

KUALITAS PENDIDIKAN LUAR SEKOLAH DALAM BIDANG PARIWISATA

Bambang Supriadi ¹

¹Program Diploma Pariwisata Universitas Merdeka Malang
Bambang.unmer@gmail.com

Abstrak :

Industri pariwisata dalam pengembangannya telah memiliki berbagai faktor yang dapat mendukung maju dan tidaknya industri tersebut, salah satu faktor yang dominan adalah SDM (sumber daya manusia), sumber daya manusia yang disebut adalah sumber daya manusia yang profesional dalam bidang pariwisata. Untuk mencetak sumber daya manusia yang diharapkan diatas tentunya melalui pendidikan pariwisata, karena pendidikan yang ada dalam pariwisata ini memberikan suatu kesatuan konsep yang terdiri dari ; kognitif, psikomotorik dan afektif terhadap pola kerja aktifitas dalam industri pariwisata. Untuk mempersiapkan tenaga kerja yang terampil dalam menghadapi era kompetisi di industri pariwisata ini, yang akan dibahas dalam persoalan dengan analisa diskriptif dengan permasalahan sebagai berikut : Bagaimana Kualitas pendidikan Nonformal (pendidikan kursus selama satu tahun) dalam penyelenggaraannya/sistemnya?. Berdasar perumusan masalah tersebut di atas, maka penelitian ini memiliki tujuan sebagai berikut : Menemukan kualitas pendidikan nonsformal bidang pariwisata dan persyaratan penerimaan siswa.

Kata-kata Kunci : Kualitas, Pendidikan Nonformal, Pariwisata

Kualitas SDM kita masih masih relatif rendah, dan tentunya kita masih punya satu sikap yakni optimis untuk dapat mengangkat SDM tersebut. Salah satu pilar yang tidak mungkin terabaikan adalah melalui pendidikan non formal atau lebih dikenal dengan pendidikan luar sekolah (PLS). Seperti kita ketahui, bahwa rendahnya SDM kita tidak terlepas dari rendahnya tingkat pendidikan masyarakat, terutama pada usia sekolah. Rendahnya kualitas SDM tersebut disebabkan oleh banyak hal, misalnya ketidakmampuan anak usia sekolah untuk melanjutkan pendidikan ke jenjang yang lebih tinggi, sebagai akibat dari kemiskinan yang melilit kehidupan keluarga, atau bisa saja disebabkan oleh oleh angka putus sekolah, hal yang sama disebabkan oleh factor ekonomi, Oleh sebab itu,

perlu menjadi perhatian pemerintah melalui semangat otonomi daerah adalah mengerakan program pendidikan non formal tersebut.

UU Nomor 20 tentang Sistem Pendidikan Nasional secara lugas dan tegas menyebutkan bahwa pendidikan non formal akan terus ditumbuhkembangkan dalam kerangka mewujudkan pendidikan berbasis masyarakat, dan pemerintah ikut bertanggungjawab kelangsungan pendidikan non formal sebagai upaya untuk menuntaskan wajib belajar 9 tahun.

Dalam kerangka perluasan dan pemerataan PLS, secara bertahap dan bergukir akan terus ditingkatkan jangkauan pelayanan serta peran serta masyarakat dan pemerintah daerah untuk menggali dan memanfaatkan seluruh potensi masyarakat untuk mendukung penyelenggaraan PLS, maka Rencana Strategis baik untuk tingkat propinsi maupun kabupaten kota, adalah :

Perluasan pemerataan dan jangkauan pendidikan anak usia dini; Peningkatan pemerataan, jangkauan dan kualitas pelayanan Kejar Paket A setara SD dan B setara SLTP; Penuntasan buta aksara melalui program Keaksaraan Fungsional; Perluasan, pemerataan dan peningkatan kualitas pendidikan perempuan (PKUP), Program Pendidikan Orang tua (Parenting);

Perluasan, pemerataan dan peningkatan kualitas pendidikan berkelanjutan melalui program pembinaan kursus, kelompok belajar usaha, magang, beasiswa/kursus; dan

Memperkuat dan memandirikan PKBM yang telah melembaga saat ini di berbagai daerah di Riau.

Dalam kaitan dengan upaya peningkatan kualitas dan relevansi pendidikan, maka program PLS lebih berorientasi pada kebutuhan pasar, tanpa mengesampingkan aspek akademis. Oleh sebab itu Program PLS mampu meningkatkan pengetahuan, keterampilan,

profesionalitas, produktivitas, dan daya saing dalam merebut peluang pasar dan peluang usaha, maka yang perlu disusun Rencana strategis adalah : Meningkatkan mutu tenaga kependidikan PLS; Meningkatkan mutu sarana dan prasarana dapat memperluas pelayanan PLS, dapat meningkatkan kualitas proses dan hasil; Meningkatkan pelaksanaan program kendali mutu melalui penetapan standard kompetensi, standard kurikulum untuk kursus; Meningkatkan kemitraan dengan pihak berkepentingan (stakholder) seperti Dudi, asosiasi profesi, lembaga diklat; serta Melaksanakan penelitian kesesuaian program PLS dengan kebutuhan masyarakat dan pasar. Demikian pula kaitan dengan peningkatan kualitas manajemen pendidikan.

