

STRATEGI PENINGKATAN KUALITAS PENDIDIKAN DAN PELATIHAN PERHOTELAN PADA LEMBAGA PENDIDIKAN DAN PELATIHAN KERJA NEPTUNE KEDIRI

KOESWORO
NIM : 10.1.10.064

Tujuan penelitian adalah 1) Untuk mengetahui faktor strategi internal dan external dalam kegiatan pendidikan dan pelatihan kerja perhotelan. 2) Untuk merancang strategi kegiatan pendidikan dan pelatihan perhotelan. 3) Untuk mengetahui kebutuhan pangsa kerja perhotelan.

Penelitian ini menggunakan metode deskriptif. Pendekatan yang digunakan adalah studi kasus. Teknik pengambilan data dengan wawancara, kuesioner, pengamatan dan dokumentasi, sedang teknik analisis data adalah analisis kualitatif.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa strategi yang perlu ditempuh adalah strategi SO yaitu : 1) Mengembangkan SDM lembaga, 2) Mengembangkan mutu lembaga, 3) Mengembangkan kelembagaan lembaga, dan 4) Mengembangkan kerjasama kemitraan dengan instansi terkait.

Abstract

The objectives of the research, were :1) To know of internal and external strategy factor in Hotel education and Training program 2) To design of hotel education and training Program strategy.

The research was done by description and case method. The data can get by interview, quisioner, observation, and documentation,. The data was analyzed qualitatively.

The research result showed there are SO Strategy such as : 1) To Improve the human recourse of the Hotel education and training program. 2) to improve the hotel education and training organization. 3) To improve the hotel education and training institusion, 4) to improve hotel education and training partnership.

PENDAHULUAN

Tidak dapat disangkal lagi, kita semua hidup dalam situasi dan kondisi yang terus berubah dan berkembang. Perubahan terjadi dalam aspek kehidupan, termasuk dalam diri pribadi, lembaga dan organisasi tempat kita bekerja. Pemberdayaan manusia merupakan proses peningkatan kualitas yang diarahkan untuk menghadapi tantangan dan peluang. Pemberdayaan tenaga kerja yang efektif dan terarah merupakan kunci peningkatan produktifitas organisasi, untuk itu diperlukan suatu pengaturan.

Untuk mendapatkan sumber daya manusia yang berkualitas dan

profesionalisme dalam bidang kerja pariwisata, khususnya perhotelan dan kapal pesiar, maka ada standarisasi untuk dapat di terima sebagai karyawan di Hotel, Restaurant, Kapal Pesiar baik di dalam maupun di luar negeri.

Berpijak dari alur pemikiran sebagaimana terurai diatas, penulis sangat tertarik untuk mengadakan kajian lebih dalam tentang strategi yang digunakan oleh Lembaga Pendidikan dan Pelatihan Perhotelan NEPTUNE Kediri dalam meningkatkan kualitas lembaga untuk mendapatkan peluang dan kesempatan kerja, dengan judul ” Strategi Peningkatan Kualitas Pendidikan dan Pelatihan Perhotelan Pada Lembaga Pendidikan dan

Pelatihan Kerja Neptune Kediri”. Berdasarkan latar belakang tersebut di atas, maka rumusan masalah adalah sebagai berikut :

1. Apa yang menjadi faktor strategi internal dan eksternal dalam penyelenggaraan pendidikan dan pelatihan pada Lembaga Pendidikan dan Pelatihan Kerja Neptune Kediri.
2. Bagaimana strategi Lembaga Pendidikan dan Pelatihan Kerja Neptune Kediri dalam meningkatkan kualitas pendidikan dan pelatihan.

KAJIAN TEORITIS

Strategi adalah pendekatan secara keseluruhan yang berkaitan dengan pelaksanaan gagasan, perencanaan dan eksekusi sebuah fasilitas dalam kurun waktu tertentu. Di dalam strategi yang baik terdapat tim koordinasi tim kerja, memiliki tema, mengidentifikasi faktor pendukung yang sesuai dengan prinsip-prinsip pelaksanaan gagasan secara rasional, efisien dalam pendanaan dan memiliki taktik untuk mencapai secara afektive. Strategi di bedakan dengan taktik, taktik memiliki ruang lingkup yang lebih sempit dan waktu yang lebih singkat.

Pengertian Hotel

Definisi Hotel, Hotel adalah suatu bentuk bangunan, lambang, perusahaan atau badan usaha akomodasi yang menyediakan pelayanan jasa penginapan, penyedia makanan dan minuman serta fasilitas jasa lainnya dimana semua pelayanan itu diperuntukkan bagi masyarakat umum, baik mereka yang bermalam di hotel tersebut ataupun mereka yang hanya menggunakan fasilitas tertentu yang dimiliki hotel itu. Pengertian hotel ini dapat disimpulkan dari beberapa definisi hotel seperti tersebut di bawah ini :

- a. Salah satu jenis akomodasi yang mempergunakan sebagian atau keseluruhan bagian untuk jasa pelayanan penginapan, penyedia makanan dan minuman serta jasa lainnya bagi masyarakat umum yang dikelola secara komersil (Keputusan Menteri Parpostel no Km 94/HK103/MPPT 1987).
- b. Bangunan yang dikelola secara komersil dengan memberikan fasilitas penginapan untuk masyarakat umum dengan fasilitas sebagai berikut:
 - 1) Jasa penginapan
 - 2) Pelayanan makanan dan minuman
 - 3) Pelayanan barang bawaan
 - 4) Pencucian pakaian
 - 5) Penggunaan fasilitas perabot dan hiasan-hiasan yang ada di dalamnya.(Endar Sri,1996:8)
- c. Sarana tempat tinggal umum untuk wisatawan dengan memberikan pelayanan jasa kamar, penyedia makanan dan minuman serta akomodasi dengan syarat pembayaran (Lawson, 1976:27)

Karakteristik Hotel

Perbedaan antara hotel dengan industri lainnya adalah :

- a. Industri Hotel tergolong industri yang padat modal serta padat karya yang artinya dalam pengelolaannya memerlukan modal usaha yang besar dengan tenaga pekerja yang banyak pula.
- b. Dipengaruhi oleh keadaan dan perubahan yang terjadi pada sektor ekonomi, politik, sosial, budaya, dan keamanan dimana hotel tersebut berada.
- c. Menghasilkan dan memasarkan produknya bersamaan dengan tempat dimana jasa pelayanannya dihasilkan.
- d. Beroperasi selama 24 jam sehari, tanpa adanya hari libur dalam

- pelayanan jasa terhadap pelanggan hotel dan masyarakat pada umumnya.
- e. Memperlakukan pelanggan seperti raja selain juga memperlakukan pelanggan sebagai patner dalam usaha karena jasa pelayanan hotel sangat tergantung pada banyaknya pelanggan yang menggunakan fasilitas hotel tersebut.

