

ANALISIS PELATIHAN DAN PENGEMBANGAN DALAM MENINGKATKAN KUALITAS TENAGA PENDIDIK (STUDI KASUS DI SMK KARYA RINI YOGYAKARTA)

Sri Larasati¹, Siti Fatimah²

^{1,2}) Sekolah Tinggi Pariwisata AMPTA Yogyakarta
e-mail: rasatisri54@gmail.com

ABSTRAK

SMK Karya Rini merupakan salah satu sekolah swasta berstandar nasional dengan 2 bidang keahlian, yaitu bidang keahlian Fashion dan Perhotelan. Dengan menerapkan Kurikulum Tingkat Satuan Pendidikan serta memiliki peringkat prestasi yang cukup baik di Sleman, Daerah Istimewa Yogyakarta. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode deskriptif kualitatif dan pengumpulan data dilakukan melalui pengamatan, wawancara dan dokumentasi kegiatan pelatihan seperti pembuatan administrasi dalam bentuk Silabus, RPP (Rencana Pelaksanaan Pembelajaran), dan Sosialisasi Kegiatan Merdeka Belajar dan pengembangan mengikuti kejelasan keahlian sesuai dengan bidangnya, kemudian menganalisis data yang diperoleh. Dari hasil penelitian menunjukkan bahwa guru-guru di Departemen Perhotelan telah mengikuti setiap kegiatan pelatihan dan pengembangan dan telah memiliki Sertifikat Kompetensi Nasional sesuai dengan bidangnya yang dapat digunakan untuk motivasi kinerja guru dan dapat mengembangkan kualitas guru sehingga proses belajar mengajar terwujud sehingga terwujudnya lulusan siswa berkompeten.

Kata Kunci : Kompetensi Tenaga Pendidik, Sertifikasi Guru, Pelatihan dan Pengembangan

ABSTRACT

SMK Karya Rini is one of the national standard private schools with 2 field of expertise, namely the field of expertise in Fashion and Hospitality Accommodation by implementing the Education Unit Curriculum and having a fairly good achievement rank in Sleman, Daerah Istimewa Yogyakarta. The method used in this study is a qualitative descriptive method and data collection is carried out through observation, interviews and documentation of training activities such as making administration in the form of a Syllabus, RPP (Learning Implementation Plan), and Socialization of Independent Learning Activities and development following the clarity of expertise in accordance with their fields, then analyzing the data obtained. From the results of the research show that teachers in the Hospitality Department have participated in every training and development activity and have had a National Competency Certificate in accordance with their field which can be used to motivate teacher performance and can develop teacher quality so that the teaching and learning process is realized so that competent student graduates are realized.

Keywords: Educator Competency, Teacher Certification, Training and Development

1. PENDAHULUAN

Sektor Pariwisata dapat memberikan kontribusi nyata bagi masyarakat dalam perolehan pendapatan dari usaha-usaha kepariwisataan dan Pendapatan Asli Daerah (PAD) serta devisa negara sehingga perkembangan pariwisata demikian cepat berimplikasi pada kebutuhan sumber daya manusia yang cepat dan tepat, karena kebutuhan SDM Pariwisata semakin meningkat bersamaan dengan perluasan infrastruktur fisik dan tuntutan kualitas pelayanan. Kementerian Pariwisata Republik Indonesia pada tahun 2019 menyatakan bahwa terdapat lima destinasi di DIY ditetapkan pemerintah sebagai Kawasan Strategis Pariwisata Nasional, kelima destinasi tersebut adalah

1. Kawasan Wisata Merapi-Merbabu, Kawasan Prambanan di Daerah Kabupaten Sleman
2. Kawasan Kotagede, dengan pembangunan jembatan Handayani
3. Kraton dan lainnya di Pusat Kota
4. Kawasan Karts yang mencakup Geopark Gunung Sewu (Wonogiri-Pacitan Jateng) dan Destinasi sepanjang pantai selatan dari timur Gunung Kidul
5. Kawasan Sepanjang pantai selatan Parangtritis Bantul sampai pantai Trisik Kulon Progo,

Adanya pengembangan kawasan pariwisata berimplikasi pada penyiapan SDM yang cepat dan tepat. Dengan semakin berkembang kepariwisataan dan semakin bertambahnya destinasi wisata bersamaan dengan perluasan infrastruktur fisik pariwisata dan tuntutan kualitas pelayanan kepada para wisatawan seperti halnya perkembangan perhotelan yang semakin meningkat dari tahun ke tahun (Badan Pusat Statistik BPS Daerah Istimewa Yogyakarta, 2014) sehingga dibutuhkan tenaga kerja yang berketrampilan khusus.

