

## PENINGKATAN KUALITAS SUMBER DAYA MANUSIA (SDM) PARIWISATA MELALUI LEMBAGA PELATIHAN KERJA (LPK) OVERSEAS TRAINING CENTER (OTC) BALI

Santi<sup>1</sup>, I Wayan Eka Mahendra<sup>2</sup>, Francisca Titing Koerniawaty<sup>3</sup>

Institut Pariwisata dan Bisnis Internasional

Email: santimild.ac@gmail.com<sup>1</sup>, ekamahendra@ipb-intl.ac.id<sup>2</sup>, koe.titing@gmail.com<sup>3</sup>

### ABSTRACT

*The purpose of this study was to analyze and find out the mechanism of learning or training at the Overseas Training Center (OTC) Bali Job Training Institute (OTC), then to analyze and find out the level of satisfaction of trainees and graduate users who have attended learning at the Job Training Institute (LPK). Overseas Training Center (OTC) Bali, as well as to analyze and find out strategies that can be carried out by the Overseas Training Center (OTC) Bali to be able to improve its training delivery system in accordance with the competencies of Human Resources (HR) requested by the tourism industry in Bali. Collecting data using questionnaires & interviews. The data analysis technique used is descriptive analysis and SWOT analysis. The results of the analysis show that the learning or training mechanism at the Overseas Training Center (OTC) Bali Job Training Institute (OTC) has been running very well according to standards and professionalism in the field of tourism, especially cruise ships and hospitality at the international level, as well as the basis of learning at OTC Bali already based on SKKNI and more dominant practice to industry than theory. There is a very high level of satisfaction from students and graduates who have attended learning at the Overseas Training Center (OTC) Bali Job Training Institute (OTC) Based on the results of the SWOT analysis, the appropriate strategy used by the Bali Overseas Training Center (OTC) is a strategy model SO is a strategy that uses strength (Strength) and by taking advantage of opportunities (Opportunities) that are owned in the industry, namely through increasing product excellence.*

**Keywords:** HR, Job Training Institute, OTC, SWOT

### ABSTRAK

Tujuan penelitian ini adalah untuk menganalisis dan mengetahui mekanisme pembelajaran atau pelatihan pada Lembaga Pelatihan Kerja (LPK) Overseas Training Center (OTC) Bali, kemudian untuk menganalisis dan mengetahui tingkat kepuasan peserta pelatihan dan pengguna lulusan yang sudah mengikuti pembelajaran di Lembaga Pelatihan Kerja (LPK) Overseas Training Center (OTC) Bali, serta untuk menganalisis dan mengetahui strategi yang dapat dilakukan oleh Overseas Training Center (OTC) Bali untuk dapat meningkatkan sistem penyelenggaraan pelatihannya sesuai dengan kompetensi Sumber Daya Manusia (SDM) yang diminta oleh industri Pariwisata di Bali. Pengumpulan data menggunakan kuesioner & wawancara. Teknik analisis data yang digunakan adalah analisis deskriptif dan analisis SWOT. Hasil analisis menunjukkan bahwa Mekanisme pembelajaran atau pelatihan pada Lembaga Pelatihan Kerja (LPK) Overseas Training Center (OTC) Bali sudah berjalan dengan sangat baik sesuai standar dan profesionalisme di bidang pariwisata khususnya kapal pesiar dan perhotelan di tingkat internasional, serta basis dari pembelajaran di OTC Bali sudah berlandaskan pada SKKNI dan lebih dominan praktik ke industri daripada teori. Terdapat tingkat kepuasan yang sangat tinggi dari peserta didik dan lulusan yang sudah mengikuti pembelajaran di Lembaga Pelatihan Kerja (LPK) Overseas Training Center (OTC) Bali Berdasarkan hasil analisis SWOT, maka strategi yang tepat digunakan oleh Overseas Training Center (OTC) Bali adalah model strategi SO yaitu strategi yang menggunakan kekuatan (Strength) dan dengan memanfaatkan peluang (Opportunities) yang dimiliki pada industri yaitu melalui peningkatan keunggulan produk.

**Kata kunci:** SDM, Lembaga Pelatihan Kerja, OTC, SWOT

## **PENDAHULUAN**

Peningkatan kualitas pendidikan bagi SDM menjadi prioritas dan fokus pemerintah saat ini. Hal tersebut bahkan disampaikan dalam sambutan Presiden RI dalam acara pembukaan Rembuk Nasional Pendidikan dan Kebudayaan (RNPK) 2019 di Pusat Pendidikan dan Pelatihan (Pusdiklat) Pegawai Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan pada Selasa 12 Februari 2019. Presiden menyatakan bahwa pendidikan sangat penting, sehingga harus difokuskan pada keterampilan bekerja. Oleh karena itu program kursus dan pelatihan vokasi harus dikembangkan sesuai tuntutan pasar kerja dan kebutuhan industri.

Peran penting dari SDM Pariwisata tersebut telah menjadikan munculnya kesadaran dari berbagai pihak untuk meningkatkan kompetensi SDM Pariwisata di Bali pada khususnya dan di Indonesia pada umumnya yang menuntut peran serta berbagai stakeholders untuk menciptakan SDM yang berkualitas. Kondisi tersebut menyebabkan banyak lembaga yang bermunculan dengan tujuan untuk memberikan pendidikan kepariwisataan bagi SDM di Bali.