Strategi PLS dalam rangka era otonomi daerah, maka rencana strategi yang dilakukan adalah :

1. Meningkatkan peranserta masyarakat dan pemerintah daerah;
2. Pembinaan kelembagaan PLS;
3. Pemanfaatan/pemberdayaan sumber-sumber potensi masyarakat;
4. Mengembangkan sistem komunikasi dan informasi di bidang PLS;
5. Meningkatkan fasilitas di bidang PLS.

Semangat Otonomi Daerah PLS memusatkan perhatiannya pada usaha pembelajaran di bidang keterampilan lokal, baik secara sendiri maupun terintegrasi. Diharapkan mereka mampu mengoptimalkan apa yang sudah mereka miliki, sehingga dapat bekerja lebih produktif dan efisien, selanjutnya tidak menutup kemungkinan mereka dapat membuka peluang kerja.

Pendidikan Luar Sekolah menggunakan pembelajaran bermakna, artinya lebih berorientasi dengan pasar, dan hasil pembelajaran dapat dirasakan langsung manfaatnya, baik oleh masyarakat maupun peserta didik itu sendiri.

Di dalam pengembangan Pendidikan Luar Sekolah, yang perlu menjadi perhatian bahwa, dalam usaha memberdayakan masyarakat kiranya dapat membaca dan merebut peluang dari otonomi daerah, pendidikan luar sekolah pada era otonomi daerah sebenarnya diberi kesempatan untuk berbuat, karena mustahil peningkatan dan pemberdayaan masyarakat menjadi beban pendidikan formal saja, akan tetapi pendidikan formal juga memiliki tanggungjawab yang sama.

Oleh sebab itu sasaran Pendidikan Luar Sekolah lebih memusatkan pada pendidikan anak usia dini, pendidikan dasar, pendidikan berkelanjutan, dan perempuan. Selanjutnya Pendidikan Luar Sekolah harus mampu membentuk SDM berdaya saing tinggi, dan sangat ditentukan oleh SDM muda (dini), dan tepatlah Pendidikan Luar sekolah sebagai alternative di dalam peningkatan SDM ke depan. PLS menjadi tanggungjawab masyarakat dan pemerintah sejalan dengan Pendidikan Berbasis Masyarakat, penyelenggaraan PLS lebih memberdayakan masyarakat sebagai perencana, pelaksanaan serta pengendali, PLS perlu mempertahankan falsafah lebih baik mendengar dari pada didengar, Pemerintah daerah propinsi, kabupaten dan kota secara terus menerus memberi perhatian terhadap PLS sebagai upaya peningkatan SDM, dan PLS sebagai salah satu solusi terhadap permasalahan masyarakat, terutama anak usia sekolah yang tidak mampu melanjutkan pendidikan, dan anak usia putus sekolah.

pariwisata dengan mendatangkan tenaga ahli dalam bidang ini untuk mendidik dan mencetak output yang dapat diharapkan khususnya bagi negara yang berkembang hal ini tidak sekedar bagai mana mendapatkan tenaga pengajar yang ahli dalam bidang pariwisata ? lebih dari itu adalah instrumen-instrumen yang nantinya dapat

dijadikan sebagai sarana dan prasarana menunjang terhadap pembekalan Sumber daya Manusia dalam bidang Pariwisata

Usaha setiap negara dalam mengembangkan industri pariwisata yang pesat dan mewujudkan angan – angan menjadi negara terbesar dalam jumlah kunjungan wisatawan, hampir setiap negara ini selalu berpacu meningkatkan kualitas Sumber Daya Manusia tersebut di atas tidak lain adalah melalui peningkatan efektifitas sistem pendidikan dan latihan dalam bidang pariwisata.

Di Indonesia khususnya kalau dibandingkan dengan negara-negara tetangga tentang prosentase jumlah kunjungan wisman memiliki peringkat yang tinggi , sehingga bisa dikatakan bahwa Indonesia memiliki potensi yang besar dalam mencapai jumlah kunjungan wisman di tingkat ASEAN , dengan bukti kurun waktu tiga tahun dari tahun 1994 – 1996 arus kunjungan wisatawan ke Indonesia mengalami peningkatan rata-rata 14 % per tahun ini suatu rekor pertumbuhan tertinggi dibandingkan negara ASEAN lainnya pada periode yang sama.

Sangat menggembirakan bagi bangsa Indonesia melihat hasil kenyataan perhitungan statistik di atas, akan tetapi kalau kita meneliti lebih dalam dengan keberadaan Sumber Daya Manusia dalam bidang pariwisata ini di Indonesia, bagaimana ? karena sekian banyak industri pariwisata di Indonesia seperti hotel, restoran, travel agent dan Airlins dan lain-lain. Masih banyak menggunakan tenaga kerja asing terutama pada level midel menejer ke atas. Ini sebuah tantangan yang harus dicari jawabannya.

Indonesia memang masih mudah kalau berbicara tentang SDM bidang pariwisata ini karena melihat dari sejarah pariwisata, Indonesia baru tahun 1958 mulai aktif

bergerak dalam bidang ini bersamaan dengan ditemukan istilah baru yaitu ;
“PARIWISATA” sebagai pengganti istilah “TOURISM”.

Kondisi semacam ini tidak boleh mematahkan semangat justru seharusnya akan menjadikan suatu tantangan yang harus di hadapi dengan kerja keras untuk menyusul negara-negara maju lainnya. Oleh karena itu yang perlu pertama diperhatikan dan perlu dikerjakan adalah peningkatan Sumber Daya Manusia yang profesional dalam menangani berbagai aktifitas dalam bidang pariwisata.

