dalam hal ini penyiapan tenaga kerja melalui jalur pendidikan formal, pihak swasta di Provinsi NTB berperan dalam membangun dan mengembangkan sekolah pariwisata baik pada jenjang sekolah menengah maupun perguruan tinggi. Untuk jenjang sekolah menengah, di NTB terdapat SMK swasta yang berjumlah lebih dari 50 persen dari total SMK yang ada (28 SMK berstatus swasta).

Di samping itu peran pihak swasta dan masyarakat dalam mengembangkan pendidikan kejuruan jenjang menengah atas juga terlihat pada SMK Pariwisata di Gili Terawangan yang berdiri sejak Tahun 2008. Sekolah tersebut pada awalnya dirintis oleh sekelompok warga setempat yang dilatar belakangi oleh kondisi kemajuan pariwisata yang makin pesat di daerah tersebut sehingga membutuhkan tenaga kerja trampil dan profesional, akan tetapi tidak dapat dipenuhi oleh tenaga kerja lokal. Selama ini tenaga kerja lokal hanya bekerja sebagai pekerja kasar di hotel-hotel dan restaurant sebagai tukang kebun dan tukang cuci. Atas dasar itu, maka membentuk sebuah Sekolah kejuruan (SMK) Pariwisata Gili Indah yang diharapkan mampu menyiapkan tenaga Lokal yang terampil sesuai dengan kebutuhan. Tujuan mendasar dari pendirian SMK ini adalah sebagai penunjang penggerak pariwisata yang diharapkan

berdampak terhadap peningkatan pendapatan masyarakat serta meningkatkan kualitas SDM di Gili khususnya. SMK ini mempunyai kerjasama yang erat dengan pihak-pihak hotel yang ada di Gili khususnya Gili Terawangan , seperti Hotel Villa Ombak , Beach House, Blue Marlin yang berstandar bintang tiga, empat. Hotel-hotel tersebut selain menyediakan tempat praktek bagi siswa , juga staf dari hotel yang bersangkutan menjadi pengajar di SMK.

Sementara itu untuk jenjang pendidikan tinggi, di NTB terdapat Akademi Pariwisata Mataram. Akademi ini mulai berdiri tahun 1995 dirintis oleh beberapa praktisi pengusaha yang bergerak dalam bidang perhotelan, tour dan travel yang terpanggil untuk mengembangkan perguruan tinggi, karena kekurangan tenaga kerja pariwisata, terutama yang berasal dari putra daerah. Sebagaimana dikemukakan oleh nara sumber pendiri AKPAR Mataram bahwa : “Pada awalnya sekitar tahun 1986 sejak kawasan Senggigi dibuka dan dikembangkan sebagai kawasan wisata kami merasa belum ada SDM yang siap , sehingga banyak SDM dari luar terutama Bali yang masuk . Kami dan beberapa teman pelaku usaha bidang pariwisata mendirikan lembaga kursus tiga bulan, pada waktu itu namanya Pusat Pendidikan Pariwisata Bali (P3B). Kemudian setelah berjalan beberapa saat berubah menjadi Diploma I dan sekitar tahun 1990 berubah menjadi Akademi Pariwisata Mataram (AKPAR Mataram) sampai saat ini serta mempunyai dua bidang – program studi yaitu usaha perjalanan wisata dan perhotelan serta telah mendapat akreditasi B pada tahun 2009. Dalam konteks peningkatan SDM, pihak dunia usaha bereran sebagai mediator untuk dapat magang di hotel berbintang, sehingga pengusaha bidang travel dan perhotelan juga berperan sebagai mediator. Demikian pula dalam kaitannya dengan reorientasi kurikulum, pihak dunia usaha menginformasikan kebutuhan industri pariwisata sebagai acuan yang harus diperhatikan.

- *Peran Dunia Usaha dan Masyarakat Dalam Pendidikan dan Pelatihan Tenaga Kerja melalui Jalur Non Formal*

Pendidikan dan pelatihan melalui jalur pendidikan nonformal seperti berbagai pelatihan bagi tenaga kerja industri jasa pariwisata secara umum banyak diinisiasi oleh pihak swasta / dunia usaha. Peran tersebut baik dilakukan melalui asosiasi profesi diantaranya ASITA, PHRI dan Himpunan Pramuwisata Indonesia (HPI). Seperti yang telah dilakukan oleh PHRI bekerja sama dengan Badan Promosi Pariwisata (BPPD) – NTB secara rutin menyelenggarakan “*Pelatihan Guiding*” tingkat pemula. Pelatihan tersebut bertujuan : meningkatkan pengetahuan dan pemahaman tentang pariwisata, memberikan keterampilan tentang teknik dasar *guiding*, serta mengembangkan SDM di bidang kepramuwisataaan dan meningkatkan kompetensi pramuwisataa Lombok Barat.

Demikian pula ASITA NTB yang beranggotakan sebanyak 117 agen dan biro perjalanan wisata juga secara berkala (1 tahun sekali, selama satu bulan, tiap hari selama tiga jam) mengadakan pelatihan dengan materi terkait dengan pelayanan mulai dari *ticketing*, komunikasi yang baik, penganggaran, dan penampilan yang dilakukan satu bulan sekali. Setiap agen atau biro perjalanan wisata mengirim 1 – 2 orang peserta. Sedangkan pelatihnya dari pengurus ASITA. Latar belakang diselenggarakannya pelatihan yang cukup intensif tersebut berkaitan dengan adanya cukup banyak agen /biro perjalanan anggota ASITA yang merekrut staf diluar pendidikan pariwisata yaitu lulusan SMA, sarjana ekonomi, bahkan sarjana agama, sehingga perlu pemahaman kepariwisataaan. Pelatihan tersebut mendapat sertifikat yang ditandatangani oleh ketua ASITA.

Peran penting swasta dalam pengembangan pariwisata pada umumnya dan khususnya pada pendidikan dan pelatihan tenaga kerja industri jasa pariwisata di NTB, terutama terlihat pada pengembangan kawasan destinasi baru karena terkait dengan

investasi yang besar pada pembangunan Kawasan Ekonomi Khusus Pariwisata (KEK-P) – Mandalika Resort. Kawasan yang merupakan andalan NTB di Kuta, Kecamatan Pujut, Kabupaten Lombok Tengah tersebut, telah diresmikan oleh Presiden Susilo Bambang Yudoyono sekitar bulan Oktober 2011. Saat peresmian *groundbreaking* pembangunan kawasan tersebut juga dilakukan penandatanganan MoU terkait dengan kerja sama di bidang pendidikan dan pelatihan antara Bupati Lombok Tengah dengan pengelola Sekolah Tinggi Pariwisata Wahanakarya Suplaindo, dan antara Bupati Lombok Tengah dengan Yonasindo Intra Pratama dan dengan manajemen Politeknik Negeri Bali, terkait pendidikan dan pelatihan tenaga keperawatan. Di samping itu juga terdapat enam nota kesepahaman (MoU) terkait pemanfaatan areal kawasan wisata Mandalika, dihadapan Presiden SBY. MoU tersebut menyangkut kerja sama di bidang pemanfaatan lahan antara BUMN PT. Bali Tourism Development Center (PT BTDC) dengan PT. Global Internasional; PT BTDC dengan Global Land Development (MNC Group), dan BTDC dengan PT. Canvas Development (Rajawali Group). Pengembangan kawasan wisata Mandalika Resort tersebut direncanakan akan menyerap tenaga kerja di sektor konstruksi sekitar 15,000 orang dan sekitar 20.000 tenaga kerja tetap di sub sektor perhotelan dan resort serta tenaga kerja lain sebagai *multifier effect* dari kegiatan kepariwisataan (Dinas Pariwisata dan Kebudayaan NTB, 2010)

Sementara itu pada tingkat masyarakat, pemerintah juga berperan melakukan pembinaan kelompok masyarakat yang dikenal dengan kelompok sadar wisata (Pokdarwis). Tujuan dari dibentuknya Pokdarwai adalah untuk : 1) meningkatkan pengetahuan dan wawasan para anggota Pokdarwis dalam bidang kepariwisataan; 2) meningkatkan kemampuan dan ketrampilan pada anggota dalam mengelola usaha bidang pariwisata dan usaha lainnya. 3) Mendorong atau memotivasi masyarakat agar menjadi tuan rumah yang baik bagi wisatawan, 4) mendorong atau memotivasi masyarakat untuk

meningkatkan daya tarik pariwisata setempat melalui upaya perwujudan dan pemberdayaan "sapta pesona" serta 5) Mengumpulkan, mengolah dan memberikan pelayanan informasi kepariwisataan kepada wisatawan dan masyarakat setempat. Memberikan masukan-masukan kepada aparat pemerintah yang berwenang dalam bidang kepariwisataan untuk meningkatkan pengembangan pariwisata.

Kelompok sadar wisata (Pokdarwis) dibentuk berdasarkan beberapa persyaratan diantaranya setiap anggota memiliki usaha barang dan jasa untuk dijual kepada wisatawan baik local, nasional maupun wisatawan mancanegara. Berkaitan dengan pemahaman tentang pariwisata pada masyarakat baik melalui sosialisasi dan penyuluhan maupun pembentukan Pokdarwis dimaksudkan agar masyarakat setempat menjadi pemain bukan penonton sebagaimana dikemukakan oleh nara sumber Dinas Pariwisata dan Kebudayaan Provinsi NTB.. Pebejalan aparatatur bidang pariwisata juga sangat diperlukan dalam upaya menyamakan persepsi dan gerak langkah dalam mengembangkan pariwisata NTB, sesuai dengan program di masing – masing Satuan Kerja Perangkat Daerah (SKPD). Salah satunya, yakni setiap SKPD menjadi *sales* di pusat agar event – event skala nasional dan internasional dapat digelar di NTB. Hal itu sesuai dengan keinginan Gubernur NTB yang ingin mengembangkan Meeting Incentive Convention and Exhibition (MICE).

6.3. Peran Pemerintah dan Dunia Usaha Dalam Penyelarasan Pendidikan dan Dunia Kerja

Sebagaimana dikemukakan dalam "Kerangka Kerja Penyelarasan Pendidikan dan Dunia Kerja" bahwa pada dasarnya penyelarasan merupakan upaya penyesuaian pendidikan sebagai pemasok SDM dengan dunia kerja yang memiliki kebutuhan dan tuntutan yang dinamis. Konsep penyelarasan mengisyaratkan adanya kebutuhan koordinasi yang baik antara pihak penyedia lulusan

pendidikan dengan pihak yang membutuhkan tenaga lulusan. Analisis kebutuhan dunia kerja yang meliputi kualitas/kompetensi dan kuantitas pada lokasi dan waktu yang berbeda merupakan informasi awal yang perlu disediakan dalam proses penyaluran (<http://www.penyeluran.kemendiknas.go.id>). Dengan demikian konsep penyaluran pendidikan harus memperhatikan tiga komponen utama yaitu sisi permintaan, sisi pasokan dan mekanisme penyaluran. Dalam merumuskan program penyaluran yang bersifat komprehensif dibutuhkan gambaran kedepan dari beberapa dimensi yang relevan.

Berdasarkan hasil kajian yang dilakukan oleh Tim Penyaluran Pendidikan dengan Dunia Kerja – Ditjen Pendidikan Anak Usia Dini, Non Formal dan Informal, Kemendiknas, 2011 bahwa pada tingkat nasional, dengan menggunakan perhitungan *Alignment Index (AI)*⁸ menunjukkan bahwa nilai AI terbesar untuk Lembaga Kursus dan Pelatihan adalah pada sektor perhotelan dan pariwisata. Sedangkan pada jalur pendidikan formal jenjang SMK adalah untuk sektor “Mekanik Otomotif”, dan jenjang perguruan tinggi pada sektor industri dan keuangan –jasa perusahaan. Artinya untuk sektor jasa pariwisata tingkat penyaluran semakin tinggi justru terjadi pada lembaga kursus dan pelatihan. Terlepas dari berbagai kelemahan pengukuran indeks tersebut, akan tetapi hal itu patut dicermati lebih lanjut.

Untuk Propinsi NTB pada umumnya, dan di beberapa kabupaten serta pada tingkat institusi penyelenggara pendidikan, upaya penyaluran sebetulnya relative sudah dilakukan. Upaya tersebut diantaranya melalui koordinasi antara lembaga pendidikan

⁸ *Alignment Index (AI)* adalah suatu indeks yang menunjukkan kesesuaian lulusan dalam menemukan pekerjaan sesuai dengan kompetensinya, di lokasi tertentu (baik satu propinsi dengan lokasi lembaga penyelenggara pendidikan dan pelatihan, di lain propinsi di dalam negeri, atau di luar negeri), dan setahun setelah kelulusan. Semakin mendekati satu (1) maka menunjukkan tingkat penyaluran yang semakin baik, sebaliknya semakin mendekati nol (0) menunjukkan penyaluran yang tidak baik.

dengan pihak dunia usaha dan dunia industri. Bahkan seperti yang dilakukan oleh Akademi Pariwisata Mataram, ada semacam reorientasi kurikulum terhadap kebutuhan industri. Sebagaimana dikemukakan salah seorang pendiri AKPAR Mataram bahwa: “adanya kepercayaan dari beberapa pihak Hotel besar seperti Hotel Oberay yang meminta dosen-dosen AKPAR sebagai salah satu tim recruitment calon tenaga kerja dan juga recruitment dilakukan di AKPAR merupakan salah satu bentuk hubungan baik antara lembaga pendidikan dengan dunia usaha. Demikian pula pada tahun ini Hotel Santika yang baru akan membuka hotelnya di Mataram juga membutuhkan 200 tenaga kerja, dan 50 persen diantaranya sudah direkrut dari AKPAR – Mataram, sisanya dari luar AKPAR”. Juga telah melakukan kerjasama dengan kapal pesiar. Dilihat dari sisi kurikulum yaitu 60 persen praktek dan 40 persen teori merupakan salah satu upaya menuju penyelarasan – dan berorientasi dengan kebutuhan dunia kerja.

Untuk jenjang pendidikan SMK, adanya praktek kerja dan pemagangan baik di hotel-hotel, restaurant, maupun agen/biro perjalanan merupakan bagian dari upaya tersebut. Sebagaimana dikemukakan oleh nara sumber kepala SMK Negeri 4 Mataram bahwa : “terserapnya mayoritas lulusan siswa bahkan siswa yang belum lulus juga sudah diminta oleh beberapa perusahaan merupakan salah satu bentuk *link n match* antara dunia pendidikan dan dunia kerja.

Untuk Lembaga kursus , LP3M di Mataram yang telah menanda tangani MOU dengan beberapa institusi seperti dengan jaringan Hotel Sahid , termasuk Sekolah Tinggi Pariwisata (STP) Sahid dan beberapa Hotel Berbintang maupun Melati juga merupakan salah satu upaya untuk mensinkronkan lembaga pelatihan dengan kebutuhan dunia kerja. Salah seorang nara sumber dari LP3M menjelaskan bahwa : “kurikulum dan materi pelatihan di LP3M memang sangat diarahkan dan berorientasi dengan kebutuhan

dunia kerja, karena memang mayoritas pengajarnya adalah para praktisi.

Adanya upaya penyelarasan dunia pendidikan dan pelatihan dengan dunia kerja, secara umum cenderung lebih dimotori oleh pihak swasta (dunia usaha dan industry) sebagai pengguna bahkan masyarakat. Hal ini juga sejalan dengan gairah kelompok masyarakat yang mendirikan SMK Pariwisata di Gili Terawangan, pendirian Akademi Pariwisata oleh pengusaha atau praktisi bidang pariwisata, dan program Diploma Pariwisata – FE-UNRAM untuk jalur pendidikan formal. Demikian pula lembaga pendidikan dan pelatihan atau kursus-kursus yang dirintis oleh masyarakat sebagai praktisi bidang pariwisata. Artinya peluang akan kebutuhan SDM – atau tenaga kerja industri jasa pariwisata lebih direspon oleh pihak swasta dan masyarakat. Nara sumber pengurus BPPD – NTB mengemukakan pendapatnya bahwa : “ keselarasan antara penyiapan SDM pariwisata dan pengembangan sektor pariwisata sebagai sektor andalan, kami melihat tidak sinkron. Bagaimana upaya Pemda menyiapkan SDM yang unggul untuk pariwisata ? pernahkah ? jawabannya nool, selama ini yang dilakukan hanya parsial dan bahkan menurut kami pemerintah belum melakukan. Di satu sisi kami sebagai pihak swasta sudah bantu, tapi pemerintah belum mengagkat SDM pariwisata. Berbagai cara dan upaya telah dilakukan yaitu ke Diknas, DPR – pemerintah hanya parsial dalam menyiapkan SDM pariwisata”. “Padahal pariwisata butuh perencana , tenaga pariwisata , hal ini juga belum dilakukan. Tidak ada perencanaan berapa jumlah SDM pariwisata yang dibutuhkan di NTB ini.”. “ Belum lagi persoalan SDM - birokrasi di Dinas pariwisata sendiri, barapa persen pegawai Dinas Pariwisata yang mempunyai latar belakang pendidikan pariwisata ? Hal itu juga merupakan indikasi kurangnya perhatian dalam penyiapan SDM Pariwisata”.

Upaya pemerintah dalam penyelarasan antara dunia pendidikan dan pelatihan dengan dunia kerja, meskipun secara normatif sudah dilakukan, akan tetapi peran swasta/dunia usaha dan dunia industry sebagai ujung tombak dan pengguna tenaga kerja cenderung lebih menonjol. Apabila terdapat gap / kesenjangan atau persoalan penyelarasan antara dunia pendidikan - pelatihan dengan dunia kerja , maka pengembangan pariwisata di NTB sebagai wilayah atau koridor V yang telah ditetapkan dalam MP3EI tentunya juga akan menghadapi persoalan.

6.4. Diskusi dan Catatan Penutup

Kegiatan industri jasa pariwisata, merupakan interaksi terus menerus antara permintaan dan penawaran serta aspek lingkungan social ekonomi politik. Adanya perubahan karakteristik social ekonomi demografi dari wisatawan merupakan factor penting pada subsistem permintaan. Dalam hal ini minat, ekspektasi, preferensi, golongan umur , kelas sosial dan jenis kelamin wisatawan sangat berpengaruh terhadap tingkat kecenderungan pariwisata. Di sisi lain produk pariwisata merupakan faktor penting pada sisi penawaran (Opascosky 1998, dalam Kusworo dan Damanik, 2002). Perubahan karakteristik produk pariwisata juga merupakan penentu aspek penawaran. Sedangkan perubahan sosial, politik dan ekonomi merupakan faktor-faktor penting aspek lingkungan. Dalam hal ini berbagai kesepakatan internasional yang mengedepankan prinsip *cross border supply*, merupakan elemen lingkungan yang akan mempengaruhi kepariwisataan. Ada kecenderungan yang cukup menonjol dalam kegiatan pariwisata internasional, yakni tuntutan terhadap standarisasi kualitas produk dan pelayanan wisata. Permintaan yang sangat tinggi dalam pasar wisata global adalah produk-produk langka dan unik yang bermutu tinggi. Untuk merespon kecenderungan itu, maka setiap daerah tujuan wisata (destinasi) dituntut untuk mampu meningkatkan mutu sumberdaya manusia, karena kualitas tenaga kerja akan berpengaruh langsung

terhadap mutu produk dan pelayanan wisata. Artinya, peningkatan kualitas tenaga kerja menjadi salah satu kunci untuk memenangkan persaingan global yang semakin kompetitif. Prasyarat untuk itu adalah sistem pendidikan dan pelatihan kepariwisataan yang mendukung (Priowirjanto, 2001), serta penyusunan dan penerapan standar kompetensi tenaga kerja pariwisata (Parwoto, 2001).

Dalam konteks tenaga kerja sektor industri jasa pariwisata, unsur birokrasi merupakan salah satu *stakeholder* pembangunan pariwisata dan karena itu memiliki peran yang strategis untuk menentukan arah dan sasaran pembangunan pariwisata. Peran ini semakin sentral karena dalam era otonomi daerah kewenangan di dalam perencanaan, implementasi dan pengelolaan pariwisata diserahkan oleh pemerintah pusat kepada daerah. Implikasinya tentu saja sangat luas, terutama pada kesiapan birokrasi di daerah dalam mengimplementasikan kewenangan baru tersebut. Implikasi lainnya adalah bahwa keberhasilan pembangunan kepariwisataan nasional pada akhirnya juga tergantung pada kemampuan birokrasi di daerah untuk mengelola sumberdaya pariwisata. Namun kemampuan birokrasi pariwisata daerah di dalam menjalankan peran strategisnya baik dalam perencanaan maupun implementasi masih terbatas. Hal itu selain disebabkan oleh tugas dan kewenangan birokrasi pariwisata yang masih tumpang-tindih dengan birokrasi terkait lainnya, melainkan juga oleh realitas sistem rekmtmen dan promosi di lingkungan birokrasi pariwisata yang terlalu didasarkan pada persyaratan umum dan lebih menekankan aspek administratif-formal. Artinya aspek standar kompetensi birokrasi kepariwisataan untuk dapat menjalankan peran dan fungsi sebagai pengambil keputusan di bidang terkait belum menjadi prioritas. Hal ini terlihat dari data latar belakang pendidikan birokrat di Dinas Pariwisata dan Kebudayaan pada umumnya maupun di Provinsi NTB .

Tantangan berikutnya adalah tuntutan perubahan peran pemerintah yang lebih menekankan pada prinsip-prinsip

goodgovernance yang berarti penerapan mekanisme pengelolaan sumber daya ekonomi dan sosial yang melibatkan negara dan pihak swasta/ industry dan masyarakat dalam suatu usaha kolektif, merupakan tantangan baru bagi birokrasi pariwisata daerah. Dalam konteks ini, meskipun birokrasi merupakan aktor penting dalam pembangunan pariwisata, perannya tidak boleh dominan. Kewenangan yang dijalankan oleh birokrasi harus dirumuskan melalui konsensus bersama *stakeholders* lainnya. Kolektifitas yang terdiri dari berbagai aktor itulah yang terlibat bukan saja dalam membentuk tetapi juga mengontrol dan mematuhi kewenangan yang dirumuskan. Dengan demikian, birokrasi dituntut untuk selain menguasai substansi dan seluk beluk kepariwisataan, juga mampu menjamin proses yang mengakomodasikan kepentingan berbagai pemangku kepentingan (*stakeholders*). Dengan kata lain, birokrasi diharuskan oleh peran barunya untuk tidak hanya mampu merumuskan kebijakan strategis dan operasional, tetapi juga menjadi koordinator dan mensinkronisasi semua kegiatan kepariwisataan. Pada sisi lain, adanya perubahan kecenderungan pariwisata internasional serta perubahan paradigma penyelenggaraan negara menuju penyelenggaraan yang lebih demokratis di atas prinsip-prinsip *good governance*, maka birokrasi pariwisata daerah dituntut untuk menjadi fasilitator bagi pengembangan industri pariwisata.

Di samping peran pemerintah yang dilihat dari sisi birokrasi, juga terlihat dari perannya dalam pendidikan pelatihan melalui jalur formal. Pada lembaga pendidikan formal yaitu perguruan tinggi (PT) yang memiliki program studi bidang pariwisata dan SMK bidang pariwisata, dan lembaga pendidikan nonformal seperti balai latihan kerja (BLK) dan lembaga-lembaga pelatihan lainnya. Peran lembaga pendidikan dalam penyediaan tenaga kerja pariwisata untuk pasar dalam negeri, selain dapat mengisi peluang kerja dalam konteks operasional (perhotelan, restoran dan katering, usaha perjalanan, dan atraksi wisata), juga diharapkan dapat mengisi kebutuhan tenaga konseptor seperti perencana dan peneliti pembangunan pariwisata.

Lulusan pariwisata untuk keperluan pasar luar negeri yang pada umumnya merupakan tenaga kerja operasional. Sementara SMK bidang pariwisata diarahkan untuk mengisi kebutuhan tenaga kerja trampil di sisi operasional, peran lembaga pendidikan tinggi dapat menjadi lembaga pencetak a) akademisi, peneliti, dan perencana yang memerlukan kompetensi dalam pengembangan tentang pariwisata sebagai ilmu (*tourism as science*), maupun b) teknokrat – birokrat. pemerintah, yang memerlukan kompetensi dalam pengembangan rancang bangun pariwisata, manajemen kebijakan pariwisata, c) profesional, yang memerlukan kompetensi dan keahlian dalam aspek manajerial usaha pariwisata (industri), dan d) tenaga teknis/operasional yang memerlukan kompetensi dalam keterampilan tugas-tugas teknis dalam usaha pariwisata.

Sisi permintaan mencakup penggunaan (utilisasi) dan pengguna/pemakai (*user*) SDM pariwisata, terutama dunia usaha, dan masyarakat. Perkembangan kinerja SDM pariwisata di sisi pengguna akan menentukan jenis dan kualifikasi. Persoalannya untuk Provinsi NTB terdapat keterbatasan para pelatih dan instruktur, sehingga para pengajar di SMK Negeri juga merangkap menjadi tenaga dosen di Universitas Mataram. Di samping itu terdapat keterbatasan jumlah lembaga pelatihan vokasi baik pemerintah maupun swasta. Maka pelatihan diselenggarakan oleh kelompok usaha perhotelan atau biro perjalanan melalui program pelatihan internal (*in house training program*). Namun upaya membantu dalam menanggulangi masalah keterbatasan keterampilan tenaga kerja karena umumnya perusahaan-perusahaan berskala kecil tidak mampu menyelenggarakan program sendiri. Karena itu, ketersediaan program pelatihan bagi usaha skala kecil dan menengah (UKM) perlu mendapat perhatian pemerintah.

Berkaitan dengan permasalahan di atas, peran pihak swasta atau dunia usaha dan dunia industri pariwisata sebagai stakeholder penting yang berorientasi “profit”, tentunya bukan hanya berperan

sebagai investor menuntut “*beneficiary*” pengguna tenaga kerja yang professional. Untuk itu secara umum, di dalam realitasnya peran swasta dalam pendidikan pelatihan tenaga kerja sektor industri jasa pariwisata cenderung lebih menonjol dibanding dengan stakeholder lain (pemerintah dan masyarakat). Hal itu berkaitan dengan karakteristik dunia usaha dan dunia industri yang cenderung lebih fleksibel, dan responsive terhadap perkembangan sebagai salah satu “*survival strategi*” agar usahanya semakin berkembang di tengah persaingan yang semakin ketat. Artinya peran pihak swasta lebih dominan di dalam sektor-sektor yang berorientasi profit. Pada subsector Hotel dan Restaurant misalnya, pengusaha yang tergabung dalam asosiasi Perhimpunan Pengusaha Hotel dan Restaurant (PPHRI) dan subsector perjalanan wisata melalui Assosiasi Travel Agent (ASITA), berinisiatif mendirikan akademi Pariwisata. Berkaitan dengan berbagai kondisi serta permasalahan sebagaimana dikemukakan, maka sinergi antara pemerintah, dunia usaha dan industri jasa pariwisata serta masyarakat perlu ditingkatkan.

