

# ANALISIS KEBUTUHAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA PADA USAHA PARIWISATA DI PROVINSI JAWA BARAT

## ABSTRAK

ALEXANDER REYAAN, HERLAN SUHERLAN<sup>1)</sup>, JATMIKO EDI WALUYO

Provinsi Jawa Barat sebagai salah satu provinsi di Indonesia yang menempatkan pariwisata sebagai salah satu motor penggerak pembangunan perekonomian dan peningkatan kesejahteraan masyarakat, membutuhkan suatu kajian yang mendalam menyangkut Analisis Kebutuhan Pendidikan dan Pelatihan Sumber Daya Manusia Bidang Pariwisata di Provinsi Jawa Barat.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui sampai seberapa jauh posisi sumber daya manusia bidang pariwisata saat ini dan kebutuhan baik kuantitas maupun kualitas sumber daya manusia ke depan dan menetapkan program-program kegiatan pendidikan dan pelatihan berupa substansi kompetensi dan materi diklat yang dibutuhkan pada setiap Kabupaten dan Kota di Jawa Barat.

Metode penelitian yang digunakan adalah penelitian kuantitatif yaitu penelitian yang menekankan pada data-data numerikal (angka) yang diolah dengan metode statistika. Teknik analisis yang digunakan dalam kegiatan Analisis Kebutuhan Pendidikan dan Pelatihan Sumber Daya Manusia Bidang Pariwisata di Jawa Barat yaitu Teknik Diskrepansi Kompetensi.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa jumlah unit usaha pariwisata di Jawa Barat pada tahun 2014 sejumlah 7.281 unit usaha dengan jumlah penyerapan tenaga kerja sebanyak 103.650 orang, berarti setiap 1 (satu) unit usaha pariwisata dapat menyerap rata-rata sejumlah 14 orang tenaga kerja. Terdapat sejumlah level jabatan pada Tingkat Middle Manager (Supervisor) dan Staff pada hampir semua unit usaha pariwisata di Jawa Barat yang terjadi kesenjangan antara Kompetensi Kerja Standar (KKS) dengan Kompetensi Kerja Nyata (KKN). Kegiatan pendidikan dan pelatihan SDM Pariwisata di Provinsi Jawa Barat selama Tahun 2016 – 2019 berjumlah 1.240 kegiatan dan terdiri dari 7 (tujuh) materi diklat antara lain Divisi Kamar, Produksi dan Pelayanan Makanan dan Minuman, Pemanduan, Rancangan Paket, Rancangan Produk, Teraphis, dan Penataan produk dengan jenis pelatihan antara lain Skill Training, Retraining dan Creativity Training.

### **Kata Kunci : Usaha Pariwisata, Pendidikan dan Latihan**

1) HERLAN SUHERLAN adalah dosen Sekolah Tinggi Pariwisata Bandung

## **A. LATAR BELAKANG PENELITIAN**

Sumber daya manusia sebagai salah satu sumber daya dalam sebuah organisasi, saat ini tidak lagi dipandang sebagai aset saja melainkan kapital yang terus menerus perlu dipelihara dan dikembangkan sehingga akan memberikan nilai tambah terhadap organisasi.

Berbagai pendekatan yang telah dilakukan terhadap sumber daya manusia, lebih banyak dilakukan pada tatanan makro, sehingga hasil yang diharapkan belum maksimal terhadap suatu organisasi. Pendekatan yang semestinya dilakukan pada tatanan makro adalah hal-hal yang

berhubungan dengan kebijakan, sedangkan pendekatan yang harus dilakukan pada tatanan mikro adalah yang sifatnya operasional dan disesuaikan dengan kebutuhan organisasi.

Salah satu fungsi dari Manajemen Sumber Daya Manusia adalah melaksanakan kegiatan Analisis Kebutuhan Pendidikan dan Pelatihan terhadap sumber daya manusia yang dimiliki melalui suatu kajian yang tepat sehingga perencanaan kebutuhan sumber daya manusia ke depan dapat dilakukan secara terukur dan terencana dengan baik.

Sumber daya manusia bidang pariwisata memiliki kriteria yang khusus dimana ada

tuntutan tingkat kompetensi yang memadai baik dari segi pengetahuan, keterampilan dan perilaku.