Sumber Daya Manusia yang profesional tersebut dapat dicapai salah satunya dengan jalan mengadakan pendidikan dan pelatihan yang ber kualitas keterampilan dan pengetahuannya, inilah saat yang sangat dibutuhkan oleh Negara Indonesia dalam membina dan meningkatkan kualitas Sumber Daya Manusia dalam bidang pariwisata selaras dengan perkembangan jumlah wisatawan mancanegara semakin tinggi.

Dengan peningkatan kualitas Sumber Daya Manusia ini, diharapkan mereka memiliki ketrampilan yang memadai dan pengetahuan yang luas sehingga dapat diterima bekerja di industri-industri pariwisata secara profesional dan kompetitif dengan tenaga kerja asing

Sesuai dengan Kepres No. 15 (9 Maret 1993) dalam Bab V pasal 11 disebutkan : “ Indonesia memerlukan tenaga kerja yang berpengetahuan luas, terampil dan ahli, hal ini bisa dilaksanakan melalui pendidikan dan latihan dengan cara meningkatkan dan memperluas lembaga-lembaga pendidikan”.

Dengan kata lain tumbuhnya industri-industri pariwisata yang semakin pesat maka konsekwensinya harus diikuti dengan peningkatan kualitas Sumber Daya Manusia yang spesifik, sehingga untuk merealisasi kepres atau harapan-harapan

tersebut adalah diadakannya pemantapan dan pengembangan kepada lembaga-lembaga pariwisata secara terpadu dan sistematis berdasar standar kebutuhan lapangan.

Lembaga-lembaga pendidikan yang bergerak dalam bidang pariwisata dan banyak dibutuhkan oleh kalangan industri-industri pariwisata ini, khususnya adalah : lembaga-lembaga Pendidikan Nonformal (PLS) dalam bidang pariwisata, yang sekarang ini mulai bermunculan hampir di setiap kota-kota besar di Indonesia, dengan lama program satu tahun .

Lembaga Pendidikan Nonformal ini membutuhkan perhatian terhadap kualitas penyelenggaraannya artinya perlu pemantapan efisiensi sistem pendidikan, sehingga sistem yang di pakai harus memiliki standar dan betul-betul berorientasi terhadap lapangan kerja.

Mengingat Pendidikan Nonformal ini jangka waktunya pendek dan selalu menjanjikan masyarakat cepat untuk mendapat kerja, dan industri pariwisata sendiri juga sangat membutuhkan, akibatnya kalau tidak ada pemantapan terhadap kualitas sistem pendidikan yang ada akan merugikan negara dan khususnya diri sendiri, untuk menjalin hubungan yang baik antara lembaga pendidikan dan industri pariwisata , maka lembaga Pendidikan Nonformal ini harus dapat memberi bekal keterampilan yang sangat relevan dan memadai .

Sambutan Dirjen Pariwisata Depparpostel, Andi Mappisameng, dalam munas Hildiktipari (Himpunan lembaga pendidikan tinggi pariwisata Indonesia) di Nusa Dua Denpasar Bali, 1995, mengatakan bahwa : “ Saat ini industri pariwisata di indonesia masih membutuhkan tenaga kerja yang banyak dan tenaga kerja yang

memiliki kualitas ketrampilan, tentunya harus melalui sistem pendidikan yang efektif “.

Sekaligus dengan pendapatnya J. Spillane (1994 : 94) ; Karena jumlah perjalanan internasional oleh wisatawan manca negara semakin lama semakin bertambah, sehingga Indonesia lebih dikenal oleh wisatawan manca negara. Oleh karena itu kalau tidak ada perencanaan akan pentingnya persediaan pelayanan khususnya dalam bidang pariwisata akan timbul banyak kesulitan dalam hal komunikasi antara/dengan wisatawan manca negara, sehingga program pendidikan pariwisata harus diperluas sampai sebagaimana besar daerah/wilayah wisata .

Melihat kondisi Pendidikan Nonformal dalam bidang pariwisata tersebut , satu sisi menyenangkan dan di sisi lain memperhatikan, mengapa harus demikian ?. karena Pendidikan Nonformal dalam bidang pariwisata ini masih belum memiliki standar sistem pendidikan terutama kurikulum dan materi perkuliahannya, buktinya antara Pendidikan Nonformal satu dengan yang lainnya masih memiliki pola kurikulum sendiri-sendiri salah satunya adalah jumlah dan bentuk materi yang diberikan pada siswa, atau dengan kata lain kurikulum yang sudah tersedia tersedia atau dibakukan masih belum bisa berorientasi pada lapangan kerja.

Akibat yang ditimbulkan dengan lemahnya standarisasi sistem pendidikan ini adalah outputnya tidak bisa siap kerja seperti yang diharapkan oleh lapangan kerja yaitu industri-industri yang bergerak dalam bidang pariwisata , baik industri hotel dan restoran , industri biro perjalanan dan industri lainnya, misalnya kasus yang terjadi di Pendidikan Nonformal ini yaitu tidak memberikan nama jurusan berdasar spesialisasinya, artinya ada nama untuk dua jurusan jurusan perhotelan dan jurusan pariwisata keduanya disatukan dalam satu jurusan yaitu “ jurusan perhotelan dan

pariwisata”. Mana dari jurusan itu yang dipelajari, perhotelannya ?, PARIWISATANYA (travel) ?, atau kedua-duanya ?, mengingat program belajar di lembaga ini hanya 1 (satu) tahun.

