

# PERAN PENDIDIKAN DALAM MENINGKATKAN SUMBER DAYA MANUSIA DIBIDANG PARIWISATA<sup>1</sup>

Oleh

Dr. Abdul Majir, M. KPd

*Disampaikan pada seminar nasional di Aula kantor bupati Manggarai Barat  
Labuan Bajo tanggal 20 Agustus 2019*

**Abstrak: Peran Pendidikan Dalam Meningkatkan Sumber Daya Manusia Dibidang Pariwisata.** Negara telah menetapkan fungsi pendidikan secara Nasional mengembangkan kemampuan dan membentuk watak serta peradaban bangsa yang bermartabat dalam rangka mencerdaskan kehidupan bangsa, bertujuan untuk berkembangnya potensi peserta didik agar menjadi manusia yang beriman dan bertaqwa kepada Tuhan yang Maha Esa, berakhlak mulia, sehat, berilmu, cakap, kreatif, mandiri, dan menjadi warga negara yang demokratis serta bertanggung jawab. Melalui sistem pendidikan nasional ini diharapkan mutu pendidikan mampu bersaing dengan negara lain baik dalam melanjutkan kejenjang lebih tinggi maupun dalam mencari kerja. Seperti sektor pariwisata yang menjadi andalan pemerintah Indonesia untuk menghasilkan devisa negara. Oleh karena itu pemanfaatan, pengelolaan, pengembangan dan pembiayaan daerah wisata menjadi perhatian lebih serius dibanding dengan sektor lainnya. Bagaimana peran pendidikan pariwisata? Bagaimana SDM yang diharapkan dalam pengembangan pariwisata di Indonesia? Tulisan ini ingin mengkaji dampak pendidikan pariwisata dan pengembangan SDM pariwisata serta peluang-peluang penting dari sektor pariwisata yang bermanfaat bagi masyarakat lokal maupun nasional.

## PENDAHULUAN

Pendidikan merupakan tonggak kehidupan bangsa. Suatu bangsa akan mengalami kemajuan yang pesat apabila didukung dengan sumber daya manusia yang tinggi dan berkualitas. Dalam upaya untuk meningkatkan sumber daya manusia tersebut, dapat diwujudkan melalui pendidikan. Dimana pendidikan sebagai usaha terencana yang bertujuan untuk mengoptimalkan keterampilan manusia sesuai dengan kemampuan yang dimilikinya. Dalam UU No.20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional dalam Pasal 3 menyebutkan :

---

Disampaikan pada seminar nasional di Aula kantor bupati Manggarai Barat Labuan Bajo tanggal 20 Agustus 2019

“Pendidikan Nasional berfungsi mengembangkan kemampuan dan membentuk watak serta peradaban bangsa yang bermartabat dalam rangka mencerdaskan kehidupan bangsa, bertujuan untuk berkembangnya potensi peserta didik agar menjadi manusia yang beriman dan bertakwa kepada Tuhan yang Maha Esa, berakhlak mulia, sehat, berilmu, cakap, kreatif, mandiri, dan menjadi warga negara yang demokratis serta bertanggung jawab”.

Dalam abad 21 sekarang ini, dimana perkembangan kemajuan teknologi informasi dan komunikasi berlangsung demikian pesat, pendidikan dihadapkan dengan 2 tantangan yaitu tantangan internal dan tantangan eksternal. Tantangan internal yaitu ketersediaan sumber daya manusia yang profesional masih terbatas dan sarana-prasarana pendukung pembelajaran masih kurang dan belum merata setiap satuan pendidikan. Sedangkan tantangan eksternal adalah persaingan global semakin kompetitif bahkan sulit memperoleh pekerjaan yang relevan dengan keahlian. Hal ini disebabkan karena minimnya keterampilan yang kita miliki. Perubahan-perubahan yang akan dan sedang terjadi, terutama disebabkan oleh potensi dan kemampuan teknologi informasi dan komunikasi yang memungkinkan manusia untuk saling berhubungan (*relationship*) dan memenuhi kebutuhan mereka akan informasi hampir tanpa batas. Beberapa batasan yang dulu dialami manusia dalam berhubungan satu sama lainnya, seperti faktor jarak, waktu, jumlah, kapasitas, kecepatan dan lain-lain, kini dapat diatasi dengan dikembangkannya berbagai teknologi informasi dan komunikasi mutakhir. Kondisi ini merupakan Revolusi dalam kehidupan. Pengaruh globalisasi, pendidikan lebih bersifat terbuka dan dua arah, beragam, multidisipliner serta terkait pada produktivitas kerja dan kompetitif.