Provinsi Jawa Barat sebagai salah satu provinsi di Indonesia yang menempatkan pariwisata sebagai salah satu motor penggerak pembangunan perekonomian dan peningkatan kesejahteraan masyarakat, membutuhkan suatu kajian yang mendalam menyangkut Analisis Kebutuhan Pendidikan dan Pelatihan Sumber Daya Manusia Bidang Pariwisata di Provinsi Jawa Barat.

## **B. TUJUAN PENELITIAN**

Analisis kebutuhan pendidikan dan pelatihan sumber daya manusia bidang pariwisata di Provinsi Jawa Barat bermaksud untuk mengetahui sampai seberapa jauh posisi sumber daya manusia bidang pariwisata saat ini dan kebutuhan baik kuantitas maupun kualitas sumber daya manusia ke depan.

Sedangkan analisis kebutuhan pendidikan dan pelatihan sumber daya manusia bidang pariwisata di Jawa Barat bertujuan untuk dapat menetapkan program-program kegiatan pendidikan dan pelatihan berupa substansi kompetensi dan materi diklat yang dibutuhkan pada setiap Kabupaten dan Kota di Jawa Barat.

## **C. KAJIAN PUSTAKA**

### **1. Perencanaan Sumber Daya Manusia**

Jackson & Schuler dan Schuler & Walker dalam Priadana mendefinisikan Perencanaan Sumber Daya Manusia sebagai: “proses manajemen dalam menentukan sumber daya manusia organisasi dari posisinya saat ini

menuju posisi yang diinginkan di masa depan”.

Perencanaan sumber daya manusia tersebut di atas mengandung arti bahwa peran setiap manajemen dalam organisasi adalah menyangkut kemampuan menentukan kebutuhan jumlah dan kualitas sumber daya manusia serta posisi jabatan di waktu mendatang.

### **2. Pengembangan Sumber Daya Manusia**

Henry Simamora dalam bukunya berjudul Manajemen Sumber Daya Manusia mendefinisikan pengembangan (development) sebagai : “penyiapan individu untuk memikul tanggung jawab yang berbeda atau yang lebih tinggi di dalam organisasi. Pengembangan biasanya berhubungan dengan peningkatan kemampuan intelektual atau emosional yang diperlukan untuk menunaikan pekerjaan yang lebih baik”.

Pengertian pengembangan sumber daya manusia mencakup kegiatan pendidikan dan pelatihan yang secara prinsip memiliki orientasi yang berbeda dimana pendidikan berorientasi panjang dengan jenis pendidikan formal sedangkan pelatihan berorientasi jangka waktu singkat dengan penekanan pada kemampuan keterampilan.

### **3. Pendidikan**

Pengertian pendidikan menurut Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2003 tentang Pendidikan Nasional adalah : “usaha sadar dan terencana untuk mewujudkan suasana belajar dan proses pembelajaran agar peserta didik

secara aktif mengembangkan potensi dirinya untuk memiliki kekuatan spiritual keagamaan, pengendalian diri, kepribadian, kecerdasan, akhlak mulia serta keterampilan yang diperlukan dirinya, masyarakat, bangsa dan Negara”.

Kegiatan pendidikan mengarah pada suatu kegiatan pembelajaran secara umum untuk bertujuan menggali dan mengembangkan potensi diri peserta didik agar mampu memiliki kekuatan dalam mengabdikan dirinya pada masyarakat, bangsa dan Negara.

#### 4. Pelatihan

Pelatihan (training) menurut Simamora (2004) merupakan: “proses pembelajaran yang melibatkan perolehan keahlian, konsep, peraturan atau sikap untuk meningkatkan kinerja karyawan”. Pengembangan melalui pendidikan dan pelatihan pada prinsipnya ingin menjelaskan tentang adanya upaya peningkatan kemampuan sumber daya manusia akibat adanya perubahan tuntutan organisasi yang terus berjalan setiap saat. Pelatihan menitik beratkan pada fokus saat ini sedangkan pendidikan terfokus pada masa depan.

#### 5. Analisis Kebutuhan Pendidikan dan Pelatihan

Analisis kebutuhan pendidikan dan pelatihan menurut Jiwo Wungu dan Hartanto Brotoharsojo adalah : “metode untuk menemukan jenis serta taraf pengetahuan, keterampilan dan sikap-sikap kerja yang dituntut dari para pegawai untuk jabatan-jabatan dalam organisasi perusahaan”.