Daftar Pustaka

- Badan Perencana Pembangunan Nasional, 2009 , Strategi Pengembangan SDM Di Bidang Kebudayaan, Pariwisata dan Olahraga, Laporan Akhir, Bappenas, Direktorat Kebudayaan, Pariwisata, Pemuda dan Olah Raga, Deputi Bidang Sumber Daya Manusia dan Kebudayaan
- Departemen Kebudayaan dan Pariwisata, **masterplan/ program induk visit lombok sumbawa 2012** , Grand strategi Percepatan Pembangunan Nusa Tenggara Barat Melalui Kepariwisataan, Departemen Kebudayaan dan Pariwisata, 2012.
- Departemen Kebudayaan dan Pariwisata, 2009 Rencana Strategis Departemen Kebudayaan dan Pariwisata 2009 -2013

Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Provinsi Nusa Tenggara Barat ,
Rencana Strategis Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Provinsi
Nusa Tenggara Barat 2009-2013.

Kementerian Pendidikan Nasional, Direktorat Jenderal Pendidikan
Anak usia Dini, Non Formal dan Informal, 2011, Laporan
Kegiatan Pilot Project – Program Penyelarasan Pendidikan
Dengan Dunia Kerja, 2010.

Kusworo, Hendrie Adji dan damanik, Janiantom, Pengembangan
SDM pariwisata Daerah, Jurnal Ilmu Sosial dan Ilmu Politik,
Volume 6, Nomor I, Juli 2002 (105-120)

Parwoto, W., (2001). 'Birokrasi dan Kebijakan Pariwisata Indonesia ,
Menghadapi AFTA 2003.' Makalah dalam Seminar Pariwisata,
Diselenggarakan oleh Jogja Tourism Training Center
di Yogyakarta, 21 Juli 2001.

Priowirjanto, G.H., (2001). 'Birokrasi dan Kebijakan Pariwisata
Indonesia Menghadapi AFTA 2003.' Makalah dalam Seminar
Pariwisata , yang Diselenggarakan oleh *Jogja Tourism
Training Center* di Yogyakarta, 21 Juli 2001.

Website

<http://www.smkgiliterawangan.blogspot.com>

BAB VII

KEBIJAKAN PENDIDIKAN DAN PELATIHAN TENAGA KERJA PARIWISATA DI KABUPATEN CIAMIS, PROVINSI JAWA BARAT

Soewartoyo

7.1. Pengantar

Perencanaan tenaga kerja yang berhubungan dengan proses rencana penyiapan tenaga kerja di tingkat nasional ataupun regional akan dijadikan dasar atau acuan dalam penyusunan kebijakan atau pelaksanaan, strategi ketenagakerjaan yang berkesinambungan. Dalam rangka perencanaan tenaga kerja erat terkait dengan system pendidikan dan pelatihan sumber daya tenaga kerja baik yang dilaksanakan oleh pihak pemerintah maupun masyarakat dan atau swasta. Selama ini diduga ada persoalan dalam isu ketenagakerjaan terutama pada masalah pengangguran yang diakibatkan oleh adanya kesenjangan atau ketidak selarasan antara latar belakang pendidikan pencari kerja dan jenis pekerjaan yang dibutuhkan. Pada prinsipnya bidang ketenagakerjaan perlu mengantisipasi perkembangan kesempatan kerja (demand driven) yang disesuaikan dengan keperluan penyiapannya (supply driven).

Persoalan ketenagakerjaan sendiri bukan saja masalah pengangguran tetapi juga seperti telah dikemukakan sebelumnya terkait dengan ketidak selarasan antara permintaan dan penawaran tenaga kerja. Dengan kata lain bahwa jumlah tenaga kerja seperti terjadi di Indonesia jumlahnya besar tetapi kualitasnya belum sesuai dengan harapan dan kebutuhan. Maka ketidak sesuaian tersebut terkait dengan kualitas sumberdaya/tenaga kerja, yang mana antara

peminat pekerjaan dan penyedia belum menunjukkan keselarasan. Hal ini juga sekaligus menjadi pertanyaan dalam perencanaan tenaga kerja dalam sector jasa pariwisata di Indonesia. Bagaimana usaha menyiapkan tenaga kerja yang berkualitas sesuai bidang jasa lepariwisataan di Indonesia?

Secara umum pendekatan yang selalu digunakan dalam mengukur kualitas manusia melalui dua pendekatan yakni dari sisi hasil atau prestasi dan dari sisi potensi kerja. Dari posisi potensi ini, Campbell R McConnel dan Stanley L Brue (1995) menyatakan bahwa secara uji empiris pendidikan dan latihan dapat meningkatkan produktivitas. Kemudian jika beranjak dari teori Human Capital (Theodore Schults (1961) dan Denison (1962) bahwa manusia merupakan suatu bentuk capital sebagaimana capital lain yakni teknologi, mesin tanah dan uang. Namun yang sangat menentukan terhadap pertumbuhan ekonomi dan produktifitas tidak lepas dengan tenaga kerja sebagai salah satu sumber daya ekonomi. Maka dengan menyiapkan tenaga kerja secara individu dapat memberikan keleluasaan dan alternative pengguna untuk disesuaikan antara profesi, pekerjaan dengan kegiatan yang menunjang produktifitas. Dalam hal SDM di kepariwisataan tentu akan dididik dan dilatih disesuaikan dengan kebutuhan keahlian dan keterampilan dalam rangka produktifitas di industry terkait.

Human capital teori menganggap bahwa tenaga kerja sebagai pemegang capital akan tercermin dalam bentuk ketrampilan, pengetahuan dan produktifitasnya. Namun sering terjadi bahwa capital seseorang bisa saja bukan untuk kepentingan diri sendiri tetapi untuk kelompok bisnis atau korporatienya. Hal ini hendaknya perlu dihindari, oleh karenanya perlu ada kebijakan pemerintah dan swasta serta masyarakat, perlu menyelaraskan antara kesempatan kerja dengan hasil pendidikan atau hasil suatu pelatihan (baca ketrampilan) yang dimiliki oleh seseorang. Karena pengembangan sumber daya tenaga kerja yang professional, kreatif dan inovatif

masih disadari menjadi harapan semua pihak termasuk masyarakat. Hal ini juga merupakan syarat utama untuk pengembangan bisnis dan industry menuju ke era kompetitif usaha dan sumberdaya tenaga kerja. Tetapi statemen tersebut sering hanya menjadi slogan sehingga hasil akhirnya dapat merugikan terhadap semua pihak. Kenyataan lain dilihat dari aspek supplay tenaga kerja, diperkirakan terjadi tambahan jumlah penduduk usia kerja pada akhir-akhir ini, konsekwensinya perlu dididik dan dilatih untuk memasuki pasar tenaga kerja.

Dalam tataran dunia kelembagaan pendidikan yang perlu dipikirkan tersedianya sekolah kejuruan untuk mendidik siswa yang terampil dan memiliki pengetahuan cukup untuk peningkatan produktifitas pekerjaan. Dari Sekolah kejuruan perlu menggiatkan system ganda yang sertifikasinya betul-betul bisa efektif dan dipertanggungjawabkan. Namun persoalannya adalah dari aspek pendanaan sekolah ini cukup mahal dari pada sekolah umum. Disamping itu perlu terobosan yang bagaimana membangun berbagai Unit Pelaksana Tugas (UPT) untuk pelatihan bersifat vocational dan ketrampilan. Usaha pendidikan dan pelatihan secara formal demikian adalah salah satu bentuk penyiapan investasi sumberdaya manusia. Penyelenggaraan investasi manusia juga bisa digerakkan melalui penggerakkan *in house training* bagi tenaga kerjanya.

Dipihak lain kualitas tenaga kerja tadi dilihat dari sisi intensitas usaha (*work effort*) adalah terkait dengan motivasi seseorang (kondisi pekerjaan dan karakteristik lingkungan). Dengan demikian lebih dominan dari aspek *demand side* seperti itu belum tampak. Maka cukup rumit dan besar cakupan membahas ketenagakerjaan disuatu Negara, karena mencakup semua aspek kehidupan dan pekerjaan dalam hubungannya dengan persoalan perekonomian. Beberapa sector ekonomi yang perlu didalami adalah sector industry dan jasa sebagai sector penampung tenaga kerja yang masih banyak persoalan. Persoalan utamanya adalah masih sulitnya

sector ini berkembang secara sehat karena terbukti masih didominasi oleh tenaga kerja yang terindikasi sebagai tenaga kerja informal. Oleh sebab itu sesuatu hal yang baik jika pembahasan terkait dengan persoalan ketenagakerjaan dan perencanaan penyiapan ini dipersempit agar bisa terfokus. Maka sebagai sampel adalah dalam sector kepariwisataan yang menjadi ruang lingkup bahasan dari sudut ketenagakerjaan secara khusus penyiapan sumberdaya tenaga kerja.

Seperti kita sadari bahwa kemajuan pembangunan sector pariwisata dalam perekonomian memang tidak dapat dipungkiri. Kondisi ini menempatkan bahwa sector kepariwisataan menyumbang devisa terhadap Negara sebesar 6.298,02 juta USD (Kembudpar, 2010). Angka itu menunjukkan bahwa sector pariwisata menduduki penyumbang devisa terbesar ketiga setelah Ekspor minyak dan gas, beserta tekstil dan pakaian jadi. Namun yang menjadi pertanyaan selanjutnya bisakah sector ini dikembangkan lagi, dan bagaimana sumber daya yang dimiliki dapat memajukan produktifitas pada sector tersebut?. Pertanyaan salah satunya terkait dengan penyiapan tenaga kerja / sumber daya manusia sebagai pelaku utamanya dan sekaligus pemegang kendali dan perencana dalam bidang industry jasa kepariwisataan disuatu Negara atau Daerah.

Bagian ini mengupas lebih khusus yakni bagaimana kebijakan pendidikan dan pelatihan tenaga kerja di daerah dalam hal sector jasa pariwisata secara umum. Wilayah studi sebagai pusat perhatian adalah kabupaten Ciamis, yang merupakan salah satu Kabupaten di Provinsi Jawa Barat. Daerah ini kaya akan potensi alam yang menarik bagi dunia kepariwisataan. Setelah pendahuluan sebagai pengantar maka akan dilanjutkan pembahasan kondisi kepariwisataan yang berupa gambaran umum wilayah dan potensi wisata di Ciamis. Bagian selanjutnya adalah membahas kesiapan pendidikan dan pelatihan hubungannya dengan tenaga kerja yang mengarah terhadap sector kepariwisataan. Bagian terakhir merupakan sintesa antara kondisi riil yang ada dengan rencana

kesiapan tenaga kerja menyikapi potensi kepariwisataan di kabupaten Ciamis

Kemudian untuk memperoleh suatu alternatif rekomendasi dalam membangun suatu simpulan digunakan pendekatan dan metode pemahaman rasionalitas; Dalam melihat sesuatu tidak saja bersifat rasional tunggal tetapi bersifat multirasional. Ini berarti bahwa terdapat dasar-dasar rasional ganda untuk mamahami apakah yang mendasari terhadap sebagian besar pilihan kebijakan (Dunn, William N, 1996.) Analisis Kebijakan Publik edisi kedua, Gadjah Mada University Press.

7.2. Kebijakan Obyek Kepariwisataan Wilayah Kabupaten Ciamis, Provinsi Jawa Barat

Janggal tampaknya membahas kepariwisataan tidak mengetahui dulu potensi daya tarik wisata dan pengembangan wisata disuatu wilayah. Beberapa potensi kewisataan Kabupaten Ciamis meliputi: Pantai Pengandaran yang sekaligus sebagai Taman Pariwisata Nasional di pantai bagian Selatan Jawa. Sederetan wilayah di selatan Kabupaten Ciamis seperti Pangandaran, Wana Wisata Citumang, Wana Wisata Karang Nini dan Pantai Batu Karas adalah termasuk wisata alam. Wilayah ini menjadi wilayah wisata unggulan di kawasan Selatan. Kemudian di kawasan Utara kabupaten Ciamis obyek wisata terkait dengan situs kesejarahan seperti "Prasasti Kawali, Batu Telapak Kaki para raja jaman kerajaan di Jawa Barat dahulu kala.

Situs lain di Panjalu yang terletak dibawah gunung Sawal terdapat situ Lengkong yang memiliki legenda kesejarahan menarik. Ditengah situ terdapat pulau yang memiliki tiga makam keramat, satu diantaranya dikenal dengan makam Hariang Krencana anak Prabu Hariang Borosngora. Menurut ceritanya situ tersebut berasal dari air Zam-Zam yang dibawa Oleh Hariang Kencana ketika berguru kepada Baginda Ali di Mekah. Tidak culup dengan air zam-

zam juga Prabu tadi diberikan pusaka keris dari Baginda Ali, yang konon keris atau pusaka tersebut masih tersimpan di suatu tempat. Sehingga wilayah ini menjadi obyek peminatan wisata religi (Islam) yang terkenal dan banyak pendaatang terutama dari nadliyin (umat nadatul Ulama).

Beberapa lagi yang menjadi obyek wisata seperti Gong Perdamaian, Musouito Theatre, Legenda Ciung Wanara yang semuanya masih belum dipromosikan secara luas. Pendek kata berbagai wisata yang dikelompokkan pada wisata minat khusus terkait dengan kesejarahan juga akan dan sedang direncanakan untuk pengembangan. Pada kehidupan masyarakat Ciamis memiliki cukup beragam dilihat dari tata nilai dan kebiasaan, ada yang akomodatif terhadap pembaharuan dan mungkin ada yang konservatif. Masyarakat yang menghendaki terhadap kemajuan direspon oleh Pemerintah daerah seperti ditatanya ulang kawasan agro wisata di Ciamis Utara, sedangkan *master plan* dimuali oleh Kantor Bappeda Kabupaten Ciamis. Bagi masyarakat yang masih memegang nilai adat “setempat” juga diakomodasi, hal ini seperti penolakan pemberian ijin pembangunan Hotel di Lengkong oleh masyarakat. Sehingga pemerintahpun sampai penelitian ini belum pernah mengeluarkan ijin terkait dengan hal pembangunan hotel dan penginapan dikawasan tersebut.

Pengembangan wisata di Ciamis tampaknya juga menjadi perhatian oleh badan organisasi kepariwisataan dunia (UNWTO) yang melakukan kerja sama dalam pengembangan kewisataan di Pengandaran. Organisasi ini disamping melakukan survey dan riset juga memberikan bantuan dana untuk kegiatan sosialisasi lingkungan laut terutama dalam usaha bagaimana melestarikan biota laut agar tidak rusak karena kawasan pariwisata. Hasil sosialisasi yang dibantu oleh UNWTO tampak cukup efektif. Kenyataan ini terbukti seperti bahwa beberapa kondisi kebersihan lingkungan dan penyediaan air bersih terlihat baik serta pelestarian terumbu karang cukup terjaga

dalam kondisi baik. Keberhasilan ini juga diakui oleh pihak PHRI cabang Pengandaran setempat.

Dalam dekade terakhir tampaknya perkembangan pariwisata bisa dilihat dari jumlah wisatawan masuk ke kabupaten Ciamis yang menunjukkan perkembangan jumlah wisatawan yang pesat. Kondisi tersebut menggambarkan bahwa obyek pariwisata di Kabupaten tersebut cukup diminati oleh wisatawan, Oleh karenanya perlu terus dikembangkan dan dipertahankan. Bukti lain juga dari aspek perekonomian bisa dilihat dari PDRB khususnya sector perhotelan di Kabupaten Ciamis yang menunjukkan perkembangan ke arah peningkatan cukup baik meskipun belum sampai pada tingkat yang optimal.

Tabel 7.1. Perkembangan Wisatawan

Tahun kedatangan	Wisnu	Wisman
2008	204 088	4 600
2009	216 402	4 927

Sumber: kabupaten Ciamis Dalam Angka 201. Catatan Wisnu Wisatawan Nusantara, Wisman wisatawan manca Negara.

Tabel 2. PDRB Kab. Ciamis tahun 2008-2009, Pada Lapangan Usaha Perdagangan Hotel dan Restoran (atas harga Yang Berlaku dalam jutaan rupiah)

Lapangan Usaha	2008	2009
Perdagangan, Hotel, restoran	3 718 375	4 144 699
Perdagangan	2 923 971	3 243 553
Hotel	89 979	120 261
Restoran	704 423	780 884
PDRB Kesuruhan lapangan Usaha Kab. Ciamis	14500879	15840827

Sumber: kabupaten Ciamis Dalam Angka 2011

Demikian halnya jika dilihat dari aspek pendapatan Daerah. Dari sector wisata utamanya perhotelan meningkat lebih dari 50

persennya antara tahun 2008 dan 2009. Namun dari sector restoran masih belum menggembirakan kenaikannya, meski peningkatan itu masih diperkirakan sekitar pada tingkatan setara dengan tingkat inflasi yang berkembang saat bersamaan.

Mendasarkan uraian tersebut dari bidang kepariwisataan perlu bukan hanya dilihat dari aspek birokrasi pemerintahan, tetapi perlu dilihat dari aspek stakeholdersnya, yakni pelaku wisata pihak swasta dan pengguna wisata masyarakat. Di bidang swasta kita lihat perhotelan dan restoran SDMnya cukup secara kuantitas namun secara kualitas masih menjadi diskusi apakah cukup atau kurang kualitasnya. Ini tergantung dari kondisi pasar wisata. Bagaimana dilihat dari masyarakat katakana lah masyarakat sekitar destinasi wisata . membahas kualitas SDMnya cukup perlu melakukan kajian sendiri yang lebih khusus. Hal ini karena menyangkut terhadap tata nilai masyarakat yang cakupan studinya lebih bersifat social budaya.

7.3. Kebijakan dan kelembagaan.

Dalam membahas kepariwisataan terkait dengan kelembagaan akan dibahas melalui stakeholder sector kepariwisataan itu sendiri. Ada tiga pihak yang terkait langsung terhadap kehidupan kepariwisataan di suatu wilayah dalam membahas peran dan fungsi serta pelaksanaan kepariwisataan. Ketiga pihak tersebut ialah pihak pemerintah, pihak swasta dan Masyarakat. Pihak pemerintah adalah lembaga regulasi yang memiliki kewenangan untuk memberikan keabsahan hukum dan perencanaan wilayah untuk memajukan pariwisata untuk kemaslahatan warga masyarakat/rakyat. Unsur swasta adalah pihak yang memanfaatkan bidang kepariwisataan sebagai lahan untuk melakukan usaha yang umumnya untuk memperoleh keuntungan usaha. Unsure Masyarakat adalah mereka yang menikmati keunggulan dan keindahan suatu obyek wisata, baik secara individu maupun secara berkelompok bisa lembaga social masyarakat.

i) Pemerintah

Secara normative penyelenggaraan kepariwisataan meliputi beberapa usaha; pengembangan produk pariwisata, pemasaran destinasi pariwisata; usaha kawasan pariwisata; usaha jasa transportasi wisata; usaha jasa perjalanan pariwisata, usaha jasa makanan dan minuman, penyediaan akomodasi, usaha penyelenggaraan hiburan dan rekreasi, usaha jasa informasi pariwisata, usaha jasa pramuwisma usaha daya tarik wisata dan usaha wisata tirta. Dalam kenyataannya Pemerintah Pusat menugaskan Kementerian Budaya dan Kepariwisata untuk menangani penyelenggaraan kepariwisataan ditingkat Nasional. Setidaknya ada empat cakupan kegiatan atau bidang sebagai lembaga di bawah pejabat Gubernur Jawa Barat adalah Dinas Kepariwisata dan Kebudayaan Propinsi Jawa Barat yakni, Bidang Kepariwisata itu sendiri, Bidang Kebudayaan Bidang Kesenian dan Bidang pemasaran. Kalau digambarkan bahwa kepariwisataan di Indonesia ini secara birokratis diurus oleh pemerintah Pusat (nasional), Pemerintah daerah (Propinsi dan Kabupaten/Kota). Tugas dan fungsinya masing-masing lembaga memiliki sumber dana dan sumberdaya manusia untuk melaksanakan itu. Salah satu tugas kepariwisataan, seperti dikatakan pejabat Dinas pariwisata dan Kebudayaan Propinsi Jawa Barat, lembaga ini sering melakukan kegiatan pembinaan yang ujudnya sosialisasi dan pelatihan atau penyuluhan yang mencakup keempat bidang tersebut diatas. Dalam pelaksanaan di daerah bisa bekerja sama dengan daerah Kabupaten Kota untuk kegiatan propinsi tetapi juga bisa memberikan kegiatan langsung terhadap masyarakat pariwisata. Kondisi kegiatan langsung misalnya melakukan pelatihan kesenian di Bandung, Propinsi dapat mengundang para peserta di tingkat kabupaten/kota se Jawa Barat.

Dalam rangka tugas pokok kepariwisataan Pemerintah Propinsi Jawa Barat membagi wilayah kerjanya menjadi 4 prioritas Pembangunan Berbasis Tematik Kewilayahan (2010). Keempat

Kawasan Prioritas Pembangunan kepariwisataan yakni 1 Wilayah Kawasan Pariwisata Pembangunan (WKPP) II. Purwakarta; 2 WKPP I Bogor; 3 WKPP III Cirebon dan 4 WKPP IV Priangan . Untuk kawasan Bogor termasuk kawasan unggulan pantai dan obyek wisata Pelabuhan Ratu. Kawasan Priangan termasuk pengembangan perintisan PKN Pengandaran. Dalam rangka pembangunan kepariwisataan harus berpedoman terhadap motto kinerja yang terkenal dengan sapta pesona yakni “ aman, tertib, bersih, sejuk, indah, ramah, kenangan”. (Panduan Sadar Wisata Jawa Barat, na). Ditingkat kedinasan Jawa barat dalam urusan kebudayaan dan Kepariwisataan kawasan Jawa Barat memiliki kebijakan dan program kerja pada sector pariwisata. Melalui Dinas Pariwisata dan Kebudayaan Provinsi memiliki salah satu dari 7(tujuh) tujuan kebijakan pariwisata untuk membuka kesempatan usaha dan bekerja bagi masyarakat khususnya kawasan setempat. Dari salah satu tujuan ini jelas dalam kebijakan pariwisata di Jawa Barat akan meningkatkan peran sertanya tenaga kerja untuk mempersiapkan diri untuk memasuki sector pariwisata. Untuk mewujudkan hal itu melalui program pengembangan destinasi salah satunya dengan meningkatkan kualitas, pelayanan dan informasi pariwisata; meningkatkan sumberdaya pariwisata; standarisasi, akreditasi dan sertifikasi. Untuk mewujudkan program itu pemerintah bekerja sama dengan Perguruan Tinggi Pariwisata dan Sekolah Menengah Industri Pariwisata (SMIK) yang keduanya di tingkat Propinsi di Bandung. Dinas juga mempunyai kewajiban untuk melakukan training kepada penyelenggara wisata utamanya melalui beberapa kelembagaan yang terbentuk melalui jalur swasta atau masyarakat.

Berdasarkan wawancara dengan pihak dinas Propinsi terdapat kecenderungan bahwa melalui kerjasama dengan beberapa Pendidikan Formal di Bandung beberapa materi pelatihan seperti pelayanan informasi dan kreatifitas SDM bukan saja secara kebetulan tentu saja Bandung telah menjadi “econ tujuan Pariwisata” yang menarik di kawasan Asia Tenggara. Factor penggabungan

antara penyiapan secara formal melalui jenjang persekolahan dan beberapa kebutuhan ketrampilan /kursus yang diberikan terutama kepada beberapa pelaku wisata di Bandung telah menunjukkan hasil yang berkelanjutan. Dampak hasil penyiapan SDM kepariwisataan tentu bukan sesuatu yang langsung dapat dirasakan tetapi sebagai usaha investasi jangka panjang. Dari usaha ini secara ketenaga kerjaan Bandung sebagai tujuan wisata bukan saja kota penyiap tenaga kerja tetapi sekaligus sebagai pemanfaat tenaga kerja itusendiri.

Bagaimena gambaran SDM penyelenggara kepariwisataan di Dinas Kepariwisataan propinsi disebutkan secara oral oleh kepala Bidang pemasaran tingkat propinsi bahwa jumlah karyawannya di propinsi ada 300 orang karyawan. Dari sejumlah itu dinyatakan hanya 20 orang yang berlatar belakang kepariwisataan dan perhotelan. Maka diakui bahwa perlu menyeimbangkan antara sertifikasi dan tugas serta wewenang yang seharusnya dilakukan. Dengan kata lain bahwa sumber daya di Dinas Kepariwisataan belum sesuai dengan kapasitas SDM yang ideal yang harus dimiliki. Jalan keluarnya adalah melakukan *in house training* dan pelatihan-pelatihan. Namun demikian dinyatakan untuk menghemat kegiatan karena terbatasnya dana, perlu melakukan skala prioritas program.

Penyelenggaran kepariwisataan di Kabupaten Ciamis sekarang ini masih diakui belum menunjukkan perkembangan yang berarti, sehingga dilihat bahwa pemerintah daerah, pelaku industry, wisatawan maupun masyarakat belum mampu memaksimalkan potensi yang tersedia. Di bidang kepariwisataan Kabupaten Ciamis secara hokum telah diatur dalam Peraturan Daerah Kabupaten Ciamis Nomer 19 Tahun 2011, tentang penyelenggaran Kepariwisataan.

Gambaran SDM ditingkat kabupaten khususnya di Kabupaten Ciamis tampak lebih memprihatinkan. Kenyataan ini dinyatakan oleh seorang pejabat di kabupaten Ciamis yang menyatakan hanya 1

orang yang memiliki latar belakang kepariwisataan dan kebudayaan. Sedangkan pimpinan lembaga kepariwisataan pemerintah sendiri berlatar belakang bukan dari kepariwisataan. Tampaknya penempatan pejabat atau pegawai ini ada unsur lain diluar administrative. Kurangnya kapasitas SDM di tingkat birokrasi tersebut juga dibenarkan oleh pelaku perhotelan di Pangandaran serta pengurus Himpunan perhotelan dan Restoran di wilayah yang sama. Ini menjadi persoalan karena secara umum kepariwisataan dan budaya itu perlu didorong oleh sumberdaya yang profesional. Mengingat potensi kabupaten Ciamis seperti Pangandaran sebagai penyumbang PAD yang berarti kepada Pemerintah Kabupaten.

ii) Lembaga Swasta.