Jenis Hotel

Penentuan jenis hotel tidak terlepas dari kebutuhan pelanggan dan ciri atau sifat khas yang dimiliki wisatawan (Tarmoezi, 2000) : 5) Berdasarkan hal tersebut, dapat dilihat dari lokasi dimana hotel tersebut dibangun, sehingga dikelompokkan menjadi:

a. City Hotel

Hotel yang berlokasi di perkotaan, biasanya diperuntukkan bagi masyarakat yang bermaksud untuk tinggal sementara (dalam jangka waktu pendek). City Hotel disebut juga sebagai transit hotel karena biasanya dihuni oleh para pelaku bisnis yang memanfaatkan fasilitas dan pelayanan bisnis yang disediakan oleh hotel tersebut.

b. Residential Hotel

Hotel yang berlokasi di daerah pinggiran kota besar yang jauh dari keramaian kota, tetapi mudah mencapai tempat-tempat kegiatan usaha. Hotel ini berlokasi di daerah-daerah tenang, terutama karena diperuntukkan bagi masyarakat yang ingin tinggal dalam jangka waktu lama. Dengan sendirinya hotel ini diperlengkapi dengan fasilitas tempat tinggal yang lengkap untuk seluruh anggota keluarga.

c. Resort Hotel

Hotel yang berlokasi di daerah pengunungan (mountain hotel) atau di tepi pantai (beach hotel), di tepi danau atau di tepi aliran sungai. Hotel seperti ini terutama diperuntukkan bagi keluarga yang ingin beristirahat pada hari-hari libur atau bagi mereka yang ingin berekreasi.

d. Motel (Motor Hotel)

Hotel yang berlokasi di pinggiran atau di sepanjang jalan raya yang menghubungkan satu kota dengan kota besar lainnya, atau di pinggiran jalan raya dekat dengan pintu gerbang atau batas kota besar. Hotel ini diperuntukkan sebagai tempat istirahat sementara bagi mereka yang melakukan perjalanan dengan menggunakan kendaraan umum atau mobil sendiri. Oleh karena itu hotel ini menyediakan fasilitas garasi untuk mobil.

Segi Jumlah Kamar Hotel

Menurut Tarmoezi (Tarmoezi,2000:3), dari banyaknya kamar yang disediakan, hotel dapat dibedakan menjadi :

a. Small Hotel

Jumlah kamar yang tersedia maksimal sebanyak 28 kamar.

b. Medium Hotel

Jumlah kamar yang disediakan antara 28- 299 kamar.

c. Large Hotel

Jumlah kamar yang disediakan sebanyak lebih dari 300 kamar.

Klasifikasi Hotel

Menurut keputusan direktorat Jendral Pariwisata, Pos dan Telekomunikasi no 22/U/VI/1978 tanggal 12 Juni 1978 (Endar Sri, 1996 : 9), klasifikasi hotel dibedakan dengan menggunakan simbol bintang antara 1-5. Semakin banyak bintang yang dimiliki suatu hotel, semakin berkualitas hotel

tersebut. Penilaian dilakukan selama 3 tahun sekali dengan tatacara serta penetapannya dilakukan oleh Direktorat Jendral Pariwisata.

Pengertian Kapal Pesiar atau Hotel terapung.

Kapal Pesiar (Cruise Ship atau Cruise Liner) adalah kapal penumpang dipakai untuk pelayaran pesiar. Penumpang menaiki kapal pesiar untuk menikmati waktu yang dihabiskan di atas kapal yang dilengkapi fasilitas penginapan dan perlengkapan bagaikan Hotel berbintang. Setiap kapal memiliki rute yang selalu kembali ke pelabuhan asal keberangkatan. Lama pelayaran pesiar bisa berbeda- beda, mulai dari beberapa hari sampai sekitar tiga bulan kembali ke pelabuhan asal pemberangkatan.

PENDIDIKAN NON FORMAL

Terdapat beberapa jenis lembaga pendidikan yang menyediakan layanan pendidikan non-formal di Indonesia, yaitu:

- a. **Balai Pengembangan Pendidikan Luar Sekolah dan Pemuda (BP-PLSP)**
- b. **Balai Pengembangan Kegiatan Belajar (BPKB)**
- c. **Sanggar Kegiatan Belajar (SKB)**
- d. **Pusat Kegiatan Belajar Masyarakat (PKBM)**
- e. **Lembaga PNF**

Pengertian Pendidikan dan Pelatihan

Pendidikan dan Pelatihan adalah proses belajar yang dirancang untuk mengubah kompetensi kemampuan kerja seseorang sehingga peserta dapat berprestasi atau dapat mengerjakan pekerjaan dengan baik dan profesional. Simamora (1997) menyatakan bahwa pendidikan dianggap lebih luas lingkupnya. Biasanya pendidikan

dianggap sebagai pendidikan formal sekolah, akademi perguruan tinggi, sedangkan pelatihan lebih berorientasi kejuruan (vicalional oriented) dan berlangsung di dalam lingkungan organisasi.

Pelatihan biasanya lebih mempunyai tujuan segera dibandingkan pendidikan. Ciri-ciri pokok pendidikan dan pelatihan khususnya di bidang tenaga perhotelan adalah sebagai berikut:

- (1) Merupakan suatu proses belajar
- (2) Pokok perhatian adalah manusia yaitu peserta itu sendiri.
- (3) Bertujuan mengubah perilaku seseorang atau peserta baik pengetahuan, sikap maupun keterampilan.
- (4) Diselenggarakan bagi mereka yang ingin mempunyai ketrampilan kerja atau dipersiapkan untuk bekerja.
- (5) Berisi hal-hal yang dibutuhkan oleh seseorang untuk meningkatkan kompetensi kerjanya.
- (6) Dengan pendidikan dan pelatihan prestasi kerja seseorang dalam posisi jabatannya akan menjadi lebih baik.