1. Komponen Input

Suatu potensi komponen input dalam sistem manajemen sangat menentukan kualitas output. Beberapa komponen input yang terkait dengan sistem manajemen lembaga pendidikan adalah :

Kondisi Calon Siswa

Hal yang mendasar mengenai kondisi calon siswa adalah semakin baik kualitas input (calon siswa), maka akan semakin memudahkan dan mempercepat proses untuk menjadikan output (kelulusan) yang berkualitas, hal ini amat penting bagi upaya pendidikan dalam rangka mencapai mutu optimal, sehingga efisiensi dan efektivitas suatu lembaga tinggi akan terjamin.

Sebenarnya semakin rendah kualitas input, maka semakin sulit dan memerlukan waktu atau pun energi yang lebih besar dalam memprosesnya, sehingga efisiensinya menjadi kurang. Dalam konteks pendidikan dan pemerataan, hal tersebut penting untuk menjamin hak azasi individu terutama pada individu input yang kurang bermutu, sehingga untuk mencapai mutu minimum diperlukan waktu yang jauh lebih lama. Atas dasar ini pula maka pembatasan waktu studi harus diperhatikan dan dicarikan kebijakan yang lebih baik.

Kondisi calon siswa pada kenyataannya sangat tergantung pada potensi yang dimiliki calon dari hasil pendidikan sebelumnya, yaitu semenjak sekolah dasar hingga sekolah menengah. Ditegaskan dari hasil penelitiannya Abdul Kadir

(1990) menyatakan bahwa “Daya serap lulusan SD, SMTP, dan SMTA terhadap materi pelajaran hanyalah sebesar 35%”. Artinya, lulusan SD yang akan masuk SMTP pada dasarnya hanya menguasai sekitar 35% dari keseluruhan materi pelajaran yang diberikan dan sudah barang tentu kondisi ini berlanjut hingga pendidikan pada tingkat lanjutannya.

Secara akumulatif kondisi tersebut akan mempengaruhi pada jenjang pendidikan selanjutnya sehingga dunia Pendidikan Nonformal khususnya dalam bidang pariwisata musti rela menerima potensi calon siswa secara mental, inteljensi dan baik secara fisik. Mengingat kondisi user yaitu Industri hotel yang akan menerima lulusan lembaga ini telah memiliki kreteria calon karyawan.

Dari segi mental menurut industri hotel adalah karyawan harus dapat bersikap ramah tamah dalam menghadapi tamu dan sopan dalam komunikasi dan santun dalam memberikan servis , karena rama tamah ini merupakan modal bagi hotel untuk mempromosikan produk jasa yang mereka miliki, sehingga kondisi input dalam seleksi calon siswa yang akan belajar pada pendidikan pariwisata ini perlu instrumennya diarahkan untuk mengetahui kadar hospitality ini.

Dari segi intelgensi juga merupakan faktor dominan dalam menentukan penerimaan calon siswa di lembaga pendidikan bidang pariwisata ini mengingat pekerjaan di industri hotel ini sangat luas dan komplek yang perlu pemikiran dan daya nalar seorang karyawan untuk menghadapi persoalan-persoalan dalam industri ini dan pemikiran pengembangan uantuk ekspansi usaha serta untuk menghadapi daya saing usaha.

Kondisi yang juga tidak boleh ditinggalkan adalah kondisi fisik seorang karyawan, oleh karena itu untuk mendapat calon siswa yang sesuai dengan

harapan di industri perhotelan, maka Pendidikan Nonformal ini harus mencari persyaratan yang sesuai dengan permintaan hotel khususnya tentang kondisi fisik, yang menyangkut antara lain;

1. Tinggi badan
2. Berat badan
3. Bentuk Rambut
4. Kebersihan kulit
5. Cara berkomunikasi.

Karena persyaratan tersebut sudah menjadi kebutuhan hampir di setiap industri pariwisata yang membutuhkan performen bagi karyawannya khususnya di industri perhotelan.

2. Komponen Proses

Setelah komponen input maka selanjutnya adalah komponen proses yang keberadaannya juga sangat menentukan kelulusan siswa yang dapat memenuhi kebutuhan industri pariwisata atau hotel khususnya, selaras yang disampaikan Wahjoetomo(Manajemen Perti,1995) “ komponen proses ini merupakan tahap berikutnya dari komponen input dari sistem manajemen perguruan tinggi, yakni sebagai bagian dari kegiatan yang amat menentukan dalam mengembangkan kondisi input, khususnya menyangkut potensi mahasiswa serta upaya pengembangan lembaga perguruan untuk menciptakan kualitas lulusan yang bernilai tinggi.

Menurut Tilaar (1994) menegaskan lagi bahwa ”Upaya yang harus dilakukan dalam membenahan komponen proses dalam manajemen perguruan tinggi yang efisien adalah berusaha meningkatkan kualitas proses tersebut pada tiap-tiap unsur

penduduknya, yaitu unsur tenaga pengajar (dosen), proses belajar mengajar, kurikulum sarana, sumber daya (termasuk potensi karyawan) dan dana”.