Menurut Mc LuHan (1965) dalam Prasetya Citra Sukoco (2014: 325) menjelaskan teknologi baru menjanjikan kepada umat manusia akan terbentuknya “**jendela dunia**”, dan teknologi informasi dan komunikasi baru akan membentuk “**desa dunia**”. Dengan demikian, teknologi informasi dan komunikasi baru membuat dunia semakin “kecil”. Namun demikian kesenjangan antara produk pendidikan dan kebutuhan tenaga kerja semakin terbuka lebar. Seluruh dunia menyadari bahwa pendidikan merupakan faktor penentu kemajuan sebuah negara. Mutu Sumber Daya Manusia (SDM) berkorelasi positif dengan

mutu pendidikan. Untuk memperoleh pendidikan yang bermutu, tentu membutuhkan tenaga kependidikan yang professional. Tenaga kependidikan yang professional mempunyai peranan yang sangat strategis dalam pembentukan pengetahuan, ketrampilan, dan karakter peserta didik. Menjadi tenaga kependidikan yang profesional tidak akan terwujud begitu saja, akan tetapi perlu adanya kerjasama semua stakeholders pendidikan (pemerintah, masyarakat dan pihak sekolah) untuk pengembangan profesionalisme.

Ada dua faktor yang dapat menjelaskan mengapa upaya perbaikan mutu pendidikan selama ini kurang atau tidak berhasil. *Pertama* strategi pembangunan pendidikan selama ini lebih bersifat *input oriented*. Strategi yang demikian lebih bersandar kepada asumsi bahwa bilamana semua input pendidikan telah dipenuhi, seperti penyediaan buku-buku (materi ajar) dan alat belajar lainnya, penyediaan sarana pendidikan, pelatihan guru dan tenaga kependidikan lainnya, maka secara otomatis lembaga pendidikan (sekolah) akan dapat menghasilkan output (keluaran) yang bermutu sebagai mana yang diharapkan. Ternyata strategi input-output yang diperkenalkan oleh teori *education production function* (Hanushek, 1979, 1981) dalam Waridman Djojonegoro (1998:111) tidak berfungsi sepenuhnya di lembaga pendidikan (sekolah), melainkan hanya terjadi dalam institusi ekonomi dan industri. *Kedua*, pengelolaan pendidikan selama ini lebih bersifat *macro-oriented*, diatur oleh jajaran birokrasi di tingkat pusat. Akibatnya, banyak faktor yang diproyeksikan di tingkat makro (pusat) tidak terjadi atau tidak berjalan sebagaimana mestinya di tingkat mikro (sekolah). Atau dengan singkat dapat dikatakan bahwa kompleksitasnya cakupan permasalahan pendidikan, seringkali tidak dapat terpikirkan secara utuh dan akurat oleh birokrasi pusat . Artikel ini akan mengkaji peran pendidikan Untuk Meningkatkan kualitas Sumber Daya Manusia dalam konteks Pariwisata serta beberapa pemikiran dibalik perkembangan Pariwisata untuk kesejahteraan masyarakat

## **HAKIKAT PENDIDIKAN**

Pendidikan merupakan usaha sadar yang terencana untuk mengoptimalkan keterampilan manusia sesuai dengan potensi yang dimilikinya. Dalam Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional dalam Pasal