Pendidikan kepariwisataan merupakan salah satu kunci dalam mengembangkan potensi kepariwisataan (kawasan wisata), karena bidang ini memerlukan tenaga kerja terampil yang secara terus menerus harus dikembangkan (Parma, 2018).

Lembaga yang berperan untuk mendukung terciptanya sumber daya manusia yang terampil adalah karena keberadaan lembaga pelatihan dan kursus (LPK). Lembaga Pelatihan Kerja (LPK) dan Lembaga Sertifikasi Profesi (LSP) diharapkan menyiapkan tenaga kerja agar lebih kompetitif serta meningkatkan kualitas SDM yang profesional sehingga ke depan tidak ketinggalan oleh persaingan kehidupan yang semakin sulit dan luas dalam memasuki Masyarakat Ekonomi ASEAN (MEA).

Adapun yang dimaksud Lembaga Pelatihan Kerja (LPK) merupakan lembaga Pendidikan non formal yang diselenggarakan bagi masyarakat untuk memberikan pengetahuan dan keterampilan. Lembaga ini mempunyai peranan penting dalam meningkatkan kualitas SDM (Sumber Daya Manusia). Lembaga Pelatihan Kerja (LPK) milik Pemerintah dan Swasta memiliki peran strategis untuk menghasilkan SDM pariwisata sesuai dengan tuntutan kebutuhan industry pariwisata. Adapun jumlah LPK Swasta yang terdapat di Bali adalah sebanyak 246 LPK yang tersebar di seluruh kabupaten dan kota (Noviyanthi et al., 2020).

Salah satu LPK yang sudah terdaftar resmi dan ikut ambil bagian dalam mengadakan pelatihan dan sekaligus dapat memberikan gambaran umum tentang kebutuhan pasar industri pariwisata di Bali adalah *International Tourism And Cruise Line College* (OTC Bali). OTC Bali adalah Lembaga Pelatihan Kerja serta Lembaga Kursus Perhotelan dan Kapal Pesiar yang mengembangkan Program Hospitality untuk “F & B Service, Culinary, Housekeeping dan Butler” yang didirikan pada tanggal 23 Mei 2014 oleh I Wayan Rediyasa, SE. Saat ini Kantor Yayasan Mada Werdi Utama yang merupakan Badan Hukum OTC BALI berkedudukan di Jalan Ahmad Yani 192, Br/Link.Dakdakan, Peguyangan 80115, Denpasar Utara, Kodya Denpasar, Provinsi Bali dengan Izin Penyelenggaraan Nomor 563/53/DINSOSNAKER.

Adapun moto OTC Bali adalah menjadi lembaga pelatihan pariwisata dan hospitality yang terbaik dalam mutu sehingga dipercaya oleh masyarakat, pemerintah dan dunia industri pariwisata di dalam maupun di luar negeri. Selanjutnya, visi OTC Bali adalah Menjadi Lembaga Vokasional yang terbaik dan terpercaya di tingkat Global. OTC Bali sebagai lembaga pelatihan kerja khususnya pada bidang pariwisata turut mendukung gagasan pemerintah untuk

meningkatkan kualitas SDM dengan cara menyediakan berbagai macam pilihan program pelatihan kerja pada bidang pariwisata. Berlandaskan pada fenomena kualitas SDM pariwisata di Bali yang cenderung masih rendah yang didukung hasil penelitian, pendapat ahli, serta hasil survey terdahulu yang menyebabkan kesadaran pemerintah dan masyarakat akan pentingnya kompetensi dan kualitas SDM, sehingga keberadaan LPK di Bali tumbuh semakin banyak ditengah tuntutan pemenuhan SDM Pariwisata yang sampai saat ini mengalami salah satu persoalan krusial yaitu kebutuhan kompetensi SDM pariwisata yang tidak sejalan dengan ketersediaan SDM Pariwisata di Bali.