Unsur tenaga Pengajar

Jika lembaga pendidikan itu ingin menghendaki terwujudnya siswa yang bermutu, langkah pertama yang perlu diwujudkan adalah merekrut tenaga pengajar yang bermutu dan memiliki pengalaman di bidang perhotelan, artinya tenaga pengajar untuk lembaga Pendidikan Nonformal ini sangat membutuhkan tenaga pengajar yang praktisi dari industri hotel dan berlatar belakang pendidikan minimal D. III . Hal ini sejalan dengan peran dan fungsi tenaga pengajar dalam sistem pendidikan tinggi sebagai inti dari mesin produksi dalam manajemen pendidikan.

Kendala-kendala yang meliputi kualifikasi tenaga pengajar diantaranya adalah masih rendahnya reward yang diberikan terhadap profesi ini, akibatnya profesi tenaga pengajar justru kompetisinya dengan profesi lain tidak beruntung, karena profesi lain dapat memberikan harapan atau idaman reward yang lebih baik, sehingga SDM yang potensial lebih banyak terserap dengan profesi lain (bukan profesi tenaga pengajar). Oleh karena itu solusi alternatifnya adalah setiap lembaga Pendidikan Nonformal ini harus memperhatikan reward dan kesejahteraan tenaga pengajarnya demi meningkatkan motivasi dan kreatifitas tenaga pengajar, mengingat hubungan kesejahteraan dan motivasi kerja adalah sangat signifikan .

Pendapat Tilaar (1994) “Apabila masyarakat mampu memberikan penghargaan material maupun spiritual yang wajar bagi seorang dosen yang disertai pula dengan pembinaan mental agar pandai-pandai bersyukur dan bekerja adalah ibadah, maka profesi ini dengan sendirinya akan menarik putra-putera terbaik bangsa untuk memasuki profesi tersebut”.

Selain dari itu, sistem pengembangan karir bagi tenaga pengajar semestinya lebih dikedepankan, yaitu melalui program pendidikan lanjut, seperti program akta V atau Applied Approach, mengingat tenaga pengajar untuk pendidikan ini masih banyak diambil dari tenaga praktisi industri-industri pariwisata, yang kemampuan pola proses pengajarannya masih dikatakan kurang sekali. Sehingga strategi pengajaran ini perlu diberikan dan diketahui oleh setiap tenaga pengajar di lembaga Pendidikan Nonformal ini, dengan melalui program diklat satu minggu atau lebih yang bisa diselenggarakan oleh lembaga-lembaga pendidikan tinggi yang sudah ada seperti IKIP atau Universitas yang memiliki program Applied Approach.

Alternatif lain pemerintah semestinya juga memberikan porsi subsidi yang cukup bagi pengembangan lembaga ini, sehingga tidak terkesan di anak tirikan, Jawa Pos (17 Oktober 1997, hal.11) “ Banyak pengelola kursus dan lembaga ketrampilan mengeluh karena mereka masih dipandang dengan sebelah mata. Bahkan kerap dipandang sebagai anak tiri dalam sistem pendidikan di Indonesia”. Oleh karena itu pemerintah harus bisa menepis dan harus sungguh-sungguh memperhatikan keberadaan lembaga Pendidikan Nonformal ini, mengingat dari data statistik, “saat ini ada 20.000 lembaga PLS dengan 200 program”, Jawa Pos (17 oktober 1997).

3. Komponen Output

Output yang dimaksud adalah kelulusan siswa/alumni, yang mana komponen output senantiasa sangat tergantung pada potensi yang dimiliki komponen input dan kualitas proses di dalam sistem pengajaran di Pendidikan Nonformal. Kualitas komponen output ini pada akhirnya sangat ditentukan oleh beberapa indikasi, yaitu kuantitas dan kualitas kelulusan, relevansi, tingginya tingkat keserapan alumni dalam kegiatan pembangunan nasional, sehingga alumni PLS ini untuk mengetahui kualitas

outputnya salah satunya dilihat dari tingginya prosentase lulusan yang diterima di industri pariwisata.

Oleh karena itu yang perlu diperhatikan bagi lembaga Pendidikan Nonformal ini adalah membentuk organisasi alumni yang dapat menjadi wadah bagi alumni sendiri dan dapat bermanfaat sebagai pusat informasi apabila ada alumni yang masih belum memiliki pekerjaan, dan sekaligus manfaat dari organisasi ini bisa memberikan sharing pengalaman antara alumni satu yang bekerja di satu industri dengan alumni lainnya yang juga bekerja di tempat /industri lainnya.

2.2. kompetisi Lembaga Diklat Bidang Pariwisata

Melihat dari data statistik menunjukkan bahwa kebutuhan tenaga kerja di sub sektor pariwisata sebesar 9000.279 orang atau 7,6 % dari keseluruhan kebutuhan tenaga kerja di Indonesia dalam kurun waktu 1994-1998.

Sekaligus Penelitian Lemlit Unmer Malang dengan Depnaker tentang Studi Kompetisi Sektoral Strategi Pengembangan Tenaga Kerja Sub Sektor Pariwisata menghasilkan “ Berdasarkan pada persencanaan pengembagnan tenaga kerja pada setiap tingkat diperlukan tambahan sebesar 5 % untuk level managerial, 30 % untuk supervisor dan 60 % untuk level-level dasar (basic) “.

Dapat diartikan bahwa kebutuhan untuk level dasar sangatlah tinggi kebutuhan tenaga kerjanya, 60 % menunjukkan angka yang paling tinggi dari angka – angka lainnya dengan posisi atau jabatan lainnya, biasanya tenaga kerja untuk level ini yang dibutuhkan adalah ketrampilan di bidang operasional perhotelan dan berpendidikan D I atau program satu tahun.