3 menyebutkan: “Pendidikan Nasional berfungsi mengembangkan kemampuan dan membentuk watak serta peradaban bangsa yang bermartabat dalam rangka mencerdaskan kehidupan bangsa, bertujuan untuk berkembangnya potensi peserta didik agar menjadi manusia yang beriman dan bertakwa kepada Tuhan yang Maha Esa, berakhlak mulia, sehat, berilmu, cakap, kreatif, mandiri, dan menjadi warga negara yang demokratis serta bertanggung jawab”. Sementara itu, kemampuan menurut Mulyasa (Kunandar 2011: 52) diartikan sebagai pengetahuan keterampilan dan kemampuan yang dikuasai oleh seseorang yang telah menjadi bagian dari dirinya sehingga ia dapat melakukan perilaku-perilaku kognitif, afektif, dan psikomotorik dengan sebaik-baiknya. Pendidikan menjadi corak dan mutu kehidupan setiap orang di dunia. Tidak mengherankan bila semua orang dari berbagai pihak berpendapat bahwa pendidikan adalah wilayah strategis bagi kehidupan manusia. Sehingga program pendidikan di rancang dan di atur dengan begitu sempurna agar mendapatkan hasil yang bermutu. Mutu merupakan topik penting dalam diskusi tentang pendidikan sekarang ini. Mutu menciptakan lingkungan bagi pendidik, orang tua, pejabat pemerintah, wakil-wakil masyarakat, dan pemuka bisnis untuk bekerja sama guna memberikan kepada para siswa sumber-sumber daya yang dibutuhkan untuk memenuhi tantangan masyarakat, bisnis dan akademik sekarang dan masa depan (Jarome S. Arcaro, 2007:75)

Mutu pendidikan merupakan kesesuaian antara kebutuhan pihak-pihak yang berkepentingan (*stakeholders*) dengan layanan yang diberikan oleh pengelola pendidikan. kerangka filosofi pendidikan dalam pengembangan sekolah bermutu adalah kesesuaian input, proses, dan hasil sekolah dengan kebutuhan para pemangku kepentingan. Kerangka filosofi ini harus menjadi kerangka berpikir seluruh komponen penyelenggaraan pendidikan di dalam satuan pendidikan. Pihak-pihak yang berkepentingan (*stakeholders*) dengan pendidikan terdiri dari pihak internal dan eksternal. *Stakeholder* pendidikan internal meliputi: peserta didik, guru, kepala sekolah, dan tenaga kependidikan lainnya. Sedangkan stakeholder pendidikan eksternal meliputi: calon peserta didik, orang tua, pemerintah (pusat. daerah), masyarakat umum, dan masyarakat khusus (seperti dunia usaha dan dunia inustri).

Sehubungan hal tersebut di atas, maka pengembangan SDM di Indonesia dilakukan melalui tiga jalur utama, yaitu pendidikan, pelatihan dan pengembangan karir di tempat kerja. Jalur pendidikan merupakan tulang punggung pengembangan SDM yang dimulai dari tingkat dasar sampai perguruan tinggi. Sementara itu, jalur pelatihan dan pengembangan karir di tempat kerja merupakan jalur suplemen dan komplemen terhadap pendidikan. Arah pembangunan SDM di Indonesia ditujukan pada pengembangan kualitas SDM secara komprehensif, yang meliputi: aspek kepribadian dan sikap mental, penguasaan ilmu dan teknologi, Dengan kata lain, pengembangan SDM di Indonesia meliputi pengembangan kecerdasan akal (IQ), kecerdasan sosial (EQ) dan kecerdasan spiritual (SQ). Dalam menghadapi tantangan pengembangan sumber daya manusi, memerlukan konsep, strategi dan kebijakan yang tepat agar pengembangan SDM di Indonesia dapat mencapai sasaran yang tepat secara efektif dan efisien. Hal ini penting dilakukan karena peningkatan kualitas SDM Indonesia tidak hanya untuk meningkatkan produktivitas dan daya saing di dalam maupun diluar negeri, tetapi juga untuk meningkatkan kesejahteraan dan pemerataan penghasilan bagi masyarakat. Perubahan manajemen pendidikan yaitu adanya pengurangan peran pemerintah dalam pengelolaan sekolah dan di beri ruang seluas-luasnya kepada sekolah dan masyarakat untuk mengatur sekolah, diyakini bisa meningkatkan kualitas pendidikan. Namun faktanya justru membuat kesenjangan antara sekolah. Melihat kenyataan ini, Sebagai bahan yang dapat dipertimbangkan dapat kita simak prinsip-prinsip W. Edward Deming sebagai mana dikutip oleh Randall S. Schuler dalam buku “Manajemen Sumber Daya Manusia”, sebagai berikut :