Pengertian pariwisata sendiri adalah sebagai macam kegiatan wisata yang bersifat multi dimensi dan multi disiplin yang muncul dari kebutuhan masyarakat dan setiap orang yang berinteraksi atas kebutuhan masyarakat setempat, wisatawan dan juga pemerintah dan pengusaha. Wisatawan sendiri akan tergerak atas daya tarik sesuatu yang memiliki keunikan, keindahan dan nilai yang berupa keanekaragaman kebudayaan alam, budaya dan juga hasil buatan kreasi manusia yang akan menjadi penarik tujuan wisatawan. Produk wisata akan menjadi komponen dan pelayanan destinasi, bisa berupa industry pariwisata, atraksi pariwisata, kawasan destinasi dan jasa-jasa yang mendukung kegiatan pariwisata. Dengan demikian apa yang disebut sebagai usaha yang menjadikan barang dan jasa untuk memenuhi kebutuhan wisatawan dan penyelenggara wisata itu. Dengan kata lain bahwa produk pariwisata bukan hanya pemerintah yang dapat melakukan produksi tetapi semua orang atau sekelompok orang dapat melakukan usaha kegiatan pariwisata dengan norma-norma yang ada.

Dalam hal untuk menunjang kegiatan wisata muncullah usaha akomodasi seperti Hotel, motel, losmen, penginapan, hunian wisata

pondok wisata, wisma. Usaha lain termasuk penyediaan keperluan makanan dan minuman seperti restoran, bar, pusat jajan, jasa boga, bakeri dan lain-lain. Mungkin usaha lain yang termasuk jasa pelayanan seperti biro perjalanan, penyedia pramuwisata, jasa informasi, jasa keuangan dllnya. Disamping juga usaha rekreasi dan hiburan seperti penyediaan klub malam, diskotik musik bioskop dan lain-lain. Dari kepentingan pembahasan ini dunia usaha ini adalah sebagai pengguna tenaga kerja untuk menunjang kegiatannya. Maka dunia ini secara ekonomi praktis disebut sebagai sisi permintaan di bidang jasa kepariwisataan.

Dari uraian tersebut konsekwensinya terhadap pelaku usaha atau pengusaha adalah perlu melakukan pengembangan usahanya di pasar. Untuk melaksanakan kewajiban para pelaku usaha perlu melakukan koordinasi dan assosiasi dalam rangka usaha pengembangan dan pengaturan segala sesuatunya agar terjadi sinergi pengembangan wisata yang produktif dan tidak merusak adat, nilai dan kesehatan dalam berusaha. Ambil contohnya adalah dalam bentuk usaha jasa hotel dan restoran membentuk asosiasi perhimpunan perhotelan dan restoran yang disebut PHRI (Perhimpunan Hotel dan Restoran Indonesia). Perhimpunan ini merupakan wadah komunikasi, organisasi dari anggota yang tergabung didalamnya yang umumnya adalah para pelaku/pemilik/manajer hotel dan restoran. Karena ingin memajukan usaha bersama tentu saja bidang yang direncanakan sebagai program kegiatan juga meliputi pendidikan dan pelatihan bagi pengelola maupun karyawan hotel dan restoran. Banyak keinginan dari usaha terutama perhimpunan penginapan dan restoran yang ingin meningkatkan para karyawannya di bidang yang slaras. Maka kecenderungan ini dirasakan oleh para manajer hotel dan restoran di Pangandaran yang pada dasarnya cenderung lebih banyak merekrut tenaga kerjanya dar pendidikan umum. Hal ini disebabkan oleh kepraktisan dimana tenaga umum dapat dilatih sendiri "on the job training". Gambaran tersebut agak rumit untuk menjelaskan tetapi

untuk di kelas Bintang dan di Kota Propinsi kecenderungan merekrut tenaga yang siap pakai lebih diutamakan.

7.4. Pedagang dan Masyarakat/Community base tourism

Di Indonesia ini ada dua model ekonomi usaha yakni apa yang disebut ekonomi formal dan bidang usaha ekonomi informal. Tampaknya keterkaitan dengan ketenagakerjaan usaha ekonomi ini berkembang dengan cepat disemua wilayah terutama di perkotaan. Mereka ini termasuk didalamnya adalah para pedang kaki lima, pedagang eceran (warungan, tukang angkut pelabuhan, terminal dan di stasiun serta banyak pekerja mandiri lainnya). Bukan saja di kota ternyata diberbagai pusat kegiatan seperti di wilayah pantai Pangandaran kenyataannya muncul pedagang kakilima yang kemudian dikenal dengan “tenda biru”. Mereka ini adalah pelaku usaha sector infotrml yang menyediakan kebutuhan makan-munuman dan barang-barang cendera mata. Jumlahnya cukup banyak sekitar 800 pedagang di tenda biru tersebut. Mereka mengorganisasikan dalam wadah perhimpunan pedagang kaki-lima yang membentuk kelompok masing-masing anggota yang terdiri rata-rata 20 pedagang. Pembentukan kelompok tersebut intinya sebagai media komunikasi antar anggota sediri dengan pihak keterkaitan seperti lembaga pemerintah, masyarakat atau pengusaha dan organisasi lainnya di masyarakat. Kelompok pedagang ini juga akan dapat berkomunikasi dalam organisasi atau diluar organisasi, anggota mereka biasanya juga peserta organisasi Kompepar (Komite peduli Pariwisata). Organisasi Kompepar adalah merupakan wadah kelompok masyarakat disekitar destinasi pariwisata. Munculnya kelompok-kelompok tersebut sebagai wadah/media komunikasi dan katalisator untuk menyelesaikan berbagai persoalan yang mungkin muncul di kepariwisataan dan dapat dibilang cukup efektif dalam menyelesaikan persoalan di lingkungan masyarakat. Melalui media atau organisasi masyarakat tersebut program pendidikan formal dapat berjalan efektif.

Kelembagaan ditingkat desa disamping Kompepar seperti disebutkan diatas ada juga terbentuk kelembagaan lain. Seperti di desa Lengkung terbentuk Paguyuban Kawula Muda Desa Cukapundung. Paguyuban tersebut yang kemudian sebagai pengelola dan pelaksana kegiatan terkait wisata di wilayah destinasi Lengkung. Kegiatannya, seperti penyediaan tiket masuk lokasi, pelayanan perahu, pelayanan kelompok kaki lima dan lain-lain.

Tabel 7.3. Jumlah Pencari Kerja (orang) tahun 2010 Menurut Pendidikan

Pendidikan	2008	2009
SD	68	69
SLTP	671	474
SLTA	6 234	5 171
DIPLOMA	3 704	1 359
UNIVERSITAS	4 507	1 302
Total	15384	9 375

Sumber: kabupaten Ciamis Dalam Angka 2011

7.4.1. Implementasi Kebijakan Pendidikan, dan Pelatihan Tenaga kerja Pariwisata.

Untuk membahas keterkaitan kebijakan pendidikan dan pelatihan dalam rangka penyiapan tenaga kerja di Pariwisata perlu memahami dahulu kebijakan pemerintah secara makro dalam kepariwisataan sampai di tingkat wilayah atau daerah. Kebijakan dan Program Pusat dan khususnya Provinsi dan Kabupaten daerah teramati perlu dilihat aspek program kerjanya. Dari program kerja tersebut akan dianalisis adakah keterkaitannya dengan urusan pelatihan an pendidikan yang membangun sumberdaya tenaga kerja untuk menuju yang lebih produktif, kualitas dan professional dibidangnya.

Dari tataran makro di bidang pendidikan, Pemerintah Indonesia dalam hal ini pemerintah yang mengurus perhotelan dan

perhubungan darat pada tahun 1959 mendirikan Sekolah Kejuruan Menengah Perhotelan dengan kerjasama dan dibawah naungan Departemen Pendidikan dan Kebudayaan tahun 1962. Dengan berjalannya waktu sampai tahun 1993 pemerintah melalui Keputusan Presiden RI No 101 Tahun 1993 menganggap perlu untuk meningkatkan kualitas pendidikan di bidang kepariwisataan, maka berdiri Sekolah Tinggi Pariwisata Bandung dengan menambah diploma IV. Sampai saat ini Sekolah Tinggi Pariwisata (STP) Bandung adalah perguruan tinggi kedinasan yang bernaung dibawah kementerian pariwisata dan Ekonomi Kreatif, secara akademis dibina oleh Kementerian Pendidikan Nasional (Keputusan Presiden No 59/P/2011 tanggal 18 Oktober 2011. Ada Tiga jurusan program pendidikan di Sekolah Tinggi tersebut yaitu jurusan Hospitaliti, Jurusan Kepariwisataan dan jurusan Perjalanan.

Keterkaitannya antara dunia pendidikan dan dunia pekerjaan mungkin bisa tergambar oleh usaha perguruan tinggi atau sekolah bagaimana menyalurkan produk didiknya. Pada bulan Juni 2012 STP Bandung membuka bursa kerja dalam kaitannya dengan bidang tenaga kerja kepariwisataan. Dunia industry kepariwisataan membutuhkan 6000 kekurangan tenaga kerja di dunia kepariwisataan, namun lowongan yang bisa dipenuhi hanya 2000 tenaga kerja (Kompas.com, 31 Agustus 2012). Kenyataan ini menunjukkan bahwa kesempatan kerja di bidang kepariwisataan masih memerlukan banyak sumberdaya yang memiliki latar belakang kepariwisataan. Perlu juga dipahami bahwa STP Bandung adalah tingkatannya menyetarakan diri sebagai sekolah kelas Dunia, yang terutama untuk memenuhi kebutuhan sumberdaya manusia di tingkat Nasional. Dari kenyataan ini pemerintah perlu memberikan “campane” kampanye nasional akan pentingnya pengembangan kepariwisataan nasional. Hal ini perlu karena tampaknya disana sini masih dirasa ada kekurangan baik untuk memenuhi keterbatasan SDM maupun sarana lainnya. Belum lagi sekolah-sekolah kejuruan yang mungkin gradasinya pada tingkat sekolah kejuruan menengah.

Bandung dan sekitarnya belum menjadi sekolah tujuan utama bagi siswa untuk melanjutkan sekolah umumnya masih menengok sekolah umum dan kejuruan lainnya seperti teknik mesin atau teknik lainnya.

Mendasarkan pengamatan bandung selama ini cukup menarik. Disatu sisi Bandung adalah Ibukota Provinsi dan juga Kota penyiap tenaga kerja dibidang Kepariwisataaan. Ini dibuktikan adanya beberapa pendidikan formal yang ada baik tingakt sekolah menengah, akademi dan perguruan tinggi. Disamping itu Bandung adalah kota tujuan wisata yang menarik dan hasil kegiatan pendidikan di kota ini banyak terserap di berbagai kegiatan kepariwisataan yang ada di Kota maupun disekitarnya. Seperti telah dinyatakan sebelumnya bahwa hasil investasi pendidikan umumnya sebagai investasi jangka panjang.

Kemudian jika STP adalah hasil kebijakan pemerintah Pusat dan Prpinsi Jawa Barat kita juga perlu melihat lebih ke local level yakni daerah kabupaten. Mendasarkan kepada PP Daerah Kabupaten Ciamis nomer 19 tahun 2011, Bab VI Pasal 27 menyatakan bahwa dalam rangka penyelenggaraan pariwisata daerah memiliki 5 kewajiban pokok diantaranya adalah: menyediakan informasi kepariwisataan, perlindungan hukum, keamanan dan kenyamanan serta keselamatan wisatawan; menciptakan iklim kondusif untuk pengembangan usaha pariwisata yang meliputi terbukanya kesempatan yang sama dalam berusaha, memfasilitasi dan memberikan kepastian hukum; memelihara, mengembangkan, dan melestarikan asset daerah yang menjadi daya tarik wisata asset potensial yang belum tergali; mengawasi dan mengendalikan kegiatan kepariwisataan dalam rangka mencegah dan mengulangi dampak negative masyarakat luas dan; menyelenggarakan pelatihan sumber daya manusia pariwisata. Pada bab ini jelas pemerintah daerah kabupaten Ciamis wajib memberikan kepada semua pihak

untuk berusaha yang sama dan wajib memberikan pelatihan kepada masyarakat untuk menjadi insan pariwisata yang berkualitas.

Kemudian pada Bab X Pelatihan Ketenagakerjaan. Pasal 34 ayat 1. Dinas menyelenggarakan pelatihan untuk meningkatkan mutu tenaga kerja bidang kepariwisataan. Pada bagian ayat selanjutnya (ayat 2) menentukan bahwa penyelenggaraan pelatihan harus berpedoman pada standard kompetensi profesi kepariwisataan berdasarkan profesi/jabatan masing-masing.

Dari aturan hukum tersebut pemerintah daerah wajib mengupayakan untuk menyiapkan tenaga kerja kepariwisataan yang memiliki ketrampilan dan kompetensi. Dinas Kebudayaan dan pariwisata di kabupaten memiliki kewenangan untuk menyelenggarakan pendidikan dan pelatihan. Usaha itu semua pada dasarnya untuk mendukung peningkatan kesejahteraan dan kemakmuran masyarakat Kabupaten Ciamis dalam mewujudkan keadilan social melalui peningkatan pendapatan asli daerah (PAD), perluasan dan pemerataan kesempatan usaha dan lapangan kerja, mendorong perkembangan kebudayaan dan lain-lainnya.

Tabel 7.5. Jumlah Hotel dan Pendidikan Tenaga kerja wilayah Ciamis

Hotel	Unit	Td. Tetap	Kon trak	Tak dibayar	SMU kebawah	Universitas/ Dip
Bintang	1	50	0	0	43	7
Non Bintang	207	816	6	135	873	78
Jumla Kab Ciamis	208	866	6	135	916	85

Sumber: kabupaten Ciamis Dalam Angka 2011

Tabel 5 diatas menunjukkan bahwa rekrutmen tenaga kerja di bidang kepariwisataan di Cimais khususnya pada kelas bintang misalnya dari 50 jumlah tenaga kerja lebih 10 persennya adalah tenaga tamatan universitas. Dari aspek pendidikan mungkin secara

proporsional “cukup” terutama dalam hal kegiatan yang bersifat manajemen. Namun pada penginapan yang non bintang meskipun proporsinya cukup bagi tenaga kerja adalah tamatan universitas perlu diragukan. Hal ini jangan-jangan mereka tenaga kerja dari keluarga pemilik penginapan tersebut yang umumnya adalah bukan dikategorikan tenaga kerja dibayar tetapi tenaga kerja keluarga pemilik usaha yang tidak dibayar. Data ini menunjukkan pula bahwa tenaga kerja tamatan dibawah sekolah SMA masih cukup besar terutama sekolah dasar. Sehingga kesimpulannya mungkin bisa dikatakan bahwa secara pendidikan formal tampak bahwa tenaga kerja di bidang pariwisata khususnya perhotelan perlu didalami lagi mengapa tenaga kerja yang tidak diupah masih cukup besar. Ini perlu ada klarifikasi pelaporan data yang dibuat secara jelas dan hendaknya mereka ini dikelompokkan pemilik atau pekerja sukarela. Ini penting karena pengembangan ketenagakerjaan terkait dengan kebijakan sumber daya manusia yang utama adalah keakurasian/tepat informasi Dari masalah ketenagakerjaan yang terkait dengan kualitas maupun jumlahnya. Lebih diharapkan mereka yang berlatar belakang sekolah menengah sudah memiliki latar belakang ketarampilan dan profesi sesuai dengan tamatan kejuruan yang selaras dengan pekerjaannya.

Memperhatikan pendidikan formal, melalui jalur sekolah dan perguruan Tinggi, Kabupaten Ciamis memiliki sekolah Menengah kejuruan yang cukup dan perguruan tinggi dalam hal ini Universitas Galuh. Pada sekolah kejuruan di Ciamis yang memiliki Program Studi keahlian Pariwisata adalah Sekolah Menengah Kejuruan (SMK N I) (Kompetensi keahlian Akomodasi Perhotelan). Dan perguruan tinggi kepariwisataan ada di Kota Provinsi yakni di Bandung seperti telah dibahas sebelumnya.

SMKN 1 Ciamis berusaha membekali peserta didiknya dengan keterampilan, pengetahuan dan sikap agar memiliki kompetensi dalam hal; komunikasi lewat telepon, layanan porter, reservasi,

akomodasi reception, catatan keuangan dan transaksinya, menyediakan layanan function room, pelayanan jasa valet, layanan *housekeeping*, layanan pakaian tamu, dll. Disamping untuk bidang pariwisata juga memiliki bidang tata boga menyediakan kompetensi keahlian jasa boga. Peserta didik diharapkan dapat : 1. Mengolah dan menyajikan makanan Indonesia. 2, mengolah dan menyajikan makanan continental, 3 mengolah dan menyajikan berbagai minuman non alkohol, 4 mengorganisir operasi pelayanan makan dan minum di restoran. 5. Keterampilan dan pengetahuan yang dibutuhkan untuk menyajikan makanan secara efektif dan professional. SMK 1 Ciamis juga memiliki mitra kegiatan sekolah dan pengetahuan diantaranya: Bank Indonesia, bank tabungan Negara dan Bank Jabar Banten. Untuk katagori Hotel seperti sekelas hotel Preanger, Hyatt, Crown, Asri, Isola, Tyara dll. yang mana umumnya katagori berbintang di Bandung dan Pengandaran. Untuk Restoran dan Boga seperti Rumah makan Pring Sewu, Wina EO, Plaza Asia Restourant, pada katogori asosiasi PHRI, QAPJI, APRINDO dll.

Sekolah ini juga membuka pelayanan masyarakat secara **non formal** dalam pelatihan dan konsultasi kepada masyarakat terutama jasa keterampilan boga yang bergerak dalam aneka roti dan kue, aneka makanan nasional dan oreantal. Bahkan sekolah juga malakukan produksi kue dengan paket kotak (box); buffet (prasmanan). Disamping Sekolah memberikan jasa keterampilan kepada masyarakat yang membutuhkan sekolah masih menyediakan tenaga pelayanan, cleaning service dan konsultasi keuangan. Namun pelayanan ini belum begitu banyak peminatnya, hanya masyarakat tertentu yang mengikuti pelatihan umumnya dal;am bentuk perkumpulan seperti kelompok PKK setempat.

Disamping pendidikan formal untuk penyiapan sumber daya manusia terampil juga melalui pendidikan kejuruan dan pelatihan yang sering dianggap sebagai pelihan kedua. Namun tempat-tempat pelatihan (pendidikan informal) seperti kursus kursus yang terkait

langsung dengan kepariwisataan belum tampak adanya di wilayah Ciamis. Tetapi kursus-kursus keterampilan lainnya seperti otomotif, elektronik dll bisa ditemukan di Ciamis.

Lembaga Pelatihan khusus di bidang pariwisata tampaknya memang belum kelihatan. Untuk kepariwisataan di tingkat Provinsi Unit pelatihan memiliki peran yang cukup untuk memberikan program pelatihan. Namun sering kali kegiatan itu kurang menyentuh terhadap apa yang menjadi kebutuhan masyarakat pengguna. Meskipun pernah ada pelatihan yang mungkin lebih tepat sosialisasi dari UNWTO kepada masyarakat pengandaran melalui beberapa kelompok penggerak pariwisata (Kompepar). UNWTO bekerja sama juga dengan PHRI terutama bagaimana masyarakat dapat mengelola lingkungan wisata yang bersih dan sehat berwawasan kepariwisataan yang berkelanjutan.

Bentuk pelatihan pernah juga dilakukan oleh Dinas Pemerintah Provinsi dengan kerja sama dengan PHRI Pusat dan Provinsi. Pesertanya berasal dari karyawan Hotel yang tergabung dalam PHRI. Namun dikatakan oleh seseorang pengurus PHRI Pengandaran "pelatihan yang dilakukan hanya dua atau tiga hari terhadap tenaga hotel dan diberikan sertifikat kesertaan. Ini dianggap belum bisa dinyatakan efektif. Mendidik dan memberikan pelatihan sampai kepada skill harus tuntas. Artinya perlu system dan waktu yang cukup". Dari pernyataan tersebut bisa diduga bahwa pelatihan yang bersifat sementara dan tidak berkelanjutan akan sia-sia dan dilihat dari siapa penyelenggaranya misal pemerintah akan diduga bahwa kegiatan tersebut lebih berorientasi kepada kegiatan/program/proyek, belum kepada hasil substantive pelatihan sendiri.

Beberapa pendapat dari pemilik restoran dan perhotelan merasa bahwa kebutuhan tenaga kerja di wilayah Pengandaran cukup jumlahnya. Kualitasnya tidak harus tamatan sekolah menengah atau tinggi atau mereka yang sudah bersertifikasi keahlian khusus. Hal ini

mengingat bahwa kebutuhan wisatawan di wilayahnya belum menuntut keahlian itu. Persaingan usaha justru terjadi bagaimana mensiasati kondisi kewisataan yang disesuaikan dengan kondisi dan iklim kewisataan itu. Disamping juga skala usaha menengah kebawah umumnya diperlukan hanya kualifikasi kesungguhan ingin bekerja. Persoalan ketrampilan minimal diperoleh melalui “on the job training” ini pun dalam kualifikasi sederhana. Artinya mendasarkan kebiasaan kerja untuk restoran misalnya bisa sekedar memasak atau menghidangkan. Maka keterampilan dan pengetahuan belum dituntut taraf professional dan maksimal. Hal ini memang agak menunjukkan delima ketenagakerjaan disuatu sisi masyarakat mengharapkan bahwa peningkatan skill diperlukan disamping pengetahuan bagi tenaga kerja untuk memahami hak maupun kewajibannya menuju tingkat profesi, tetapi dipihak lain usaha skala dipariwisata terutama menengah kebawah memerlukan kontinuitas usaha dan pendapatan yang wajar. Kewajaran tersebut lebih tidak berlebihan mengingat Pengandaran dan sekitarnya kadang tidak diperlukan kualitas tenaga kerja professional seperti yang dipahami pada teori pengembangan SDM. **Hal ini yang mungkin oleh Yudo Swasono dikatakan bahwa suatu Usaha dalam upaya mendapatkan keuntungan cenderung mengabaikan etika bisnis, dalam arti memperoleh keuntungan dengan mengorbankan kegiatan bisnisnya dari factor produksi yang memproduksi barangnya (Swasono, Y, 1995).** Kondisi ini memang merupakan problematic yang bermata dua disatu pihak skala menengah kecil harus berjalan, dipihak lain juga bagaimana meningkatkan tenaga kerja. Karena persoalannya adalah situasi lingkungan usaha yang sangat ditentukan oleh musim wisata. Dipihak lain kondisi di beberapa wilayah termasuk Ciamis bahwa ketersediaan tenaga kerja, baik kualifikasi “terdidik dan tidak terdidik” masih surplus.

Jalan keluar hal ini adalah kesadaran semua pihak terutama pada pemilik usaha hotel dan restoran bahwa pendidikan dan pengetahuan dasar minimal diperlukan bagi tenaga kerja. Disamping

itu manajemen usaha perlu disosialisasikan kepada pengusaha. Pendek kata pelatihan yang bersifat multi skill dan multi disiplin keusahaan (perekonomian) bagi pengusaha sangat diperlukan. Dilain pihak tenaga kerja juga diberikan pengetahuan bukan saja “**hard skill**” tetapi yang soft skill seperti etika kerja, etos kerja dan lain-lain yang terkait dengan sikap dan perilaku tenaga kerja.

Bagi masyarakat misalkan kita ambil kasus kawasan wisata Lengkong di Ciamis yang dikelola oleh desa. Pada dasarnya wisata Situ Lengkong ini adalah wisata yang beraroma religi disamping juga memiliki situ alam yang menarik. Desa melalui perkumpulan pemudanya, mengelola wilayah ini. Sesuai dengan perjalannya waktu Pemerintah Kabupaten dan pusat memberikan bantuan untuk membangun kawasan wisata agar lebih bersih. Oleh karena itu hasil retribusi yang didapat dari pariwisata dibagikan menurut bagi hasil antara pemerintah Kabupaten dan Desa. Sedangkan pengaturan usaha kewisataan di dalam komplek wilayah wisata seperti usaha penjualan, angkutan perahu juga diatur oleh desa melalui perkumpulan pemuda. Pengaturan tersebut seperti pembagian lapak/tempat usaha/ retribusi maupun hal-hal lain yang perlu diatur berdasarkan musyawarah. Namun mereka sendiri belum memperoleh pembekalan atau pengetahuan khusus bagaimana mengelola kawasan wisata. Meskipun mereka sudah pernah memperoleh hal ikwal kepariwisataan melalui sosialisasi pemerintah. (non formal). Kelompok peserta sosialisasi tersebut kemudian menamakan diri kelompok masyarakat peduli wisata.

Pendek kata berdasarkan penyiapan pendidikan di bidang kepariwisataan baik lembaga pendidikan bertaraf Nasional seperti STP Bandung dan Sekolah kejuruan yang juga ada di tingkat Kabupaten belum menjadi *the best choise* bagi sumber daya manusia yang sedang mencari pendidikan. Hal ini ditunjukkan oleh jumlah keminatan siswa ditingkat sekolah kejuruan maupun tidak terpenuhinya lowongan kerja atas profesi kepariwisataan. Kebijakan

pemerintah sudah betul untuk menguatkan kejuruan-kejuruan. Mungkin diperlukan revitalisasi peran dan fungsi kementerian yang terkait dengan penyiapan sumberdaya manusia pada sector tersebut.

7.5. Keminatan Masyarakat

Berdasarkan hasil wawancara diketahui bahwa umumnya masyarakat kabupaten Ciamis kurang meminati sekolah kejuruan apalagi yang memilih bidang kepariwisataan dan tata boga sangat kecil. Seperti dikatakan oleh Pimpinan SMK 1. “Minat pencari atau calon siswa yang masuk SMK 1 pada dasarnya kurang. Sehingga pihak sekolah seperti guru harus pro aktif terjun mengkampanyekan sekolah kejuaruan yang dulu sekolah menengah ekonomi ini. Bahkan mereka yang memilih jurusan bidang pariwisata dan tata boga tidak lebih 10 persen dari total calon siswa. Maka pihak sekolah melakukan distribusi kelas agar terisi kelas tata boga dan pariwisata tersebut”. Kondisi ini juga di perparah dimana untuk tingkat sekolah kejuruan sendiri bidang pariwisata sebagai pilihan alternative terakhir dibandingkan kejuruan teknik atau bidang akuntansi lainnya.