Kondisi dimana seorang memerlukan pendidikan dan pelatihan perhotelan dan kapal pesiar.

Ada empat kondisi :

- (1) Bila seseorang atau peserta belum mengetahui tentang dunia pariwisata, khususnya perhotelan dan kapal pesiar.
- (2) Bila seseorang atau peserta belum mengetahui peluang dan kesempatan kerja.
- (3) Bila seseorang atau peserta belum mempunyai ketrampilan kerja.
- (4) Bila seseorang ditempatkan dalam suatu tugas pekerjaan baru yang memerlukan pengetahuan sikap dan ketrampilan yang baru.

Empat kondisi tersebut di atas dikatakan bahwa seseorang memerlukan pendidikan dan pelatihan.

Jamal Ma'mur Asmani (2009 : 39) Menjelaskan orang yang sukses adalah yang mampu mengubah tantangan menjadi peluang meraih sukses. Dan langkah efektif memajukan pendidikan diantaranya :

(1) Mengembangkan Perpustakaan. Sebagai jantung pendidikan, perpustakaan harus mendapat perhatian utama.

(2) Membiasakan Bahasa Asing

Bahasa memegang peranan sangat vital dalam kehidupan sosial manusia. Para ahli memetakan fungsi bahasa dalam kehidupan bermasyarakat menjadi beberapa poin yaitu :

- 1) Alat untuk berkomunikasi dengan sesama manusia.
- 2) Alat untuk bekerjasama dengan sesama manusia (bersosialisasi)
- 3) Alat untuk mengidentifikasi (aktualisasi) diri.
- 4) Alat untuk rekayasa sosial.

Hidup di era globalisasi sekarang ini membutuhkan kemampuan berkomunikasi di lintas benua. Maka penguasaan bahasa asing itu perlu karena materi-materi keilmuan berbobot banyak ditulis dalam bahasa Inggris dan bahasa Arab khususnya. Barang siapa tidak menguasai dua bahasa tersebut, maka secara tidak langsung akan terisolasi dari kehidupan modern bercirikan interaksi global secara dinamis diatas benua.

(3) Mengembangkan Kualitas Guru
Salah satu aktor penting pendidikan adalah guru.

(4) Melengkapi Sarana Prasarana
Melengkapi sarana prasarana kunci keberhasilan pendidikan.

(5) Memacu Kreativitas
Kreativitas sangat penting ditumbuh kembangkan dalam kultur pendidikan di negeri ini.

(6) Memantapkan Manajemen dan Kepemimpinan Profesional Semua ide profesi di atas sangat tergantung pada manajemen dan kepemimpinan lembaga pendidikan dari pusat hingga daerah.

Sebab otoritas kebijakan dan implementasinya ada pada mereka, mulai dari Menteri Pendidikan, Direktur Jendral, Manajer lapangan, Kapala Sekolah dan Wali Kelas harus berjalan seiring saling melengkapi dan menyempurnakan satu dengan yang lain.

Dua unsur yang tidak bisa dipisahkan, maka manajemen yang baik harus diaplikasikan oleh seorang pemimpin yang baik, dan pemimpin yang baik membutuhkan manajemen yang baik. Dua hal ini saling melengkapi secara sinergis , tidak bisa dipisah-pisahkan.

KERANGKA PIKIR

Memperhatikan uraian-uraian yang terdahulu. Dalam hal ini perlu adanya analisis lingkungan Lembaga Pendidikan dan Pelatihan, analisis Internal (SW), analisis Eksternal (OT). Kerangka pikir ini dipergunakan dalam konsepsi berdasarkan kajian teori sebagai berikut :

kepada pihak yang berminat, baik perusahaan keuangan maupun non keuangan.

METODE PENELITIAN

Jenis Penelitian

Sesuai dengan tujuan, obyek prosedur dan waktu yang tersedia maka dalam penelitian ini digunakan metode penelitian diskriptif (descriptive

research) yakni penelitian yang dimaksudkan untuk eksplorasi dan klarifikasi mengenai fenomena, atau kenyataan sosial. Sedangkan pendekatan yang digunakan adalah studi kasus, yakni pendekatan penelitian yang penelaahannya diarahkan kepada satu kasus secara intensif, mendalam dan memadai serta komprehensif.

Teknik Pengambilan Sampel

Populasi adalah jumlah keseluruhan dari obyek yang diteliti, sedangkan sampel adalah bagian yang menjadi obyek yang sesungguhnya dari penelitian tersebut (Soestra dan Aryad, 1995). Yang menjadi populasi dalam hal ini adalah semua peserta didik di lembaga Neptune yang berjumlah 42 peserta.

Agar data yang diperoleh dapat diambil kesimpulan berupa generalisasi, maka sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah 30% dari populasi yaitu 13 orang. Pengambilan ini sudah sesuai yang ditetapkan oleh Mantri dan Kastro (dalam masa ,1989), dimana sampel yang digunakan tidak boleh kurang dari 10%.

Teknik Analisis Data

Adapun dalam penelitian ini metode analisis yang digunakan adalah analisis kualitatif dalam menganalisis data. Dengan demikian laporan hasil ini akan disajikan berupa uraian-uraian yang disusun secara sistematis.

Check List Variabel Pengamatan Kondisi Lingkungan di Lembaga Neptune Perhotelan dan Kapal Pesiar

Untuk menjawab permasalahan yang telah disampaikan pada sub bab sebelumnya, maka menurut Rangkuli F (1997) data empiric yang ada perlu dianalisis secara diskriptif kualitatif dengan menggunakan alat bantu, alat analisis yaitu analisis SWOT. Kemudian dilanjutkan dengan Internal

Factor Analysis Summary (IFAS) dan External Factor Analysis Summary (EFAS). Dari analisis lingkungan eksternal dapat dirumuskan sebagai kemungkinan alternatif strategi, yaitu :

- (1) Strategi SO adalah strategi yang menggunakan kekuatan untuk memanfaatkan peluang.
- (2) Strategi WO adalah strategi yang meminimalkan kelemahan untuk memanfaatkan peluang.
- (3) Strategi ST adalah strategi yang menggunakan kekuatan untuk mengatasi ancaman.
- (4) Strategi WT adalah strategi yang meminimalkan kelemahan dan menghindari ancaman.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Lembaga Pendidikan dan Pelatihan Hotel dan Kapal Pesiar Neptune, mulai berdiri 1 Januari 2007 dan telah mendapat izin dari Diknas P & K pada tahun 2008. Izin Dinas Pendidikan : No. 503/0008/419.42/2008, Izin DISNAKER : 563/341/419.50/2011, NILEK Neptune : 05203.4.1.0020.42/99.