Dipertegas lagi dari Perhimpunan Hotel dan Restoran Indonesia (PHRI) tahun 1996 bahwa “ Dewasa ini Indonesia telah terdapat lembaga pendidikan dan pelatihan bidang pariwisata sebanyak 300 Institut, dan 120 di antaranya merupakan lembaga diklat formal pada level sekunder dan tertier, dari lembaga diklat tersebut dapat dihasilkan rata-rata lulusan pertahun rata-rata 30.000 tenaga kerja, yang mana sebagian besar dari mereka memiliki kualifikasi sederajat SMU / SMK dan kurang mampu berkomunikasi Internasional sementara itu kebutuhan tenaga kerja bidang pariwisata pertumbuhannya mencapai 20.000 orang saja pertahun. Gejala ini memberikan petunjuk bahwa dari apa yang dihasilkan oleh lembaga pendidikan sudah cukup tetapi permasalahannya adalah tingkat ketrampilannya.

Lembaga Pendidikan Nonformal bidang pariwisata disini dapat menjawab tantangan tersebut secara kualitatif secara umum dan informal lembaga ini memiliki level di atas SMU sehingga kemampuan komunikasi dan psikologi lembaga ini sudah dianggap cukup mantang , dari segi umur atau dari segi pemikiran akan tetapi masih dalam konteks tenaga kerja di bawah supervisi, sehingga perhatian serius terhadap kelulusan ini perlu dipertimbangkan.

Sejalan dengan pemikirannya DR. James J. S (1994, Hal.102) menyatakan bahwa “ Dunia pendidikan seperti Akademik Pariwisata terus terang harus diakui memang belum atau tidak mengarah ke tingkat itu. Misalnya, hal yang mengarah ke hal yang sering dikeluhkan, seperti Food & Beverage. Dalam hal ini sering kurang . Sehingga masih dipakai tenaga asing “. Sekarang tinggal bagaimana kita memberi pola yang efektif terhadap lembaga-lembaga pendidikan pariwisata yang ada di Indonesia khususnya PLS untuk memformat kurikulum secara efektif dan efisien sesuai dengan kebutuhan Industri Perhotelan.

2.3. Standar kualifikasi Keterampilan

Penetapan standar kualifikasi keterampilan untuk Pendidikan Nonformal bidang pariwisata masih dikategorikan keterampilan teknis tingkat supervisor ke bawah atau tingkat bawah sehingga pelatihan pendidikan yang hanya diberikan selama satu tahun harus betul-betul memberikan keterampilan teknis dasar yang ada di industri perhotelan.

Agar siswa dapat memperoleh hasil yang maksimal dalam pendidikan dan latihan nanti maka lembaga Pendidikan Nonformal ini harus memperhatikan standar kualifikasi keterampilan yang dibutuhkan oleh industri perhotelan dan agar terjadi hubungan antara dunia kerja dan dunia pendidikan yang selama ini masih di pertanyakan.

Sehingga solusi pemecahannya adalah lembaga pendidikan harus mengetahui standar kualifikasi keterampilan yang dikeluarkan oleh Deparpostel sebagai dasar penyusunan kurikulum lembaga pendidikan bidang pariwisata yang sekaligus dapat dilaksanakan dan diaplikasikan di industri perhotelan, mengingat industri perhotelan dalam praktek operasionalnya juga mengacu atau merujuk terhadap standar kualifikasi keterampilan tersebut.

Hasil yang diperoleh dari tentang persyaratan fisik tinggi badan untuk siswa yang ingin masuk di lembaga Pendidikan Nonformal dalam bidang pariwisata, baik itu perempuan atau laki-laki adalah : 50% PLS menyatakan sangat penting artinya persyaratan yang harus diterapkan untuk menseleksi calon siswa baru, dan sisanya 50% PLS menyatakan biasa saja artinya tidak begitu penting tapi bila calon siswa yang mendaftar melebihi dari target yang ditetapkan maka dianggap perlu akan tapi

bila jumlah calon siswa atau pendaftar masih kurang dari target yang ditetapkan maka persyaratan itu bisa dikesampingkan.

Hasil dari untuk Industri Perhotelan dalam persyaratan fisik tinggi badan yang dibutuhkan pihak Perhotelan untuk calon pegawai adalah 100% menyatakan sangat penting artinya pihak hotel sangat membutuhkan karyawan dalam hal ini adalah bentuk fisik yaitu tinggi badan bagi wanita atau laki-laki, dan tak satu hotelpun yang menyatakan tidak penting, dan pihak hotel menginginkan untuk laki-laki tinggi badan minimal 165 Cm dan untuk perempuan minimal 155 Cm.

Dari hasil kedua lembaga ini sangat menarik jika dilakukan pembahasan yang lebih rasional antara hubungan keduanya, mengingat dari kedua obyek tersebut sangat membutuhkan, hotel membutuhkan tenaga terdidik untuk karyawannya dan PLS membutuhkan Outputnya diterima di industri perhotelan secara maksimal. Dan bila disimak dari hasil penelitian tersebut apa yang diharapkan hotel untuk persyaratan fisik (tinggi badan) yaitu 100% hotel mengharapkan sekali akan tapi 50% PLS yang masih menyediakan harapan tersebut, sehingga perlu adanya perhatian bagi PLS dalam memberi seleksi terhadap calon siswa untuk nantinya bisa diterima oleh industri hotel secara maksimal.