- (1). Ciptakan konsistensi dan keberlanjutan tujuan.
- (2). Jangan berikan toleransi pada jenis kesalahan yang akan mengakibatkan penundaan pekerjaan, bahan yang rusak, atau pekerjaan yang buruk.
- (3). Hilangkan ketergantungan pada pemeriksaan massal.
- (4). Kurangi jumlah pemasok .
- (5). Lakukan pencarian masalah dalam sistem secara rutin dan lakukan perbaikan.
- (6). Lembagakan metode pelatihan modern, dengan menggunakan statistik.
- (7). Pusatkan pekerjaan penyediaan untuk membantu karyawan melakukan pekerjaan yang lebih baik. Sediakan alat dan teknik supaya karyawan memiliki rasa bangga terhadap pekerjaannya.
- (8). Hilangkan rasa kuatir. Komunikasi dua arah harus

dirangsang. (9). Hancurkan penghalang antar departemen. Lakukan pemecahan masalah melalui kerja kelompok. (10). Hilangkan penggunaan sasaran numerik, slogan, dan poster untuk karyawan. (11). Gunakan metode statistik untuk melanjutkan perbaikan mutu dari produktivitas serta hilangkan semua standar yang menggunakan kuota jumlah. (12). Hilangkan penghalang sehingga karyawan merasa bangga dengan pekerjaan yang dilakukan. (13). Lembagakan program pelatihan dan pendidikan supaya karyawan dapat terus mengikuti perkembangan metode, material, dan teknologi terbaru. (14). Jelaskan komitmen permanen manajemen terhadap mutu produktivitas.

Apa yang dikemukakan Randall secara implisit memang bukan untuk mengatasi permasalahan “mutu” pada dunia pendidikan, tetapi pada dewasa ini kesuksesan manajemen industri dapat dijadikan rujukan para pengelola pendidikan, dari masukan pendidikan, mutu sumber daya pendidikan, mutu guru dan pengelola pendidikan, mutu proses pembelajaran, serta sistem ujian dan pengendalian mutu,

## **PERAN PENDIDIKAN DALAM MENINGKATKAN KUALITAS SDM BIDANG PARIWISATA**

Manusia adalah unsur terpenting dalam keberhasilan suatu organisasi. Sutanto (1997) dalam Nandi (2008 :4) dikatakan aset organisasi terpenting dan harus diperhatikan oleh manajemen adalah manusia. Hal ini berawal dari kenyataan bahwa manusia elemen yang selalu ada dalam setiap organisasi. Manusia merupakan satu-satunya sumber daya yang membuat sumber daya organisasi lainnya bekerja dan berdampak langsung bagi kemajuan perusahaan termasuk kemajuan industri pariwisata. Sumber daya manusia diakui sebagai salah satu komponen vital dalam pembangunan pariwisata. Hampir setiap tahap dan elemen pariwisata memerlukan sumber daya manusia untuk menggerakannya. Singkatnya faktor sumber daya manusia sangat menentukan eksistensi pariwisata, (Pitana, dan Diarta, 2009).

Pariwisata dalam abad 21 saat ini, ada kecenderungan yang cukup menonjol dalam kegiatan pariwisata internasional, yakni adanya tuntutan terhadap standarisasi kualitas produk dan pelayanan wisata. Permintaan yang sangat tinggi dalam pasar wisata global adalah produk-produk langka dan unik yang bermutu

tinggi (*high value production of unique commodities*). Semakin besarnya jumlah eco-tourist dalam pasar wisatawan internasional dapat dijadikan petunjuk bahwa persaingan semakin ketat dan berat semakin dominan karena masuknya modal asing, yang tidak sekedar ditunggu tetapi justru diundang masuk ke negara Indonesia dalam rangka memperbaiki keterpurukan kondisi ekonomi. Di sisi lain akan membuat persaingan yang luar biasa yang dihadapi oleh perusahaan domestik dan tidak menutup kemungkinan para pelaku bisnis di pasar-pasar tradisional yang bermodal kecil, akan guling tikar (tutup).

Kualitas merupakan kata kunci yang tidak bisa dihindari dari sektor pariwisata. Untuk memperoleh produk yang berkualitas, tentunya dimulai dari peningkatan kualitas sumber daya manusia (SDM) yang mengelolah industri pariwisata tersebut. Tidak dapat dipungkiri bahwa kualitas sumber daya manusia Indonesia masih jauh tertinggal dibandingkan dengan negara-negara yang lebih maju. Produk industri pariwisata adalah “jasa”, oleh karena itu penekanannya pada segi pelayanan yang disesuaikan dengan kebutuhan wisatawan. Alasannya dalam industri pariwisata, kualitas pelayanan merupakan indikator utama yang menunjukkan tingkat profesionalnya, (Nandi, 2008:5).