Misi/Tujuan/Sasaran

Seiring dengan berkembangnya sector Hospitality Industry, khususnya Pariwisata dan Perhotelan di Tanah Air dan Luar Negeri, tentunya banyak peluang mendapatkan kesempatan kerja dan gaji yang memadai. Untuk mencapai peluang tersebut dibutuhkan tenaga yang trampil dan siap pakai.

Instruktur/Tentor

NEPTUNE The International Hotel and Cruise Ship Apprenticeship Program dikelola dan bimbing sepenuhnya oleh Hoteliers berbintang dan Crew Kapal Pesiar yang berpengalaman dalam dan luar negeri.

Analisis SWOT

Dalam upaya melakukan langkah-langkah strategi peningkatan kualitas pendidikan dan latihan kerja diperlukan data yang bisa mendukung untuk mengambil keputusan yang tepat. Sehingga setiap pelaksanaan program kegiatan pendidikan dan latihan kerja yang bertujuan untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia lembaga mampu memenuhi target yang diharapkan.

Faktor internal termasuk di dalamnya adalah kekuatan dan kelemahan, sedangkan faktor eksternal adalah peluang dan ancaman.

Analisis Internal Factor Analysis Summary (IFAS)

Kekuatan (Strength)

1. Tersedianya tenaga pengajar/Tentor/Instruktur praktisi yang berpengalaman.
2. Tersedianya sarana dan prasarana pendukung.
3. Banyaknya kemitraan atau dengan instansi terkait.
4. Gedung milik sendiri.
5. Lokasi mudah dijangkau dengan akses transportasi.
6. Digunakan kurikulum lokal (sendiri).
7. Program kegiatan yang efektif dan efisien.
8. Pelayanan yang prima.

Kelemahan (Weaknesses)

1. Lokasi ada di perkampungan
2. Area parkir kurang luas.
3. Relatif besarnya biaya operasional pendidikan dan pelatihan dalam 1 tahun.

Analisis External factor Analysis Summary (EFAS)

Peluang (Opportunity)

1. Di Jawa Timur jumlah peminat kerja di Luar Negeri cukup besar.
2. Terus bertambahnya investor untuk berinvestasi di bisnis Akomodasi, Hotel dan Kapal Pesiar.

3. Banyak dibutuhkan tenaga kerja untuk Hotel dan Kapal Pesiar di Luar Negeri.

Ancaman (Threats)

1. Bermunculan lembaga-lembaga pendidikan dan pelatihan Hotel beserta jenis lembaga lainnya.
2. Adanya perekrutan tenaga kerja lewat osorsing atau agent dengan sistem kontrak di Hotel maupun Kapal Pesiar
3. Adanya opini/pendapat masyarakat yang masih tabu untuk bekerja di Hotel dan Kapal Pesiar.

Dari analisis Internal Factor Analysis Summary dan External Factor Analysis summary tersebut di atas dapat dijelaskan sebagai berikut:

Kekuatan (Strenght)

1. Tersedianya tenaga pengajar/Tentor/Instruktur dari praktisi yang berpengalaman. Lembaga Pendidikan dan Pelatihan Neptune Kediri, Peserta didik dibimbing oleh tenaga praktisi yang berpengalaman bekerja di Kapal Pasiar dan Hotelier bertaraf Internasional. Dan berpengalaman minimal menjadi Instruktur selama 3 tahun, dan mereka berpengalaman di bidang Food and Beverage Service, House Keeping, Front Office, Main Course Food Product, Dissert Food Product, Beverage Product, English, Entrepreneurship, Cruise Ship Knowledge.
2. Tersedianya sarana dan prasarana pendukung.

Sarana dan prasarana tersebut antara lain.

- a. Ruang kelas AC sebanyak 2 kelas, kapasitas masing-masing 22 peserta didik.
- b. Aula 1 (satu) buah.
- c. LCD Proyektor.
- d. Perpustakaan.
- e. Tempat Praktek F & B Service

- f. Tempat Praktek memasak (Kitchen)
 - g. Tempat Praktek House Keeping.
 - h. Free Hot Spot.
 - i. Concling Room
 - j. Front Office Counter
 - k. Lobby Lounge
 - l. Kantin
 - m. Parking area
 - n. Resting Room
 - o. Women and Men's Room
 - p. Praying Room
3. Banyaknya kemitraan dengan instansi terkait.
- Kemitraan untuk tenaga harian (dealy worker) di Restaurant dan Hotel di Kediri.
 - Kemitraan untuk training peserta didik di Hotel dalam negeri.
 - Kemitraan untuk training di Hotel dan Restaurant di luar negeri, seperti: Singapore, Malaysia dan Brunai.
 - Kemitraan dengan Instansi, Agent pengerah tenaga osorsing untuk Hotel dan Restaurant di Surabaya dan Semarang.
 - Kemitraan dengan Agent Rekrutmen ABK di Kapal Pesiar Luar Negeri.
 - Kemudahan pengurusan dokumen calon tenaga kerja di Instansi Imigrasi dan Dinas Perhubungan. Document yang dibutuhkan medical, passport, buku pelaut, BST (Basic Safety Training)
4. Gedung milik sendiri.
- Gedung milik sendiri artinya Lembaga mempunyai aset property, dengan gedung sendiri lembaga tidak memikirkan biaya operasional untuk sewa gedung, sehingga lembaga nyaman dan leluasa menggunakan semaksimal mungkin, dengan ukuran tanah 500 m².
- Dengan sebidang tanah 500 m² dapat dibuat lay out untuk tempat Parkir, Kantin, Ruang tunggu, Kantor Direktur, Front Office, Ruang Pertemuan, Ruang

Conseling, Ruang baca (Perpustakaan Mini), 2 Toilet, 2 kelas dengan kapasitas 25 peserta, Ruang dapur untuk memasak, Restaurant untuk praktek service, 1 kamar untuk praktek House Keeping, Coridor untuk akses jalan keluar masuk, 2 taman untuk beristirahat sambil memanfaatkan fasilitas Free Hot Spot.