Fakta yang tidak dapat diabaikan adalah rendahnya mutu tenaga kerja pariwisata. Menurut data Nesparnas (Santoso, 2014) permasalahan sektor pariwisata salah satunya adalah pengembangan industri yang belum optimal terutama pada aspek kurangnya sarana dan prasarana yang berkaitan dengan kepariwisataan rendahnya kualitas sumber

Daya Manusia pariwisata kesadaran masyarakat setempat.

Sementara itu para lulusan pendidikan pariwisata baik di tingkat SMK maupun Perguruan Tinggi dirasa masih belum mampu bersaing di pasar kerja seperti yang disampaikan oleh Rahman dan Tjokropandoyo (2014) bahwa kompetensi yang dimiliki oleh calon tenaga kerja pariwisata cenderung tidak mencukupi sebagaimana dipersyaratkan pasar kerja.

Didunia pendidikan menengah atas kejuruan guru mempunyai peran strategis dalam proses pembelajaran dan alih pengetahuan kepada murid, namun kompetensi guru sering menjadi sorotan publik karena masih rendah dan tidak sesuai dengan standart nasional maupun internasional seperti yang terjadi di SMK Karya Rini Yogyakarta. Damanik (2016) mengatakan bahwa rendahnya kompetensi tersebut diduga karena metode rekrutmen, pelatihan dan pengembangan tenaga pendidik itulah yang menjadi permasalahan dan tujuan penelitian ini yaitu untuk mengetahui apakah pelatihan dan pengembangan dapat meningkatkan kualitas guru di SMK.Karya Rini Yogyakarta

2. TINJAUAN PUSTAKA

2.1. Pariwisata

Secara umum, pengertian “pariwisata” menurut Suardana & Adjiananda adalah suatu perjalanan yang dilakukan oleh seseorang (wisatawan) untuk mengunjungi tempat wisata di daerah objek wisata yang dikunjungi dengan maksud dan tujuan untuk mendapatkan kepuasan dan kesenangan yang bersifat sementara. Namun, dengan berkembangnya Ilmu Pariwisata, Pariwisata bisa memiliki beberapa banyak pengertian dalam pemikiran manusia. Bukan hanya sebagai suatu perjalanan melainkan pariwisata bisa dikatakan sebuah bisnis yang bisa dikelola oleh industri pariwisata (Suardana & Nawing, 2022).

Pariwisata menurut B. Marpaung adalah perpindahan sementara yang dilakukan manusia dengan tujuan keluar dari pekerjaan-pekerjaan rutin, keluar dari tempat kediamannya. Aktivitas yang dilakukan selama mereka tinggal di tempat yang dituju dan fasilitas dibuat untuk memenuhi kebutuhan mereka. Menurut Guyer Freuler dalam Yoeti

Pariwisata dalam pengertian modern adalah merupakan fenomena dari jaman sekarang yang didasarkan atas kebutuhan akan kesehatan dan pergantian hawa, penilaian yang sadar dan menumbuhkan (cinta) terhadap keindahan alam dan pada khususnya disebabkan oleh bertambahnya pergaulan berbagai bangsa dan kelas masyarakat manusia sebagai hasil dari pada perkembangan perniagaan, industri, perdagangan serta penyempurnaan dari pada alat-alat pengangkutan (Suardana & Adjiananda, 2021).

2.2. Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM)

Pengertian manajemen menurut Daft (2010) adalah *“Management is attainment of organizational goods in an effective and efficient manner through planning, organizing, leading and controlling organizational resources”*, sementara itu pengertian MSDM adalah *“Ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat.”* (H. Malayu SP,Hasibuan, 2017).

SDM merupakan salah satu faktor yang berperan penting dalam memajukan sektor pariwisata, seperti yang dikatakan oleh Suni (2019) *“Pentingnya sumber daya di sektor manusia adalah manusia (people) merupakan sumber daya yang sangat penting di sebagian besar organisasi khususnya di organisasi berbasis jasa (service-based organization), SDM berperan sebagai faktor kunci dalam mewujudkan keberhasilan kinerja”*.