Menarik tampaknya mengapa terjadi demikian, seperti juga di daerah lain bahwa sekolah menengah kejuruan bisa dikatakan pilihan kedua (*the second best choise*) setelah sekolah umum. Berdasarkan pandangan masyarakat dimungkinkan sekolah kejuruan bukan dimaksudkan untuk tidak melanjutkan pendidikan yang lebih tinggi tetapi untuk menghadapi dunia pekerjaan. Namun demikian betul bahwa sekolah kejuruan ini yang lebih dicari untuk lapangan kerja pada bidangnya. Pengalaman ini bahwa lulusannya dari SMK 1 Cimais menyebar di wilayah Jakarta dan Jawa Barat khususnya. Namun demikian masyarakat tetap kurang memiliki minat yang tinggi terhadap sekolah kejuruan terutama bidang pariwisata tersebut. Data Keadaan Siswa sampai bulan April 2012 pada SMK 1 tersebut nyata menyebutkan bahwa jumlah siswa untuk bulan APRIL khusus kelas 3. tersebut jurusan Akomodasi perhotelan 1 adalah 27 siswa,

klas akomodasi perhotelan 2 ada 28 siswa. Klas jasa Boga 29 siswa. Jumlah ini berbeda dengan klas akuntansi 1 adalah 33 siswa, akuntansi 2, 33 siswa. Kelas Administrasi Perkantoran 33 siswa. Administrasi perkantoran 2 adalah 32 siswa. (SMK negeri Ciamis, April 2012). Gambaran diatas untuk memberikan ilustrasi bagaimana minat siswa untuk memilih jurusan kepariwisataan dan perhotelan cenderung berkurang. Bahkan jumlah siswa keminatan tersebut dan atas distribusi dari pihak manajemen sekolah yang sebetulnya keminatan siswa bukan pada perhotelan dan Tata boga. Kepala sekolah SMK I memberikan alasan “bahwa keminatan siswa an juga orang tua terhadap SMK terutama mereka yang akan bekerja di dunia penginapan dan hotel kurang memiliki prestige dan tidak sesuai dengan nilai yang diharapkan sebagaimana masyarakat (terkait dengan nilai religi)”. Untuk kondisi ini harus dianggap serius, sebab jika tidak masyarakat akan terjebak terhadap kecenderungan yang otopis yang mana keinginan dan minat tinggi tetapi tanpa realitas, dalam hal ini keterkaitannya dengan pekerjaan. Karena lapangan pekerjaan telah tersedia tetapi tak dimanfaatkan. Sebagai motivasi mungkin salah satunya adalah perbaikan kesejahteraan pekerjaan termasuk struktur gaji dibidang perhotelan dan restoran. Cara ini dimaksudkan untuk mengubah “*image*” yang terjadi sementara didalam masyarakat umum. Disamping itu peran beberapa ulama diperlukan untuk memberikan pencerahan bahwa bidang pariwisata dan hotel bukan wilayah yang kurang sesuai dengan tuntunan atau norma atau agama yang selama ini diaggap sebagai sarang “maksiat” misalnya.

Sekolah SMK ini pernah juga diminta kerja sama dengan Dinas Kebudayaan dan Pariwisata kabupaten Ciamis untuk mengelola dan membangun ruangan Rumah Wisata sebanyak 15 rumah dalam penataan ruangan/Toilet dan kamar tidur. Kondisi sekarang sekolah ini melakukan pembenahan-pembenahan. Nyatanya alumnus sekolah ini dikatakan laku dipasaran. Bahkan kurang lebih 80 persen siswa SMK 1 terserap dalam lapangan kerja terutama di beberapa Kota Besar seperti Jakarta dan Bandung. Sedangkan di

kabupaten Ciamis kebanyakan bekerja di wilayah wisata Pengandaran. Di salah satu Hotel Pantai Timur juga terdapat alumni SMK 1 Ciamis jurusan Pariwisata. Dari lulusan sekolah ini 10 persen melanjutkan pendidikan ke perguruan tinggi.

Uraian diatas menunjukkan bahwa sekolah telah menyiapkan kepada siswanya untuk mengantisipasi peluang pekerjaan di beberapa sector dalam hal ini sector jasa kepariwisataan. Bahkan SMK 1. Tidak berhenti kepada proses ajar mengajar untuk menyiapkan siswa ke dunia kerja tetapi SMK juga membuka acara “JOB fair” atau bursa kerja terbuka dengan bekerja sama dengan beberapa dunia industri di Jawa Barat dan Jakarta. Kegiatan tersebut suatu pelayanan yang memberikan dorongan bahwa siswa yang sekolah disekolah ini merasa diperhatikan terhadap lapangan kerjanya. Karena problemnya bahwa sekolah masih dianggap mencetak siswa yang tidak siap bekerja. Tetapi *image* tersebut dicoba untuk dirubah secara perlahan oleh SMK 1 Ciamis dan menunjukkan arah yang positif. Tetapi yang sulit adalah budaya masyarakat terhadap persepsi lapangan kerja di Hotel dan Restoran itu belum dianggap pekerjaan “prestige” dan ada nilai yang belum dianggap sesuai dengan norma keyakinan dalam kehidupan di Masyarakat. Masyarakat yang masih konservatif terhadap nilai yang memandang profesi di bidang perhotelan dan sejenisnya masih kurang sesuai dengan norma tuntunan setidaknya mulai diberikan pemandangan dan pengertian serta pemahaman yang lebih baik sesuai dengan kebutuhan pembangunan ekonomi ketenagakerjaan secara umum.

SMK Kelautan adalah juga sekolah yang menunjang aspek kepariwisataan. Hal ini juga dinyatakan oleh pejabat di Dinas Kebudayaan dan Pariwisata kabupaten Ciamis. Kontribusi utama dalam hal ini adalah penyediaan hasil perikanan dan kelautan terutama ikan Laut. Ikan laut untuk menunjang kebutuhan wisatawan terutama di Pengandaran dipasok dari perairan setempat. Umumnya

hasil laut tersebut merupakan hasil tangkapan nelayan setempat. Sehingga penyediaan siswa yang bekerja di kepariwisataan terhadap usaha penangkapan dan pengolahan (memasak) ikan yang benar menjadi penting dalam menunjang pariwisata daerah.

7.6. Penutup

Masalah pokok ketenagakerjaan yang dihadapi di Negara kita antara lain 1. Masih terlihat adanya ketidak seimbangan antara ketersediaan lapangan pekerjaan dengan permintaan masyarakat terhadap lapangan kerja. 2. Masih terlihat kualitas angkatan kerja yang rendah dan 3. tingkat perlindungan dan kesejahteraan mereka yang rendah (Disnaker Trans, 2008). Sehubungan dengan itu maka kebijakan ketenagakerjaan perlu diarahkan pada upaya perluasan lapangan kerja produktif dan renumeratif untuk perlindungan dan kesejahteraan. Pada aspek kepariwisataan tidak cukup menciptakan kesempatan kerja kepada bidang untuk tenaga skill saja tetapi ternyata harus variatif dari pekerjaan unskill labour hingga pekerjaan skill labour. Penyediaan untuk kebutuhan klasifikasi pekerja adalah melalui kesesuaian antara bidang pekerjaan dan kesiapan tenaga kerja yakni melalui pembimbingan pengetahuan, pelatihan ketrampilan dan keahlian yang sesuai. Hal lain yang menjadi pertimbangan dan perlu diperhatikan adalah kesesuaian antara kondisi ruang dan waktu pasar yang disesuaikan dengan permintaan di tempat destinasi.

Terkait dengan penyiapan tenaga kerja dan pendidikan kita perlu tahu gambaran bagaimana minat siswa untuk memilih jurusan kepariwisataan dan perhotelan sangat kurang. Hal ini bukan saja disebabkan oleh keminatan siswa sendiri tetapi terkait dengan keminatan dalam lingkungan orang tua dan Masyarakat.. Kondisi ini harus ditanggapi serius, sebab jika tidak masyarakat akan terjebak terhadap kecenderungan yang otopis yang mana keinginan dan minat tinggi tetapi tanpa realitas. Karena pekerjaan telah tersedia tetapi tak

diamanfaatkan. Konsekwensi dalam ketenagakerjaan mendorong pengangguran dan tidak kondusif terhadap perkembangan pariwisata. Salah satu upaya adalah bagaimana mendorong perbaikan kesejahteraan pekerjaan termasuk struktur gaji tenaga kerja dibidang perhotelan dan restoran. Cara ini dimaksudkan untuk mengubah image yang terjadi sementara didalam masyarakat umum, bahwa tenaga kerja dibidang tersebut cukup memberikan harapan kehidupan yang baik.. Jika keadaan ini tidak memperoleh perhatian dikawatirkan kebutuhan SDM oleh dunia Industri Pariwisata akan tidak mampu terpenuhi, seperti pengalaman yang dialami STP Bandung ketika membuka Bursa Kerja tingkat Nasional. Penyiapan SDM melalui pendidikan formal sejatinya relative cukup, dan hasilnya selama ini banyak terserap diberbagai usaha kepariwisataan menengah atas, atau di beberapa Kota besar. Namun beberapa industry jasa pariwisata kelas menengah kecil cenderung belum ingin memanfaatkan produk SDM dari pendidikan formal. Alasan utamanya jenis pekerjaan yang ada masih serabutan dan oleh karenanya dunia swasta sendiri yang akan mengusahakan tenagakerjanya dapat bekerja sesuai dengan job pekerjaannya. Umumnya melalui onthejob training atau training-training singkat yang diselenggarakan secara informal dari pihak lain.

Upaya mendapatkan keuntungan pelaku bisnis pariwisata umumnya cenderung mengabaikan etika bisnis, dalam arti memperoleh keuntungan dengan mengorbankan kegiatan bisnisnya dari factor produksi yang memproduksi barangnya (Swasono, Y, 1995). Kondisi ini memang merupakan problematic yang bermata dua hal disatu pihak skala menengah kecil harus berjalan, dipihak lain juga bagaimana meningkatkan tenaga kerja. Karena persoalannya adalah situasi lingkungan usaha yang sangat ditentukan oleh musim wisata. Dipihak lain kondisi di beberapa wilayah termasuk Cimis bahwa ketersediaan tenaga- kerja baik “terdidik” dan yang tidak memiliki latar belakang pendidikan masih surplus.

Jalan keluar hal ini adalah perlu melakukan usaha penyadaran kepada semua pihak terutama pada pemilik usaha hotel dan restoran bahwa pendidikan dan pengetahuan dasar minimal diperlukan bagi tenaga kerja. Disamping itu manajemen usaha perlu disosialisasikan kepada pengusaha. Pendek kata pelatihan yang bersifat multi skill dan multidisiplin keusahaan (perekonomian) bagi pengusaha sangat diperlukan. Dilain pihak tenaga kerja juga diberikan pengetahuan bukan saja “**hard skill**” tetapi yang soft skill seperti etika kerja, etos kerja dan lain-lain yang terkait dengan sikap dan perilaku maupun pengetahuan dasar apa yang menjadi hak dan kewajiban sebagai tenaga kerja dalam konteks perlindungan tenaga kerja khususnya di kepariwisataan.

Daftar Pustaka

- Blau Peter M and Duncan, Otis Dudley, 1967 **The American Occupational Structure**, New York: the Free Press.
- McConnell, Campbell R. and Stanley L. Brue (1995), **Contemporary Labor Economics**, fourth edition, Singapore; McGraw-Hill Inc.
- Pusdatin Ketenagakerjaan, **Rencana Tenaga Kerja Nasional**, 2007, Depnakertrans, Jakarta.
- Pusat Informatik Untuk Pengelolaan Pendidikan Dan Kebudayaan, Depdikbud 1995 **Relevansi Pendidikan Dengan Kebutuhan Pembangunan**, Jakarta 1995.
- Theodoro, Schultz W, 1961 “Investment in Human capital” **The American Economic Review** No 51, march 28.

Swasono, Yudo 1995, **Pengaruh Perubahan Ekonomi Global Pada Pengembangan Dan Manajemen Sumber Daya Manusia**, Diskusi Panel Globalisasi Ekonomi Dan Isu Ketenagakerjaan, (Makalah), LD FE Universitas Indodonesia, Jakarta 20 Juni 1995.

<http://regional.kompas.com>. STP Bandung Sulit Penuhi Permintaan Tenaga Kerja.

LAMPIRAN:

Tabel 1 : Laju Pertumbuhan PDRB dalam Lapangan Usaha Perdagangan, Hotel dan Restoran

Lapangan Usaha	2008	2009
Perdagangan, Hotel, restoran	20,21	11,47
Perdagangan	19,97	10,93
Hotel	39,43	33,65
Restoran	19,13	10,65
PDRB Kesuruhan lapangan Usaha Kab. Ciamis	14,94	9,24

Sumber: kabupaten Ciamis Dalam Angka 2011

Tabel 2: Jumlah hotel menurut jumlah kamar yang tersedia

Keterangan	2008	2009
Dibawah 25 Kamar	180	187
Antara 25-100	14	14
>100 kamar	11	11
Total	202	213

Sumber: kabupaten Ciamis Dalam Angka 2011

BAB VIII

ANALISIS PENDIDIKAN DAN PELATIHAN TENAGA KERJA PADA USAHA PARIWISATA DI NUSA TENGGARA BARAT

Sri Hargiono

8.1. Pengantar

Di Nusa Tenggara Barat dan juga di daerah-daerah provinsi lainnya di Indonesia, di semua arena industri, angkatan-kerja atau tenaga-kerja pastilah sangat membutuhkan pendidikan dan pelatihan. Setidaknya guna meningkatkan pengetahuan dan keterampilan atau penguasaan teknologi, sehingga mereka dapat berkiprah di dalam setiap arena industri tersebut secara mumpuni atau secara profesional. Apalagi bagi mereka atau para tenaga-kerja yang berkiprah dalam dunia atau arena ketenagakerjaan di sektor industri jasa pariwisata.

Sektor industri jasa pariwisata ini sangatlah menuntut penguasaan pengetahuan dan teknologi yang lebih dari pada sektor-sektor arena industri yang lainnya. Jikalau pada arena industri lainnya itu hanya menuntut penguasaan iptek (ilmu pengetahuan dan teknologi) yang lebih (kebanyakan atau pada umumnya) bersifat budaya material atau *tangible* saja, maka pada arena sektor industri jasa pariwisata ini juga termasuk membutuhkan iptek yang bersifat budaya immaterial atau *intangibile*. Penguasaan pengetahuan dan teknologi atau keterampilan ini bukanlah sekadar bersifat teknikal, tetapi justru sangatlah bersifat politik, ekonomis, sosial, budaya, dan bahkan pertahanan keamanan.

Karena sifatnya yang bagaikan suatu sistem budaya immaterial atau *intangibile*, maka kebijakan pendidikan dan pelatihan yang diterapkan kepada tenaga-kerja di arena ketenagakerjaan sektor industri jasa pariwisata ini harus lebih khusus. Artinya tidak dapat dilekukan oleh pendidik atau pelatih yang jelas tidak menguasai arena sektor industri jasa pariwisata.

Pada sektor industri jasa pariwisata, pendidikan dan pelatihan hanya dapat dilakukan oleh kalangan pelaku arena sektor industri jasa pariwisata itu sendiri. Contohnya dalam tulisan ini adalah hanya tiga kelompok besar dan utama, serta ditambah dengan kekuasaan negara di mana arena sektor industri jasa pariwisata itu berada. Ketiga kelompok besar dan utama itu adalah, pertama adalah kelompok ① objek-wisata; kedua adalah kelompok ② akomodasi/perhotelan dan restoran⁹; dan ketiga adalah kelompok ③ travel-agents (agen perjalanan wisata)¹⁰. Serta peran-

⁹ Berdasarkan BPS, Jumlah Usaha Akomodasi/perhotelan dan restoran (Bintang dan Akomodasi Lainnya) pada tahun 2011 di NTB adalah: banyaknya usaha akomodasi adalah 406; banyaknya kamar dari 406 usaha tersebut adalah 6364; rata-rata pekerja per tempat tidur adalah 10241; rata-rata pekerja per usaha adalah 13,1; rata-rata pekerja per kamar adalah 0,8; rata-rata tamu atau wisatawan nusantara per hari yang menggunakan 406 akomodasi tersebut adalah 1524; dan rata-rata tamu atau wisatawan mancanegara per hari yang menggunakan 406 akomodasi tersebut adalah 1689.

¹⁰ Ada Mega Event Promosi Dalam Negeri di NTB, yakni Lombok Sumbawa Pearl Festival (LSPF). Tujuannya adalah memperkenalkan Lombok sebagai daerah penghasil mutiara internasional. Ini berkaitan membangun perekonomian rakyat, seraya memperkenalkan berbagai destinasi pariwisata dan produk lokal Indonesia khususnya mutiara yang diminati oleh wisatawan mancanegara, serta perdagangan internasional. Sasarannya, menumbuhkan rasa cinta dan kebanggaan produk mutiara Indonesia, meningkatkan minat pembeli maupun investor terhadap industri mutiara di Indonesia, khususnya di pulau Lombok. Dan meningkatkan pasar wisatawan mancanegara untuk destinasi pariwisata Indonesia, melalui pemasaran unik dan strategis. (Direktorat Jenderal Pemasaran Pariwisata, Kementerian Pariwisata dan Ekonomi Kreatif, 2012, *Menyongsong Fajar Pariwisata NTT*, Newsletter informasi pemasaran pariwisata Indonesia, Vol. 3, No. 27, Maret 2012, hal: 23).

serta langsung dan/atau tidak langsung dari **pemerintah**,¹¹ sebagai regulator dan fasilitator.

Tulisan tentang analisis pendidikan dan pelatihan tenaga-kerja pada sektor industri jasa pariwisata di Nusa Tenggara Barat ini akan melakukan analisa terhadap mekanisme kerja sistem/kebijakan pendidikan dan pelatihan dalam ketiga kelompok besar dan utama tersebut. Peran-serta **pemerintah** sebagai regulator dan fasilitator juga merupakan bagian sistem yang menjadi payung dari mekanisme tersebut.

Dengan demikian, analisa ini akan dilakukan dalam 4 (empat) bagian. Bagian pertama tulisan ini menguraikan dengan rinci tujuan dan fokus sistem dan/atau kebijakan sektor industri jasa pariwisata di provinsi Nusa Tenggara Barat. Kemudian, bagian kedua dari kajian ini menggambarkan rincian sistem dan/atau kebijakan pendidikan dan pelatihan yang berada dalam koridor kegiatan kepariwisataan dan ekonomi kreatif di peringkat pusat dan daerah provinsi. Untuk provinsi akan diuraikan gambarannya secara lebih rinci dari pada untuk pusat. Namun demikian, baik untuk peringkat pusat maupun daerah provinsi, sistim dan/atau kebijakan pendidikan dan pelatihan untuk proses pengembangan kegiatan kepariwisataan dan perekonomian kreatif ini, pastilah akan diacu dengan arena kepariwisataan dan arena ketenagakerjaan dalam skala internasional. Bagian ketiga dari analisis ini adalah menunjukkan faktor-faktor determinan positif dan/atau faktor-faktor determinan negatif dari

¹¹ Situasi kondisi, social, ekonomi, dan kemasyarakatan di NTB, umumnya mengindikasikan karakter yang berpotensi untuk membangun kesejahteraan dan kualitas hidup dari kegiatan pariwisata. Menparekraf Mari Elka Pangestu menekankan perlunya menyusun rencana, sehingga dapat memproyeksikan seperti apa pariwisata di tiap daerah. Tentulah maksudnya membayangkan formatnya, isinya, kualitasnya, dan dampak positif bagi peningkatan kesejahteraan dan kualitas hidup masyarakat lokal. (Direktorat Jenderal Pemasaran Pariwisata, Kementerian Pariwisata dan Ekonomi Kreatif, 2012, *Menyongsong Fajar Pariwisata NTT, Newsletter informasi pemasaran pariwisata Indonesia*, Vol. 3, No. 27, Maret 2012, hal: 9).

sistem dan/atau kebijakan pendidikan dan pelatihan terhadap kinerja pengembangan tenaga-kerja di dalam sektor industri jasa pariwisata di provinsi Nusa Tenggara Barat, dengan sampel lokasi di hampir seluruh kabupaten yang ada di pulau Lombok. Bagian terakhir dari tulisan ini tentunya akan menunjukkan saling mempengaruhi antara sistem dan/atau kebijakan pendidikan dan pelatihan tenaga-kerja dengan sistem dan/atau kebijakan pembangunan sektor industri jasa pariwisata di provinsi Nusa Tenggara Barat.

8.2. Kebijakan sektor industri jasa pariwisata di provinsi Nusa Tenggara Barat.

Sistem dan/atau kebijakan sektor industri jasa pariwisata adalah arah atau tuntunan dalam pelaksanaan sebuah kegiatan oleh suatu entitas atau kelembagaan, yang diekspresikan dalam pernyataan umum tentang tujuan yang ingin dicapai, yang menuntun tindakan dari pelaku-pelakunya, baik entitas atau kelembagaan formal politik atau pemerintah provinsi maupun pusat, maupun entitas atau kelembagaan korporasi swasta-sosial. Secara terinci, kebijakan pariwisata merupakan sebuah strategi pembangunan/pengembangan sektor industri jasa pariwisata yang menekankan pada arah dan tujuan berbasiskan atau bersandarkan pada prinsip apapun yang dikerjakan yang terpenting harus dituntaskan. Itu berarti harus menemukanali dan bersepakat dengan beberapa tujuan atau fokus yang telah ditetapkan. Itu juga berarti harus sanggup melaksanakan penetapan skala prioritas dari berbagai tujuan tersebut. Sektor industri jasa pariwisata harus juga diletakkan dalam kerangka pembangunan secara nasional. Kemudian harus dapat pula ditempatkan pada tujuan-tujuan dari berbagai kelembagaan-kelembagaan kepariwisataan secara nasional dan regional. Termasuk juga tentunya pada skala kelembagaan-kelembagaan kepariwisataan lokal atau kedaerahan dan juga, korporasi bisnis swasta nasional dan daerah.

Dengan kata lain, sistem dan/atau kebijakan sektor industri jasa pariwisata haruslah dapat menetapkan pola koordinasi dan pola pelaksanaan dari program-program yang telah diputuskan guna menemukan berbagai kendala, dan kemudian melakukan perbaikannya. Dengan demikian, dalam pengertian tersebut, terdapat tekanan pada perkara koordinasi dari berbagai kelembagaan dan entitas sektor industri jasa pariwisata yang terlibat dalam penyediaan pelayanan, perencanaan, pengembangan, dan manajemen kepariwisataan¹².

Perkembangan kebijakan pariwisata itu ternyata memiliki sejarahnya sendiri¹³. Bermula pada era tahun 1980-an hingga sekarang ini telah terjadi perubahan paradigma kepariwisataan yang berbeda secara signifikan. Perubahan pertama kali terjadi dari era paradigma industri jasa pariwisata massal (*mass tourism*) ke paradigma industri jasa pariwisata alternatif (*alternative tourism*), yakni industri jasa pariwisata telah, dan dipaksa, masuk ke dalam arena diskursus yang penuh dengan nuansa: globalisasi; supersegmentasi; penguasaan berbagai ilmu pengetahuan dan teknologi (iptek) baru; serta peningkatan rasa dan/atau empati terhadap kepedulian dan tanggung-jawab sosial dan ekologi yang lebih ramah dan rendah-hati kepada segala hal.

Dengan demikian, berbagai istilah dan/atau jargon yang bertumpu pada kata persaingan menjadi fungsi utama dalam industri jasa pariwisata. Artinya, pada masa sekarang ini, baik secara langsung maupun tidak langsung, kualitas dan efisiensi menjadi kunci utama dalam segenap lini dari sektor industri jasa pariwisata alternatif (*alternative tourism*), dibandingkan dengan kuantitas yang

¹² Lankford, Samuel V., 2006, *Sustainable tourism and tourism heritage management*, dalam: Samuel V Lankford, *A Lecture's Handout*, (Honolulu, Hawaii, USA: School of travel Industry Management the University of Hawaii at Manoa), hal: 7.

¹³ Buckley, Ralf, 2004, *Impact Positive and Negative: Links Between Ecotourism and Environment*, dalam: Ralf Buckley (ed.), *Environmental Impacts of Ecotourism*, (Cambridge, USA: CABI Publishing), hal: 8-12.

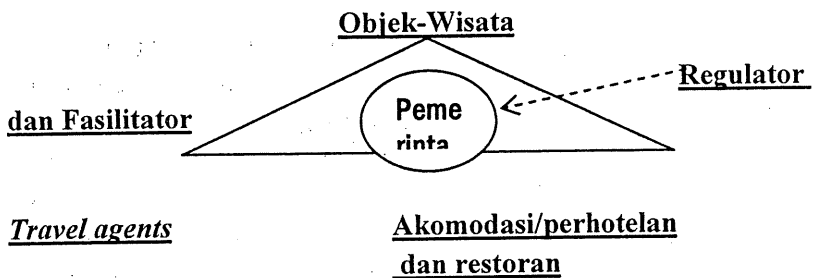
menjadi pemeran utama dalam sektor industri jasa pariwisata massal (*mass tourism*) di jaman dahulu. Untuk di Indonesia mungkin paradigma sektor industri jasa pariwisata alternatif (*alternative tourism*) ini terjadi sejak era reformasi. Karena terlambat. Sedangkan sektor industri jasa pariwisata massal (*mass tourism*) terjadi dan berkembang pada jaman orde baru.

Terdapat tiga tahapan perkembangan paradigma kebijakan industri jasa pariwisata dari sektor industri jasa pariwisata massal (*mass tourism*) ke sektor industri jasa pariwisata alternatif (*alternative tourism*), arena sistem dan/atau kebijakan sektor industri jasa pariwisata akan disimpulkan. Ketiga tahapan tersebut, meliputi¹⁴ pertama adalah paradigma kebijakan industri jasa pariwisata massal (*mass tourism policies*). Pada tahapan ini, kebijakan industri jasa pariwisata memiliki target pada jumlah wisatawan dalam jumlah yang sangat besar, pencapaian pendapatan atau devisa dari kegiatan pariwisata yang sebesar-besarnya, dan penciptaan lapangan kerja di sektor industri jasa pariwisata yang juga sebanyak-banyaknya. Dalam paradigma ini pula persaingan mulai berkembang. Setidaknya, persaingan antar sesama pelaku kegiatan sektor industri jasa pariwisata. Persaingan antara berbagai korporasi di dalam pengelolaan ①obyek wisata, misalnya. Persaingan antara berbagai korporasi di dalam pengelolaan ②agen perjalanan atau *travel agents*, misalnya. Maupun persaingan antara berbagai korporasi di dalam pengelolaan ③akomodasi dan/atau perhotelan dan restoran, misalnya. Berbagai persaingan ini akan dapat bersinergi dan saling melengkapi, jika ④pemerintah (pusat, provinsi, dan kabupaten/kota) sebagai pemegang kekuasaan kebijakan, mengatur dan memfasilitasi ketiga kelembagaan atau entitas ketiga subsistem sektor industri jasa pariwisata.