5. Lokasi mudah dijangkau dengan akses transportasi.
Terletak di Jl. KH. Hasyim Syari No. 49, Banjarmlati Kec. Mojoroto, Kota Kediri. Lokasi jaraknya ± 200 m dari jalan raya kelas 1.
6. Digunakan kurikulum lokal (sendiri).
Tentor bersama-sama membuat silabus, bahan diperoleh dari pengalaman bekerja dan didukung referensi-referensi.
7. Program kegiatan yang efektif dan efisien.
Lama belajar 1 (satu) tahun. 6 (enam) bulan teori dan 6 bulan praktek atau magang di Hotel berbintang bertaraf internasional. 6 bulan teori sudah mencakup etitude, moral, disiplin, penampilan, keramahaman, pengetahuan dan ketrampilan Hotel dan Kapal Pesiar, kewirausahaan, job training/magang 6 (enam) bulan di Hotel.
8. Pelayanan yang prima.
Pelayanan (Costumer Service) diutamakan, dan keramah tamahan kepada semua tamu, pelayanan kepada peserta didik mulai pendaftaran, belajar dan mencarikan peluang kerja diutamakan (Student Service is our Priority).

Kelemahan (Weaknesses)

1. Lokasi ada di perkampungan.
Lokasi di perkampungan sulit untuk mengembangkan atau memperluas area gedung pendidikan dan pelatihan, karena semakin banyak kegiatan dan banyak tamu yang

datang, maka perlu sekali perluasan property.

2. Area parkir kurang luas.
Area parkir hanya bisa menampung 20 sepeda motor, dan untuk mobil hanya 3 sehingga jika ada tambahan transport (kendaraan) yang parkir lagi harus diletakkan di luar area parkir, ini membuat kurang nyaman.
3. Relatif besarnya biaya operasional pendidikan dan pelatihan dalam 1 tahun.
Biaya operasional relative besar untuk menjadikan peserta menjadi siap pakai dan tenaga professional dalam satu tahun.

Peluang (Opportunity)

1. Di Jawa Timur jumlah peminat kerja di Luar Negeri cukup besar.
Kota-kota yang banyak peminat ke luar negeri adalah kota Ponorogo, Ngawi, Madiun, Kabupaten Magetan, Kabupaten Caruban, Kabupaten Tulungagung, Kabupaten Trenggalek, Kota Blitar, Kab. Nganjuk.
2. Terus bertambahnya investor untuk berinvestasi di bisnis Akomodasi, Hotel dan Kapal Pesiar, baik dalam negeri maupun luar negeri, sehingga peluang untuk mendapatkan pekerjaan sangat luas
3. Banyak dibutuhkan tenaga kerja untuk Hotel dan Kapal Pesiar di Luar Negeri. Tenaga Indonesia sangat dibutuhkan untuk hotel di negara seperti Singapore, Malaysia, Brunai, Qatar. Untuk Kapal Pesiar di Amerika dan Eropa.

Ancaman (Threatmen)

1. Bermunculan lembaga-lembaga pendidikan dan pelatihan Hotel maupun lembaga di bidang lainnya Di kota Kediri banyak bermunculan lembaga-lembaga pelatihan, seperti

Perawat, Bidan, Kantor dan Administrasi, Akuntansi, Komputer, Hotel. Dengan demikian pangsa pasar akan bersaing dengan ketat.

2. Adanya perekrutan tenaga kerja lewat osorsing atau agent dengan sistem kontrak di Hotel maupun Kapal Pesiar.

Bagi Hotel hal ini sangat menguntungkan, tetapi di sisi lain bagi karyawan hotel akan menjadi beban, kalau kontraknya habis.

3. Adanya opini/pendapat masyarakat yang masih tabu untuk bekerja di Hotel dan Kapal Pesiar.

Hasil Analisis SWOT

Sebagaimana penulis kemukakan pada bab sebelumnya, bahwa dalam pembahasan hasil penelitian dan sesuai dengan tujuan penelitian ini, penulis menggunakan pendekatan teori SWOT Analisis, yaitu Strengths (kekuatan), Weakness (kelemahan), Opportunities (Peluang) dan Threats (ancaman).

Analisis SWOT ini untuk mengidentifikasi dan menganalisis faktor-faktor strategi eksternal dalam kerangka peluang dan ancaman serta untuk menentukan alternative strategi peningkatan kualitas Pendidikan dan Pelatihan Perhotelan dan Kapal Pesiar.

Adapun pembahasan analisis data hasil penelitian SWOT analisis sebagai berikut :

- a. Menentukan faktor strategi yang menjadi kekuatan dan kelemahan kelemahan internal dan ancaman eksternal.
- b. Nilai bobot pada masing-masing faktor dengan skala nilai dari 1.0 (paling penting) sampai 0.0 (tidak penting), berdasarkan pengaruh faktor terhadap upaya peningkatan pendidikan dan pelatihan hotel.

- c. Penentuan nilai rating untuk masing-masing faktor dengan skala mulai dari satu (poor) berdasarkan pengaruh faktor-faktor terhadap upaya peningkatan kualitas pendidikan dan pelatihan hotel. Variabel yang bersifat positif adalah variabel kekuatan, nilai mulai dari satu (cukup) sampai empat (sangat baik), sedangkan variabel yang

bersifat negatif adalah variabel kelemahan nilainya kebalikan dari satu (cukup) sampai empat (sangat baik) sedangkan variabel yang bersifat negatif adalah variabel kelemahan, nilainya dari variabel kekuatan :

Hasil analisis Internal Factor Analysis Summary (IFAS) sebagai berikut.

Tabel 9. Internal Factor Analysis Summary (IFAS).