Pelaksanaan analisis kebutuhan pendidikan dan pelatihan yang digunakan adalah Analisis Personal yaitu dengan mengidentifikasi kesenjangan antara kebutuhan kerja dan kebutuhan organisasi yang teridentifikasi dengan karakteristik masing-masing karyawan. Perbedaan antara kinerja yang diharapkan kebutuhan pelatihan individu. Standar kinerja yang ditentukan dalam tahap analisis operasional menjadi kinerja yang didambakan. Data kinerja individu sebagai kinerja aktual kemudian dibandingkan dengan tolak ukur kinerja yang dikehendaki dari setiap karyawan. Kesenjangan antara kinerja aktual dan yang diinginkan dapat dijembatani oleh kegiatan pendidikan dan pelatihan.

#### 6. Jenis-jenis Pelatihan

Jenis-jenis pelatihan yang diselenggarakan dalam sebuah organisasi seperti dikemukakan oleh Henry Simamora antara lain: (1) Pelatihan Keahlian (*Skill Training*) merupakan pelatihan yang sering dijumpai di dalam organisasi. Program pelatihannya relatif sederhana dan kebutuhan atau kekurangan diidentifikasi melalui penilaian yang jeli. Kriteria penilaian efektivitas pelatihan juga berdasarkan pada sasaran yang diidentifikasi dalam tahap penilaian; (2) Pelatihan Ulang (*Retraining*) adalah bagian dari pelatihan keahlian. Pelatihan ulang berupaya memberikan pada para karyawan keahlian-keahlian yang mereka butuhkan untuk menghadapi tuntutan kerja yang berubah-ubah;

(3) Pelatihan Tim (*Team Training*) Tim adalah sekelompok individu yang bekerjasama demi tujuan bersama, tujuan bersama inilah yang sesungguhnya menentukan sebuah tim dan seandainya anggota tim mempunyai tujuan-tujuan yang bertentangan atau konflik, maka efisiensi seluruh unit dapat terganggu. Hal ini yang menyebabkan dibutuhkan pelatihan tim; dan (4) Pelatihan Kreativitas (*Creativity Training*) berlandaskan pada asumsi bahwa kreativitas dapat dipelajari. Ada beberapa cara untuk mengajarkan kreativitas yang semuanya berusaha membantu karyawan dalam memecahkan masalah dengan kiat baru. Salah satu cara yang lazim digunakan adalah *Brainstorming* dimana para partisipan diberikan peluang untuk mengeluarkan gagasan sebebaskan mungkin.

#### 7. Usaha Pariwisata

Menurut Undang-Undang Nomor 10 Tahun 2009, tentang Kepariwisataan mendefinisikan usaha pariwisata sebagai : “usaha yang menyediakan barang dan/atau jasa bagi pemenuhan kebutuhan wisatawan dan penyelenggaraan pariwisata”. Usaha Pariwisata dibagi ke dalam 13 (tiga belas) jenis usaha antara lain: (1) Usaha Daya Tarik Wisata adalah usaha yang kegiatannya mengelola daya tarik wisata alam, daya tarik wisata budaya, dan daya tarik wisata buatan/binaan manusia; (2) Usaha Kawasan Pariwisata adalah usaha yang kegiatannya membangun dan/atau mengelola kawasan dengan luas tertentu untuk memenuhi kebutuhan