¹⁴ Aktas, Gurham dan Ebru A. Gunlu, 2005, *Crisis Management in Tourist Destinations*, dalam: William F. Theobald, (ed.), *Global Tourism*, (Burlington, MA., USA: Elsevier Inc), hal: 22.


Kedua adalah paradigma kebijakan industri jasa pariwisata untuk kesejahteraan sosial. Tahapan ini dimulai ketika krisis ekonomi melanda sebagian besar dunia, termasuk pertumbuhan ekonomi yang berfluktuasi, serta masa resesi yang berkepanjangan. Pada situasi demikian, dampak sosial, ekonomi, dan ekologi akibat keberadaan industri jasa pariwisata telah diantisipasi. Tindakan lebih lanjutnya adalah membuat definisi baru tentang fokus pertumbuhan ekonomi dari pemasukan sektor industri jasa pariwisata. Peranan sektor industri jasa pariwisata juga dialihkan sebagian kepada upaya pencapaian kesejahteraan sosial, tidak lagi semata-mata pada pertumbuhan ekonomi. Pada tahapan ini masyarakat, baik melalui orang-perorangan, maupun melalui kelembagaan-kelembagaan sosial tradisional mulai dari sektor keluarga; kultural/religi; politik; ekonomi; hingga sektor pendidikan, diajak pula untuk berkiprah dan/atau berperan-serta dalam industri jasa pariwisata.

Gambar 1: Koridor sektor industri jasa pariwisata di provinsi Nusa Tenggara Barat.



Terakhir adalah paradigma kebijakan industri jasa pariwisata terpadu. Pada tahapan ini persaingan merupakan pemeran utama dalam menentukan arah dan tujuan dari industri jasa pariwisata, bersama-sama dengan masyarakat pada tempat-tempat tujuan wisata (obyek wisata). Kebersamaan dalam berinteraksi yang saling menguntungkan antara pemerintah, swasta, dan kelembagaan-kelembagaan atau entitas-entitas sosial tradisional di berbagai sektor (mulai dari keluarga; kultural/religi; politik; ekonomi; dan

pendidikan) yang ada dalam berbagai komunitas sosial masyarakat, menjadi suatu keniscayaan yang harus terus dibangun. Diskursus kebijakan industri jasa pariwisata bergeser dari pola yang konvensional, seperti: pemasaran, promosi, pajak, insentif, akomodasi dan transportasi, kepada polanya yang baru, yaitu pola holistik, meliputi: kaitan lingkungan, kaitan dampak sosial, kaitan pemerataan (siapa mendapat apa, kapan, dan bagaimana), dan regulasi pariwisata internasional yang menyangkut keamanan dan kesehatan. Dalam Gambar 1 di atas paradigma ini bekerja. Artinya, sistem dan/atau kebijakan sektor industri jasa pariwisata bekerja secara bersinergi, sebagaimana tampak pada Gambar 1 di atas.

Di Nusa Tenggara Barat, meskipun hanya dengan meneliti beberapa kabupaten di pulau Lombok, telah menunjukkan ke arah paradigma ketiga ini. Sistem dan/atau kebijakan sektor industri jasa pariwisata telah bergerak ke arahnya yang terpadu (*comprehensive* atau *inclusive*). Keterpaduan itu terjadi bagaikan sebuah segitiga sama-sisi dengan sebuah lingkaran di tengahnya yang menyentuh setiap sisi dari segitiga tersebut. ketiga sudut dari segitiga sama-sisi itu masing-masing adalah ① obyek wisata; ② travel agents; dan ③ hotel dan restoran, sedangkan lingkaran di tengahnya adalah  pemerintah, sebagai regulator dan fasilitator.

Kekuatan pemikat sektor industri jasa pariwisata NTB adalah berbagai obyek-wisata alam, dan sekaligus dibarengi oleh obyek-wisata budayanya. Kedua pulau utamanya mempertontonkan dinamika arena keindahan alam dan budaya yang sangat memesona¹⁵ (*exceptionally outlandish*). Bagaikan sebuah potret, kekayaan alam dan budaya NTB tampak jelas terekam dalam sebuah kerangka megapixel yang nyaris sempurna resolusinya. Dalam potret tersebut, terpampang sebuah arena industri jasa pariwisata yang sangat cantik

¹⁵ Theobald, William F., 2005, *The Meaning, Scope, and Measurement of Travel and Tourism*, dalam Theobald, William F., (ed.), *Global Tourism*, (3rd edition), (Burlington, MA USA: Elsevier Inc), hal: 45.

dan menawan, serta alami. Keseluruhan arena itu terpampang dari Timur sampai dengan Barat provinsi NTB. Alamnya memang amat sangat luar biasa. Khasanah flora dan fauna amat sangat beragam. Pulau Lombok dihiasi dengan beragam flora dan fauna dari belahan bumi Asia. Hutan-hutan yang terdapat pada daerah pegunungan dan sebagian besar daratan Pulau Lombok adalah tanah sawah basah, sawah irigasi dan sawah tadah hujan. Daerah dataran kering yang sangat luas ada di Pulau Sumbawa. Berbagai jenis tanaman yang tumbuh di provinsi ini memiliki arti penting bagi kehidupan masyarakatnya.

Peraturan Daerah NTB Nomor 9 tahun 1989 tentang Pengembangan Kawasan Pariwisata di Nusa Tenggara Barat, terdapat cukup banyak kawasan pariwisata yang akan dikembangkan. Kawasan-kawasan obyek-wisata potensial yang menawarkan panorama cantik memesona, eksotik dan alami, sembilan berada di pulau Lombok dan enam lainnya di pulau Sumbawa. Obyek-wisata NTB ini menawarkan pilihan mulai dari obyek-wisata alam bahari, obyek-wisata alam pegunungan dan obyek-wisata budaya. Namun demikian, berdasarkan penelitian ini, berbagai obyek-wisata di pulau Lombok terpilah ke dalam kawasan obyek-wisata alam (*nature*), kawasan obyek-wisata pertanian (*agriculture*), kawasan obyek-wisata seni-budaya (*art* dan *culture*), dan kawasan obyek-wisata keagamaan (*spiritual*).

Terdapat sekitar 24 kawasan (●)⊙obyek-wisata alam (*nature*) di pulau Lombok. (●:1)Pertama adalah melihat keindahan taman-laut dan bermain dengan puncak-ombak atau lebih sering disebut dengan berselancar (*waves-surfing*) di pantai Kuta. Pantai yang berada di desa Kuta, kecamatan Pujut, kabupaten Lombok Tengah, yang memiliki fasilitas pendukung berupa **akomodasi/perhotelan dan restoran** berupa beberapa penginapan atau *homestay* dan hotel. Bahkan salah satu hotel, yang menjadi target-sampel di sub-sektor akomodasi/perhotelan dan restoran dari

penelitian inipun berada di sekitar pantai Kuta, yakni hotel *Novotels*. Di kawasan ini juga banyak terdapat **travel-agents** atau agen perjalanan wisata yang menyediakan berbagai paket promosi wisata, termasuk menyediakan peralatannya, seperti peralatan surfing, snorkeling, dan diving. Pantai yang memiliki nama yang sama dengan kawasan pantai di provinsi tetangganya, yaitu Bali ini, memiliki hamparan pasir yang putih, terumbu karang yang terjaga, air laut yang bersih, dan garis pantai berkelok yang menciptakan panorama indah. Selain pantai Kuta, di kawasan sekitar pantai ini masih ada satu kawasan pantai lagi, yakni pantai Seger.

Dari kota Mataram, pantai Kuta ini berjarak sejauh 72 kilometer. Penggunaan kendaraan pribadi ataupun sewa adalah merupakan hal yang layak, jika ingin mengunjunginya. Dengan kendaraan sendiri, kawasan **obyek-wisata** alam (*nature*) pantai ini dapat dicapai dalam waktu 90 menit dari kota Mataram. Waktu 90 menit itu adalah waktu perjalanan melalui jalur *bypass* Bandara Internasional Lombok (BIL) dan desa Sade, sebuah desa tradisional Suku Sasak. Transportasi umum menuju lokasi kawasan **obyek-wisata** alam (*nature*) pantai ini terbilang sangat jarang. Jakalau ada juga hanya sampai dengan jam 15.00 WITA.

(●:2)Kedua adalah kawasan **obyek-wisata** alam (*nature*) yang bernama pantai Senggigi. Kawasan tempat wisatawan bermain dengan puncak-ombak atau lebih sering disebut dengan berselancar (*waves-surfing*) ini, berada di desa Senggigi, kecamatan Batu, kabupaten Lombok Barat ini. Kawasan **obyek-wisata** alam (*nature*) pantai ini memiliki fasilitas pendukung berupa **akomodasi/perhotelan dan restoran** berupa penginapan-penginapan atau *homestays* dan hotel-hotel yang paling lengkap di provinsi Nusa Tenggara Barat. Bahkan salah satu hotel, yang menjadi target-sampel di sub-sektor akomodasi/perhotelan dan restoran dari penelitian inipun berada di sekitar pantai Senggigi, yakni hotel Senggigi Beach Hotel. Di kawasan ini juga banyak

terdapat **travel-agents** atau agen perjalanan wisata yang menyediakan dan menawarkan berbagai paket promosi wisata dan traveling, termasuk menyediakan peralatannya, seperti peralatan surfing, snorkeling, dan mountaineering, hingga main canoe. Di kawasan pantai ini kita dapat juga menikmati keindahan matahari terbenam atau *sunset*. Di pulau Lombok yang terletak di sebelah timur pulau Bali, pantai Senggigi ini merupakan salah satu kawasan **obyek-wisata** alam (*nature*) yang paling populer. Apalagi semasa bandara udara Selaparang di kabupaten Lombok Barat masih dipergunakan. Sekarang kepopuleran pantai ini mulai berkurang. Hal ini disebabkan oleh dipergunakannya bandara udara internasional Praya di kabupaten Lombok Tengah.

Dari kota Mataram, pantai Senggigi ini dapat ditempuh hanya dengan waktu tidak lebih dari 30 menit. Penggunaan kendaraan umum atau angkutan kota merupakan hal yang biasa. Dengan kendaraan umum, kawasan **obyek-wisata** alam (*nature*) pantai ini dapat dicapai hanya dengan merogoh kocek tidak lebih dari Rp. 5000,- saja, dari dan ke kota Mataram. Dari kota Mataram, ibukota provinsi NTB, angkutan umum ke pantai Senggigi adalah angkutan kota rute Sweta - Ampenan PP, dengan tarip Rp. 3000,-. Kemudian perjalanan dilanjutkan dengan menumpang akutan kota dengan rute Ampenan – Senggigi PP, dengan ongkos Rp. 2000,- per penumpang.

(●:3)Ketiga adalah kawasan **obyek-wisata** alam (*nature*) pantai yang bernama pantai Selong Belanak. Kawasan obyek-wisata di mana wisatawan dapat menyusuri keindahan hamparan pasir putih yang bersih dan lembut ini, berada di desa Selong Belanak, kecamatan Praya Barat, kabupaten Lombok Tengah ini. Kawasan **obyek-wisata** alam (*nature*) pantai ini memiliki fasilitas pendukung berupa **akomodasi/perhotelan dan restoran** berupa penginapan-penginapan eksklusif. Eksklusivitas ini adalah lebih terkesan sangat bersahaja dan sangat tradisional sekali. Di kawasan pantai ini kita dapat juga menikmati produk kuliner yang diolah dan disajikan

secara bersahaja dan tradisional. Di pulau Lombok yang terletak di sebelah timur pulau Bali, pantai Selong Belanak ini merupakan salah satu kawasan **obyek-wisata** alam (*nature*) pantai yang termasuk sangat digemari oleh wisatawan mancanegara.

Hal ini disebabkan oleh selain pasirnya yang putih, bersih dan lembut itu, bentuk pantainya juga bagaikan bulan sabit di langit pada tengah malam tanpa bintang, melengkung dengan bukit-bukit pada bagian ujung-ujungnya. Hotel berbintang lima yang berada tidak jauh dari pantai ini adalah Novotels. Namun demikian, pada hakekatnya pantai ini merupakan wilayah lokalitas dan matapencarian masyarakat Selong Belanak, dan masyarakat Praya Barat pada umumnya.

Dari kota Mataram, pantai Selong Belanak ini berjarak sejauh 49 kilometer. Penggunaan kendaraan pribadi ataupun sewa adalah merupakan hal yang layak, jika ingin mengunjunginya. Dengan kendaraan sendiri, kawasan **obyek-wisata** alam (*nature*) pantai ini dapat dicapai dalam waktu 90 menit dari kota Mataram. Waktu 90 menit itu adalah waktu perjalanan melalui jalur *bypass* Bandara Internasional Lombok (BIL) dan berbelok ke arah utara di perempatan Masjid Jamik Penunjak. Karena hanya inilah satu-satunya jalur transportasi menuju kawasan **obyek-wisata** alam (*nature*) pantai yang bernama pantai Selong Belanak ini. tidak terdapat jalur lain.

(①:4)Keempat adalah kawasan **obyek-wisata** alam (*nature*) yang dikenal dengan nama pantai Surga. Kawasan obyek-wisata di mana para wisatawan dapat menikmati 'kepingan surga' ini, berada di desa Ekas, kecamatan Jerowaru, kabupaten Lombok Timur. Kawasan **obyek-wisata** alam (*nature*) ini memiliki fasilitas pendukung berupa **akomodasi/perhotelan dan restoran** berupa hotel melati atau penginapan-penginapan eksklusif. Eksklusivitas ini adalah karena pantai yang terletak di ujung sebuah teluk dan relatif terpencil, sangat mengesankan seolah-olah pantai ini tidak berada di

permukaan bumi. Waktu terbaik untuk berkunjung ke pantai ini adalah pada bulan Juni – Oktober, untuk kegiatan berselancar, dan bulan Maret – Mei untuk sekadar berjalan-jalan. Di kawasan pantai ini tidak terdapat fasilitas-fasilitas layaknya pantai lain di pulau Lombok. Untuk berselancar wisatawan harus membawa peralatannya sendiri, bahkan kebutuhan makan dan minumannya pun harus disediakan sendiri juga.

Dari kota Mataram, pantai Surga ini berjarak sejauh 72 kilometer. Penggunaan kendaraan pribadi ataupun sewa adalah merupakan hal yang layak, jika ingin mengunjunginya. Dengan kendaraan sendiri, kawasan **obyek-wisata** alam (*nature*) pantai ini dapat dicapai dalam waktu 90 menit dari kota Mataram. Waktu 90 menit itu adalah waktu perjalanan melalui rute kota Mataram – Cakranegara – Praya – Ganti – Sepapan – Jerowaru – Jor – Pemongkang – Ekas – pantai Surga.

(①:5)Kelima adalah kawasan **obyek-wisata** alam (*nature*) yang dikenal dengan nama pantai Sire. Kawasan obyek-wisata di mana para wisatawan dapat melihat gunung Rinjani ini, berada di dusun Seger Penjalın, desa Sire, kecamatan Tanjung, kabupaten Lombok Utara. Kawasan **obyek-wisata** alam (*nature*) ini tidak memiliki fasilitas pendukung berupa **akomodasi/perhotelan dan restoran** sama sekali. Namun demikian, fasilitas standar sebuah obyek-wisata tersedia di kawasan pantai ini. Fasilitas itu adalah area parkir, toilet, musholla, warung. Industri jasa pariwisata pendukung, berupa **akomodasi/perhotelan dan restoran** tersedia di kecamatan Tanjung.

Dari kota Mataram, pantai Sire ini berjarak sejauh 43 kilometer. Penggunaan kendaraan pribadi ataupun sewa adalah merupakan hal yang layak, jika ingin mengunjunginya. Dengan kendaraan sendiri, kawasan **obyek-wisata** alam (*nature*) ini dapat dicapai dalam waktu 60 menit dari kota Mataram. Waktu 60 menit

itu adalah waktu perjalanan melalui rute kota Mataram – Ampenan – Senggigi – Bukit Malimbu – Pemenang – Sire.

(①:6)Keenam adalah kawasan **obyek-wisata** alam (*nature*) yang dikenal dengan nama pantai Mawun. Kawasan obyek-wisata ini, berada di desa Tumpak, kecamatan Pujut, kabupaten Lombok Tengah. Kawasan **obyek-wisata** alam (*nature*) ini tidak memiliki fasilitas pendukung berupa **akomodasi/perhotelan dan restoran** sama sekali. Namun demikian, fasilitas standar sebuah obyek-wisata tersedia di kawasan pantai ini. Fasilitas itu adalah area parkir, toilet, musholla, warung. Industri jasa pariwisata pendukung, berupa **akomodasi/perhotelan dan restoran** tersedia di kecamatan Pujut. Meskipun demikian pantai ini tetap menarik untuk dikunjungi. Karena pantai yang berbentuk mirip tapal kuda ini sangat menyenangkan untuk beraktivitas pantai, seperti mandi matahari.

Dari kota Mataram, pantai ini berjarak sekitar 60 kilometer. Penggunaan kendaraan pribadi ataupun sewa adalah merupakan hal yang layak, jika ingin mengunjunginya. Dengan kendaraan sendiri, kawasan **obyek-wisata** alam (*nature*) ini dapat dicapai dalam waktu 60 menit dari kota Mataram. Waktu 60 menit itu adalah waktu perjalanan melalui rute kota Mataram – Cakranegara – Kediri – Praya – Penunjak – Selong – Belanak – Mawun, atau kota Mataram – Cakranegara – Kediri – Praya Batunyale – Sengkol – Rambitan – Sade – Kuta - Mawun.

(①:7)Ketujuh adalah kawasan **obyek-wisata** alam (*nature*) yang dikenal dengan nama pantai Kaliantan. Kawasan obyek-wisata ini, berada di desa Kaliantan, kecamatan Jerowaru, kabupaten Lombok Timur. Kawasan **obyek-wisata** alam (*nature*) ini tidak memiliki fasilitas pendukung berupa **akomodasi/perhotelan dan restoran** sama sekali. Dan fasilitas standar sebuah obyek-wisata tersedia di kawasan pantai ini juga kurang, atau hampir tidak tersedia. Artinya, fasilitas seperti area parkir, toilet, musholla, warung tidak dijumpai di lokasi ini. Industri jasa pariwisata

pendukung, berupa **akomodasi/perhotelan dan restoran** tersedia di kecamatan Jerowaru. Berbagai promosi telah banyak dilakukan oleh pemerintah kabupaten Lombok Timur terhadap perkembangan pantai ini, tetapi pantai ini tetap saja tidak dapat menarik wisatawan. Hal ini adalah karena lokasinya yang jauh dan tidak strategis, dan infrastruktur pendukungnya yang tidak memadai. Terutama sentimen komunitas sosial masyarakat Lombok Timur yang memang tidak mendukung wisata pantai.

Dari kota Mataram, pantai ini berjarak sekitar 72 kilometer. Penggunaan kendaraan pribadi ataupun sewa adalah merupakan hal yang layak, jika ingin mengunjunginya. Dengan kendaraan sendiri, kawasan **obyek-wisata** alam (*nature*) ini dapat dicapai dalam waktu 60 menit dari kota Mataram. Waktu 60 menit itu adalah waktu perjalanan melalui rute kota Mataram – Praya – Mujur – Ganti – Sepapan – Jerowaru – Jor – Pemongkong – Ekas Pantai Keliantan. Masih dibutuhkan waktu lagi hingga mencapai pantai ini. Sekitar 2 jam dengan mobil atau sepeda motor.

(●:8) Kedelapan adalah kawasan **obyek-wisata** alam (*nature*) yang dikenal dengan nama pantai Medana. Kawasan obyek-wisata ini, berada di desa Medana, kecamatan Tanjung, kabupaten Lombok Utara. Kawasan **obyek-wisata** alam (*nature*) ini memiliki fasilitas pendukung berupa **akomodasi/perhotelan dan restoran** yang relatif cukup representatif. Bahkan sangat representatif, karena untuk mencapai pantai ini harus melalui Senggigi. Fasilitas standar sebuah obyek-wisata tersedia di kawasan pantai ini. Artinya, fasilitas seperti area parkir, toilet, musholla, warung sangat banyak dijumpai di lokasi ini. Industri jasa pariwisata pendukung, berupa **akomodasi/perhotelan dan restoran** yang tersedia di kawasan pantai ini sangat mendukung promosi pariwisata. Berbagai promosi telah banyak dilakukan oleh pemerintah kabupaten Lombok Timur terhadap perkembangan pantai ini agar dapat menarik wisatawan.

Dari kota Mataram, pantai ini berjarak sekitar 45 atau 55 kilometer. Penggunaan kendaraan pribadi ataupun sewa adalah merupakan hal yang layak, jika ingin mengunjunginya. Dengan kendaraan sendiri, kawasan **obyek-wisata** alam (*nature*) ini dapat dicapai dalam waktu 30 - 60 menit dari kota Mataram. Waktu 30 - 60 menit itu adalah waktu perjalanan melalui rute kota Mataram – Ampenana – Senggigi – Pemenang – Medana (55 kilometer) atau Mataram – Sweta – Gunung Sari – Pusuk Pass – Pemenang – Medana (45 kilometer).

(●:9)Kesembilan adalah kawasan **obyek-wisata** alam (*nature*) yang dikenal dengan nama Desa Nelayan Teluk Ekas. Kawasan obyek-wisata ini, berada di desa Ekas, kecamatan Jerowaru, kabupaten Lombok Timur. Kawasan **obyek-wisata** alam (*nature*) ini adalah sebuah desa nelayan. Pastilah tidak memiliki fasilitas pendukung berupa **akomodasi/perhotelan dan restoran** yang relatif cukup representatif. Fasilitas standar sebuah obyek-wisata yang tersedia di kawasan ini adalah rumah-rumah penduduk nelayan Teluk Ekas. Artinya, fasilitas seperti area parkir, toilet, musholla, warung dapat dijumpai di lokasi ini, dan dikelola oleh penduduk setempat. Berbagai promosi telah banyak dilakukan oleh pemerintah kabupaten Lombok Timur terhadap perkembangan pantai ini agar dapat menarik wisatawan. Berwisata ke tempat ini akan menjadikan wisatawan memperoleh pengalaman yang menarik dan unik. Wisatawan dapat dipastikan akan berbaur dengan kehidupan sehari-hari dari para nelayan Teluk Ekas.

Dari kota Mataram, dengan kendaraan sendiri, kawasan **obyek-wisata** alam (*nature*) ini dapat dicapai dalam waktu 2,5 jam, melalui rute kota Mataram – Cakranegara – Kediri – Praya – Mujur – Ganti – Keruak – Jerowaru – Ekas.

(●:10)Kesepuluh adalah kawasan **obyek-wisata** alam (*nature*) yang dikenal dengan nama Teluk Belongas. Kawasan obyek-wisata ini, berada di dusun Belongas, desa Buwun, kecamatan Sekotong,

kabupaten Lombok Tengah. Kawasan **obyek-wisata** alam (*nature*) ini adalah sebuah teluk yang sangat menawan. Kawasan **obyek-wisata** alam (*nature*) ini memiliki fasilitas pendukung berupa **akomodasi/perhotelan dan restoran** yang baik. Berbagai promosi telah banyak dilakukan oleh pemerintah kabupaten Lombok Tengah terhadap kemajuan kawasan **obyek-wisata** alam (*nature*) ini agar dapat menarik sebanyak-banyaknya wisatawan nusantara dan wisatawan mancanegara. Berwisata ke tempat ini, para wisatawan akan memperoleh kenikmatan dari sebuah keindahan teluk. Teluk ini akan sangat memanjakan sekali para wisatawan yang memiliki jiwa petualangan. Untuk mencapai kawasan **obyek-wisata** alam (*nature*) ini dari jalur infrastruktur jalan yang ada, perlu menempuh sekitar 15 menit berjalan kaki melalui perbukitan yang cukup curam.

(11)Kesebelas adalah kawasan **obyek-wisata** alam (*nature*) yang dikenal dengan nama Teluk Belongas. Kawasan obyek-wisata ini, berada di dusun Belongas, desa Buwun, kecamatan Sekotong, kabupaten Lombok Tengah. Kawasan **obyek-wisata** alam (*nature*) ini adalah sebuah teluk yang sangat menawan. Kawasan **obyek-wisata** alam (*nature*) ini memiliki fasilitas pendukung berupa **akomodasi/perhotelan dan restoran** yang baik. Berbagai promosi telah banyak dilakukan oleh pemerintah kabupaten Lombok Tengah terhadap kemajuan kawasan **obyek-wisata** alam (*nature*) ini agar dapat menarik sebanyak-banyaknya wisatawan nusantara dan wisatawan mancanegara. Berwisata ke tempat ini, para wisatawan akan memperoleh kenikmatan dari sebuah keindahan teluk. Teluk ini akan sangat memanjakan sekali para wisatawan yang memiliki jiwa petualangan. Untuk mencapai kawasan **obyek-wisata** alam (*nature*) ini dari jalur infrastruktur jalan yang ada, perlu menempuh sekitar 15 menit berjalan kaki melalui perbukitan yang cukup curam.

(12)Keduabelas adalah kawasan **obyek-wisata** alam (*nature*) yang dikenal dengan nama Teluk Gerupuk. Kawasan obyek-wisata ini, berada di desa Gerupuk, kecamatan Pujud, kabupaten

Lombok Tengah. Kawasan **obyek-wisata** alam (*nature*) ini adalah sebuah teluk yang sangat menawan. Kawasan **obyek-wisata** alam (*nature*) ini memiliki fasilitas pendukung berupa **akomodasi/perhotelan dan restoran** yang baik, dan juga *travel agents* yang cukup memadai, setidaknya memadai untuk memanjakan para wisatawan berselancar.

Berbagai promosi telah banyak dilakukan oleh pemerintah kabupaten Lombok Tengah terhadap kemajuan kawasan **obyek-wisata** alam (*nature*) ini agar dapat menarik sebanyak-banyaknya wisatawan nusantara dan wisatawan mancanegara. Berwisata ke tempat ini, para wisatawan akan memperoleh kenikmatan dari sebuah keindahan teluk dengan ombaknya yang sangat menantang untuk para *surfers*. Teluk ini boleh dibilang layaknya *surfer paradise* di kabupaten Lombok Tengah. Pada bagian tenggara kawasan ini terdapat 5 (lima) titik-lokasi berselancar yang sangat menantang dan sekaligus sangat mempesona. Masing-masingnya adalah ①Batu Teong (*Dondon*); ②Prigi (*Inside*); ③Giligoleng (*Outside*); ④Batu Lawang (*Kids Point*); dan ⑤Terasaq (*Outside Left*). Nama-nama tersebut tercetak miring adalah nama yang diberikan oleh para wisatawan mancanegara. Nama-nama tersebut sebenarnya merupakan trik-trik berselancar. Untuk mencapai kawasan **obyek-wisata** alam (*nature*) ini hanya dibutuhkan jarak sekitar 9 kilometer dari pantai Kuta di atas.