Sumber daya manusia merupakan aset non materil di dalam suatu organisasi bisnis yang dapat mewujudkan eksistensi organisasi (Sukarjati, Minarsih, dan Warsa, 2016). Sedangkan menurut Amhas (2018: 138) kualitas sumber daya manusia adalah sumber daya yang mempunyai kompetensi unggul dari aspek fisik ataupun aspek intelektual. Untuk meningkatkan kompetensi SDM perlu adanya pelatihan dan pengembangan hal ini sangat penting bagi SDM untuk lebih dan menguasai bidang pekerjaannya, Sedangkan menurut Handoko (Sri Larasati, 2018) pelatihan adalah proses di maksudkan untuk memperbaiki penguasaan berbagai ketrampilan dan teknik pelaksanaan kerja tertentu, terinci dan rutin.

Sementara itu Menurut Flippo (Sri Larasati, 2018) Pengembangan adalah suatu proses yang mengupayakan peningkatan kemampuan & ketrampilan SDM guna menghadapi perubahan lingkungan internal maupun eksternal melalui pendidikan (peningkatan kemampuan), dan peningkatan ketrampilan (melalui pelatihan)

Demikian di dunia pendidikan seorang pendidik (guru) harus mampu menunjukkan penguasaan teknis melalui kegiatan pengembangan praktis sesuai tuntutan kurikulum

2.3. Kompetensi Tenaga Pendidik Bidang Kepariwisata

Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan faktor yang memiliki posisi yang strategis sehingga perlu dipersiapkan SDM yang kompeten pada bidangnya seperti yang dikatakan oleh Sri Larasati (2018) bahwa kompetensi merupakan persyaratan utama boleh tidaknya seseorang dengan profesi tertentu bekerja dilingkungan terkait, sehingga untuk menghadapi tantangan global pemerintah Indonesia segera berbenah dengan mempersiapkan tenaga kerja yang kompeten dan produktif. Namun hal ini bagi tenaga pendidik khususnya bidang pariwisata tidak semua memiliki bila tidak mengikuti pelatihan untuk mengembangkan kecakapan profesional sesuai bidangnya sehingga proses pembelajaran di kelas bagi anak didik lebih bermakna.

Menurut Mendok dan Shih (Damanik, 2016) tenaga pendidik dituntut menguasai tidak hanya pengetahuan tentang jenis ketrampilan yang akan ditransfer kepada anak didik tetapi juga menerapkan dalam bentuk praktek, untuk itu pelatihan dalam bidang pariwisata sangat penting untuk memenuhi standar kompetensi.

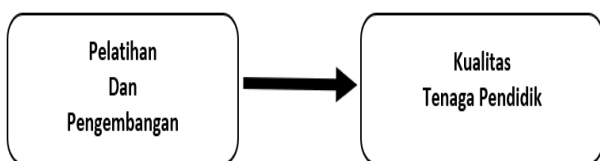
Dalam rekrutmen menurut Umar (Nanda Rizki, 2019) rekrutmen merupakan suatu kegiatan untuk mencari sebanyak-banyaknya calon tenaga kerja yang sesuai dengan lowongan yang tersedia.

Kompetensi adalah pernyataan terhadap apa yang seorang harus lakukan ditempat kerja untuk menunjukkan pengetahuannya, ketrampilannya dan sikap sesuai dengan standar yang dipersyaratkan. Menurut Sri Larasati (2018) seorang dikatakan kompetensi bila memiliki lima (5) dimensi yaitu:

1. Task Skill; mampu melakukan tugas pertugas
2. Task Management Skill; mampu mengelola beberapa tugas yang berbeda dalam pekerjaan
3. Contingency Skill; tanggap terhadap adanya kelainan/kerusakan pada rutinitas kerja
4. Environment Skill; mampu menghadapi tanggung jawab dan harapan dari lingkungan kerja, adaptasi dengan lingkungan
5. Transfer Skill; mampu mentransfer kompetensi yang dimiliki dalam setiap fungsi yang berbeda (situasi yang baru/tempat baru).