Implikasi kualitas pelayanan yang profesional, maka setiap daerah tujuan wisata (destinasi) dituntut untuk mampu meningkatkan mutu sumber daya manusia, karena sesungguhnya kualitas SDM inilah yang diyakini secara langsung akan menentukan mutu produk dan pelayanan wisata. Artinya, peningkatan kualitas SDM menjadi salah satu kunci untuk memenangkan persaingan global yang semakin kompetitif. Prasyarat untuk itu adalah sistem pendidikan dan pelatihan kepariwisataan yang mendukung, penyusunan dan penerapan standar kompetensi tenaga kerja pariwisata. Khususnya Labuan Bajo yang merupakan daerah persinggahan menuju maupun pulang tempat-tempat pariwisata seperti, pulau komodo, rinca, danau kelimutu dan lain-lainya sangat dituntut untuk memiliki produk-produk wisata yang khas dan unik yang bersumber dari masyarakat lokal. Produk-produk tersebut bisa dijadikan cendra mata atau oleh-oleh para wisatawan pulang ke negara atau daerah masing-masing. Dengan demikian terjadi keseimbangan antara pengusaha hotel dan masyarakat lokal.

Perkembangan pariwisata di Manggarai Barat, mengalami pertumbuhan yang sangat meningkat dari tahun ke tahun. Pertumbuhan dan perkembangan pariwisata di Manggarai Barat selain ditunjang oleh sumber daya alam yang ada, akses menuju tempat wisata sangat mendukung. Namun, perlu ketersediaan sumber daya manusia yang berkualitas guna peningkatan pelayanan yang sesuai standar (Misal, pemandu yang bisa berbahasa asing). Oleh karena itu, perlu lembaga-lembaga balai latihan kerja (BLK) yang berkualitas guna memberi pendidikan dan latihan pengembangan sumber daya manusia Pariwisata. Yang dimaksud dengan sumber daya manusia pariwisata disini adalah potensi yang terkandung dalam diri manusia untuk mewujudkan perannya sebagai makhluk sosial yang adaptif dan transformatif yang mampu mengelola dirinya sendiri serta seluruh potensi yang terkandung di alam menuju tercapainya kesejahteraan kehidupan dalam tatanan seimbang dan berkelanjutan di bidang pariwisata, (Sunaryo, 2013 dalam Nandi. 2008:10 ).

Pada dasarnya perencanaan sumber daya manusia berkaitan dengan kebutuhan tenaga kerja baik secara kuantitas maupun kualitas (jenis/mutu) tenaga kerja yang dibutuhkan untuk mengisi jabatan dan penyelenggaraan berbagai aktivitas. Disinilah peran Pendidikan dan latihan kerja kepariwisataan. Pendidikan kepariwisataan merupakan barometer dalam mengembangkan potensi kepariwisataan (kawasan wisata), karena pariwisata sebagai industri memerlukan tenaga kerja terampil yang secara terus menerus harus dikembangkan. Tenaga kerja yang cakap, terampil, memiliki skill tinggi dan pengabdian pada bidangnya secara profesional menjadi kebutuhan mutlak dalam bersaing di pasar global. Pariwisata sebagai industri jasa, maka penekanannya kepada kualitas pelayanan, karena hal tersebut merupakan indikator utama yang menunjukkan tingkat profesionalisme.

Menurut Yoeti (2008) dalam Magareta, 2014: 3 delapan keuntungan pengembangan pariwisata di Indonesia antara lain: a) peningkatan kesempatan berusaha, b) kesempatan kerja, c) peningkatan penerimaan pajak, d) peningkatan pendapatan nasional, e) percepatan proses pemerataan pendapatan, f) meningkatkan nilai tambah produk hasil kebudayaan, g) memperluas pasar produk



dalam negeri, h) memberikan dampak multiplier effect dalam perekonomian sebagai akibat pengeluaran wisatawan, investor maupun perdagangan luar negeri.