## **METODE**

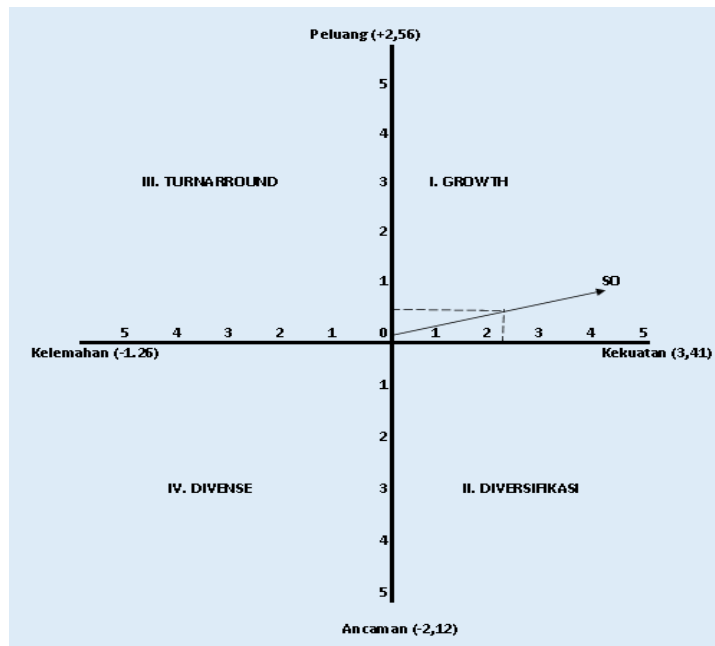
Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif, data diperoleh dari berbagai sumber, dengan menggunakan teknik pengumpulan data yang bermacam-macam (triangulasi). Analisis data dilakukan melalui proses secara sistematis, dimana data yang diperoleh dari hasil wawancara, catatan lapangan, dan bahan-bahan lain diolah kemudian disajikan secara kongkrit, sehingga dapat mudah dipahami, dan temuannya dapat diinformasikan kepada orang lain. analisis data dilakukan dengan mengorganisasikan data, menjabarkannya kedalam unit-unit, melakukan sintesa, menyusun ke dalam pola, memilih mana yang penting dan yang akan dipelajari, dan membuat kesimpulan yang dapat diceritakan kepada orang lain. Sedangkan untuk mengetahui strategi yang dapat dilakukan oleh Overseas Training Center (OTC) Bali untuk dapat meningkatkan sistem penyelenggaraan pelatihannya sesuai dengan kompetensi Sumber Daya Manusia (SDM) yang diminta oleh industri Pariwisata Internasional maka digunakanlah digunakan analisis SWOT yaitu pendekatan deskriptif kualitatif yang menyangkut berbagai kekuatan (*strengths*), kelemahan (*weakness*), peluang (*opportunities*), dan ancaman (*threats*) terhadap suatu Lembaga Pelatihan Kerja (LPK). Matrik SWOT ini dapat menggambarkan secara jelas bagaimana peluang dan ancaman eksternal yang dihadapi Lembaga Pelatihan Kerja (LPK) dapat disesuaikan dengan kelebihan dan kelemahan dari Lembaga Pelatihan Kerja (LPK).

## **HASIL DAN PEMBAHASAN**

Berdasarkan hasil perhitungan matrik EFAS (*Eksternal Factory Analysis Summary*) pada Tabel 5.11 diketahui bahwa nilai faktor eksternal peluang sebesar 2,56 lebih tinggi dari nilai faktor ancaman yang sebesar 2,12, sehingga diperoleh selisih yaitu sebesar (+) 0,45. Berdasarkan pada matriks IFAS dan EFAS, maka dapat ditentukan diagram SWOT berikut ini:

**PENINGKATAN KUALITAS SUMBER DAYA MANUSIA (SDM) PARIWISATA MELALUI  
LEMBAGA PELATIHAN KERJA (LPK) OVERSEAS TRAINING CENTER (OTC) BALI**

Santi, I Wayan Eka Mahendra, Francisca Titing Koerniawaty



**Gambar 1 Diagram Matriks SWOT**

Pada grafik diagram dalam Gambar 1 menunjukkan bahwasannya LPK Overseas Training Center (OTC) Bali berada dalam jalur yang melakukan strategi pengembangan (*growth*) hal ini dapat dilihat pada LPK Overseas Training Center (OTC) Bali tersebut meningkatkan keunggulan atau kekuatan yang dimilikinya serta mempertahankan kualitas program pelatihan dan pendidikannya dengan memanfaatkan peluang yang ada. Dengan demikian maka dapat ditentukan strategi yang tepat untuk mengembangkan LPK Overseas Training Center (OTC) Bali di Bali dengan menggunakan analisis SWOT yang dapat dilihat pada tabel 1 di bawah ini:

**Tabel 1**  
**Matrik SWOT Strategi Pemasaran Overseas Training Center (OTC) Bali**

	<b>Strengths (Kekuatan)</b>	<b>Weakness (Kelemahan)</b>
<b>IFAS</b>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1) Memiliki penempatan intership dengan legalitas yang resmi</li> <li>2) Penempatan instruksi di luar negeri dan penempatan kerja itu mencapai 95% ke atas</li> <li>3) OTC Bali memiliki reputasi yang baik</li> <li>4) Sarana dan prasarana pelatihan yang memadai</li> <li>5) Memiliki pengajar atau instruktur dengan pengalaman kerja yang tinggi dan yang kompeten di bidangnya</li> <li>6) Memiliki Aplikasi Pembelajaran Digital sendiri yang memang riil dari OTC Bali</li> <li>7) Lulusan OTC Bali akan menerima 3 sertifikat yang terdiri dari sertifikat Lembaga, sertifikat LSP &amp; sertifikat LSK</li> <li>8) Kegiatan pembelajaran yang diberikan Lembaga Pelatihan Kerja (LPK)</li> </ol>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1) Lokasi tempat lembaga pendidikan berada di tempat yang kurang strategis</li> <li>2) Harga pelatihan cenderung mahal</li> <li>3) Staf yang merangkap kerja sebagai instruktur</li> <li>4) Belum dijalankannya jurusan SPA meskipun OTC Bali sudah memiliki ijin pelatihan SPA</li> <li>5) Jumlah tenaga pengajar atau instruktur lebih sedikit dibandingkan jumlah siswa</li> </ol>