(●:13)Ketigabelas adalah kawasan **obyek-wisata** alam (*nature*) yang dikenal dengan nama Tanjung A'an. Kawasan obyek-wisata ini, berada di desa Kute, kecamatan Pujud, kabupaten Lombok Tengah. Kawasan **obyek-wisata** alam (*nature*) ini adalah sebuah tanjung yang sangat menawan. Kawasan **obyek-wisata** alam (*nature*) ini memiliki fasilitas pendukung berupa **akomodasi/perhotelan dan restoran** yang baik, dan juga *travel agents* yang cukup memadai, setidaknya memadai untuk memanjakan para wisatawan berselancar.

Berbagai promosi telah banyak dilakukan oleh pemerintah kabupaten Lombok Tengah terhadap kemajuan kawasan **obyek-wisata** alam (*nature*) ini agar dapat menarik sebanyak-banyaknya wisatawan nusantara dan wisatawan mancanegara. Berwisata ke tempat ini, para wisatawan akan memperoleh kenikmatan dari sebuah keindahan sebuah tanjung dengan ombaknya yang sangat menantang untuk para *surfers*. Untuk mencapai kawasan **obyek-wisata** alam (*nature*) ini hanya dibutuhkan jarak sekitar 3 kilometer dari pantai Kuta.

(●:14)Keempatbelas adalah kawasan **obyek-wisata** alam (*nature*) yang dikenal dengan nama Bukit Malimbu. Kawasan obyek-wisata ini, berada di kecamatan Senggigi, kabupaten Lombok Barat. Kawasan **obyek-wisata** alam (*nature*) ini adalah sebuah arena makan-jagung dan melihat *sunset* yang sangat menawan. Kawasan **obyek-wisata** alam (*nature*) ini memang tidaklah memiliki fasilitas pendukung berupa **akomodasi/perhotelan dan restoran** yang baik, dan juga *travel agents* yang cukup memadai, tetapi kawasan ini pastilah selalu dilewati oleh para wisatawan jika bepergian ke dan dari Mataram ke Senggigi.

Berbagai promosi telah banyak dilakukan oleh pemerintah kabupaten Lombok Barat terhadap kemajuan kawasan **obyek-wisata** alam (*nature*) ini agar dapat menarik sebanyak-banyaknya wisatawan nusantara dan wisatawan mancanegara. Berwisata ke tempat ini, para wisatawan akan memperoleh kenikmatan dari sebuah keindahan pemandangan temaram menjelang matahari terbenam, dan sekaligus menikmati hidangan jagung dan ikan bakar. Untuk mencapai kawasan **obyek-wisata** alam (*nature*) ini hanya dibutuhkan jarak sekitar 3 kilometer dari pantai Senggigi.

(●:15)Kelimabelas adalah kawasan **obyek-wisata** alam (*nature*) yang dikenal dengan nama Gili Trawangan. Kawasan obyek-wisata ini, berada di desa Gili Indah, kecamatan Pemenang, kabupaten Lombok Utara. Kawasan **obyek-wisata** alam (*nature*) ini

bukan hanya sebuah arena wisata pantai dan alam, di mana para wisatawan yang datang ke pulau ini dapat berenang dan bermandi matahari, tetapi juga menyajikan kehidupan malam yang *glamour* dan eksotis. Kawasan **obyek-wisata** alam (*nature*) ini, selain memiliki fasilitas pendukung berupa **akomodasi/perhotelan dan restoran** yang sangat baik, dan juga *travel agents* yang memiliki jaringan internasional.

Pemerintah daerah kabupaten Lombok Utara tidak perlu mempromosikan kemajuan kawasan **obyek-wisata** alam (*nature*) ini untuk dapat menarik sebanyak-banyaknya wisatawan nusantara dan wisatawan mancanegara. Karena kawasan **obyek-wisata** alam (*nature*) ini telah berkembang dan maju dengan sendirinya, bahkan bersama dengan dua Gili lainnya, yakni Gili Meno dan Gili Air.

(●:16)Keenambelas adalah kawasan **obyek-wisata** alam (*nature*) yang dikenal dengan nama Gili Meno. Kawasan obyek-wisata ini, berada di desa Gili Indah, kecamatan Pemenang, kabupaten Lombok Utara. Berbeda dengan Gili Trawangan, kawasan **obyek-wisata** alam (*nature*) ini menyajikan sebuah ketenangan alamiah. Kawasan **obyek-wisata** alam (*nature*) ini, selain memiliki fasilitas pendukung berupa **akomodasi/perhotelan dan restoran** yang sangat baik, dan juga *travel agents* yang memiliki jaringan internasional.

Pemerintah daerah kabupaten Lombok Utara tidak perlu mempromosikan kemajuan kawasan **obyek-wisata** alam (*nature*) ini untuk dapat menarik sebanyak-banyaknya wisatawan nusantara dan wisatawan mancanegara. Karena kawasan **obyek-wisata** alam (*nature*) ini telah berkembang dan maju dengan sendirinya, bahkan bersama dengan dua Gili lainnya, yakni Gili Trawangan dan Gili Air.

(●:17)Ketujuhbelas adalah kawasan **obyek-wisata** alam (*nature*) yang dikenal dengan nama Gili Air. Kawasan obyek-wisata ini, berada di desa Gili Indah, kecamatan Pemenang, kabupaten Lombok Utara. Berbeda dengan Gili Trawangan, tetapi serupa

dengan Gili Meno, kawasan **obyek-wisata** alam (*nature*) ini menyajikan 5 (lima) *scenes* keistimewaan yang sangat luar biasa indah. Kawasan **obyek-wisata** alam (*nature*) ini, selain memiliki fasilitas pendukung berupa **akomodasi/perhotelan dan restoran** yang sangat baik, dan juga *travel agents* yang memiliki jaringan internasional.

Pemerintah daerah kabupaten Lombok Utara tidak perlu mempromosikan kemajuan kawasan **obyek-wisata** alam (*nature*) ini untuk dapat menarik sebanyak-banyaknya wisatawan nusantara dan wisatawan mancanegara. Karena kawasan **obyek-wisata** alam (*nature*) ini telah berkembang dan maju dengan sendirinya, bahkan bersama dengan dua Gili lainnya, yakni Gili Trawangan dan Gili Meno.

(●:18) Kedelapanbelas adalah kawasan **obyek-wisata** alam (*nature*) yang dikenal dengan nama Gili Nanggau. Kawasan obyek-wisata ini, berada di desa Tawun, kecamatan Sekotong, kabupaten Lombok Barat. Meskipun kawasan **obyek-wisata** alam (*nature*) ini adalah milik perorangan, tetapi wisatawan dapat menikmati keindahan taman lautnya secara Cuma-Cuma. Kawasan **obyek-wisata** alam (*nature*) ini menyajikan keindahan pantai yang tiada taranya. Kawasan **obyek-wisata** alam (*nature*) ini, juga memiliki fasilitas pendukung berupa **akomodasi/perhotelan dan restoran**. Berwisata ke gili ini memang dijual oleh banyak *travel agents* yang memiliki jaringan internasional di Nusa Tenggara Barat.

Pemerintah daerah kabupaten Lombok Barat tidak perlu mempromosikan kemajuan kawasan **obyek-wisata** alam (*nature*) ini untuk dapat menarik sebanyak-banyaknya wisatawan nusantara dan wisatawan mancanegara. Karena kawasan **obyek-wisata** alam (*nature*) ini telah berkembang dan maju dengan sendirinya.

(●:19) Kesembilanbelas adalah kawasan **obyek-wisata** alam (*nature*) yang dikenal dengan nama Gili Tangkong. Kawasan obyek-wisata ini, berada di kecamatan Sekotong, kabupaten Lombok Barat.

Kawasan **obyek-wisata** alam (*nature*) yang menyajikan keindahan pantai yang tiada taranya ini, memiliki fasilitas pendukung berupa **akomodasi/perhotelan dan restoran**. Berwisata ke kawasan **obyek-wisata** alam (*nature*) ini memang dijual oleh banyak *travel agents* yang memiliki jaringan internasional di Nusa Tenggara Barat.

Pemerintah daerah kabupaten Lombok Barat tidak perlu mempromosikan kemajuan kawasan **obyek-wisata** alam (*nature*) ini untuk dapat menarik sebanyak-banyaknya wisatawan nusantara dan wisatawan mancanegara. Karena kawasan **obyek-wisata** alam (*nature*) ini telah berkembang dan maju dengan sendirinya.

(❶:20)Keduapuluh adalah kawasan **obyek-wisata** alam (*nature*) yang dikenal dengan nama Gili Sunut. Kawasan obyek-wisata ini, berada di desa Gili Sunut, kecamatan Jerowaru, kabupaten Lombok Timur. Kawasan **obyek-wisata** alam (*nature*) yang menyajikan kehidupan sosial-ekonomi-budaya penduduk Lombok di sebuah gili atau pulau kecil. ini, tidaklah memiliki fasilitas pendukung berupa **akomodasi/perhotelan dan restoran** sama sekali. Namun demikian untuk melakukan perjalanan wisata ke kawasan **obyek-wisata** alam (*nature*) ini memang dijual oleh banyak *travel agents* yang memiliki jaringan internasional di pulau Lombok khususnya, dan di Nusa Tenggara Barat pada umumnya.

Pemerintah daerah kabupaten Lombok Timur sangat perlu mempromosikan kemajuan kawasan **obyek-wisata** alam (*nature*) ini untuk dapat menarik sebanyak-banyaknya wisatawan nusantara dan wisatawan mancanegara. Karena kawasan **obyek-wisata** alam (*nature*) ini kurang diminati wisatawan, kecuali memang wisatawan yang berjiwa petualangan dan peneliti dan/atau pemerhati kehidupan yang harmonis.

(❶:21)Keduapuluhsatu adalah kawasan **obyek-wisata** alam (*nature*) yang dikenal dengan nama Gili Sulat. Kawasan obyek-wisata ini, berada di desa Sambelia, kecamatan Sambelia, kabupaten Lombok Timur. Kawasan **obyek-wisata** alam (*nature*) yang

menyajikan keindahan pantai yang tiada taranya ini, tidak memiliki fasilitas pendukung berupa **akomodasi/perhotelan dan restoran**. Berwisata ke kawasan **obyek-wisata** alam (*nature*) ini memang dijual oleh banyak *travel agents* yang memiliki jaringan internasional di Nusa Tenggara Barat.

Pemerintah daerah kabupaten Lombok Timur perlu mempromosikan kemajuan kawasan **obyek-wisata** alam (*nature*) ini untuk dapat menarik sebanyak-banyaknya wisatawan nusantara dan wisatawan mancanegara. Karena kawasan **obyek-wisata** alam (*nature*) ini kurang berkembang dan kurang maju.

(❶:22)Keduapuluhdua adalah kawasan **obyek-wisata** alam (*nature*) yang dikenal dengan nama Air Terjun Benang Kelambu. Kawasan obyek-wisata ini, berada di desa Aik Berik, kecamatan Batukliang, kabupaten Lombok Tengah. Kawasan **obyek-wisata** alam (*nature*) yang menyajikan keindahan sebuah air terjun yang tiada taranya, yang seolah-olah terjantai bagaikan kelambu ini, tidak memiliki fasilitas pendukung berupa **akomodasi/perhotelan dan restoran**. Namun demikian fasilitas umum ada. Berwisata ke kawasan **obyek-wisata** alam (*nature*) ini memang dijual oleh banyak *travel agents* yang memiliki jaringan internasional di pulau Lombok dan juga provinsi Nusa Tenggara Barat.

Pemerintah daerah kabupaten Lombok Tengah tidak perlu mempromosikan kemajuan kawasan **obyek-wisata** alam (*nature*) ini untuk dapat menarik sebanyak-banyaknya wisatawan nusantara dan wisatawan mancanegara. Karena kawasan **obyek-wisata** alam (*nature*) ini telah terkenal sejak kelahirannya.

(❶:23)Keduapuluh tiga adalah kawasan **obyek-wisata** alam (*nature*) yang dikenal dengan nama Air Terjun Sendang Gile dan Tiu Kelep. Kawasan obyek-wisata ini, berada di desa Senaru, kecamatan Bayan, kabupaten Lombok Utara. Kawasan **obyek-wisata** alam (*nature*) yang menyajikan keindahan sebuah air terjun yang tiada taranya, yang dipercaya dengan mandi dengan airnya yang sejuk

akan memberikan kesehatan dan awet muda ini, tidak memiliki fasilitas pendukung berupa **akomodasi/perhotelan dan restoran**. Namun demikian fasilitas umum standar ada. Berwisata ke kawasan **obyek-wisata** alam (*nature*) ini memang dijual oleh banyak *travel agents* yang memiliki jaringan internasional di pulau Lombok dan juga provinsi Nusa Tenggara Barat.

Pemerintah daerah kabupaten Lombok Utara tidak perlu mempromosikan kemajuan kawasan **obyek-wisata** alam (*nature*) ini untuk dapat menarik sebanyak-banyaknya wisatawan nusantara dan wisatawan mancanegara. Karena kawasan **obyek-wisata** alam (*nature*) ini telah terkenal sejak kelahirannya.

(1:24)Keduapuluhempat adalah kawasan **obyek-wisata** alam (*nature*) yang dikenal dengan nama Air Terjun Jeruk Manis. Kawasan obyek-wisata ini, berada di jalan Wisata Jeruk Manis, desa Kembang Kuning, kecamatan Kotaraja, kabupaten Lombok Timur. Kawasan **obyek-wisata** alam (*nature*) yang menyajikan keindahan sebuah air terjun yang tiada taranya, yang dipercaya dengan mandi dengan airnya yang sejuk akan memberikan kesehatan dan awet muda ini, memiliki fasilitas pendukung berupa **akomodasi/perhotelan dan restoran**, meskipun sekadar penginapan. Berwisata ke kawasan **obyek-wisata** alam (*nature*) ini memang dijual oleh banyak *travel agents* yang memiliki jaringan internasional di pulau Lombok dan juga provinsi Nusa Tenggara Barat.

Pemerintah daerah kabupaten Lombok Timur tidak perlu mempromosikan kemajuan kawasan **obyek-wisata** alam (*nature*) ini untuk dapat menarik sebanyak-banyaknya wisatawan nusantara dan wisatawan mancanegara. Karena kawasan **obyek-wisata** alam (*nature*) ini telah terkenal sejak kelahirannya.

Terdapat 2 (2) kawasan **obyek-wisata** pertanian (*agriculture*) di pulau Lombok. (2:1)Pertama adalah kawasan **obyek-wisata** pertanian (*agriculture*) Desa Sembalun. Kawasan obyek-wisata ini,

berada di kecamatan Sembalun, kabupaten Lombok Timur. Kawasan **obyek-wisata** pertanian (*agriculture*) yang menyajikan keindahan sebuah desa pusat kegiatan pertanian ini, memiliki fasilitas pendukung berupa **akomodasi/perhotelan dan restoran**, berupa *guest-house* dan *homestays*, termasuk *artshops* dan kantin. Berwisata ke kawasan **obyek-wisata** pertanian (*agriculture*) ini memang dijual oleh banyak **travel agents** yang memiliki jaringan internasional di pulau Lombok dan juga provinsi Nusa Tenggara Barat.

Pemerintah daerah kabupaten Lombok Timur tidak perlu mempromosikan kemajuan kawasan **obyek-wisata** pertanian (*agriculture*) ini untuk dapat menarik sebanyak-banyaknya wisatawan nusantara dan wisatawan mancanegara. Karena kawasan **obyek-wisata** pertanian (*agriculture*) ini telah terkenal sejak pertama kali kehadirannya.

(2:2) Kedua adalah kawasan **obyek-wisata** pertanian (*agriculture*) Desa Tetebatu. Kawasan obyek-wisata ini, berada di kecamatan Sikur, kabupaten Lombok Timur. Kawasan **obyek-wisata** pertanian (*agriculture*) yang menyajikan keindahan sebuah desa pusat kegiatan pertanian ini, memiliki fasilitas pendukung berupa **akomodasi/perhotelan dan restoran**, berupa *guest-house* dan *homestays*, termasuk *artshops* dan kantin. Berwisata ke kawasan **obyek-wisata** pertanian (*agriculture*) ini memang dijual oleh banyak **travel agents** yang memiliki jaringan internasional di pulau Lombok dan juga provinsi Nusa Tenggara Barat.

Pemerintah daerah kabupaten Lombok Timur tidak perlu mempromosikan kemajuan kawasan **obyek-wisata** pertanian (*agriculture*) ini untuk dapat menarik sebanyak-banyaknya wisatawan nusantara dan wisatawan mancanegara. Karena kawasan **obyek-wisata** pertanian (*agriculture*) ini telah terkenal sejak pertama kali kehadirannya.

Terdapat 10 (③) kawasan **obyek-wisata** seni-budaya (*art* dan *culture*) di pulau Lombok. (③:1) Pertama adalah kawasan **obyek-wisata** seni-budaya (*art* dan *culture*) Desa Adat Segenter. Kawasan **obyek-wisata** seni-budaya (*art* dan *culture*) ini, berada di desa Sukadana, kecamatan Bayan, kabupaten Lombok Utara. Kawasan **obyek-wisata** seni-budaya (*art* dan *culture*) yang menyajikan keaslian kehidupan Suku Sasak ini, tidak memiliki fasilitas pendukung berupa **akomodasi/perhotelan dan restoran**. Berwisata ke kawasan **obyek-wisata** seni-budaya (*art* dan *culture*) ini memang dijual oleh banyak *travel agents* yang memiliki jaringan internasional di pulau Lombok dan juga provinsi Nusa Tenggara Barat, tetapi kurang atau bahkan tidak maksimal.

Pemerintah daerah kabupaten Lombok Utara perlu mempromosikan kemajuan kawasan **obyek-wisata** seni-budaya (*art* dan *culture*) ini untuk dapat menarik sebanyak-banyaknya wisatawan nusantara dan wisatawan mancanegara. Karena kawasan **obyek-wisata** seni-budaya (*art* dan *culture*) ini perlu pendanaan yang cukup agar dapat bertahan.

(③:2) Kedua adalah kawasan **obyek-wisata** seni-budaya (*art* dan *culture*) Desa Sukarara. Kawasan **obyek-wisata** seni-budaya (*art* dan *culture*) ini, berada di kecamatan Jonggat, kabupaten Lombok Tengah. Kawasan **obyek-wisata** seni-budaya (*art* dan *culture*) yang menyajikan kain tenun ini, tidak memiliki fasilitas pendukung berupa **akomodasi/perhotelan dan restoran**. Berwisata ke kawasan **obyek-wisata** seni-budaya (*art* dan *culture*) ini memang dijual oleh banyak *travel agents* yang memiliki jaringan internasional di pulau Lombok dan juga provinsi Nusa Tenggara Barat.

Pemerintah daerah kabupaten Lombok Tengah perlu mempromosikan kemajuan kawasan **obyek-wisata** seni-budaya (*art* dan *culture*) ini untuk dapat menarik sebanyak-banyaknya wisatawan nusantara dan wisatawan mancanegara. Karena kawasan **obyek-**

wisata seni-budaya (*art* dan *culture*) ini perlu pendanaan yang cukup agar dapat bertahan.

(③:3)Ketiga adalah kawasan **obyek-wisata** seni-budaya (*art* dan *culture*) Lendeng Re. Kawasan **obyek-wisata** seni-budaya (*art* dan *culture*) ini, berada di desa Sayang Sayang, kecamatan Cakranegara, kabupaten Lombok Barat. Kawasan **obyek-wisata** seni-budaya (*art* dan *culture*) yang menyajikan kesenian Cukli ini, tidak memiliki fasilitas pendukung berupa **akomodasi/perhotelan dan restoran**. Berwisata ke kawasan **obyek-wisata** seni-budaya (*art* dan *culture*) ini memang dijual oleh banyak *travel agents* yang memiliki jaringan internasional di pulau Lombok dan juga provinsi Nusa Tenggara Barat.

Pemerintah daerah kabupaten Lombok Barat perlu mempromosikan kemajuan kawasan **obyek-wisata** seni-budaya (*art* dan *culture*) ini untuk dapat menarik sebanyak-banyaknya wisatawan nusantara dan wisatawan mancanegara. Karena kawasan **obyek-wisata** seni-budaya (*art* dan *culture*) ini perlu pendanaan yang cukup agar dapat bertahan.

(③:4)Keempat adalah kawasan **obyek-wisata** seni-budaya (*art* dan *culture*) Desa Penujak. Kawasan **obyek-wisata** seni-budaya (*art* dan *culture*) ini, berada di desa Penujak, kecamatan Praya Barat, kabupaten Lombok Tengah. Kawasan **obyek-wisata** seni-budaya (*art* dan *culture*) yang menyajikan Ceret Maling ini, tidak memiliki fasilitas pendukung berupa **akomodasi/perhotelan dan restoran**. Berwisata ke kawasan **obyek-wisata** seni-budaya (*art* dan *culture*) ini memang dijual oleh banyak *travel agents* yang memiliki jaringan internasional di pulau Lombok dan juga provinsi Nusa Tenggara Barat.

Pemerintah daerah kabupaten Lombok Tengah perlu mempromosikan kemajuan kawasan **obyek-wisata** seni-budaya (*art* dan *culture*) ini untuk dapat menarik sebanyak-banyaknya wisatawan nusantara dan wisatawan mancanegara. Karena kawasan **obyek-**

wisata seni-budaya (*art* dan *culture*) ini perlu pendanaan yang cukup agar dapat bertahan.

(⑤:5)Kelima adalah kawasan **obyek-wisata** seni-budaya (*art* dan *culture*) Desa Pringgasela. Kawasan **obyek-wisata** seni-budaya (*art* dan *culture*) ini, berada di desa Pringgasela, kecamatan Pringgasela, kabupaten Lombok Timur. Kawasan **obyek-wisata** seni-budaya (*art* dan *culture*) yang menyajikan kepiawaian para perempuan desa dalam menenun kain ini, tidak memiliki fasilitas pendukung berupa **akomodasi/perhotelan dan restoran**. Berwisata ke kawasan **obyek-wisata** seni-budaya (*art* dan *culture*) ini memang dijual oleh banyak *travel agents* yang memiliki jaringan internasional di pulau Lombok dan juga provinsi Nusa Tenggara Barat.

Pemerintah daerah kabupaten Lombok Timur perlu mempromosikan kemajuan kawasan **obyek-wisata** seni-budaya (*art* dan *culture*) ini untuk dapat menarik sebanyak-banyaknya wisatawan nusantara dan wisatawan mancanegara. Karena kawasan **obyek-wisata** seni-budaya (*art* dan *culture*) ini perlu pendanaan yang cukup agar dapat bertahan.

(⑥:6)Keenam adalah kawasan **obyek-wisata** seni-budaya (*art* dan *culture*) Desa Labuapi. Kawasan **obyek-wisata** seni-budaya (*art* dan *culture*) ini, berada di desa Labuapi, kecamatan Labuapi, kabupaten Lombok Barat. Kawasan **obyek-wisata** seni-budaya (*art* dan *culture*) yang menyajikan Topeng Dingin ini, tidak memiliki fasilitas pendukung berupa **akomodasi/perhotelan dan restoran**. Berwisata ke kawasan **obyek-wisata** seni-budaya (*art* dan *culture*) ini memang dijual oleh banyak *travel agents* yang memiliki jaringan internasional di pulau Lombok dan juga provinsi Nusa Tenggara Barat.

Pemerintah daerah kabupaten Lombok Barat perlu mempromosikan kemajuan kawasan **obyek-wisata** seni-budaya (*art* dan *culture*) ini untuk dapat menarik sebanyak-banyaknya wisatawan

nusantara dan wisatawan mancanegara. Karena kawasan **obyek-wisata** seni-budaya (*art* dan *culture*) ini perlu pendanaan yang cukup agar dapat bertahan.

(⑨:7)Ketujuh adalah kawasan **obyek-wisata** seni-budaya (*art* dan *culture*) desa Banyumulek. Kawasan **obyek-wisata** seni-budaya (*art* dan *culture*) ini, berada di desa Banyumulek, kecamatan Kediri, kabupaten Lombok Barat. Kawasan **obyek-wisata** seni-budaya (*art* dan *culture*) yang menyajikan berbagai ragam pesona kerajinan gerabah ini, tidak memiliki fasilitas pendukung berupa **akomodasi/perhotelan dan restoran**. Berwisata ke kawasan **obyek-wisata** seni-budaya (*art* dan *culture*) ini memang dijual oleh banyak *travel agents* yang memiliki jaringan internasional di pulau Lombok dan juga provinsi Nusa Tenggara Barat.

Pemerintah daerah kabupaten Lombok Barat perlu mempromosikan kemajuan kawasan **obyek-wisata** seni-budaya (*art* dan *culture*) ini untuk dapat menarik sebanyak-banyaknya wisatawan nusantara dan wisatawan mancanegara. Karena kawasan **obyek-wisata** seni-budaya (*art* dan *culture*) ini perlu pendanaan yang cukup agar dapat bertahan.

(⑨:8)Kedelapan adalah kawasan **obyek-wisata** seni-budaya (*art* dan *culture*) Kampung Sekarbela. Kawasan **obyek-wisata** seni-budaya (*art* dan *culture*) ini, berada di kelurahan Karang Pule, kecamatan Ampenan, kota Mataram. Kawasan **obyek-wisata** seni-budaya (*art* dan *culture*) yang menyajikan berbagai ragam pesona mutiara ini, tidak memiliki fasilitas pendukung berupa **akomodasi/perhotelan dan restoran**. Berwisata ke kawasan **obyek-wisata** seni-budaya (*art* dan *culture*) ini memang dijual oleh banyak *travel agents* yang memiliki jaringan internasional di pulau Lombok dan juga provinsi Nusa Tenggara Barat.

Pemerintah daerah kota Mataram tidak perlu mempromosikan kemajuan kawasan **obyek-wisata** seni-budaya (*art* dan *culture*) ini untuk dapat menarik sebanyak-banyaknya wisatawan nusantara dan

wisatawan mancanegara. Karena kawasan **obyek-wisata** seni-budaya (*art dan culture*) ini memang telah kesohor sejak dahulu kala.