No.	Faktor-Faktor Strategi Internal	Bobot	Rating	Nilai/Skor
	<i>Strengths (S)</i>			
1.	Tersedia tenaga pengajar/Tentor/Instruktur/Pra-ktisi yang berpengalaman.	0,1	2	0,2
2.	Tersedianya sarana dan prasarana pendukung	0,1	3	0,3
3.	Banyaknya kemitraan dengan instansi terkait.	0,1	3	0,3
4.	Gedung milik sendiri.	0,1	3	0,3
5.	Lokasi mudah dijangkau dengan akses transportasi.	0,1	2	0,2
6.	Digunakan kurikulum lokal (sendiri).	0,1	2	0,2
7.	Program kegiatan yang efektif dan efisien.	0,1	3	0,3
8.	Pelayanan yang prima.	0,1	3	0,3
Sub Total		0,8		2,1
	<i>Weakness (W)</i>			
1.	Lokasi ada di perkampungan.	0,05	1	0,05
2.	Area parkir kurang luas.	0,05	2	0,1
3.	Relatif besarnya biaya operasional pendidikan dan pelatihan dalam 1 tahun.	0,1	3	0,3
Sub Total		0,2		0,45
Total		1,00		2,55

Dari tabel diatas yang merupakan analisis faktor internal, menunjukkan pada posisi kekuatan memiliki skor 2,1 sedangkan kelemahan memiliki skor 0.45.

Data skor di atas menunjukkan bahwa untuk analisis posisi kekuatan yang menunjukkan skor 2,1. Ini berarti untuk strategi peningkatan kualitas pendidikan dan pelatihan mempunyai cukup kekuatan untuk ditingkatkan dari kelemahan yang memiliki skor 0,45

Dari data tersebut di atas bisa digunakan sebagai sebuah acuan untuk mengembangkan langkah-

langkah strategi dalam peningkatan kualitas pendidikan dan pelatihan. Hal ini karena dengan beberapa kekuatan yang sudah teridentifikasi tersebut memiliki faktor sangat penting untuk diperlihatkan dan untuk meminimalkan kelemahan yang selama ini ada.

Sama halnya pada IFAS, maka untuk faktor-faktor strategi eksternal (EFAS) juga dilakukan identifikasi yang hasilnya pada tabel 10 sebagai berikut.

Tabel 10. External Factor Analysis Summary

No.	Faktor-faktor Strategi Eksternal	Bobot	Rating	Nilai/Skor
<i>Opportunities (O)</i>				
1.	Di Jawa Timur jumlah masyarakat peminat kerja di Luar Negeri cukup besar.	0,2	4	0,8
2.	Terus bertambahnya investor untuk berinvestasi di bisnis Akomodasi, Hotel dan Kapal Pesiar.	0,2	3	0,6
3.	Banyak dibutuhkan tenaga kerja untuk Hotel dan Kapal Pesiar di Luar Negeri.	0,3	3	0,9
Sub Total		0,7		2,3
<i>Threats (T)</i>				
1.	Bermunculan lembaga-lembaga pendidikan dan pelatihan Hotel dan lembaga lainnya.	0,1	3	0,3
2.	Adanya perekrutan tenaga kerja lewat osorsing, dengan sistem kontrak di Hotel.	0,1	3	0,3
3.	Adanya opini/pendapat masyarakat yang masih tabu untuk bekerja di Hotel dan Kapal Pesiar.	0,1	3	0,3
Sub Total		0,3		0,9
Total		1,0		3,2

Dari analisis tabel di atas menunjukkan bahwa faktor peluang mendapatkan skor 2,3. Kemudian untuk faktor ancaman mendapat skor 0,9. Melihat hasil analisis ini berarti dalam upaya strategi peningkatan kualitas pendidikan dan pelatihan masih memiliki peluang, mengingat ancaman mempunyai nilai lebih kecil dari peluang.

Identifikasi peluang yang ada tersebut merupakan salah satu faktor

keberhasilan pelaksanaan pendidikan dan pelatihan.

Selanjutnya dengan telah tersusunnya matrik IFAS dan EFAS tersebut dapat menghasilkan nilai/skor pada masing-masing 92arker internal dan eksternal sebagai berikut :

- Faktor kekuatan dengan skor 2,1
- Faktor kelemahan dengan skor 0,45
- Faktor peluang dengan skor 2,3
- Faktor ancaman dengan skor 0,9

Dengan nilai faktor-faktor tersebut dapat digambarkan dalam rumusan analisis SWOT.

Tabel 11. Matrik IFAS dan EFAS

IFAS EFAS	Strengths (S)	Weaknesses (W)
Opportunities	Strategi SO $2,1 + 2,3 = 4,4$	Strategi WO $0,45 + 2,3 = 2,75$
Threats	Strategi ST $2,1 + 0,9 = 3$	Strategi WT $0,45 + 0,9 = 1,35$

Matrik SWOT

Dari analisis matrik IFAS dan EFAS didukung SWOT untuk menganalisis rumusan strategis, baik

strategi SO, WO, ST dan WT, seperti pada Tabel berikut

Tabel 12. Matrik IFAS, EFAS

IFAS Strength (S)		Weaknesses (W)
	<ul style="list-style-type: none"> - Tersedianya tenaga pengajar/Tentor/Instruktur dari praktisi yang berpengalaman. - Tersedianya sarana dan prasarana pendukung - Banyaknya kemitraan dengan instansi terkait. - Gedung milik sendiri. - Lokasi mudah dijangkau dengan akses transportasi. - Digunakan kurikulum lokal (sendiri). - Program kegiatan yang efektif dan efisien. - Pelayanan yang prima. 	<ul style="list-style-type: none"> - Lokasi ada di perkampungan. - Area parkir kurang luas. - Relatif besarnya biaya operasional pendidikan dan pelatihan dalam 1 tahun.
EFAS		
Opportunities (O)	Strategi SO	Strategi WO
<ul style="list-style-type: none"> - Di Jawa Timur jumlah peminat kerja di Luar Negeri cukup besar. - Terus bertambahnya investor untuk berinvestasi di bisnis Akomodasi, Hotel dan Kapal Pesiar. - Banyak dibutuhkan tenaga kerja untuk Hotel dan Kapal Pesiar di Luar Negeri. 	<ul style="list-style-type: none"> - Mengembangkan mutu Instruktur. - Mengembangkan mutu program mengembangkan kemitraan. - Meningkatkan pelayanan Prima. - Mengembangkan kelembagaan pendidikan dan pelatihan 	<ul style="list-style-type: none"> - Mengembangkan lokasi di tempat lain yang strategis. - Meningkatkan mutu pelayanan prima.
Threats (T)	Strategi ST	Strategi WT
<ul style="list-style-type: none"> - Bermunculan lembaga-lembaga pendidikan dan pelatihan Hotel lainnya. - Adanya perekrutan tenaga kerja lewat osoring, agent dengan sistem kontrak di Hotel dan Kapal Pesiar - Adanya opini/pendapat masyarakat yang masih tabu untuk bekerja di Hotel dan Kapal Pesiar. 	<ul style="list-style-type: none"> - Meningkatkan kualitas program pendidikan dan pelatihan. - Meningkatkan mutu pelayanan prima. - Mensosialisasikan prospek belajar di Lembaga Pendidikan dan Pelatihan Hotel dan Kapal Pesiar. 	<ul style="list-style-type: none"> - Mengembangkan di lokasi lembaga baru yang strategis dan luas. - Meningkatkan pelayanan prima. - Mengembangkan kemitraan.