3. METODE PENELITIAN

Penelitian ini merupakan penelitian penelitian diskriptif kualitatif, yang bertujuan mendiskripsikan suatu keadaan atau fenomena-fenomena apa adanya. Dan lokasi penelitian adalah SMK Karya Rini dengan objek penelitian para pendidik jurusan perhotelan.



Gambar 1. Kerangka Penelitian
(Sumber: Bagian Personalia SMK Karya Rini)

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

Data penelitian diperoleh dari hasil wawancara 14 informan yaitu Kepala Sekolah, 4 orang guru Produktif Mata Pelajaran Front Office dan Portel, satu guru Mata Pelajaran Reservasi, satu guru Mata Pelajaran Housekeeping dan Laundry, dan 7 orang siswa dari jurusan Akomodasi perhotelan

Kebutuhan akan kompetensi guru dalam bidang perhotelan dan pariwisata melalui pelatihan dan pengembangan sangat diperlukan. Kedudukan pendidik sangat berpengaruh dalam membimbing serta mengarahkan siswa demi terwujudnya lulusan anak didik yang berkompoten sesuai dengan bidang keahlian yang dipilih.

Dari hasil wawancara dari informan guru diketahui bahwa sebagian guru produktif Akomodasi Perhotelan belum memperoleh dan

memiliki sertifikat pendidik profesional tetapi mereka sudah memperoleh dan memiliki sertifikat kompetensi keahlian dibidangnya masing-masing bahkan 2 guru sudah menjadi asesor, sehingga dapat disimpulkan bahwa standart kompetensi guru di SMK Karya Rini sudah cukup baik dan dengan kompetensinya mereka menjalankan tugasnya.

Sedangkan dari hasil wawancara dengan informan siswa diketahui bahwa kualitas guru bidang kejuruan perhotelan sudah memadai dan respon peserta didik sangat antusias serta termotivasi saat pembelajaran teori maupun praktek ini berbeda dengan saat pembelajaran teori umum (normatif) mengingay korelasi materi pelajaran dan mata pelajaran kejuruan terus berseirgi dan berkesinambungan maka para guru perlu mengikuti pelatihan dan pengembagn terhadap kualitas tenaga pendidik.

Peluang untuk memperoleh sertifikat pendidik dan sertifikat kompetensi tidaklah mudah bagi pendidik karena ketidak siapan pendidik memenuhi persyaratan adminiatrasi sertifikasi terutama yang memiliki masa kerja 1 – 3 tahun, selain itu status kepegawaian tenaga pendidik, pegawai yang berstatus honorer biasanya relatif lebih sulit memperoleh peluang sertifikasi karena aturan lebih mengutamakan pendidik yang berstatis guru tetap.

Dari hasil wawancara yang mengungkapkan bahwa inti ketrampilan harus diperoleh anak didik dibidang perhotelan harus dikuasai oleh tenaga pendidik, materi tematik kontekstual perhotelan seperti Reception, Reservasi, Porter, Housekeeping maupun Laundry sangat lah diperlukan sehingga perlu membekali kemampuan mempraktekkan dalam proses pembelajaran di kelas dan bagi pendidik pengalaman praktis merupakan kebutuhan mutlah.

Berdasarkan hasil penelitian bahwa kegiatan pelatihan yang secara bersamaan diikuti dengan pengembangan kegiatan merupakan pengalaman praktis berkontribusi terhadap peningkatan atau penguatan kompetensi mereka dan bermanfaat untuk meningkatkan pengetahuan tentang ruang lingkup akomodasi perhotelan. .

5. KESIMPULAN DAN SARAN

5.1. Kesimpulan

- Dari hasil penelitian melalui wawancara bahwa kegiatan pelatihan dan pengembangan dapat meningkatkan kualitas tenaga pendidik jurusan perhotelan
- Kinerja guru Jurusan Perhotelan di SMK Karya Rini cukup baik dapat dilihat berdasarkan sertifikasi kompetensi yang dimiliki guru dan respon peserta didik

5.2. Saran

- Kegiatan pelatihan dan pengembangan perlu ditingkatkan untuk lebih meningkatkan kualitas guru
- Para Pendidik harus selalu memotivasi diri untuk meningkatkan kualitas kinerjanya dalam proses pembelajaran