(9) Kesembilan adalah kawasan **obyek-wisata** seni-budaya (*art dan culture*) desa Beleka. Kawasan **obyek-wisata** seni-budaya (*art dan culture*) ini, berada di desa Beleka, kecamatan Praya Timur, kabupaten Lombok Tengah. Kawasan **obyek-wisata** seni-budaya (*art dan culture*) yang menyajikan berbagai ragam pesona produk kerajinan anyaman ini, tidak memiliki fasilitas pendukung berupa **akomodasi/perhotelan dan restoran**. Berwisata ke kawasan **obyek-wisata** seni-budaya (*art dan culture*) ini memang dijual oleh banyak **travel agents** yang memiliki jaringan internasional di pulau Lombok dan juga provinsi Nusa Tenggara Barat.

Pemerintah daerah kabupaten Lombok Tengah perlu mempromosikan kemajuan kawasan **obyek-wisata** seni-budaya (*art dan culture*) ini untuk dapat menarik sebanyak-banyaknya wisatawan nusantara dan wisatawan mancanegara. Karena kawasan **obyek-wisata** seni-budaya (*art dan culture*) ini perlu pendanaan yang cukup agar dapat bertahan.

(10) Kesepuluh adalah kawasan **obyek-wisata** seni-budaya (*art dan culture*) Museum Nusa Tenggara Barat. Kawasan **obyek-wisata** seni-budaya (*art dan culture*) ini, berada di jalan Panji Tilar Negara No. 6 Mataram. Kawasan **obyek-wisata** seni-budaya (*art dan culture*) yang menyajikan berbagai sejarah masyarakat Nusa Tenggara Barat ini, tidak memiliki fasilitas pendukung berupa **akomodasi/perhotelan dan restoran**. Berwisata ke kawasan **obyek-wisata** seni-budaya (*art dan culture*) ini memang dijual oleh banyak **travel agents** yang memiliki jaringan internasional di pulau Lombok dan juga provinsi Nusa Tenggara Barat.

Pemerintah daerah kota Mataram tidak perlu mempromosikan kemajuan kawasan **obyek-wisata** seni-budaya (*art dan culture*) ini untuk dapat menarik sebanyak-banyaknya wisatawan nusantara dan

wisatawan mancanegara. Karena kawasan **obyek-wisata** seni-budaya (*art dan culture*) ini memang telah kesohor sejak dahulu kala.

Terdapat 8 (④) kawasan **obyek-wisata** keagamaan (*spiritual*) di pulau Lombok. (④:1) Kesatu adalah kawasan **obyek-wisata** keagamaan (*spiritual*) Pura Suranadi. Kawasan **obyek-wisata** seni-budaya (*art dan culture*) ini, berada di jalan Wisata Suranadi, desa Selat, kecamatan Narmada, kabupaten Lombok Barat. Kawasan **obyek-wisata** keagamaan (*spiritual*) yang menyajikan wisata spiritual atau kegiatan keagamaan masyarakat Hindu di Nusa Tenggara Barat ini, memiliki, setidaknya berada disekitarnya, fasilitas pendukung berupa **akomodasi/perhotelan dan restoran**. Berwisata ke kawasan **obyek-wisata** seni-budaya (*art dan culture*) ini memang dijual oleh banyak *travel agents* yang memiliki jaringan internasional di pulau Lombok dan juga provinsi Nusa Tenggara Barat.

Pemerintah daerah kabupaten Lombok Barat tidak perlu mempromosikan kemajuan kawasan **obyek-wisata** keagamaan (*spiritual*) ini untuk dapat menarik sebanyak-banyaknya wisatawan nusantara dan wisatawan mancanegara. Karena kawasan **obyek-wisata** keagamaan (*spiritual*) ini memang telah kesohor sejak dahulu kala.

(④:2) Kedua adalah kawasan **obyek-wisata** keagamaan (*spiritual*) Pura Taman Mayura. Kawasan **obyek-wisata** seni-budaya (*art dan culture*) ini, berada di jalan Mayura Cakranegara, kecamatan Cakranegara, kota Mataram. Kawasan **obyek-wisata** keagamaan (*spiritual*) yang menyajikan wisata spiritual atau kegiatan keagamaan masyarakat Hindu di Nusa Tenggara Barat ini, memiliki, setidaknya berada disekitarnya, fasilitas pendukung berupa **akomodasi/perhotelan dan restoran**. Berwisata ke kawasan **obyek-wisata** seni-budaya (*art dan culture*) ini memang dijual oleh banyak *travel agents* yang memiliki jaringan internasional di pulau Lombok dan juga provinsi Nusa Tenggara Barat.

Pemerintah daerah kota Mataram tidak perlu mempromosikan kemajuan kawasan **obyek-wisata** keagamaan (*spiritual*) ini untuk dapat menarik sebanyak-banyaknya wisatawan nusantara dan wisatawan mancanegara. Karena kawasan **obyek-wisata** keagamaan (*spiritual*) ini memang telah kesohor sejak dahulu kala.

(④:3)Ketiga adalah kawasan **obyek-wisata** keagamaan (*spiritual*) Pura Narmada. Kawasan **obyek-wisata** seni-budaya (*art* dan *culture*) ini, berada di desa Narmada, kecamatan Narmada, kabupaten Lombok Barat. Kawasan **obyek-wisata** keagamaan (*spiritual*) yang menyajikan wisata spiritual atau kegiatan keagamaan masyarakat Hindu ditambah dengan seolah-olah wisatawan sedang mendaki gunung Rinjani di Nusa Tenggara Barat ini, memiliki, setidaknya berada disekitarnya, fasilitas pendukung berupa **akomodasi/perhotelan dan restoran**. Berwisata ke kawasan **obyek-wisata** seni-budaya (*art* dan *culture*) ini memang dijual oleh banyak *travel agents* yang memiliki jaringan internasional di pulau Lombok dan juga provinsi Nusa Tenggara Barat.

Pemerintah daerah kabupaten Lombok Barat tidak perlu mempromosikan kemajuan kawasan **obyek-wisata** keagamaan (*spiritual*) ini untuk dapat menarik sebanyak-banyaknya wisatawan nusantara dan wisatawan mancanegara. Karena kawasan **obyek-wisata** keagamaan (*spiritual*) ini memang telah kesohor sejak dahulu kala.

(④:4)Keempat adalah kawasan **obyek-wisata** keagamaan (*spiritual*) Pura Meru. Kawasan **obyek-wisata** seni-budaya (*art* dan *culture*) ini, berada di jalan Selaparang Cakranegara, kecamatan Mataram, kota Mataram. Kawasan **obyek-wisata** keagamaan (*spiritual*) yang menyajikan wisata spiritual atau kegiatan keagamaan masyarakat Hindu ditambah dengan keindahan arsitektur pura yang spektakular di Nusa Tenggara Barat ini, memiliki, setidaknya berada disekitarnya, fasilitas pendukung berupa **akomodasi/perhotelan dan restoran**. Berwisata ke kawasan **obyek-wisata** seni-budaya (*art* dan

culture) ini memang dijual oleh banyak *travel agents* yang memiliki jaringan internasional di pulau Lombok dan juga provinsi Nusa Tenggara Barat.

Pemerintah daerah kota Mataram tidak perlu mempromosikan kemajuan kawasan **obyek-wisata** keagamaan (*spiritual*) ini untuk dapat menarik sebanyak-banyaknya wisatawan nusantara dan wisatawan mancanegara. Karena kawasan **obyek-wisata** keagamaan (*spiritual*) ini memang telah kesohor sejak dahulu kala.

(4:5)Kelima adalah kawasan **obyek-wisata** keagamaan (*spiritual*) Pura Pangsung. Kawasan **obyek-wisata** seni-budaya (*art* dan *culture*) ini, berada di desa Kuranji, kecamatan Labuapi, kabupaten Lombok Barat. Kawasan **obyek-wisata** keagamaan (*spiritual*) yang menyajikan wisata spiritual atau kegiatan keagamaan masyarakat Hindu ditambah dengan sebuah ketenangan alamiah kehidupan pedalaman hutan di Nusa Tenggara Barat ini, memiliki, setidaknya berada disekitarnya, fasilitas pendukung berupa **akomodasi/perhotelan dan restoran**. Berwisata ke kawasan **obyek-wisata** seni-budaya (*art* dan *culture*) ini memang dijual oleh banyak *travel agents* yang memiliki jaringan internasional di pulau Lombok dan juga provinsi Nusa Tenggara Barat.

Pemerintah daerah kabupaten Lombok Barat tidak perlu mempromosikan kemajuan kawasan **obyek-wisata** keagamaan (*spiritual*) ini untuk dapat menarik sebanyak-banyaknya wisatawan nusantara dan wisatawan mancanegara. Karena kawasan **obyek-wisata** keagamaan (*spiritual*) ini memang telah kesohor sejak dahulu kala.

(4:6)Keenam adalah kawasan **obyek-wisata** keagamaan (*spiritual*) Pura Lingsar. Kawasan **obyek-wisata** seni-budaya (*art* dan *culture*) ini, berada di Jalan Gora II, Gang Lingsar, desa Lingsar, kecamatan Narmada, kabupaten Lombok Barat. Kawasan **obyek-wisata** keagamaan (*spiritual*) yang menyajikan wisata spiritual atau kegiatan keagamaan masyarakat Hindu ditambah dengan sebuah

kerukunan antara kegiatan keagamaan, yakni Hindu dan Islam di Nusa Tenggara Barat ini, memiliki, setidaknya berada disekitarnya, fasilitas pendukung berupa **akomodasi/perhotelan dan restoran**. Berwisata ke kawasan **obyek-wisata** seni-budaya (*art* dan *culture*) ini memang dijual oleh banyak *travel agents* yang memiliki jaringan internasional di pulau Lombok dan juga provinsi Nusa Tenggara Barat.

Pemerintah daerah kabupaten Lombok Barat tidak perlu mempromosikan kemajuan kawasan **obyek-wisata** keagamaan (*spiritual*) ini untuk dapat menarik sebanyak-banyaknya wisatawan nusantara dan wisatawan mancanegara. Karena kawasan **obyek-wisata** keagamaan (*spiritual*) ini memang telah kesohor sejak dahulu kala.

(4:7)Ketujuh adalah kawasan **obyek-wisata** keagamaan (*spiritual*) Pura Gunung Agung. Kawasan **obyek-wisata** seni-budaya (*art* dan *culture*) ini, berada di dusun Montong Sager, desa Taman Sari, kecamatan Gunung Sari, kabupaten Lombok Barat. Kawasan **obyek-wisata** keagamaan (*spiritual*) yang menyajikan wisata spiritual atau kegiatan keagamaan masyarakat Hindu di Nusa Tenggara Barat ini, memiliki, setidaknya berada disekitarnya, fasilitas pendukung berupa **akomodasi/perhotelan dan restoran**. Berwisata ke kawasan **obyek-wisata** seni-budaya (*art* dan *culture*) ini memang dijual oleh banyak *travel agents* yang memiliki jaringan internasional di pulau Lombok dan juga provinsi Nusa Tenggara Barat.

Pemerintah daerah kabupaten Lombok Barat tidak perlu mempromosikan kemajuan kawasan **obyek-wisata** keagamaan (*spiritual*) ini untuk dapat menarik sebanyak-banyaknya wisatawan nusantara dan wisatawan mancanegara. Karena kawasan **obyek-wisata** keagamaan (*spiritual*) ini memang telah kesohor sejak dahulu kala.

(4:8) Kedelapan adalah kawasan **obyek-wisata** keagamaan (*spiritual*) Masjid Bayan Beleq. Kawasan **obyek-wisata** seni-budaya (*art dan culture*) ini, berada di Jalan Labuan Lombok, desa Bayan, kecamatan Bayan, kabupaten Lombok Utara. Kawasan **obyek-wisata** keagamaan (*spiritual*) yang menyajikan wisata spiritual atau kegiatan keagamaan masyarakat Islam di Lombok, Nusa Tenggara Barat ini, memiliki, setidaknya berada disekitarnya, fasilitas pendukung berupa **akomodasi/perhotelan dan restoran**. Berwisata ke kawasan **obyek-wisata** seni-budaya (*art dan culture*) ini memang dijual oleh banyak **travel agents** yang memiliki jaringan internasional di pulau Lombok dan juga provinsi Nusa Tenggara Barat.

Pemerintah daerah kabupaten Lombok Utara tidak perlu mempromosikan kemajuan kawasan **obyek-wisata** keagamaan (*spiritual*) ini untuk dapat menarik sebanyak-banyaknya wisatawan nusantara dan wisatawan mancanegara. Karena kawasan **obyek-wisata** keagamaan (*spiritual*) ini memang telah kesohor sejak dahulu kala.

Di pulau Lombok ini ada sebuah **obyek-wisata** alam khusus, yakni kawasan **obyek-wisata** alam khusus pegunungan Gunung Rinjani (17.100 Ha). Kawasan **obyek-wisata** alam khusus Gunung Rinjani ini memiliki banyak obyek-wisata-obyek-wisata di sekitarnya, seperti Danau Segara Anak dan sumber mata air panasnya, kawah Gunung Rinjani, puncak Gunung Rinjani, Pemandangan alam Pelawangan Sembalun dan Senaru, sumber mata air Lemor dan Otak Kokok, Air Terjun Sendang Gile, pemandangan kaki Gunung Rinjani (Sepi, Tete Batu dan pesona alam Sembalun), serta wisata petualang pendakian pegunungan.

8.3. Kebijakan pendidikan/pelatihan di koridor sektor industri jasa pariwisata di NTB.

Manakala akan melakukan analisis terhadap pendidikan dan/atau pelatihan bagi tenaga-kerja pada koridor sektor industri jasa

pariwisata, maka hanya ada 2 (dua) kegiatan akademik atau belajar/mengajar utama yang wajib diperhatikan. Pertama adalah kegiatan akademik atau belajar/mengajar di bidang **Perhotelan dan Restoran**. Kedua adalah kegiatan akademik atau belajar/mengajar di bidang **Usaha Perjalanan Wisata**.

Keduanya sangatlah besar peranannya, bahkan mungkin mutlak, terhadap maju-mundurnya sektor industri jasa pariwisata. Lemahnya kemampuan tenaga-kerja di bidang **③akomodasi/perhotelan dan restoran** dalam arena sektor industri jasa pariwisata, akan dapat dipastikan juga terpuruknya kegiatan wisata di berbagai **①obyek-wisata**. Keadaan ini akan menjadi semakin parah, jika yang lemah itu adalah kegiatan belajar/mengajar di bidang **②usaha perjalanan wisata**. Karena ini adalah 'ujung-tombak' dari seluruh pemasaran obyek-wisata-obyek-wisata yang akan dijual di koridor arena kegiatan sektor industri jasa pariwisata, di manapun itu berada. Tanpa penguasaan atas kapasitas dan ketrampilan di bidang **②usaha perjalanan wisata** ini, maka hampir dapat dipastikan bahwa tenaga-kerja tidak dapat menjual sebuah **①obyek-wisata** apapun juga. Bahkan, jika sekalipun **▣pemerintah (pusat, provinsi, dan kabupaten/kota)** sebagai regulator dan fasilitator telah membangun dan mengembangkan berbagai kawasan **①obyek-wisata** sedemikian rupa bagus dan indah, tanpa kapasitas dan ketrampilan di bidang **②usaha perjalanan wisata** bagi para tenaga-kerjanya tiada akan berarti sama sekali. Akhirnya, **①obyek-wisata** akan terbengkalai.

Kebijakan pendidikan/pelatihan di bidang **Perhotelan dan Restoran** dilakukan dengan metoda belajar/mengajar yang meliputi 5 (lima) kurikulum pokok. Pertama adalah kurikulum pokok tentang Pengembangan Kepribadian. Kedua adalah kurikulum pokok tentang Keilmuan dan Keterampilan. Ketiga adalah kurikulum pokok tentang Keahlian Berkarya. Keempat adalah kurikulum pokok tentang

Perilaku Berkarya. Terakhir adalah kurikulum pokok tentang Berkehidupan Bermasyarakat.

Pertama adalah kurikulum pokok tentang Pengembangan Kepribadian. Kurikulum ini terdiri dari Pendidikan Kewarganegaraan; Pancasila; Pendidikan Agama; dan Bahasa Indonesia.

Kedua adalah kurikulum pokok tentang Keilmuan dan Keterampilan. Kurikulum ini terdiri dari Pemasaran Hotel; Teknik Supervisi; Manajemen Hotel 1; Statistik Pariwisata; dan Teknik Penulisan Laporan/ Metodologi.

Ketiga adalah kurikulum pokok tentang Keahlian Berkarya. Kurikulum ini terdiri dari Kantor Depan Hotel 1; Kantor Depan Hotel 2; Tata Hidangan 1; Tata Graha dan Binatu 1; Tata Graha dan Binatu 2; Tata Graha dan Binatu 3; Tata Hidangan 2; Akuntansi Hotel 1; Pengolahan Makanan 1; Pengolahan Makanan 2; Praktikum Tata Graha dan Binatu; Praktikum Pengolahan Makanan; Praktikum Kantor Depan; Hygiene dan Sanitasi Hotel; Pengolahan Kue/Roti 1; Pengolahan Kue/Roti 2; Praktikum Pengolahan Kue/Roti; Praktik Kerja; Karya Tulis; Orientasi Kerja; dan Kuliah Lapangan.

Keempat adalah kurikulum pokok tentang Perilaku Berkarya. Kurikulum ini terdiri dari Psikologi Pelayanan; Komputer; Basic Profesional English; Intermediate Profesional English; Pre Advance English; Manajemen Konvensi; Bahasa Jepang 1; Bahasa Jepang 2; dan Kewirausahaan.

Terakhir adalah kurikulum pokok tentang Berkehidupan Bermasyarakat. Kurikulum ini terdiri dari Public Relations; Pengantar Pariwisata; Peraturan Pariwisata; Pengantar Bisnis; Pengantar Ilmu Ekonomi; Dasar-dasar Manajemen; Dasar-dasar Akuntansi; dan Pengantar Akomodasi dan Restoran.

Mengapa kebijakan pendidikan/pelatihan di bidang **Perhotelan dan Restoran** dilakukan dengan metoda

belajar/mengajar yang meliputi 5 (lima) kurikulum pokok tersebut di atas. Karena memang inilah yang diperlukan. Contohnya adalah kurikulum Kantor Depan Hotel 1 dan 2. Kurikulum ini bertujuan agar peserta pendidikan/pelatihan memahami tata-cara operasi kantor depan hotel dan mampu menerapkan di dalam pekerjaan sehari-hari sesuai dengan tanggung-jawabnya. Kurikulum lain adalah Akuntansi Hotel yang bertujuan agar peserta diklat mampu menerapkan prinsip-prinsip akuntansi dalam kegiatan hotel. Manajemen Hotel bertujuan agar para peserta pendidikan/pelatihan di bidang **Perhotelan dan Restoran** berkemampuan menerapkan prinsip-prinsip manajemen dalam mengelola usaha hotel, restoran dan usaha-usaha sejenis lainnya. Kurikulum ini juga mendidik dan melatih para peserta untuk memahami keterkaitan unsur-unsur yang membentuk hotel, restoran, atau usaha sejenis lainnya sebagai kesatuan produk. Kurikulum ini juga mendidik dan melatih agar mereka memahami prinsip-prinsip perencanaan suatu usaha perhotelan, restoran, atau usaha-usaha senada dengan usaha itu. Kurikulum ini juga mendidik dan melatih dengan menjelaskan jenis-jenis peralatan dasar yang diperlukan, pengelolaan personil dan pengelolaan keuangan neraca terpadu. Kurikulum ini juga mendidik dan melatih mereka untuk menguasai prinsip manajemen pemeliharaan bangunan dan peralatan hotel.

Pengetahuan Akomodasi dan Restoran diperlukan oleh peserta pendidikan dan pelatihan, karena mereka akan memahami kedudukan hotel dalam arena kegiatan industri jasa pariwisata. Pengetahuan ini juga memeberikan mereka sebuah gambar yang lengkap tentang bidang **Perhotelan dan Restoran** secara menyeluruh dalam kaitan operasionalnya, serta hubungannya dengan pihak lain dari aspek bisnis maupun aspek legal¹⁶.

¹⁶ Fakultas Ekonomi Universitas Mataram, 2010/2011, Buku Pedoman Akademik Program Diploma III Perhotelan, (Mataram, Nusa Tenggara Barat: Fakultas Ekonomi Universitas Mataram).

Kebijakan pendidikan/pelatihan di bidang **Usaha Perjalanan Wisata** dilakukan dengan metoda belajar/mengajar yang meliputi 5 (lima) kurikulum pokok. Pertama adalah kurikulum pokok tentang Pengembangan Kepribadian. Kedua adalah kurikulum pokok tentang Keilmuan dan Keterampilan. Ketiga adalah kurikulum pokok tentang Keahlian Berkarya. Keempat adalah kurikulum pokok tentang Perilaku Berkarya. Terakhir adalah kurikulum pokok tentang Berkehidupan Bermasyarakat.

Pertama adalah kurikulum pokok tentang Pengembangan Kepribadian. Kurikulum ini terdiri dari Pendidikan Kewarganegaraan; Pancasila; Pendidikan Agama; dan Bahasa Indonesia.

Kedua adalah kurikulum pokok tentang Keilmuan dan Keterampilan. Kurikulum ini terdiri dari Geografi Pariwisata Indonesia 1; Geografi Pariwisata Indonesia 2; Pemasaran Pariwisata; Statistik Pariwisata; Teknik Penulisan Laporan/Methodologi; dan Geografi Pariwisata Internasional.

Ketiga adalah kurikulum pokok tentang Keahlian Berkarya. Kurikulum ini terdiri dari Tarif Dokumen Pasasi (*Ticketing*) 1; Dokumen Pasasi (*Ticketing*) 2; Perencanaan Operasi Perjalanan Wisata 1; Perencanaan Operasi Perjalanan Wisata 2; Pemanduan 1; Pemanduan 2; Tata Operasi Darat 1; Manajemen Usaha Perjalanan 1; Manajemen Usaha Perjalanan 2; Praktikum Tarif Dokumen Pasasi (*Ticketing*); Tata Operasi Darat 2; Prosedur Tata Niaga Udara; *Cargo* atau *Consignment*; Praktikum Pemanduan atau *Guiding*; Karya Tulis; Praktek Kerja; Orientasi Kerja; dan Kuliah Lapangan.

Keempat adalah kurikulum pokok tentang Perilaku Berkarya. Kurikulum ini terdiri dari Psikologi Pelayanan; Komputer; Basic Profesional English; Intermediate Profesional English; Pre Advance English; Manajemen Pemasaran Jasa 1; Manajemen Usaha Angkutan; Bahasa Jepang 1; Bahasa Jepang 2; Kewirausahaan; dan Manajemen Usaha Jasa.

Terakhir adalah kurikulum pokok tentang Berkehidupan Bermasyarakat. Kurikulum ini terdiri dari Kebudayaan Indonesia dan Etnik; Pengantar Pariwisata; Keimigrasian; Ekologi Pariwisata; Peraturan Pariwisata; Pengantar Bisnis; Pengantar Ilmu Ekonomi; Dasar-dasar Manajemen; Dasar-dasar Akuntansi; dan Pengantar Obyek dan Daya Tarik Wisata.

Mengapa kebijakan pendidikan/pelatihan di bidang **Usaha Perjalanan Wisata** dilakukan dengan metoda belajar/mengajar yang meliputi 5 (lima) kurikulum pokok tersebut di atas. Karena memang inilah yang diperlukan. Contohnya adalah kurikulum Basic Profesional English. Kurikulum ini bertujuan agar peserta pendidikan/pelatihan mampu mengungkapkan pendapat, gagasan, kehendak, dan buah pikiran dalam bahasa Inggris dengan baik. Mereka juga diharapkan mampu menulis dalam bahasa Inggris dengan baik dan benar. Agar mereka mampu melakukan surat-menyurat dalam bahasa Inggris dengan baik dan benar.

Melalui mata pelajaran Manajemen Pemasaran Jasa, yang dirancang untuk memberikan pemahaman kepada para peserta pendidikan dan pelatihan tentang konsep manajemen pemasaran secara menyeluruh. Artinya, mereka diharapkan mampu menggunakan dasar-dasar analisis yang diperoleh untuk pengambilan keputusan pemasaran. Proses pengambilan keputusan pemasaran itu meliputi, pengertian pemasaran, perilaku konsumen, sistem informasi dan riset pemasaran, bauran pemasaran dan beberapa topik khusus dalam pemasaran. Kurikulum lain adalah Psikologi Pelayanan yang bertujuan agar peserta pendidikan dan pelatihan memiliki pengetahuan dasar tentang perilaku manusia; agar peserta pendidikan dan pelatihan memahami dan mengembangkan secara obyektif perilaku diri pegawai; agar peserta pendidikan dan pelatihan mengetahui beberapa kebutuhan dasar manusia dan pengaruhnya terhadap perilaku; agar peserta pendidikan dan pelatihan mengetahui secara mendalam sebab-sebab orang bertingkah-laku tertentu; agar

peserta pendidikan dan pelatihan mengamalkan pengetahuan psikologi terapan untuk *guest satisfaction* untuk mutu pelayanan yang baik dan produktivitas tinggi dengan *team-work* dan antusias kerja yang tinggi.

Kurikulum lain adalah Tarif Dokumen Pasasi (*Ticketing*) Domestik/Dalam Negeri yang bertujuan agar peserta pendidikan dan pelatihan mampu mengatur perjalanan penumpang dengan pesawat udara, kapal laut, angkutan sungai dan penyeberangan, kereta-api, bis, dan sebagainya di dalam negara Republik Indonesia. Kurikulum ini bertujuan juga memberikan para peserta pendidikan dan pelatihan kemampuan mengatur jadwal perjalanan, perhitungan, harga tiket (*ticket*), pengeluaran tiket (*ticket*), dan pembuatan semua dokumen yang berkaitan dengan prosedur pengeluaran di BWP. Kurikulum lain adalah Tarif Dokumen Pasasi (*Ticketing*) Luar Negeri/Luar Negeri yang bertujuan agar peserta pendidikan dan pelatihan mampu mengatur perjalanan internasional penumpang dengan pesawat udara, yang menyangkut aspek pengaturan jadwal perjalanan, perhitungan harga tiket (*ticket*), pengeluaran tiket (*ticket*), dan pembuatan semua dokumen yang terkait.

Kurikulum lain adalah Perencanaan Operasi Perjalanan Wisata 1 yang bertujuan agar peserta pendidikan dan pelatihan mampu mengidentifikasi berbagai jenis perjalanan wisata. Dengan kurikulum ini mereka akan juga mampu merencanakan pengoperasian pelaksanaan perjalanan wisata; menyusun dan menghitung perjalanan wisata berdasarkan CAT; dan mereka juga akan mampu menyusun dokumen perjalanan wisata.