Persyaratan tinggi badan ini bisa dikatakan mutlak mengingat hotel adalah salah satu jenis usaha jasa yang melayani tamu dan setiap saat bertemu dengan tamu sehingga performance dari orang yang melayani tersebut harus menarik dan tidak cacat khususnya apabila karyawan tersebut bekerja pada bidang Front Office atau bagian Service.

Hasil yang diperoleh tentang persyaratan fisik kebersihan kulit untuk siswa yang ingin masuk di lembaga Pendidikan Nonformal dalam bidang pariwisata, baik

itu perempuan atau laki-laki adalah : 50% PLS menyatakan sangat penting artinya persyaratan yang harus ada dan diterapkan bagi seleksi calon siswa harus ada, dan 50% PLS menyatakan penting artinya bisa perlu mengingat kebersihan kulit ini tidak terlalu mutlak kecuali calon siswa memiliki penyakit .

Hasil dari yang sama untuk Industri Perhotelan dalam persyaratan fisik kebersihan kulit yang dibutuhkan pihak perhotelan untuk calon pegawai adalah 25% menyatakan sangat penting artinya pihak hotel sangat membutuhkan karyawan dalam hal ini adalah bentuk fisik yaitu kebersihan kulit perlu diperhatikan bagi wanita atau laki-laki, dan 75% menyatakan penting dalam hal batas yang wajar asal tidak memiliki penyakit kulit yang mengganggu kesehatan orang lain,

Dari hasil kedua lembaga ini sangat menarik jika dilakukan pembahasan yang lebih dalam antara hubungan keduanya, mengingat dari kedua obyek tersebut sangat membutuhkan. Dan bila disimak dari hasil penelitian tersebut apa yang diharapkan hotel untuk persyaratan fisik (kebersihan kulit) yaitu 50% hotel mengharapkan sekali dan, 50% PLS sudah menyatakan hal yang sama, sisanya baik dari hotel dan dari PLS adalah kebersihan kulit 50% dari PLS dan 25% dari hotel menyatakan biasa asal bukan berpenyakit kulit, akan tapi tetap bagi PLS dalam memberi seleksi terhadap calon siswa untuk memperhatikan (kebersihan kulit atau orang yang tidak berpenyakit kulit) hal ini agar nantinya lulusan bisa diterima oleh industri hotel secara maksimal.

Persyaratan kebersihan kulit ini bisa dikatakan hal biasa bukan hal yang mutlak dengan catatan bukan penyakit kulit yang menular mengingat hotel adalah salah satu jenis usaha jasa yang kerap berhadapan dengan pelayanan tamu dan setiap saat menyajikan makanan dan minuman kepada tamu sehingga kebersihan diri dan

performen dari orang yang melayani tersebut harus menarik dan tidak berpenyakit khususnya apabila karyawan tersebut bekerja pada bidang Food Product atau Food Service.

Hasil yang diperoleh tentang persyaratan fisik bentuk rambut untuk siswa yang ingin masuk di Lembaga Pendidikan Nonformal dalam Bidang Pariwisata, baik itu perempuan atau laki-laki adalah : 25% PLS menyatakan sangat penting artinya persyaratan yang harus ada dan diterapkan bagi seleksi calon siswa memiliki rambut yang bagus (subur, hitam dan rapi) , dan 75% PLS menyatakan penting artinya biasa dan tidak terlalu ditekankan asalkan rambut rapi tidak terlalu panjang bagi siswa laki-laki .

Hasil dari Industri Perhotelan dalam persyaratan fisik (bentuk rambut) yang dibutuhkan pihak perhotelan untuk calon pegawai adalah 100% menyatakan penting artinya masih tergolong biasa asal tidak terlalu panjang sesuai dengan kerapian seseorang untuk laki-laki atau perempuan, karena pihak hotel hanya membutuhkan karyawan dalam hal ini adalah bentuk rambut yang rapi.

Dari hasil kedua lembaga PLS dan Industri hotel ini sangat menarik jika dilakukan pembahasan antara hubungan keduanya. Dan bila disimak dari hasil penelitian tersebut apa yang diharapkan hotel untuk persyaratan fisik (bentuk rambut) yang dikatakan rapi tersebut diatas yaitu Industri Hotel berharap lebih baik kalau rambut itu terawat baik dan rapi, sehingga perlu ian bagi PLS dalam memberi seleksi terhadap calon siswa terhadap bentuk rambut yang diharapkan pihak industri yang nantinya kelulusannya bisa diterima oleh industri hotel .

Persyaratan bentuk rambut yang dikatakan baik adalah rapi dan terawat bagi laki-laki panjang rambut tidak melebihi kerah baju atau kaos dan perempuan tidak

melebihi punggung, dan harus dirawat tidak boleh acak-acakan atau tidak pernah disisir atau banyak ketombe.

Hasil yang diperoleh tentang orang yang melaksanakan psikotes terhadap calon siswa dan siswa yang ingin masuk di Lembaga Pendidikan Nonformal dalam Bidang Pariwisata, ada atau tidak psiko test ini, adalah : 75% PLS tidak dilaksanakan artinya persyaratan tes seperti ini tidak diadakan, dan 25% seleksi calon siswa dengan cara ini dilaksanakan dan oleh ahlinya.