Berdasarkan uraian di atas, maka pemerintah daerah, khususnya kabupaten Manggarai Barat harus selangkah lebih maju membaca peluang ini, dengan cara membuka SMK-SMK dan perguruan tinggi khusus kepariwisataan. Jangan sampai yang menikmati perkembangan pariwisata adalah orang-orang asing yang masuk, sementara putra/putri atau masyarakat di sekitar kawasan pariwisata akan tersisih karena tidak memiliki keterampilan di bidang pariwisata. Kabupaten Manggarai Barat, khususnya yang memiliki banyak tempat-tempat wisata yang alamiah harus dikelola secara lebih serius dan profesional oleh pemerintah. Salah satunya dengan menciptakan sumber daya manusia (SDM) pariwisata yang profesional dan berkualitas. Sebagaimana amanat UU No. 10 tahun 2009 tentang Kepariwisata Pasal 1 butir 9, pengertian dari industri pariwisata adalah kumpulan usaha pariwisata yang saling terkait dalam rangka menghasilkan barang dan/ atau jasa bagi pemenuhan kebutuhan wisatawan dalam penyelenggaraan pariwisata. Sedangkan usaha pariwisata itu sendiri menurut UU No. 10 tahun 2009 tentang kepariwisataan Pasal 1 Butir 7 adalah usaha yang menyediakan barang dan/ atau jasa bagi pemenuhan kebutuhan wisatawan dan penyelenggara pariwisata.

Berdasarkan uraian di atas, dapat disimpulkan bahwa pariwisata merupakan industri jasa, dimana industri jasa membutuhkan SDM dalam melayani kebutuhan wisatawan. Senada dengan pernyataan dari Evans, Campbell, dan Stonehouse (2003) bahwa Pariwisata merupakan organisasi berbasis jasa (*service-based organization*) yang sangat bergantung pada keberadaan SDM, karena terwujudnya pariwisata merupakan interaksi dari manusia yang berperan sebagai konsumen yaitu pihak-pihak yang melakukan perjalanan wisata (wisatawan) dan manusia sebagai produsen yaitu pihak-pihak yang menawarkan produk dan jasa wisata, sehingga aspek manusia merupakan salah satu faktor kunci yang berperan penting dalam memajukan sektor pariwisata dan dalam mewujudkan keberhasilan kinerja.

## **SDM BIDANG PARIWISATA ABAD 21**

Menurut Tjokrominoto (2001) dalam Margareta (2014: 8) bahwa sosok SDM pariwisata abad 21 yang memiliki kualifikasi: 1) memiliki wawasan pengetahuan (knowledge), keterampilan (Skill), sikap atau perilaku (attitude), yang relevan dan mampu menunjang pencapaian sasaran dan bidang tugas dalam organisasi, 2) memiliki disiplin kerja, loyalitas tinggi terhadap pekerjaan dan organisasi, 3) memiliki tanggung jawab dan pengertian yang mendalam terhadap tugas dan kewajibannya sebagai karyawan atau unsur manajemen organisasi, 4) memiliki jiwa kemauan untuk berprestasi produktif dan bersikap profesional, 5) memiliki jiwa kemauan untuk mengembangkan potensi dan kepemimpinan, 6) memiliki kemampuan pribadi dalam melaksanakan tugas organisasi, 7) memiliki keahlian dan keterampilan di bidang teknologi, 8) memiliki jiwa kewirausahaan (entrepreneurship) yang tinggikan konsisten, 9) memiliki pola pikir dan pola tindak yang sesuai visi, misi dan budaya kerja organisasi. Hal senada Warsitaningsih, (2002) dalam Margareta (2014: 10) menjelaskan pengembangan pengetahuan tenaga kerja pada tiga hal pokok yaitu: 1) pengembangan pengetahuan tentang tata cara pelayanan yang berkaitan dengan bervariasinya kegiatan pariwisata. Misalnya pelayanan di hotel berbeda dengan di tempat rekreasi atau dalam perjalanan wisata, 2) pengembangan pengetahuan tentang perlengkapan dan peralatan yang diperlukan dalam bidang pelayanan, 3) Pengembangan SDM yang berkaitan dengan sikap, perilaku sopan santun dan lain-lainnya.

Berdasarkan uraian di atas, dapat disimpulkan bahwa untuk bisa menjadi tenaga kerja dibidang pariwisata seseorang harus memiliki pengetahuan, keterampilan dan sikap yang relevan dengan bidang kerja. Dengan demikian para pelaku pengelola sumber daya ekonomi dan sosial pemerintah pusat/daerah dan non pemerintah memiliki wewenang untuk berpartisipasi secara penuh baik dalam proses perencanaan, pelaksanaan dan evaluasi/ kontrol pembangunan pariwisata serta penggunaan. Perlu kerja sama secara konsisten dari masing-masing pihak yang telah disepakati sehingga dapat menjamin keseimbangan pendapatan masyarakat lokal dan perusahaan besar, rasa aman dan tertib.