pariwisata; (3) Usaha Jasa Transportasi Wisata adalah usaha khusus yang menyediakan angkutan untuk kebutuhan dan kegiatan pariwisata, bukan angkutan transportasi reguler/umum; (4) Usaha Jasa Perjalanan Wisata adalah usaha biro perjalanan wisata dan usaha agen perjalanan wisata. Usaha biro perjalanan wisata meliputi usaha penyediaan jasa perencanaan perjalanan dan/atau jasa pelayanan dan penyelenggaraan pariwisata, termasuk penyelenggaraan perjalanan ibadah. Usaha agen perjalanan wisata meliputi usaha jasa pemesanan sarana, seperti pemesanan tiket dan pemesanan akomodasi serta pengurusan dokumen perjalanan; (5) Usaha Jasa Makanan dan Minuman adalah usaha jasa penyediaan makanan dan minuman yang dilengkapi dengan peralatan dan perlengkapan untuk proses pembuatan dapat berupa restoran, kafe, jasa boga, dan bar/kedai minum; (6) Usaha Penyediaan Akomodasi adalah usaha yang menyediakan pelayanan penginapan yang dapat dilengkapi dengan pelayanan pariwisata lainnya. Usaha penyediaan akomodasi dapat berupa hotel, vila, pondok wisata, bumi perkemahan, persinggahan karavan, dan akomodasi lainnya yang digunakan untuk tujuan pariwisata; (7) Usaha Penyelenggaraan Kegiatan Hiburan dan Rekreasi merupakan usaha yang ruang lingkup kegiatannya berupa usaha seni pertunjukan, arena permainan, karaoke, bioskop, serta kegiatan hiburan dan rekreasi lainnya yang bertujuan untuk pariwisata; (8) Usaha Penyelenggaraan

Pertemuan, Perjalanan Insentif, konferensi, dan pameran adalah usaha yang memberikan jasa bagi suatu pertemuan sekelompok orang menyelenggarakan perjalanan bagi karyawan dan mitra usaha sebagai imbalan atas prestasinya, serta menyelenggarakan pameran dalam rangka menyebarluaskan informasi dan promosi suatu barang dan jasa yang berskala nasional, regional, dan internasional; (9) Usaha Jasa Informasi Pariwisata adalah usaha yang menyediakan data, berita, feature, foto, video, dan hasil penelitian mengenai kepariwisataan yang disebar dalam bentuk bahan cetak dan/atau elektronik; (10) Usaha Jasa Konsultan Pariwisata adalah usaha yang menyediakan saran dan rekomendasi mengenai studi kelayakan, perencanaan, pengelolaan usaha, penelitian, dan pemasaran di bidang kepariwisataan; (11) Usaha Jasa Pramuwisata adalah usaha yang menyediakan dan/ atau mengoordinasikan tenaga pemandu wisata untuk memenuhi kebutuhan wisatawan dan/atau kebutuhan biro perjalanan wisata; (12) Usaha Wisata Tirta merupakan usaha yang menyelenggarakan wisata dan olahraga air, termasuk penyediaan sarana dan prasarana serta jasa lainnya yang dikelola secara komersial di perairan laut, pantai, sungai, danau, dan waduk; dan (13) Usaha Spa adalah usaha perawatan yang memberikan layanan dengan metode kombinasi terapi air, terapi aroma, pijat, rempah-rempah, layanan makanan/minuman sehat, danolah aktivitas

fisik dengan tujuan menyeimbangkan jiwa dan raga dengan tetap memperhatikan tradisi dan budaya bangsa Indonesia.

## **D. METODOLOGI PENELITIAN**

### **1. Disain Penelitian**

Jenis penelitian ini adalah penelitian kuantitatif yaitu penelitian yang menekankan pada data-data numerikal (angka) yang diolah dengan metode statistika (Azwar, 2007: 5). Menurut Subana dan Sudrajat (2005: 25) penelitian kuantitatif dilihat dari segi tujuan, penelitian ini dipakai untuk menguji suatu teori, menyajikan suatu fakta atau mendeskripsikan statistik, dan untuk menunjukkan hubungan antar variabel dan adapula yang sifatnya mengembangkan konsep, mengembangkan pemahaman atau mendiskripsikan banyak hal.

Adapun Spesifikasi penelitian ini adalah bersifat deskriptif yaitu untuk mengangkat fakta, keadaan, variabel, dan fenomena-fenomena yang terjadi sekarang (ketika penelitian berlangsung) dan penyajiannya apa adanya. Penelitian ini merupakan penelitian yang mengarah pada studi korelasional. Studi korelasi ini merupakan hubungan antar dua variabel, tidak saja dalam bentuk sebab akibat melainkan juga timbal balik antara dua variabel (Subana, 2005: 36).