Dari hasil temuan ini Lembaga PLS ini sebenarnya sangat penting bila mengadakan psikotes yang mengarah pada tes keterampilan dan tes terhadap minat serta bakat calon siswa. Dan tes seperti ini secara profesional harus dilakukan oleh ahlinya yaitu seorang Psikologi.

Proses pendidikan ini memberikan gambaran tentang materi perkuliahan yang diberikan , proses belajar mengajar, manajemen lembaga dan fasilitas-fasilitas yang menunjang terhadap proses belajar mengajar di kelas maupun di luar kelas atau yang disebut praktek.

Hasil yang diperoleh tentang nama jurusan yang di gunakan bagi PLS bidang Pariwisata, adalah : 50% PLS memakai nama jurusan Perhotelan dan Pariwisata, dan 50% lagi menggunakan nama jurusan Perhotelan, hal yang variasi ini menimbulkan masyarakat akan bingung untuk menentukan perbedaan dari kedua nama tersebut, oleh karena itu untuk menentukan mana yang tepat adalah kondisi jurusan itu sendiri artinya bila PLS tersebut ingin konsentrasi terhadap masalah-masalah khusus perhotelan nama jurusan yang tepat adalah Perhotelan dan jika PLS tersebut ingin konsentrasi terhadap masalah-masalah Tours and Travel, nama jurusan yang tepat adalah Jurusan Usaha Perjalanan (sesuai dengan lembaga resmi D.III

Pariwisata), dengan kata lain nama dari keduanya tidak boleh dibuat bersama-sama, dan harus disendirikan yaitu PLS Jurusan Perhotelan dan atau PLS Jurusan Pariwisata.

Hasil yang diperoleh tentang jumlah orang yang menjadi staf pengajar adalah adalah 50% lebih dari sepuluh dan 50% kurang dari sepuluh Sehingga dapat dikatakan apabila jumlah dosen kurang dari sepuluh dan jumlah materi yang diberikan lebih dari sepuluh ini berarti kurang efektif karena ada dosen yang masih merangkap mengajar ini berarti tidak memiliki spesialisasi.

Idealnya satu materi satu dosen , sehingga hal ini dapat memberikan dampak yang positif terhadap kesiapan dan kematangan tenaga pengajar dan memberikan spsialisasi terhadap dosen tersebut.

Hasil yang diperoleh tentang kualifikasi tenaga pengajar, adalah : 75% PLS ini mengambil dari kalangan praktisi, dan 25% PLS mengambil tenaga pengajar dari Praktisi dan Berpendidikan formal Diploma III.

Hasil yang diperoleh dari hasil laboratorium 75% PLS memiliki laboratorium untuk praktek siswa di kampus dan 25% PLS yang masih belum memiliki laboratorium, mengingat laboratorium ini sangat penting bagi jalannya proses belajar dan pengajaran, apa lagi PLS ini adalah bidang pariwisata yang banyak memerlukan ketrampilan.

Hasil yang diperoleh dari pentingnya bahasa asing (B. 1 s/d 6) di bidang ini adalah :

1. Bahasa Inggris dari PLS 100% di berikan artinya siswa dapat materi ini secara mutlak/pokok dan bagi Industri Hotel manfaatnya adalah 100% di

perluan sehingga keduanya klop dan tidak ada permasalahan yang harus dipecahkan.

2. Bahasa Jepang dari PLS 100% di berikan artinya siswa dapat materi ini secara pilihan tapi tetap di perhatikan dan bagi Industri Hotel manfaatnya adalah 75% di perlukan untuk komunikasi terhadap tamu sehingga keduanya masih ada selisih sedikit dan perlu danya pembahasan permasalahan sedikit untuk dirumuskan lagi.
3. Bahasa Perancis dari PLS 25% di berikan artinya siswa dapat materi ini secara pilihan bukan mutlak/pokok dan bagi Industri Hotel manfaatnya adalah 25% di perlukan sedikit saja sehingga keduanya persis memiliki hasil yang sama dan tidak ada permasalahan yang dari keduanya.
4. Bahasa Mandarin dari PLS 25% di berikan artinya siswa dapat materi ini tidak secara mutlak/pokok dan bagi Industri Hotel manfaatnya adalah 50% di perlukan dalam komunikasi dengan tamu dari negara cina, sehingga keduanya masih belum serasi dan bagi PLS harus dapat memperhatikan terhadap tingginya manfaat bahasa asing ini, yang akhir-akhir ini sedang ramai dipelajari di berbagai perusahaan.
5. Bahasa Belanda dari PLS 25% di berikan artinya siswa dapat materi ini tidak secara mutlak/pokok dan bagi Industri Hotel manfaatnya adalah 50% di perlukan dan frekwensi penggunaannya sehingga keduanya masih belum serasi dan perlu diserasikan artinya PLS harus dapat memperhatikan tingginya frekwensi penggunaan Bahasa Belanda ini di Industri Perhotelan

DAFTAR RUJUKAN

Deparpostel, Standar Kualifikasi Ketrampilan (SKS) Tingkat Dasar Bidang Pariwisata, Jakarta, 1992

Dirjen Pendidikan Tinggi Depdikbud, Pedoman Kurikulum, Silabus Dan Kepustakaan Minimal Akademi Pariwisata, Jakarta, 1982

Hartono Hari, Perkembangan Pariwisata, Kesempatan kerja dan permasalahannya , Prisma, Vol.III, No.2(Februari 1997)

Holker Helmut, Pendidikan kejuruan, Pengajaran, Kurikulum Perencanaan, Gramedia , Jakarta