**PENINGKATAN KUALITAS SUMBER DAYA MANUSIA (SDM) PARIWISATA MELALUI LEMBAGA PELATIHAN KERJA (LPK) OVERSEAS TRAINING CENTER (OTC) BALI**

Santi, I Wayan Eka Mahendra, Francisca Titing Koerniawaty

<p align="center"><b>EFAS</b></p>	<p>Overseas Training Center (OTC) sesuai dengan standar industri pariwisata di Bali</p> <p>9) Suasana belajar di Lembaga Pelatihan Kerja (LPK) Overseas Training Center (OTC) Bali menyenangkan</p> <p>10) Peserta didik aktif di kelas pelatihan pada Lembaga Pelatihan Kerja (LPK) Overseas Training Center (OTC) Bali</p> <p>11) Tutor Lembaga Pelatihan Kerja (LPK) Overseas Training Center (OTC) Bali menggunakan metode pembelajaran yang variatif</p> <p>12) Kegiatan pembelajaran pada Lembaga Pelatihan Kerja (LPK) Overseas Training Center (OTC) Bali diutamakan untuk mengembangkan pola pikir peserta pelatihan</p>	
<p><b>Opportunities (Peluang)</b></p> <p>1) Tingginya Peminat pelatihan di bidang kapal pesiar dan perhotelan di Bali</p> <p>2) Rekomendasi dari alumni OTC Bali untuk teman atau kerabat di sekitarnya untuk mengikuti pendidikan dan pelatihan kerja di OTC Bali</p> <p>3) Banyaknya lulusan SMA/SMK yang tidak melanjutkan pendidikan ke jenjang berikutnya</p> <p>4) Permintaan dan Kebutuhan tenaga kerja terampil di kapal pesiar dan perhotelan di luar negeri semakin besar</p>	<p align="center"><b>STRATEGI (SO)</b></p> <p>1) Meningkatkan keunggulan produk seperti meningkatkan kualitas tenaga pengajar</p> <p>2) Melakukan koordinasi intensif dengan instansi yang menerima tenaga kerja dari OTC</p> <p>3) Mengikuti event-event yang ada di SMA/SMK di Bali untuk memperkenalkan kelas dan program pelatihan yang ada di Overseas Training Center (OTC) Bali.</p> <p>4) Memanfaatkan teknologi yang modern seperti Tiktok, Instagram sebagai media promosi pada LPK Overseas Training Center (OTC) Bali</p> <p>5) Selalu membekali tenaga pelatihan kompetensi yang terampil yang sesuai permintaan industri baik saat masih berada di OTC maupun setelah lulus dari OTC Bali</p>	<p align="center"><b>STRATEGI (WO)</b></p> <p>1) Mencari kerja sama atau mitra bisnis agar dapat mengembangkan usaha pada lokasi di tengah Kota yang lebih strategis</p> <p>2) Memberikan potongan harga pada seluruh program pendidikan yang disediakan OTC</p> <p>3) Lebih memperluas jaringan promosi iklan OTC Bali ke seluruh Bali bahkan diluar Bali sebagai usaha mencapai tujuan OTC.</p> <p>4) Menambah jumlah tenaga pengajar sehingga tidak merangkap menjadi staff</p>
<p><b>Threats (Ancaman)</b></p> <p>1) Perkembangan teknologi di bidang pendidikan dan pelatihan kerja di kapal pesiar dan perhotelan yang sangat cepat</p> <p>2) Banyaknya Lembaga pelatihan swasta lainnya yang menyelenggarakan pendidikan dan pelatihan kerja di kapal pesiar dan perhotelan</p>	<p align="center"><b>STRATEGI (ST)</b></p> <p>1) Meningkatkan kualitas tenaga kerja atau instruktur pada OTC Bali sehingga mampu menyesuaikan dengan perkembangan teknologi</p> <p>2) Meningkatkan kerjasama terhadap masyarakat setempat dan pemerintah serta pelaku industri pariwisata.</p> <p>3) Mengembangkan hubungan baik dengan alumni atau lulusan OTC Bali</p> <p>4) Memperbaiki pelayanan dan menyederhanakan proses seleksi pelatihan</p>	<p align="center"><b>STRATEGI (WT)</b></p> <p>1) OTC Bali aktif dalam memonitor kegiatan yang dilakukan oleh perusahaan pesaing</p> <p>2) Perusahaan melakukan survey terhadap industri kapal pesiar dan hotel terkait karakteristik tenaga kerja yang diminta industri internasional</p>

## PENINGKATAN KUALITAS SUMBER DAYA MANUSIA (SDM) PARIWISATA MELALUI LEMBAGA PELATIHAN KERJA (LPK) OVERSEAS TRAINING CENTER (OTC) BALI

Santi, I Wayan Eka Mahendra, Francisca Titing Koerniawaty

3) Persaingan yang semakin tinggi antara lembaga pelatihan kerja (harga, fasilitas, dan mutu)	5) Melakukan pemanuhan peralatan pendukung pembelajaran	3) Bekerja sama dengan Lembaga pelatihan/pihak ketiga
4) Dukungan pemerintah akan lembaga pendidikan masih minim.		4) Melakukan benchmark ke Lembaga pelatihan sejenis