### **2. Analisis Data**

Teknik analisis yang digunakan dalam kegiatan Analisis Kebutuhan Pendidikan dan Pelatihan Sumber Daya Manusia Bidang Pariwisata di Jawa Barat yaitu Teknik

Diskrepani Kompetensi. Kata diskrepani secara harfiah dapat diartikan sebagai ketidakserasian, selisih atau perbedaan antara keadaan yang ada dengan keadaan yang seharusnya ada. Menurut Lembaga Administrasi Negara RI bahwa diskrepani kompetensi kinerja adalah: “selisih antara kinerja orang yang menduduki suatu jabatan dengan kinerja yang dituntut oleh organisasi atau kesenjangan/perbedaan kemampuan kerja yang dimiliki oleh pekerja dengan yang diharapkan atau dituntut oleh organisasi yang memberinya jabatan tersebut”.

Tahapan pelaksanaan analisis kebutuhan diklat menurut Rosset dan Arwady dalam Lembaga Administrasi Negara RI, terdiri dari tahapan sebagai berikut :

- a) *Focusing*, yaitu sebelum melakukan analisis kebutuhan diklat terlebih dahulu tentukan konteks fokus kegiatan.
- b) *Formulation Objective*, yaitu setelah kita menentukan konteks fokus kegiatan di atas, selanjutnya tentukan tujuan kegiatan.
- c) *Managing Tools and Methods*, yaitu setelah tujuannya ditetapkan, maka langkah selanjutnya adalah menentukan metode dan peralatan yang akan digunakan dalam analisis kebutuhan diklat.
- d) *Collecting Data*, yaitu setelah metode dan peralatan disiapkan, langkah selanjutnya adalah pengumpulan data baik berupa data primer maupun data sekunder.

- e) *Data Analysis*, yaitu tahapan analisis data yang dilakukan apabila data yang diperlukan telah terkumpul dan selanjutnya dilakukan analisis sesuai dengan teknik atau pendekatan yang digunakan. Apabila berhasil menemukan adanya diskrepani kinerja, maka perlu dilakukan penelitian lebih lanjut untuk mengetahui apakah diskrepani kinerja tersebut merupakan kebutuhan diklat atau bukan. Berdasarkan hasil analisis diskrepani kompetensi kinerja yang merupakan hasil analisis, maka langkah selanjutnya dengan menentukan prioritas kebutuhan diklat dari sample terpilih. Salah satu metode yang digunakan adalah dengan menganalisis tingkat kesulitan, kualitas hasil kerja, pengaruh dan biaya yang dibutuhkan.
- f) *Interpreting Result*, yaitu interpretasi dan formulasi kesimpulan hasil analisis data dilakukan dengan mempertimbangkan faktor-faktor lain yang berpengaruh.
- g) *Reporting*, yaitu tahap terakhir dari rangkaian kegiatan analisis kebutuhan diklat adalah pelaporan dan formulasi kesimpulan mengenai hasil analisis kebutuhan diklat.

## **E. TEMUAN PENELITIAN**

1. Dasar Penetapan Analisis Kebutuhan Diklat SDM Pariwisata Jawa Barat
  - a. Jumlah rasio tenaga kerja terhadap unit usaha pariwisata di Jawa Barat adalah