DAFTAR PUSTAKA

- Amhas, M. (2018). Pengaruh Kualitas Sumber Daya Manusia, Kualitas Pelayanan dan Kinerja Pegawai terhadap Kepuasan Pelanggan pada Kantor Sistem Administrasi Manunggal Satu Atap (SAMSAT) Makasar 01 Selatan. *Jurnal Mirai Management*, vol. 2, No. 1, pp.136-149.
- Daft, Richard L. (2005). *The Leader*, Experience Thomson Corporation., USA.
- Damanik. Dkk, 2016, Kompetensi Pendidik Bidang Kepariwisata (online) *Jurnal Ilmu Pendidik*, Jilid 22 Nomor 2, 108-166 (<http://www.kompesiana.com> johanmenulis
- Hasibuan, H. Malayu S.P. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia* Edisi Revisi. Jakarta: PT. Bumi Aksara
- Nanda Rizki. (2016). Manajemen Mutu Rekrutmen Tenaga Pendidikan di SMK Gema Buana, [https://www.academia.edu/38922874/MANAJEMEN MUTU REKRYITMEN TENAGA KEPENDIDIKAN DI SMK GEMA BUANA](https://www.academia.edu/38922874/MANAJEMEN_MUTU_REKRYITMEN_TENAGA KEPENDIDIKAN_DI SMK GEMA BUANA) , Manajemen Pendidikan Tinggi , UMSU Diakses 11 Juli 2020
- Rahman, N.A., & Tjokropandoyo, D.S. (2014). Kapasitas Sumber Daya Manusia Lokal Pada Industri Pariwisata Perhotelan di Kalurahan Kota (Online) *Jurnal Perencanaan Wilayah dan Kota*, 3(4), 361- 371 Diakses 28 Juli 2020
- Santoso. (2014). Analisis Pertumbuhan Jumlah Kamar Hotel, *Jurnal Media Wisata*, Vol.12, [https://www.google.com/analisis pertumbuhan jumlah kamar hotel pdf Yogyakarta Sekolah Tinggi Pariwisata AMPTA](https://www.google.com/analisis_pertumbuhan_jumlah_kamar_hotel_pdf_Yogyakarta_Sekolah_Tinggi_Pariwisata_AMPTA), diakses 11 Juli 2020
- Sri Larasati. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Yogyakarta, Deepublish
- Sri Larasati. (2011). Mencapai Keunggulan Kompetitif Melalui Pengembangan Sumber Daya Manusia , *Jurnal Wisata*, Vol. 1, <https://amptajurna.ac.id/index.php/mws/article/view/40>. Yogyakarta Sekolah Tinggi Pariwisata AMPTA. Diakses 11 Juli 2020
- Suardana, I. K., & Adjiananda, A. D. (2021). UPAYA ROOM SERVICE DALAM MENINGKATKAN PELAYANAN SAAT PANDEMI COVID-19 DI GRAND PURI SARON BOUTIQUE HOTEL YOGYAKARTA. *Jurnal Nusantara (Jurnal Ilmiah Pariwisata Dan Perhotelan)*, 4(2), 14–32.
- Suardana, I. K., & Nawing, A. Y. (2022). STRATEGI EFISIENSI BUTLER DALAM MEMBERIKAN PELAYANAN UNTUK MENINGKATKAN KEPUASAN TAMU DI VILLA DUKUH TABANAN BALI. *Jurnal Nusantara (Jurnal Ilmiah Pariwisata Dan Perhotelan)*, 5(1), 38–44.
- Sukarjati, Minarsih, & Warso. (2016). Pengaruh Kepemimpinan, Pengembangan Sumber Daya Manusia dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Pegawai Kantor Dinas Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kota Semarang. *Journal of Management*, vol. 02, No. 02.
- Suni Muhajir. (2019). Pengembangan Sumber Daya Manusia di Bidang Pariwisata, *Jurnal Pariwisata* [https://www google/search/safe-strict&client=firefox-b-d&ei=uij7 XiKIGfLTz7sp5 b68UA7q=media wisata=pariwisata+tentang sdm](https://www.google/search/safe-strict&client=firefox-b-d&ei=uij7XiKIGfLTz7sp5b68UA7q=media_wisata=pariwisata+tentang_sdm). Diakses 10 Januari 2020