### Mekanisme pembelajaran atau pelatihan pada Lembaga Pelatihan Kerja (LPK) Overseas Training Center (OTC) Bali

Berdasarkan hasil analisis jawaban responden pada kuesioner yang telah disebarkan maka dapat diketahui bahwa seluruh indikator memiliki nilai rata-rata 5,00 yang masuk kriteria sangat tinggi, sehingga mengindikasikan kegiatan pembelajaran yang diberikan Lembaga Pelatihan Kerja (LPK) Overseas Training Center (OTC) sudah sangat sesuai dengan standar industri pariwisata di Bali, kemudian Suasana belajar di Lembaga Pelatihan Kerja (LPK) Overseas Training Center (OTC) Bali menyenangkan. Kemudian peserta didik aktif di kelas pelatihan pada Lembaga Pelatihan Kerja (LPK) Overseas Training Center (OTC) Bali, lalu Tutor Lembaga Pelatihan Kerja (LPK) Overseas Training Center (OTC) Bali menggunakan metode pembelajaran yang variatif dan Kegiatan pembelajaran pada Lembaga Pelatihan Kerja (LPK) Overseas Training Center (OTC) Bali diutamakan untuk mengembangkan pola pikir peserta pelatihan. Mengacu dari hasil tersebut maka dapat disimpulkan bahwa mekanisme pembelajaran atau pelatihan pada Lembaga Pelatihan Kerja (LPK) Overseas Training Center (OTC) Bali sudah berjalan dengan sangat baik. Hasil ini sejalan dengan hasil wawancara yang telah dilakukan dengan direktur atau CEO Overseas Training Center (OTC) Bali yang menyatakan bahwa: *“Jadi mekanisme pembelajaran yang kita lakukan di otc Bali ini sudah berjalan dengan sangat baik karena kita mengkombinasi kurikulum berbasis SKKNI dengan berbasis industri. Secara teknis di lapangan atau praktek itu kita lebih banyak sehingga kalau bisa dipresentasikan antara praktek dan teori itu perkiraan perbandingan antara 30% nya untuk teori dan 70% nya untuk praktek. Jadi intinya basis dari pembelajaran di OTC Bali sudah berlandaskan pada SKKNI dan lebih dominan praktik ke industri daripada teori”*.

### Tingkat kepuasan peserta didik dan lulusan yang sudah mengikuti pembelajaran di Lembaga Pelatihan Kerja (LPK) Overseas Training Center (OTC) Bali

Hasil analisis deskriptif dalam penelitian ini menunjukkan bahwa tingkat kepuasan memperoleh nilai rata-rata sebesar 4,48 yang masuk dalam kategori sangat tinggi. Hal ini memberikan makna bahwa mayoritas peserta didik memiliki tingkat kepuasan yang sangat tinggi pada pelatihan dan pendidikan yang diberikan oleh Overseas Training Center (OTC) Bali. Tingginya tingkat kepuasan peserta didik pada LPK OTC Bali ini disebabkan karena peserta didik sudah menerima motivasi dari guru atau instruktur dalam setiap proses pembelajaran. Selain itu semangat guru dalam kegiatan pembelajaran turut membangun rasa kepuasan bagi peserta didik di OTC Bali. Kemudian peserta didik juga merasa puas dengan Kesesuaian metode belajar yang digunakan dengan materi pelajaran yang diberikan oleh OTC

Bali. Lalu adanya kemampuan guru dalam menciptakan kelas yang kondusif sehingga siswa menjadi berperan aktif dalam proses pembelajaran dan juga adanya kepedulian guru terhadap siswa yang mengalami kesulitan belajar di kelas menyebabkan rasa kepuasan peserta didik semakin bertambah. Faktor lain yang menyebabkan peserta didik merasa puas karena dengan LPK OTC Bali karena tingginya kedisiplinan guru terkait dengan waktu masuk kelas, serta OTC memiliki kelengkapan media pembelajaran yang sangat memadai, sehingga mendukung terbentuknya rasa kepuasan bagi peserta didik OTC Bali. Hasil ini diperkuat dengan pernyataan dari peserta didik dalam wawancara yang telah dilakukan yakni I Putu Arya Widanta yang merupakan peserta didik housekeeping di OTC Bali menyatakan bahwa: *“Saya sangat puas setelah menjalankan pendidikan dan pelatihan kerja di OTC Bali, karena instruktur aktif memberikan solusi atau pengarahan terhadap peserta didiknya yang mengalami kesulitan”*

Pernyataan puas berikutnya disampaikan pula oleh peserta didik dari bidang F&B Service yakni Ni Putu Eka Pitriani dan Ni Kadek Dwi Radnyani yang menyatakan bahwa : *“Saya puas menjalani pendidikan di OTC Bali karena fasilitas akademik yang diberikan kepada peserta didik sudah berkualitas yang baik. kemudian materi kursus yang diberikan kepada peserta didik sangatlah lengkap dalam pengajaran kita”*.

Selanjutnya rasa kepuasan bukan hanya dirasakan oleh peserta didik saja, melainkan juga dirasakan oleh lulusan atau alumni OTC Bali yakni I Nengah Ariawan yang bekerja di departemen culinary dengan pernyataan berikut: *“Saya puas menjadi alumni OTC Bali karena lulusan bagi peserta didik akan mudah mendapatkan pekerjaan dalam bidang apapun”*.