Kurikulum lainnya lagi yang penting untuk kegiatan sektor industri jasa pariwisata tentang *travel-agents* adalah Teori dan Teknik Memandu 1. Kurikulum ini bertujuan agar peserta pendidikan dan pelatihan memahami teknik-teknik memandu, termasuk juga memahami bagaimana tugas dan fungsi seorang pramuwisata yang mewakili, bukan saja hanya Biro Perjalanan

Wisata atau Agen Perjalanan Wisata atau *Travels-Agents*, melainkan juga sekaligus memiliki kemampuan untuk berperan-aktif sebagai duta-bangsa dan/atau duta-negara. Sedangkan pada kurikulum Teori dan Teknik Memandu 2, para peserta pendidikan dan pelatihan, yang notabene adalah juga calon-calon atau bahkan tenaga-kerja yang berkiprah di dalam arena kegiatan sektor industri jasa pariwisata ini, mampu dengan keyakinan penuh, bahwa mereka akan dapat melayani pemanduan dan pengetahuan perjalanan dalam pelaksanaan perjalanan wisata.

Kurikulum lainnya lagi yang penting untuk kegiatan sektor industri jasa pariwisata tentang *travel-agents* adalah Pengantar Pariwisata. Kurikulum ini bertujuan agar peserta pendidikan dan pelatihan dapat mengetahui, mengerti, memahami, dan menghayati segala sesuatunya tentang pengertian dan hakekat/prinsip-prinsip, serta manfaat semua kegiatan sektor industri jasa pariwisata, sebagai suatu kebutuhan-hidup manusia dan masyarakat, serta bagi pembangunan (sosial-ekonomi) negara dan bangsa.

Kurikulum lainnya lagi yang penting untuk kegiatan sektor industri jasa pariwisata tentang *travel-agents* adalah Peraturan Kepariwisataan. Kurikulum ini bertujuan agar peserta pendidikan dan pelatihan dapat mengetahui dan memahami peraturan-peraturan di bidang kepariwisataan dalam pembinaan dan pengembangan sektor industri jasa pariwisata, secara menyeluruh dan terpadu¹⁷. Dengan kata lain, kebijakan pendidikan/pelatihan di koridor sektor industri jasa pariwisata di Nusa Tenggara Barat, pada prinsipnya adalah memberikan 'bekal' kepada tenaga-kerja yang ingin berkiprah dan mengembangkan karir usahanya di bidang kegiatan di dalam arena sektor industri jasa pariwisata.

¹⁷ Fakultas Ekonomi Universitas Mataram, 2010/2011, Buku Pedoman Akademik Program Diploma III Usaha Perjalanan Wisata, (Mataram, Nusa Tenggara Barat: Fakultas Ekonomi Universitas Mataram).

8.4. Determinasi Kebijakan Diklat Dan Pengembangan Tenaga-Kerja Pariwisata Di NTB.

Sebagaimana telah dipaparkan pada Gambar 1 di atas, determinan kebijakan pendidikan dan/atau pelatihan (dik-lat) terletak di dalam koridor arena kegiatan pengembangan tenaga-kerja di sektor industri jasa pariwisata. Kegiatan pengembangan tenaga-kerja di sektor industri jasa pariwisata ini, dapat dilakukan di dalam kelembagaan kependidikan dan/atau kepelatihan yang berkiprah di bidang perhotelan dan/atau restoran dan usaha perjalanan wisata, maupun di dalam kelembagaan atau entitas usaha di bidang perhotelan dan restoran (**akomodasi/perhotelan dan restoran**) dan usaha jasa perjalanan wisata (**travel-agents**). Prakteknya baru diterapkan pada **obyek-wisata** yang ada di suatu daerah, entah itu peringkat desa/kelurahan; kecamatan; kabupaten/kota; bahkan provinsi. Artinya, pemerintah daerah-daerah tersebut menjadi penentu utama berlangsungnya determinasi kebijakan pendidikan dan/atau pelatihan (dik-lat) di dalam arena kegiatan pengembangan tenaga-kerja di sektor industri jasa pariwisata.

Sebuah ilustrasi dari determinan kebijakan pendidikan dan/atau pelatihan (dik-lat) di dalam koridor arena kegiatan pengembangan tenaga-kerja di sektor industri jasa pariwisata adalah yang ditunjukkan oleh sebuah entitas usaha di bidang **akomodasi/perhotelan dan restoran**, yakni Organisasi Senggigi Beach Hotel and Pool Villa Club. Ada demikian banyak posisi yang dapat dimasuki oleh para pencari kerja, atau calon tenaga-kerja, atau juga tenaga-kerja yang telah bekerja. Namun demikian, semua posisi tersebut menuntut kemampuan penguasaan pengetahuan dan keterampilan yang tepat. Rotasi pastilah dilakukan guna meratakan kemampuan tersebut. Ini adalah salah satu wujud pendidikan dan pelatihan yang digarap oleh entitas usaha di luar korporasi usaha di bidang **akomodasi/perhotelan dan restoran**.

Pada hakekatnya, semua determinan kebijakan pendidikan dan/atau pelatihan (dik-lat) di dalam koridor arena kegiatan pengembangan tenaga-kerja di sektor industri jasa pariwisata itu, bertujuan hanya untuk mencapai posisi nomer 1 (satu) di dalam setiap divisi atau departemen. Pada organisasi Senggigi Beach Hotel and Pool Villa Club itu adalah *manager*. Mulai dari General Manager; Executive Assistant Manager; Senior Duty Manager; Account and Financial Manager; Assistant Account and Financial Manager; IT Manager; Chief Engineer; Assistant Chief Engineer; Corporate Chef; Food and Beverage Manager; Assistant Food and Beverage Manager; Restaurant Manager; Bar Manager; PV Manager; Front Office Manager; Assistant Front Office Manager; Housekeeper; Assistant Housekeeper; Human Resources Manager; Training and General Affairs Manager; Head Administration; Purchasing Manager; Sales and Marketing Manager; Chief Security; SPA Manager; dan sampai dengan katakanlah SPA Therapist, itu sangat memerlukan pendidikan dan/atau pelatihan. Baik pendidikan dan pelatihan di dalam entitas usaha kegiatan sector industri jasa pariwisata, maupun kelembagaan-kelembagaan pendidikan dan pelatihan mandiri, baik mulai dari peringkat SMK hingga Perguruan Tinggi, termasuk juga yang non-formal, merupakan determinan kebijakan pendidikan dan/atau pelatihan (dik-lat) di dalam koridor arena kegiatan pengembangan tenaga-kerja di sektor industri jasa pariwisata.

Dengan demikian, pemerintah sebagai regulator dan sekaligus fasilitator, menjadi penentu atau faktor determinan berlangsungnya kebijakan pendidikan dan/atau pelatihan (dik-lat) tenaga-kerja dalam kegiatan sektor industri jasa pariwisata. Sinergi antara ① obyek-wisata, ② travel-agents dan ③ akomodasi/perhotelan dan restoran, menjadi tidak ada artinya jika ④ pemerintah lemah, atau bahkan tidak berusaha mengembangkan hubungan ketiganya itu.

8.5. Saling Mempengaruhi Antara Diklat Tenaga-Kerja Dengan Usaha Pariwisata Di NTB.

Saling mempengaruhi antara determinan kebijakan pendidikan dan/atau pelatihan (dik-lat) dengan kegiatan pengembangan (tenaga-kerja) di sektor industri jasa pariwisata adalah terletak pada peran-serta dan keterlibatan aktif dari **pemerintah**. Telah dipaparkan pada Gambar 1 di atas, juga pada butir pembahasan 4 di atas, determinan kebijakan pendidikan dan/atau pelatihan (dik-lat) terletak di dalam koridor arena kegiatan pengembangan tenaga-kerja di sektor industri jasa pariwisata, yang regulasinya dan juga fasilitasnya (termasuk tentunya infrastruktur fisik, sosial, dan ekonomi), haruslah diadakan dan juga ditingkatkan atau dibangun oleh **pemerintah**.

Pembuatan berbagai regulasi dan pembangunan fasilitas atau infrastruktur merupakan penentu atau faktor utama majunya kebijakan pendidikan dan/atau pelatihan tenaga-kerja pada sektor industri jasa pariwisata. Artinya, **pemerintah** tetaplah menjadi regulator dan sekaligus juga sebagai fasilitator berkembangnya hubungan antara antara ① obyek-wisata, ② travel-agents dan ③ akomodasi/perhotelan dan restoran, menjadi suatu sinergi yang berkembang dan maju secara berkesinambungan (lihat pada Gambar 1 di atas).

Mekanisme saling mempengaruhi antara kebijakan pendidikan dan pelatihan atau dik-lat sumberdaya manusia (SDM) dan/atau tenaga-kerja dengan usaha pariwisata ditunjukkan dalam Gambar 2 berikut di bawah ini. Dalam gambar tersebut ditunjukkan hasil analisis hubungan antara kebijakan pendidikan dan pelatihan atau dik-lat tenaga-kerja dengan sektor usaha pariwisata. Dalam analisis itu, entitas usaha pariwisata ditunjukkan pada **Kotak (2)**. Ada 3 (tiga) kelompok usaha pariwisata. Pertama adalah kelompok objek-wisata. Kelompok ini terdiri dari: **a)** daya tarik wisata; **b)** kawasan pariwisata; **g)** penyelenggaraan kegiatan hiburan dan rekreasi; **l)** wisata tirta; dan **m)** spa. Kedua adalah kelompok akomodasi atau

perhotelan dan restoran. Kelompok ini meliputi: e)jasa makanan dan minuman; dan f)penyediaan akomodasi. Ketiga adalah kelompok *travel-agents*. Rincian dari kelompok ini meliputi: c)jasa transportasi wisata; d)jasa perjalanan wisata; h) penyelenggaraan perjalanan pertemuan, perjalanan insentif, konferensi, dan pameran; i)jasa informasi pariwisata; j)jasa konsultasi pariwisata; k)jasa pramuwisata.

Kelembagaan pendidikan dan pelatihan (dik-lat) di luar Entitas Usaha Pariwisata berada dalam **Kotak (1)**. Kelembagaan ini berperan sebagai calon pemasok/*supply* atau pihak yang menawarkan jasa/tenaga (setelah lulus, tentunya) untuk dipekerjakan di sebuah Entitas Usaha Pariwisata di NTB. Bukan hanya itu, sebenarnya peran yang dimainkannya, namun juga berperan dalam meningkatkan jenjang pendidikan dan pelatihan bagi tenaga-kerja/pekerja yang telah bekerja di dalam Entitas Usaha Pariwisata. Contohnya adalah untuk meningkatkan dan/atau menambah kemampuan berbahasa asing bagi pekerja di sektor jasa pramuwisata atau di jasa akomodasi, jasa informasi pariwisata dan lainnya. Para tenaga-kerja itu dapat menggunakan kelembagaan dik-lat formal [**Kotak (1.1)**], maupun non-formal [**Kotak (1.2)**]. Pada gilirannya peningkatan kapasitas tenaga-kerja itu akan memberikan banyak keuntungan di dalam usaha pariwisata, misalnya peningkatan jenjang karir.

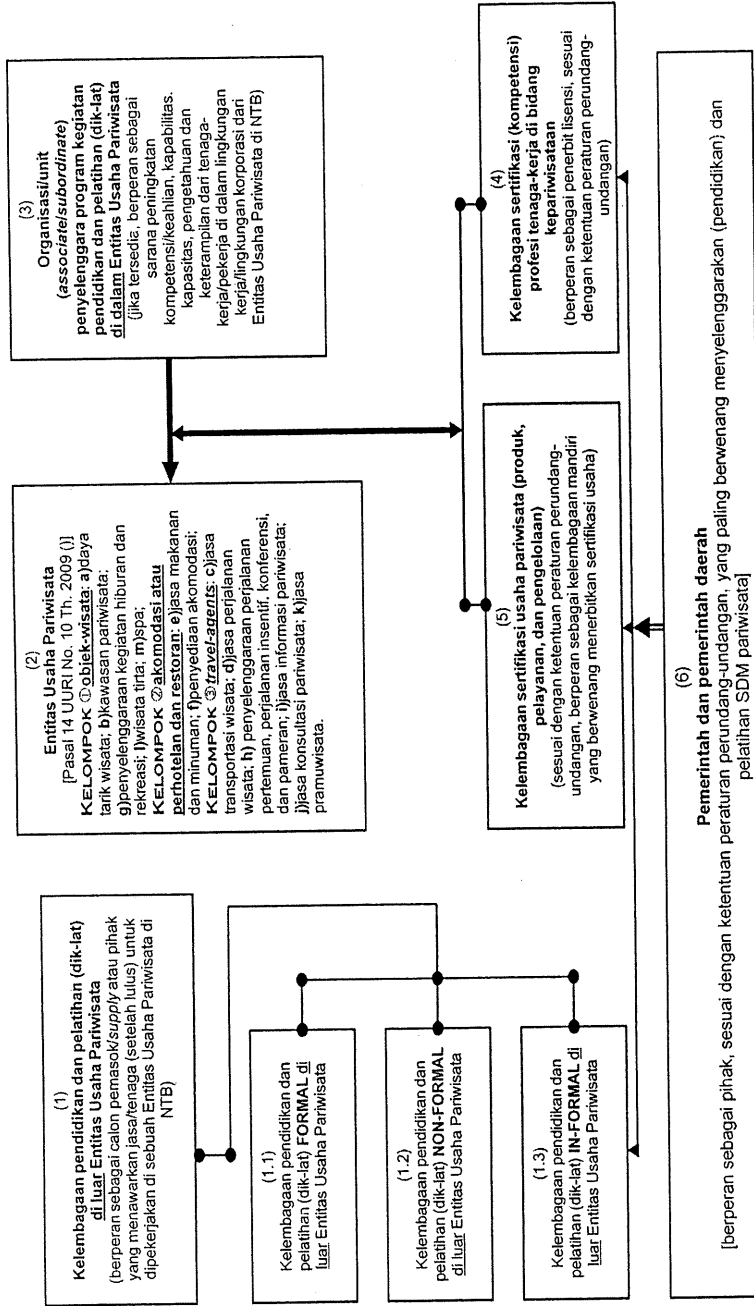
Kotak (3) menunjukkan organisasi atau unit, baik yang bersifat sebagai *associate* atau rekan/kolega, maupun yang bersifat *subordinate* penyelenggara program kegiatan pendidikan dan pelatihan (dik-lat) di dalam Entitas Usaha Pariwisata. Unit ini berperan sebagai sarana peningkatan kompetensi/keahlian, kapabilitas, kapasitas, pengetahuan dan keterampilan dari tenaga-kerja/pekerja di dalam lingkungan kerja/lingkungan korporasi dari Entitas Usaha Pariwisata.

Kotak (4) menunjukkan kelembagaan sertifikasi (kompetensi) profesi tenaga-kerja di bidang kepariwisataan. Kelembagaan ini

berperan sebagai penerbit lisensi, sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.

Kotak (5) menunjukkan kelembagaan sertifikasi usaha pariwisata (produk, pelayanan, dan pengelolaan). Sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan, kelembagaan ini berperan sebagai kelembagaan mandiri yang berwenang menerbitkan sertifikasi usaha pariwisata.

Kotak (6) menunjukkan pemerintah dan pemerintah daerah. Pemerintah berperan sebagai pihak, yang sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan, adalah sebuah elemen sistem yang paling berwenang menyelenggarakan (pendidikan) dan pelatihan atau dik-lat SDM pariwisata. Elemen sistem ini merupakan regulator dan fasilitator dari bekerjanya sistem kepariwisataan dan hubungannya dengan sistem kebijakan pendidikan dan pelatihan tenaga-kerja di bidang kepariwisataan.



Gambar 2: Hasil analisis hubungan antara kebijakan pendidikan dan pelatihan tenaga kerja dengan sektor usaha pariwisata

Pemahaman sesungguhnya dari saling mempengaruhi antara determinan kebijakan pendidikan dan/atau pelatihan (dik-lat) dengan kegiatan pengembangan (tenaga-kerja) di sektor industri jasa pariwisata yang terletak pada peran-serta dan keterlibatan aktif dari pemerintah, adalah bahwa apa yang dikenal dengan istilah 'A' **Quality (Kualitas pada peringkat 'A')**. Di dalam arena kegiatan sektor industri jasa pariwisata yang dimaksud dengan kualitas 'A' ini adalah sebuah kesempurnaan. Artinya adalah kesempurnaan pelayanan terhadap wisatawan. 'A' **Quality (Kualitas pada peringkat 'A')** ini adalah rantai tidak terputus yang matanya ada 8 (delapan), yakni: ❶ *Courtesy* (menyapa tamu/wisatawan dengan penuh keramahan yang tinggi); ❷ *Prompt Service* (segera, tanpa jeda sedikitpun, untuk membantu segala keperluan tamu/wisatawan); ❸ *Accurate* (melayani tamu/wisatawan tanpa sedikitpun melakukan kesalahan); ❹ *Consistent* (tidak pernah membedakan pelayanan terhadap tamu/wisatawan); ❺ *Convenient* (manjakan tamu/wisatawan selayaknya di rumahnya sendiri, dengan menyajikan pelayanan yang tepat terhadap kebutuhan tamu/wisatawan, dan bahkan melebihi harapan dari tamu/wisatawan tersebut, tetapi tetap dalam batas-batas nilai yang berlaku universal); ❻ *Responsive* (cepat tanggap terhadap semua permintaan tamu/wisatawan); ❼ *Accomplish* (segera kerjakan dan selesaikan permintaan tamu/wisatawan tepat-waktu); ❽ *Quality Conformance* (sinkron dengan semua kebutuhan tamu/wisatawan).

8.6. Penutup.

Kesimpulan (sementara) yang dapat ditarik dari hasil analisis pendidikan dan/atau pelatihan tenaga-kerja pada sektor industri jasa pariwisata di Nusa Tenggara Barat, adalah bahwa kebijakan pendidikan dan/atau pelatihan dalam perencanaan tenaga-kerja pada sektor industri jasa pariwisata, hanya dapat terjadi pada dan untuk 2 (dua) arena kegiatan pokok dan utama sektor industri jasa

pariwisata. Kedua arena kegiatan utama itu adalah ② travel-agents dan ③ akomodasi/perhotelan dan restoran.

Segenap kelembagaan-kelembagaan dan/atau entitas-entitas usaha yang berkegiatan di bidang pendidikan dan/atau pelatihan, baik yang formal maupun yang non-formal, yang berkaitan dengan kegiatan di sektor industri jasa pariwisata, pastilah mengarah kepada kedua arena kegiatan utama tersebut. Arena kegiatan utama itu ② travel-agents dan ③ akomodasi/perhotelan dan restoran, merupakan sepasang pilar pokok utama dari seluruh aktivitas usaha di sektor industri jasa pariwisata, yang terletak pada ra ① obyek-wisata.

Dengan kata lain, kegiatan pengembangan tenaga-kerja di sektor industri jasa pariwisata ini, dapat dilakukan di dalam kelembagaan kependidikan dan/atau kepelatihan yang berkiprah di bidang perhotelan dan/atau restoran dan usaha perjalanan wisata, maupun di dalam kelembagaan atau entitas usaha di bidang perhotelan dan restoran (akomodasi/perhotelan dan restoran) dan usaha jasa perjalanan wisata (travel-agents). Kemudian prakteknya diterapkan pada obyek-wisata yang ada di suatu daerah, entah itu peringkat desa/kelurahan; kecamatan; kabupaten/kota; bahkan provinsi. Artinya, pemerintah daerah tersebut menjadi penentu utama berlangsungnya determinasi kebijakan pendidikan dan/atau pelatihan (dik-lat) di dalam arena kegiatan perencanaan dan pengembangan tenaga-kerja di sektor industri jasa pariwisata.

Dengan demikian, pemerintah sebagai regulator dan sekaligus fasilitator menjadi penentu atau faktor determinan berlangsungnya kebijakan pendidikan dan/atau pelatihan (dik-lat) tenaga-kerja dalam kegiatan sektor industri jasa pariwisata. Sinergi antara ① obyek-wisata, ② travel-agents dan ③ akomodasi/perhotelan dan restoran, menjadi tidak ada artinya jika pemerintah lemah, atau bahkan tidak berusaha mengembangkan hubungan ketiganya itu. Inilah makna sebenarnya

dari analisis kebijakan pendidikan dan/atau pelatihan (diklat) dalam perencanaan tenaga-kerja pada sektor industri jasa pariwisata. Yakni, saling mempengaruhi antara pendidikan dan/atau pelatihan (diklat) tenaga-kerja dengan pariwisata di NTB.

Daftar Pustaka.

1. Aktas, Gurham dan Ebru A. Gunlu, 2005, *Crisis Management in Tourist Destinations*, dalam: William F. Theobald, (ed.), Global Tourism, (Burlington, MA., USA: Elsevier Inc).
2. Boyle, Phillip and Gordon P. Whitaker, 2001, *Educating for the new public service: implication of the "transformation of governance"*, Journal of Public Affairs Education, vol. 7, no. 4, October 2001, hal: 267-279, North Carolina.
3. Buckley, Ralf, 2004, *Impact Positive and Negative: Links Between Ecotourism and Environment*, dalam: Ralf Buckley (ed.), Environmental Impacts of Ecotourism, (Cambridge, USA: CABI Publishing).
4. Fakultas Ekonomi Universitas Mataram, 2010/2011, Buku Pedoman Akademik Program Diploma III Perhotelan, (Mataram, Nusa Tenggara Barat: Fakultas Ekonomi Universitas Mataram).
5. Fakultas Ekonomi Universitas Mataram, 2010/2011, Buku Pedoman Akademik Program Diploma III Usaha Perjalanan Wisata, (Mataram, Nusa Tenggara Barat: Fakultas Ekonomi Universitas Mataram).
6. Lankford, Samuel V., 2006, *Sustainable tourism and tourism heritage management*, dalam: Samuel V Lankford, A Lecture's Handout, (Honolulu, Hawaii, USA: School of travel Industry Management the University of Hawaii at Manoa).

7. Theobald, William F., 2005, The Meaning, Scope, and Measurement of Travel and Tourism, dalam Theobald, William F., (ed.), Global Tourism, (3rd edition), (Burlington, MA USA: Elsevier Inc).
8. UURI No. 10 Tahun 2009.

BAB IX

KESIMPULAN DAN REKOMENDASI

Tim Peneliti

Kajian yang telah dilakukan di dua daerah, yakni Provinsi Nusa Tenggara Barat dan Provinsi Jawa Barat menunjukkan bahwa demand tenaga kerja dari sektor pariwisata cukup luas, terutama dari Hotel dan restoran dan agen perjalanan, tetapi juga dari perdagangan seperti souvenir dan usaha-usaha yang terkait seperti usaha pertanian dan perikanan. Adapun Jasa transportasi dibukanya Bandara Internasional di NTB dan dibukanya rute transportasi langsung jurusan Jakarta -Pangandaran sangat jelas memberikan kontribusi dalam mendatangkan turis.

Dari sisi suplai penyediaan tenaga kerja, secara kuantitas jumlah tenaga kerja di tingkat provinsi dan kabupaten-kabupaten daerah tujuan pariwisata cukup baik.. Keberadaan Sekolah dan Pelatihan di Jawa Barat masih kurang dan pendidikan tenaga kerja trampil pariwisata sangat tergantung dari Sekolah Tinggi Pariwisata Bandung. Kondisi lembaga pendidikan di provinsi NTB lebih baik dibandingkan provinsi Jawa Barat secara kuantitas.

Penyerapan Tenaga kerja pariwisata cukup menjanjikan untuk lapangan kerja baik yang kompetensi maupun yang semi terampil. Hal ini terlihat secara statistik, baik di provinsi Nusa Tenggara Barat maupun di provinsi Jawa Barat. Multiflier efeknya pada berbagai jenis usaha lain sangat besar.

UU No 10 tentang Kepariwisataaan tahun 2009 yang menekankan pentingnya daya saing telah ada, akan tetapi penerapannya masih jauh dari harapan. UU ini sesungguhnya menjadi *big bang* di bidang pariwisata, bukan sekedar mereview akan tetapi merevolusi kepariwisataan. Hal yang direvolusi adalah

sistem kepariwisataan, kawasan strategis pariwisata, investasi pariwisata, dibentuk Badan Promosi Pariwisata, sertifikasi dan standarisasi SDM pariwisata. Sampai penelitian ini dilakukan, masih kurang adanya respons dari pekerja dan perusahaan akan pentingnya sertifikasi kompetensi. Pekerja memandang bahwa kepemilikan sertifikat kompetensi belum tentu berkorelasi dengan peningkatan pendapatan mereka. Sementara pengusaha merasa, mempekerjakan karyawan yang memiliki sertifikat berkeharusan untuk membayar lebih tinggi.

Di sisi lain terdapat kesenjangan antara industri jasa pariwisata yang mengalami perkembangan lebih cepat dibanding dengan perkembangan tenaga kerja baik dilihat dari segi kuantitas maupun kualitas. Hal ini terkait dengan realitas bahwa perencanaan pengembangan potensi wisata tidak disertai dengan perencanaan kebutuhan tenaga kerja. Selain itu juga dunia kerja pariwisata terus bergerak secara dinamis dan mungkin saja kurikulum pendidikan yang ada tidak mampu memenuhi hal tersebut

Berdasarkan hasil penelitian ini, maka perlu dilakukan hal-hal sebagai berikut :

- Perlunya menyeimbangkan peran stakeholder utama yaitu pemerintah, pihak swasta dan masyarakat yang merupakan pilar penting yang seharusnya saling bersinergi.
- mencari tahu struktur kebutuhan yang ada di dunia kerja pariwisata, sehingga bisa disusun perencanaan tenaga kerja sector industri jasa pariwisata
- Perlunya pemetaan masalah dan perencanaan tenaga kerja lebih detil yang dibutuhkan oleh kegiatan wisata di provinsi yang ada,
- Perlunya sinergisitas antara perguruan tinggi pariwisata yang dikelola Kemenparekraf dengan sekolah kejuruan yang dikelola Kemendiknas, BLK dari pihak Kemenakertrans dan lembaga-

lembaga pelatihan ketrampilan yang diselenggarakan oleh pihak swasta maupun masyarakat.

- menyusun jaringan kerja sama yang operasional antara lembaga pendidikan dengan dunia usaha pariwisata, diantaranya melalui reorientasi kurikulum, sistem pemagangan, meningkatkan jumlah dan kompetensi tenaga pengajar,
- peran pemerintah khususnya dalam mengelola daerah tujuan wisata seyogyanya ditingkatkan, karena area tujuan wisata umumnya dalam pengawasan pemerintah.
- sosialisasi kepada masyarakat tentang nilai-nilai positif dari pariwisata yang tidak bertentangan dengan agama, seperti interaksi dengan berbagai masyarakat yang memiliki kultur yang bervariasi.

M I L I K
PERPUSTAKAAN PPK - LIPI