## **KESIMPULAN DAN REKOMENDASI**

### **KESIMPULAN**

Untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia (SDM) bidang pariwisata hanya bisa terwujud melalui pendidikan dan latihan. Pendidikan dan latihan yang berkualitas perlu keterlibatan stakeholders pariwisata. Pengembangan sektor pariwisata akan berdampak positif jika SDM memiliki pengetahuan, keterampilan dan jiwa sosial yang relevan. Sehingga keberadaan industri pariwisata dapat mengangkat ekonomi dan kesejahteraan secara umum. Daerah menjadi tujuan para wisatawan harus memiliki sumber daya manusia (SDM) yang berkualitas guna peningkatan pelayanan yang sesuai standar pelayanan. Dalam menghadapi tantangan pengembangan sumber daya manusia, memerlukan konsep, strategi dan kebijakan yang tepat agar pengembangan SDM di Indonesia, khususnya daerah Manggarai Barat dapat mencapai sasaran tepat juga. Dengan cara para pelaku pengelola sumber daya ekonomi dan sosial baik pemerintah pusat/daerah dan non pemerintah berpartisipasi aktif dalam proses perencanaan, pelaksanaan dan evaluasi/ kontrol pembangunan pariwisata serta pemanfaatannya. Hal ini penting dilakukan untuk menjaga terjadinya kesenjangan antara pelaku usaha lokal dan pelaku usaha industri pariwisata asing. Sehingga keberadaan pariwisata benar-benar untuk meningkatkan kesejahteraan dan kemakmuran masyarakat.

### **REKOMENDASI**

Berdasarkan analisis kajian teori peran pendidikan dalam meningkatkan sumber daya manusia dibidang pariwisata yang telah diuraikan di atas berikut beberapa rekomendasi:

1. Pemerintah daerah, kabupaten Manggarai Barat harus selangkah lebih maju membaca peluang, membuka lebih banyak SMK pariwisata dari pada sekolah menengah umum dan perguruan tinggi khusus kepariwisataan.
2. Membuka Balai latihan kerja dari tingkat kabuten sampai kecamatan
3. mengirim para guru untuk studi banding tentang manajemen pariwisata

4. Gencar mempromosikan keberadaan Manggarai Barat yang aman, tertib dan damai melalui media elektronik dan media cetak.
5. Perlu menyediakan dana khusus untuk penelitian berkaitan dengan pengembangan wisata di kabupaten Manggarai Barat. Hasil penelitian dapat dijadikan pijakan dan mengambil kebijakan dalam bidang pariwisata

---

## DAFTAR PUSTAKA

- Djojonegoro, Wardiman, 1998. *Pengembangan Sumber Daya Manusia melalui Sekolah Kejuruan*. Jakarta: PT Jayakarta Agung Offsed
- Jarome S. Arcaro. 2007. *Pendidikan Berbasis Mutu : Prinsip-Prinsip Perumusan Dan Tata Langkah Penerapan*. Yogyakarta: Pustaka Belajar
- Kusnandar. (2011), *Guru Profesional Implementasi Kurikulum Tingkat Satuan Pendidikan (KTSP) dan Sukses dalam Sertifikasi Guru*, PT. Rajagrafindo Persada: Jakarta
- Margareta A Nugroho, 2014. *strategi pemasaran*, Jember: PS D-III UPW Universitas Jember
- Nandi, 2008. *Pariwisata Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Jayakarta Agung Offsed
- Prasetya Citra Sukoco. 2014. *Prosiding Seminar Nasional Profesionalisme Tenaga Profesi Pjok*. Malang: UM
- UU No. 20 Tahun 2003 *tentang Sistem Pendidikan Nasional*. Bandung: Citra Umbara
- UU No. 10 tahun 2009 *tentang Kepariwisataaan*. Bandung: Citra Umbara
- [www.setneg.go.id](http://www.setneg.go.id). 2007. Strategi dan kebijakan pembangunan kebudayaan dan pariwisata.