- sebesar 13 orang tenaga kerja per unit usaha pariwisata.
- b. Dasar Penetapan Level Jabatan pada Unit Usaha Pariwisata terdiri atas 3 (tiga) tingkatan, yaitu Top Manager, Middle Manager, dan Staff.
  - c. Dasar Penetapan Jumlah Presentase Tenaga Kerja yang terserap per Level Jabatan, yaitu : Top Manager 1 orang (7%); Middle Manager 2 orang (15%); dan Staff sebanyak 10 orang (78%).
  - d. Dasar Penetapan Materi Pendidikan dan Pelatihan, meliputi:
    - Divisi Kamar (Usaha Akomodasi)
    - Produksi & Pelayanan Makanan dan Minuman (Usaha Akomodasi dan Usaha Makanan & Minuman)
    - Pemanduan (Usaha Pramuwisata)
    - Rancangan Paket (Usaha Perjalanan Wisata dan MICE)
    - Rancangan Produk (Usaha Hiburan & Rekreasi, Usaha Wisata Tirta, Usaha Transpor Wisata, Usaha Konsultan Pariwisata dan Usaha Informasi Pariwisata)
    - Teraphis (Usaha Spa)
    - Penataan Produk (Usaha Daya Tarik Wisata dan Usaha Kawasan Pariwisata)
  - e. Dasar Penetapan Kompetensi SDM yang diharapkan:
    - Pengetahuan (30 %)
    - Keterampilan (50 %)
    - Perilaku (20 %)
  - f. Dasar Penetapan Jenis-Jenis Pendidikan dan Pelatihan
    - Pelatihan Keahlian (*Skill Training*)
    - Pelatihan Ulang (*Retraining*)
    - Pelatihan Lintas Fungsional (*Cross Functional Training*)
    - Pelatihan Tim (*Team Training*)
    - Pelatihan Kreativitas (*Creativity Training*)
2. Analisis Kebutuhan Diklat SDM Pariwisata Per Kabupaten/Kota
- Jawa Barat memiliki sejumlah 7.281 Unit Usaha Pariwisata dengan tingkat penyerapan tenaga kerja sebanyak 103.650 orang. Dari hasil wawancara yang dilakukan terhadap beberapa sumber, maka memperlihatkan terdapat sejumlah level jabatan pada Tingkat *Middle Manager (Supervisor)* dan Staff yang terjadi Diskrepansi Kompetensi Kerja (DKK) yaitu terjadi kesenjangan antara Kompetensi Kerja Standar dengan Kompetensi Kerja Nyata (Jabar Dalam Angka, 2014).
- Dari sejumlah 15.562 orang yang berada pada level jabatan *Middle Manager (Supervisor)*, maka terdapat sejumlah 20 % yang tidak kompeten pada jabatan tersebut atau sejumlah 3.120 orang. Sedangkan terdapat sejumlah 80.858 orang yang berada pada level Staff dan 40 % dari jumlah itu tidak kompeten pada level tersebut atau terdapat sejumlah 32.355 orang. Sehingga terdapat sejumlah 35.475 orang yang tidak kompeten atau perlu mendapat kegiatan Pendidikan dan Pelatihan

pada level jabatan *Middle Manager (Supervisor)* dan Staff di Jawa Barat.

Sejumlah 35.475 orang tenaga kerja yang dinilai belum kompeten selanjutnya direncanakan ke dalam kegiatan pendidikan dan pelatihan selama Tahun 2016 – 2019 pada seluruh daerah Kabupaten dan Kota se Jawa Barat, maka terdapat sejumlah 8.880 orang per tahun yang perlu didiklatkan dan tersebar diseluruh Kabupaten/Kota se-Jawa Barat. Jumlah kegiatan pendidikan dan pelatihan SDM Pariwisata se Jawa Barat apabila diasumsikan bahwa setiap kegiatan terdiri dari 30 orang peserta diklat, maka akan terdapat sejumlah 310 kegiatan Diklat SDM pariwisata per-tahun yang harus terselenggara diseluruh Provinsi Jawa Barat.

### 3. Analisis Kebutuhan Diklat SDM Pariwisata Provinsi Jawa Barat Tahun 2016 – 2019

Jumlah kegiatan pendidikan dan pelatihan SDM Pariwisata di Provinsi Jawa Barat selama Tahun 2016 – 2019 berjumlah 1.240 kegiatan dan terdiri dari 7 (tujuh) materi diklat antara lain Divisi Kamar, Produksi dan Pelayanan Makanan dan Minuman, Pemanduan, Rancangan Paket, Rancangan Produk, Teraphis, dan Penataan produk dengan jenis pelatihan antara lain *Skill Training, Retraining* dan *Creativity Training* dan terbagi kedalam jumlah kegiatan setiap tahunnya antara lain Tahun 2016 sebanyak 309 kegiatan, Tahun 2017 sebanyak 310 kegiatan, Tahun 2018 sebanyak 310 kegiatan dan Tahun 2019 sebanyak 311 kegiatan.

Untuk menyelenggarakan 1.240 kegiatan pendidikan dan pelatihan SDM pariwisata di Provinsi Jawa Barat selama Tahun 2016 – 2019, maka penyelenggara yang sekaligus bertindak sebagai penyedia dana Diklat diperankan oleh :

- Kementerian Pariwisata RI
- Dinas Pariwisata dan Kebudayaan Provinsi Jawa Barat
- Dinas Pariwisata Kabupaten dan Kota se Jawa Barat
- Asosiasi Usaha Pariwisata dan Asosiasi Profesi Pariwisata Pusat maupun Daerah
- Lembaga Sertifikasi Profesi Pihak 3
- Unit Usaha Pariwisata yang bersangkutan (*Inhouse Training*)

### 4. Pengaruh Jumlah Usaha Pariwisata terhadap Kebutuhan Tenaga Kerja pada Sektor Pariwisata di Jawa Barat

Jumlah Usaha Pariwisata berhubungan secara linier dengan Kebutuhan Tenaga Kerja pada Sektor Pariwisata di Jawa Barat.