- Berdasarkan matrik pilihan strategi yang dominan, strategi yang digunakan adalah Strategi SO yang mempunyai skor tertinggi 4,4. Strategi ini diambil atas dasar hasil dan analisis matrik SWOT yang menggunakan kekuatan internal untuk memanfaatkan peluang-peluang eksternal. Caranya :
- a. Mengembangkan mutu Instruktur.
 - b. Mengembangkan mutu program pelatihan.
 - c. Menembangkan kelembagaan Lembaga Pendidikan dan Pelatihan Hotel dan Kapal Pesiar.
 - d. Mengembangkan kerjasama kemitraan.

- e. Mengembangkan pelayanan yang prima.

Tabel 13. Strategi mengembangkan mutu SDM di Lembaga.

No.	Rencana Kegiatan	Out Put	Indikator
1.	Mengembangkan mutu tenaga	Instruktur yang professional.	<ul style="list-style-type: none"> a) Mempunyai program kerja. b) Mempunyai program pengembangan SDM. c) Mempunyai program pengembangan sarana dan prasarana. d) Mempunyai pengalaman bekerja di Hotel dan Kapal Pesiar. e) Mempunyai kemampuan mengembangkan kurikulum.
2.	Mengembangkan tenaga struktural (Administrasi dan teknis)	Tenaga struktural yang produktif.	<ul style="list-style-type: none"> a) Memahami fungsi dan tugasnya. b) Mempunyai program kerja. c) Melaksanakan fungsi dan tugasnya. d) Mentaati peraturan yang berlaku. e) Aktif mengembangkan kemampuan kerja. f) Menjalin hubungan kerja dengan baik antara staff. g) Berkomunikasi dengan baik antara Pimpinan, Staff, Tentor dan Peserta didik.

Tabel 14. Strategi mengembangkan penyelenggaraan Program Pendidikan dan Pelatihan.

No.	Rencana Kegiatan	Out Put	Indikator
1.	Melakukan identifikasi kebutuhan pendidikan dan pelatihan.	Tersusunnya matrik I (IKL) dan matrik II (kurikulum).	<ul style="list-style-type: none"> a) Prioritas kebutuhan pendidikan dan pelatihan mengacu pada percepatan program kegiatannya. b) Rincian materi yang sesuai dengan kebutuhan sasaran. c) Pembagian waktu/metode belajar.
2.	Menyusun materi latihan.	Tersusunnya elemen ketrampilan modul, EK dan Hand out.	Jumlah elemen ketrampilan, EK, Modul dan Hand out sesuai kebutuhan pelatihan yang dibuat oleh Instruktur yang bersangkutan.
3.	Menyusun panduan latihan.	Tersusunnya panduan program latihan secara lengkap.	Panduan pelatihan yang disusun tim lembaga yang sesuai dengan pedoman yang memuat latar belakang, tujuan, sasaran, pelaksanaan, peserta (jumlah dan persyaratan peserta) materi, waktu, tempat pelaksanaan, kegiatan akademik, jadwal, tata tertib dan sistem evaluasi.

4.	Menggunakan metode pelatihan.	Digunakan kombinasi metode pelatihan yang sesuai dengan materi dan sarana pelatihan program.	a) Penilaian peserta terhadap penggunaan metode yang digunakan oleh lembaga cukup sesuai. b) Suasana proses belajar yang kondusif
5.	Mengajar/melatih	Terlaksananya proses berlatih secara baik.	Proses berlatih melatih berlangsung dengan menggunakan : 1. EK sesuai dengan pengembangan ketrampilan Hotel dan Kapal Pesiar. 2. Modul lengkap. 3. Hand Out : Audio Visual yang sesuai dengan fungsinya, peralatan praktek yang lengkap.
6.	Melaksanakan hasil berlatih	Terlaksananya evaluasi berlatih.	Laporan evaluasi hasil berlatih untuk materi yang bersangkutan.
7.	Melaksanakan evaluasi peserta latihan.	Terlaksananya evaluasi proses latihan	Laporan evaluasi pasca latihan sesuai dengan pedoman.
8.	Menyempurnakan peranan pelatihan.	Tersusun konsep pengembangan metode pelatihan.	Proposal mencakup : a) Latar belakang. b) Maksud dan tujuan. c) Ruang lingkup. d) Jadwal. e) Dana. f) Kegiatan academic Calender. g) Daftar hadir peserta. h) Hasil atau out put peserta didik setelah belajar.
9.	Mengembangkan metode pelatihan	Tersusunnya konsep pengembangan metode di kelas.	a) Hasil belajar peserta didik, out put setelah selesai. b) Kelengkapan daftar hadir peserta didik selama program kegiatan.
10.	Mengembangkan sarana dan prasarana pelatihan di Lembaga.	Tersusunnya kebutuhan sarana dan prasarana pelatihan.	Daftar usulan jenis dan jumlah sarana dan prasarana yang diperlukan yang memuat: 1. Jenis sarana 2. Jumlah sarana.

No.	Rencana Kegiatan	Uraian tugas	Adanya uraian tugas
1.	Mengembangkan organisasi di kelas	Uraian tugas jelas.	Adanya uraian tugas.
2.	Mengembangkan mekanisme kerja.	Setiap kegiatan dilaksanakan dengan efektif dan efisien.	a) Adanya prosedur dan tata kerja yang jelas. b) Adanya bagan jaringan kerja. c) Adanya SOP Standart Operating Procedur kerja.
3.	Meningkatkan pelayanan lembaga dalam rangka pengembangan wilayah.	Adanya inventarisasi data lembaga dan potensi wilayah.	a) Adanya data kegiatan latihan yang telah dilaksanakan lembaga lingkup Hotel dan Kapal Pesiar.
4.	Mengelola sarana dan prasarana latihan.	Memiliki ruang kelas, ruang pertemuan, perkantoran, asrama, perpustakaan, ruang makan, Lab. Bahasa, alat praktek hotel yang lengkap, peralatan IT dan transportasi yang layak	Memiliki ruang kelas.