Alumni OTC Bali yang bernama GEDE WIRA WIBAWA yang saat ini sedang bekerja di departemen F&B Service menyatakan bahwa: *“Saya merasa puas dan bangga menjadi alumni OTC Bali karena Pelayanan yang berikan meskipun telah selesai menempuh pendidikan di OTC Bali tetap sangat profesional dalam menjaga komunikasi dan membangun rasa saling menghormati”*.

Hasil wawancara berikutnya dengan alumni OTC Bali yakni Putu Dongking Baret Napolion yang sedang bekerja di departemen Housekeeping menyatakan bahwa: *“Pelayanan yang diberikan oleh Otc Bali sangatlah bertanggung jawab berprofesional dan mampu meningkatkan kinerja siswa dan meningkatkan kualitas bahasa asing kami”*

Berlandaskan pada hasil analisis tersebut maka dapat diketahui bahwa baik peserta didik maupun lulusan atau alumni OTC Bali telah memiliki rasa kepuasan yang sangat tinggi setelah menerima pendidikan dan pelatihan di OTC Bali.

### **Strategi yang dapat dilakukan oleh Overseas Training Center (OTC) Bali untuk dapat meningkatkan sistem penyelenggaraan pelatihannya sesuai dengan kompetensi Sumber Daya Manusia (SDM) yang diminta oleh industri Pariwisata Internasional.**

Berdasarkan hasil matriks SWOT pada Tabel 5.12, maka dapat diketahui bahwa kekuatan yang dimiliki Overseas Training Center (OTC) Bali untuk mengembangkan usaha ini tergolong cukup kuat dan memiliki peluang yang sangat baik untuk tetap mengembangkan usaha ini. Namun terdapat beberapa ancaman dan kelemahan yang perlu mendapat perhatian khusus dari pihak manajemen untuk lebih berhati-hati agar dapat mengembangkan Usaha Overseas Training Center (OTC) Bali dengan beberapa strategi sebagai berikut:

### **Strategi SO**

Dapat dilihat bahwa Overseas Training Center (OTC) Bali memiliki banyak kekuatan begitu pun dengan peluang yang ada untuk terus mengembangkan usaha ini. Dengan demikian perusahaan ini hanya perlu meningkatkan kekuatan yang diperoleh untuk menanggapi setiap peluang yang tercipta, dengan cara: 1) Meningkatkan keunggulan produk seperti meningkatkan kualitas tenaga pengajar. 1) Melakukan koordinasi intensif dengan instansi yang menerima tenaga kerja dari OTC. 3) Mengikuti event-event yang ada di SMA/SMK di Bali untuk memperkenalkan kelas dan program pelatihan yang ada di Overseas Training Center (OTC) Bali. 4) Memanfaatkan teknologi yang modern seperti Tiktok, Instagram sebagai media promosi pada LPK Overseas Training Center (OTC) Bali. 5) Selalu membekali tenaga pelatihan kompetensi yang terampil yang sesuai permintaan industri baik saat masih berada di OTC maupun setelah lulus dari OTC Bali

### **Strategi WO**

Selain memiliki banyak kekuatan, terdapat juga beberapa kelemahan yang perlu diperhatikan dengan cara meminimalisir kelemahan tersebut atau lebih meningkatkan kekuatan yang telah dimiliki. 1) Mencari kerja sama atau mitra bisnis agar dapat mengembangkan usaha pada lokasi di tengah Kota yang lebih strategis. 2) Memberikan potongan harga pada seluruh program pendidikan yang disediakan OTC. 3) Lebih memperluas jaringan promosi iklan OTC Bali ke seluruh Bali bahkan diluar Bali sebagai usaha mencapai tujuan OTC. 4) Menambah jumlah tenaga pengajar sehingga tidak merangkap menjadi staff

### **Strategi ST**

Untuk mempertahankan posisi saat ini terhadap ancaman yang ada maka pihak pemerintah serta stakeholder harus bekerjasama dan meningkatkan kekuatan masing-masing terhadap ancaman-ancaman tersebut. 1) Meningkatkan kualitas tenaga kerja atau instruktur pada OTC Bali sehingga mampu menyesuaikan dengan perkembangan teknologi. 2) Meningkatkan kerjasama terhadap masyarakat setempat dan pemerintah serta pelaku industri pariwisata. 3) Mengembangkan hubungan baik dengan alumni atau lulusan OTC Bali. 4) Memperbaiki pelayanan dan menyederhanakan proses seleksi pelatihan. 5) Melakukan pemenuhan peralatan pendukung pembelajaran

### **Strategi WT**

Untuk mengurangi kelemahan dan ancaman yang ada, maka diperlukan beberapa strategi dalam mengatasi kelemahan yang dimiliki dan merubahnya menjadi suatu kekuatan baru untuk tetap berkembang dari suatu ancaman. 1) OTC Bali aktif dalam memonitor kegiatan yang dilakukan oleh perusahaan pesaing. 2) Perusahaan melakukan survey terhadap industri kapal pesiar dan hotel terkait karakteristik tenaga kerja yang diminta industri internasional. 3) Bekerja sama dengan Lembaga pelatihan/pihak ketiga. 4) Melakukan benchmark ke Lembaga pelatihan sejenis.