Secara keseluruhan, pertumbuhan unit usaha Pariwisata berhubungan kuat secara positif (0,744) dengan koefisien determinasi sebesar 55,40% terhadap peningkatan jumlah tenaga kerja di Jawa Barat. Hasil pengujian ini signifikan secara statistic, dimana  $p < 0,005$ .

Dilihat dari koefisen regresi terlihat bahwa setiap penambahan satu unit usaha Pariwisata akan membutuhkan sekitar 14 orang tenaga kerja. Hal ini menunjukkan bahwa sector Pariwisata pada Kota dan Kabupaten di Jawa Barat memberikan dampak positif terhadap penciptaan lapangan kerja Pariwisata.



## F. SIMPULAN

Jumlah unit usaha pariwisata di Jawa Barat pada tahun 2014 sejumlah 7.281 unit usaha dengan jumlah penyerapan tenaga kerja sebanyak 103.650 orang, berarti setiap 1 (satu) unit usaha pariwisata dapat menyerap rata-rata sejumlah 14 orang tenaga kerja.

Hasil pengukuran Diskrepansi Kompetensi Kerja (DKK) memperlihatkan terdapat sejumlah level jabatan pada Tingkat *Middle Manager* (Supervisor) dan Staff pada hampir semua unit usaha pariwisata di Jawa Barat yang terjadi kesenjangan antara Kompetensi Kerja Standar (KKS) dengan Kompetensi Kerja Nyata (KKN).

Kegiatan pendidikan dan pelatihan SDM Pariwisata di Provinsi Jawa Barat selama Tahun 2016 – 2019 berjumlah 1.240 kegiatan dan terdiri dari 7 (tujuh) materi diklat antara lain Divisi Kamar, Produksi dan Pelayanan Makanan dan Minuman, Pemanduan, Rancangan Paket, Rancangan Produk, Teraphis, dan Penataan produk dengan jenis pelatihan antara lain *Skill Training*, *Retraining* dan *Creativity Training*.

Penyelenggara yang sekaligus bertindak sebagai penyedia dana kegiatan pendidikan dan pelatihan dilaksanakan oleh: Kementerian Pariwisata RI, Dinas Pariwisata dan Kebudayaan Provinsi Jawa Barat, Dinas Pariwisata Kabupaten dan Kota se Jawa Barat, Asosiasi Usaha Pariwisata dan Asosiasi Profesi Pariwisata Pusat maupun Daerah, Lembaga Sertifikasi Profesi Pihak 3 dan Unit

Usaha Pariwisata yang bersangkutan (*Inhouse Training*).

## G. DAFTAR PUSTAKA

Dinas Pariwisata dan Kebudayaan Provinsi Jawa Barat, (2014), *Pariwisata Jawa Barat Dalam Angka Tahun 2014*, Bandung.

Simamora, H. (2004), *Manajemen Sumber Daya Manusia*, ed. Pertama, STIE YKPN, Yogyakarta.

Jiwo Wungu & Hartanto Brotoharsojo, (2003), *Tingkatkan Kinerja Perusahaan Anda dengan Merit System*, ed. Pertama, PT. Raja Grafindo Persada, Jakarta.

Lembaga Administrasi Negara Republik Indonesia, (2003), *Teknik Analisis Kebutuhan Diklat (AKD) 1*, ed. Pertama.

Lembaga Administrasi Negara Republik Indonesia, (2003), *Teknik Analisis Kebutuhan Diklat (AKD) 2*, ed. Pertama.

Schuler Randall S. & Jackson Susan E., (1997), *Manajemen Sumber Daya Manusia Menghadapi Abad ke-21*, 6 th ed., Erlangga, Jakarta.

Undang-Undang Republik Indonesia, Nomor 10 Tahun 2009, *Tentang Kepariwisata*.

Undang-Undang Republik Indonesia, Nomor 20 Tahun 2003, *Tentang Pendidikan Nasional*.