Tabel 15. Strategi mengembangkan kelembagaan pendidikan dan pelatihan.

Tabel 16. Strategi mengembangkan kerjasama kemitraan.

No.	Rencana Kegiatan	Out Put	Indikator
1	2	3	4.
1.	Mengidentifikasi instansi yang mempunyai potensi untuk melaksanakan kemitraan.	Tersusunnya daftar isian yang mempunyai potensi untuk melaksanakan kemitraan.	a) Laporan hasil identifikasi yang memuat daftar instansi yang potensi untuk melaksanakan kemitraan. b) Jenis kegiatan kemitraan
2.	Menyusun proposal pengembangan kerjasama pelatihan.	Terlaksananya latihan kerjasama.	Proposal kerjasama lembaga pelatihan yang memuat latar belakang, maksud dan tujuan, ruang lingkup, jadwal, biaya.
3.	Mendorong pihak swasta untuk berpartisipasi mengembangkan sarana lembaga.	Terlaksananya pihak swasta dalam pengembangan sarana lembaga.	Surat perjanjian kerjasama yang mencakup : a) Hak dan kewajiban. b) Bentuk kerjasama, jadwal kerjasama. c) Jenis kegiatan.

Kesimpulan dan Saran

Kesimpulan

Sebagaimana analisis data dari hasil analisis SWOT dari pada

penelitian, maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut:

1. Faktor internal yaitu Strength dan Weakness dimana.

Strength :

- a) Tersedianya tenaga pengajar /Tentor/ Instruktur praktisi yang berpengalaman.
- b) Tersedianya sarana dan prasarana pendukung.
- c) Banyaknya kemitraan dengan instansi terkait.
- d) Gedung milik sendiri.
- e) Lokasi mudah dijangkau dengan akses transportasi.
- f) Digunakan kurikulum lokal (sendiri).
- g) Program kegiatan yang efektif dan efisien.
- h) Pelayanan yang prima.

Weakness :

- a) Lokasi di perkampungan.
 - b) Area parkir yang kurang luas.
 - c) Relatif besarnya biaya operasional pendidikan dan pelatihan dalam 1 tahun.
2. Faktor eksternal yaitu Opportunity dan Threat dimana :

Opportunity :

- a) Di Jawa Timur jumlah peminat kerja di Luar Negeri cukup besar.
- b) Terus bertambahnya investor untuk berinvestasi di bisnis

Akomodasi, Hotel dan Kapal Pesiar.

- c) Banyak dibutuhkan tenaga kerja untuk Hotel dan Kapal Pesiar di Luar Negeri.

Threats :

- a) Bermunculan lembaga-lembaga pendidikan dan pelatihan Hotel dan lembaga bidang lainnya.
- b) Adanya perekrutan tenaga kerja lewat osorsing atau agent dengan sistem kontrak di Hotel maupun Kapal Pesiar.
- c) Adanya opini/pendapat masyarakat yang masih tabu untuk bekerja di Hotel dan Kapal Pesiar.

3. Dalam peningkatan kualitas pendidikan dan pelatihan sesuai dengan hasil analisis dengan menggunakan alat SWOT strategi

4. yang harus ditempuh adalah strategi SO (Strength Opportunities), yaitu :

1. Mengembangkan mutu SDM lembaga.
2. Mengembangkan mutu penyelenggaraan Program Pendidikan dan Latihan Kerja.
3. Mengembangkan kelembagaan pendidikan dan pelatihan kerja.
4. Mengembangkan kerjasama kemitraan.

Saran

Untuk meningkatkan kualitas Lembaga Pendidikan dan Pelatihan, antara lain :

- a) Memaksimalkan pelayanan pada masyarakat sehingga tingkat legitimasi dan kepercayaan masyarakat terhadap lembaga menjadi semakin baik.
- b) Ditingkatkan terus sarana dan prasarana baik dalam proses pendidikan dan pelatihan maupun dalam pelaksanaan sehari-hari untuk mendapatkan hasil yang optimal.
- c) Kerjasama pada elemen yang terkait harus dibina sebaik-baiknya agar pelaksanaan program dapat berjalan dengan optimal.

DAFTAR PUSTAKA

- (2011) 88 Kiat Menjadi Penulis Hebat. Syamsu Hawa & Irawan Senda, Jakarta.
- Moh. Alifuddin, (2011). Menyamai Pendidikan Non Formal. Kiat Sukses Membangun Lembaga Kursus. Jakarta.
- Moh. Alifuddin.(2011). Kebijakan Pendidikan Non Formal.Jakarta.
- Alfian B.Satna (2011). Teknik Jitu Menyusun Skripsi.Tesis & Disertasi.Penerbit Immortal Publiser .(Jogyakarta).
- Jamal Ma'mur Asmani.(2009). Management Pengelolaan dan Kepemimpinan Pendidikan Profesional.Jakarta.
- Didik Komaidi, Wahyu Wijayati.(2011). Panduan Lengkap Penelitian Tindakan Kelas. Jogyakarta.
- Jamal Ma'mur Asmani. (2011).Penelitian Pendidikan.Jakarta.
- Hamid Darmadi.(2011).Metode Penelitian Pendidikan. Bandung.
- Hamdan.(2010). Strategi Belajar Mengajar.Bandung.
- Wiwin Windasah Soewarman. (2004).Strategi Peningkatan Kualitas Pendidikan dan Pelatihan Pada Balai Pendidikan dan Pelatihan Pertanian Nganjuk-Provinsi Jawa Timur-(Tesis) Uniska-Kediri.
- Luki Tri Gutomo.(2002).Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Guru,(Tesis)Uniska-Kediri.
- Riyana Widayanti.(2004)Strategi pengembangan SDM Pegawai Melalui Pendidikan dan Pelatihan di Pemerintah Kabupaten Nganjuk.(Tesis)Uniska- Kediri.