## **PENUTUP**

### **Simpulan**

Berdasarkan hasil analisis penelitian dan hasil pembahasan di atas, maka dapat ditarik beberapa kesimpulan yaitu, mekanisme pembelajaran atau pelatihan pada Lembaga Pelatihan Kerja (LPK) Overseas Training Center (OTC) Bali sudah berjalan dengan sangat baik sesuai standar dan profesionalisme di bidang pariwisata khususnya kapal pesiar dan perhotelan di tingkat internasional, serta basis dari pembelajaran di OTC Bali sudah berlandaskan pada SKKNI dan lebih dominan praktik ke industri daripada teori. Selanjutnya, terdapat tingkat kepuasan yang sangat tinggi dari peserta didik dan lulusan yang sudah mengikuti pembelajaran di Lembaga Pelatihan Kerja (LPK) Overseas Training Center (OTC) Bali. Berdasarkan hasil analisis SWOT, maka strategi yang tepat digunakan oleh Overseas Training Center (OTC) Bali adalah model strategi SO yaitu strategi yang menggunakan kekuatan (Strength) dan dengan memanfaatkan peluang (Opportunities) yang dimiliki pada industri yaitu melalui peningkatan keunggulan produk.

### **Saran**

Sehubungan dengan hasil dan pembahasan dalam penelitian ini, maka diharapkan pihak Overseas Training Center (OTC) Bali mampu untuk meningkatkan kekuatannya, serta mampu untuk mengatasi kelemahan yang dimiliki. Pihak Overseas Training Center (OTC) Bali juga harus mampu melihat dengan baik peluang-peluang yang ada dan mampu memaksimalkan peluang tersebut demi mencapai visi, misi, dan tujuannya. Overseas Training Center (OTC) Bali harus mampu mengatasi setiap ancaman dan permasalahan yang muncul, sehingga dengan antisipasi dan penanganan yang tepat dapat meminimalisir dampak dari ancaman tersebut. Adapun usulan pengembangan strategi yang dapat dilakukan oleh Overseas Training Center (OTC) Bali untuk dapat meningkatkan sistem penyelenggaraan pelatihannya sesuai dengan kompetensi Sumber Daya Manusia (SDM) yang diminta oleh industri Pariwisata Internasional yaitu, Meningkatkan keunggulan produk seperti meningkatkan kualitas tenaga pengajar, melakukan koordinasi intensif dengan instansi yang menerima tenaga kerja dari OTC, mengikuti event-event yang ada di SMA/SMK di Bali untuk memperkenalkan kelas dan program pelatihan yang ada di Overseas Training Center (OTC) Bali, memanfaatkan teknologi yang modern seperti Tiktok, Instagram sebagai media promosi pada LPK Overseas Training Center (OTC) Bali, dan selalu membekali tenaga pelatihan kompetensi yang terampil yang sesuai permintaan industri baik saat masih berada di OTC maupun setelah lulus dari OTC Bali.

## **DAFTAR PUSTAKA**

- Arda, I. B. N. (2019). Mencetak SDM Unggul di UPTD BLKIP Disnakeresdm Provinsi Bali. *Jurnal Bali Membangun Bali*, 2(3), 119–136. <https://doi.org/10.51172/jbmb.v2i3.18>
- Amri Marzali, *Antropologi dan Kebijakan Publik*, Kencana Prenada Media Group, Jakarta, 2012
- A.J., Muljadi, 2012, *Kepariwisata dan Perjalanan*, PT Raja Grafindo Persada, Jakarta
- Arifin Tahir, *Kebijakan Publik Dan Transparansi Penyelenggaraan Pemerintahan Daerah*, Pustaka Indonesia Press, 2011, Jakarta Pusat
- Arifian, F. D. (2019). Peran Lembaga Pencetak Tenaga Kependidikan (LPTK) dalam

- Mempersiapkan Generasi Emas Bangsa. *Jurnal Pendidikan Dan Kebudayaan Missio*, 11(1), 26–38. <https://unikastpaulus.ac.id/jurnal/index.php/jpkm/article/view/133>
- Betty Silfia Ayu Utami<sup>1</sup> & Abdullah Kafabih, Sektor Pariwisata Indonesia Di Tengah Pandemi Covid 19, *Jurnal Dinamika Ekonomi Pembangunan (JDEP)*, Vol, 4, No. 1, 2020, Universitas Pembangunan Nasional "Veteran" Jawa Timur, ISSN. 26142546
- Brigitte Lantaeda, S., Lengkong, F. D. J., & Ruru, J. M. (2017). Peran Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Dalam Penyusunan Rpjmd Kota Tomohon. *Jurnal Administrasi Publik (JAP)*, 04(48), 1–9.
- Departemen Pendidikan Nasional, *Kamus Besar Bahasa Indonesia Edisi Keempat*, (Jakarta: PT. Gramedia Pustaka Utama
- Fahmi, dkk, *HRD Syariah Teori dan Implementasi: Manajemen Sumber Daya Manusia Berbasis Syariah*, PT Gramedia Pustaka Utama, Jakarta, 2014
- Fandelli dikutip Asriandi, Ian. 2016. Strategi Pengembangan Obyek Wisata Air Terjun Bissapu Di Kabupaten Bantaeng, *Jurnal. Universitas Hasanuddin, Makassar*
- Gede, I. P., Yulendra, L., & Idrus, S. (2019). Model Peningkatan Kompetensi Sumber Daya Manusia Pekerja Pariwisata Di Kota Mataram. *Ejournal Binawakya*, 14(4), 2501–2512.
- H. Kodhyat. 1998. *Sejarah Pariwisata dan Perkembangannya di Indonesia*, Grasindo, Jakarta
- Iskandar, B. Y., & Wahid, B. M. T. (2018). Rencana Pengembangan SDM TIK di Indonesia Melalui Sertifikasi SKKNI Bidang Kominfo. *Puslitbang Sumber Daya, Perangkat, Dan Penyelenggaraan Pos Dan Informatika Badan Penelitian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kominfo*, 1(1), 1–103.
- Kirk dan Miller dalam Moleong, Lexy. 2002. *Metodologi Penelitian Kualitatif*. PT. remaja Rosdakarya, Bandung
- Malayu S.P. Hasibuan, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, PT Bumi Aksara, Jakarta, 2009
- Ma'ruf Abdullah, *Manajemen Bisnis Syariah*, Aswaja Pressindo, Yogyakarta, 2014
- M. Kadarisman, *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*, PT. Raja Grafindo Persada, Jakarta, 2013
- Nandi, N. (2018). Pariwisata Dan Pengembangan Sumberdaya Manusia. *Jurnal Geografi Gea*, 8(1), 33–42. <https://doi.org/10.17509/gea.v8i1.1689>
- Noviyanthi, N. N. P., Sadyana, I. W., & Adnyani, K. E. K. (2020). Profil Strategi Pembelajaran Kanji Di Kelas N4 Keperawatan LPK LPJ (Lembaga Pelatihan Bahasa Jepang) BALI. *Jurnal Pendidikan Bahasa Jepang Undiksha*, 6(2), 273. <https://doi.org/10.23887/jpbj.v6i2.26487>
- Nugroho SBM, Beberapa Masalah Dalam Pengembangan SektorPariwisata di Indonesia, *Jurnal Pariwisata*, Vol. 7 No. 2, 2020, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Bina Sarana Informatika, ISSN. 2355 6587
- Parma, I. P. G. (2018). Pariwisata Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia. *Jurnal Pariwisata*, 1(1), 33–51.
- Pratiwi, A. . M. (2020). Meningkatkan Sumber Daya Manusia Pariwisata Bali. *Jurnal Fakultas Pariwisata Universitas Udayana*, 1(1), 1–16.
- Ridwan, Mohamad. (2012), *Perencanaan dan Pengembangan Pariwisata*. PT. Sofmedia, Medan
- Setiawan, I. R. (2016). Pengembangan Sumber Daya Manusia di Bidang Pariwisata: Perspektif Potensi Wisata Daerah Berkembang. *Jurnal Penelitian Manajemen Terapan*, 1(1), 23–35.

<https://journal.stieken.ac.id/index.php/penataran/article/view/301>

Sri Pajriah, Peran Sumber Daya Manusia Dalam Pengembangan Pariwisata Budaya Di Kabupaten Ciamis, *Jurnal Artefak*, Vol. 5, No. 1, 2018, Prodi Sejarah, FKIP Universitas Galuh, ISSN. 2355-5726

Sufyarman. 2003. *Manajemen Pendidikan*, CV. Alfabeta, Bandung

Sugiyono, P. D. (2018). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, Dan R&D*. Cv Alfabeta.

Sun, J. (2019). Kebijakan Pemerintah Daerah Terhadap Kepariwisata Festival Tahunan Cap Go Meh Sebagai Upaya Pariwisata Berdasarkan Pasal 14 Ayat (1) Jo. Pasal 23 Undang-Undang Nomor 10 Tahun 2009 Tentang Kepariwisata Di Kota Singkawang. *Acta Universitatis Agriculturae et Silviculturae Mendelianae Brunensis*, 369(1), 1689–1699. <http://dx.doi.org/10.1016/j.jsames.2011.03.003><https://doi.org/10.1016/j.gr.2017.08.001><http://dx.doi.org/10.1016/j.precamres.2014.12.018><http://dx.doi.org/10.1016/j.precamres.2011.08.005><http://dx.doi.org/10.1080/00206814.2014.902757><http://dx.doi.org/10.1016/j.precamres.2011.08.005>

Syamsir, Torang, *Organisasi & Manajemen (Perilaku, Struktur, Budaya & Perubahan Organisasi)*, (Bandung: Alfabeta, 2014)

Wiwin, I Wayan. 2018. *Community Based Tourism Dalam Pengembangan Pariwisata Bali, Pariwisata Budaya: Jurnal Ilmiah Pariwisata, Agama dan Budaya*, Vol. 3, No. 1 Tahun 2018, Fakultas Dharma Duta, Universitas Hindu Negeri I Gusti Bagus Sugriwa Denpasar, ISSN. 2527-9734

**PENINGKATAN KUALITAS SUMBER DAYA MANUSIA (SDM) PARIWISATA MELALUI  
LEMBAGA PELATIHAN KERJA (LPK) OVERSEAS TRAINING CENTER (OTC) BALI**

Santi, I Wayan Eka Mahendra, Francisca Titing Koerniawaty

---