

KATA PENGANTAR

Bismillahirrahmaanirrahiim

Assalaamu'alaikum warahmatullahi wabarakaatuh

Puji syukur kami panjatkan kehadirat Allah SWT, atas limpahan Rahmat dan KaruniaNya sehingga pelaksanaan Training Needs Assessment (TNA) dan penulisan laporan ini dapat dilaksanakan.

Training Needs Assessment (TNA) merupakan sebuah langkah awal dalam sebuah perencanaan besar terkait dengan peningkatan sumber daya manusia di daerah. Adapun setiap pelaksanaan pelatihan kerja atau pemagangan sejatinya harus sesuai dengan pasar kerja atau peluang kerja yang ada sehingga lulusan yang telah mendapatkan sertifikat dapat terserap dalam industri di daerah. Oleh karena itu, TNA merupakan pedoman atau arah kebijakan dalam menentukan pemetaan kebutuhan kompetensi atau skill untuk dapat dilakukan pelatihan kerja ataupun pemagangan.

Laporan hasil analisis kebutuhan pelatihan yang diuraikan dalam laporan pelaksanaan ini, memaparkan kebutuhan pelatihan yang bersifat teknis maupun soft skill bagi tenaga kerja pada berbagai level jabatan. Oleh karena luasnya objek pendataan di sekitaran KEK Mandalika. Survey kali ini hanya akan berfokus pada sektor hospitality industry yang diprediksikan akan menyumbang kesempatan kerja terbesar di kawasan tersebut.

Laporan pelaksanaan analisis kebutuhan pelatihan ini dapat disusun karena peran serta dan pembinaan dari pihak-pihak terkait, oleh karena itu penghargaan dan terima kasih kami sampaikan khususnya kepada Ketua Mandalika Hotel Asosiasi (MHA), Direktur/Pimpinan Perusahaan yang disurvei dan Tim TNA

Semoga hasil analisis kebutuhan pelatihan ini bermanfaat bagi peningkatan kualitas sumber daya manusia Provinsi Nusa Tenggara Barat, Amin.

Wassalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh.

Mataram, Desember 2020

Kepala Dinas

Tenaga Kerja Dan Transmigrasi
Provinsi Nusa Tenggara Barat



Dra. T. Wismaningsih Drajadiah

Pembina Utama Muda

NIP. 19630328 198703 2 012

DAFTAR ISI

KATA PENGANTAR	i
DAFTAR ISI.....	ii
ABSTRAK	iii
BAB I PENDAHULUAN.....	1
1.1. Latar Belakang	1
1.2. Tujuan	2
1.3. Hasil Yang Diharapkan.....	2
1.4. Tahapan Pelaksanaan	2
1.5. Ruang Lingkup.....	3
BAB II PELAKSANAAN TRAINING NEED ASSESSMENT.....	4
2.1. Training Need Assessment	4
2.2. Kondisi Objektif Provinsi Nusa Tenggara Barat	4
2.3. Survey Perusahaan	7
2.4 Waktu Dan Lokasi	9
2.5 Metodologi.....	9
2.6 Objek Analisis.....	9
2.7 Aktivitas Dalam Analisis	9
2.8 Analisis Hasil TNA.....	9
BAB III ANALISIS DATA TRAINING NEED ASSESSMENT (TNA)	10
3.1. Analisis Jumlah Kebutuhan Tenaga Kerja Berdasarkan Jenis Klasifikasi Jabatan ..	10
3.2. Analisis Kebutuhan Pelatihan	13
3.3. Analisis Penyerapan Tenaga Kerja	15
BAB IV PENUTUP.....	18
LAMPIRAN.....	19

**Training Needs Assessment (TNA)
Provinsi Nusa Tenggara Barat
Tahun 2020**

ABSTRAK

Analisis Kebutuhan Pelatihan atau *Training Need Assessment* (TNA) merupakan aktivitas analisis yang bertujuan untuk (1) Mengidentifikasi kebutuhan pelatihan di Provinsi NTB namun kali ini di fokuskan disekitaran wilayah KEK Mandalika; (2) Mengidentifikasi jumlah dan kualifikasi tenaga kerja yang sesuai dengan tuntutan kebutuhan perusahaan khususnya yang terkait dengan hospitality industry. Analisis ini mengambil sampel pada beberapa hotel di wilayah KEK Mandalika sejumlah 11 (sebelas) hotel yang termasuk dalam keanggotaan MHA (Mandalika Hotel Asosiasi). Seluruh data dan informasi didapatkan melalui kuisisioner (google form), wawancara, dan observasi langsung ke setiap perusahaan. Sedangkan teknik analisis data untuk menghasilkan kebutuhan pelatihan dilakukan melalui *Focus Group Discussion* (FGD) dari setiap tim analisis berdasarkan bidang usaha atau klasifikasi jabatan. Berdasarkan hasil analisis kebutuhan tersebut telah teridentifikasi bahwa pada 11 (sebelas) hotel tersebut yang disurvei ternyata membutuhkan tenaga kerja sebanyak 328 (tiga ratus dua puluh delapan) orang pada berbagai klasifikasi jabatan dalam hospitality industry.

PENDAHULUAN

BAB I

1.1 LATAR BELAKANG

Meningkatnya tingkat pengangguran terbuka (TPT) di Provinsi NTB merupakan sebuah persoalan besar yang perlu segera ditangani oleh berbagai stakeholder. Covid-19 merupakan salah satu factor pemicu terjadinya PHK besar-besaran yang merupakan akibat dari lesunya dunia industry dan pariwisata di NTB. Disamping itu ada mismatch yang selama ini terjadi antara peluang kerja yang tersedia di daerah dengan berbagai program pelatihan kerja maupun pemagangan yang dilaksanakan. Tentunya ini mengakibatkan calon tenaga kerja lokal tidak dapat terserap dalam pasar kerja diwilayah mereka sendiri.

Kawasan Ekonomi Khusus Mandalika merupakan salah satu program super prioritas nasional dan daerah untuk bersama-sama kita kawal proses pengembangannya. Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi NTB memiliki tugas dalam menyiapkan tenaga kerja lokal agar memiliki kesempatan kerja yang luas di kawasan tersebut. Namun peluang yang besar tersebut tentunya diikuti oleh tantangan yang besar juga seperti persaingan dengan pencari kerja dari luar daerah yang dimana memiliki kapasitas dan kompetensi yang lebih baik dari pencari kerja lokal. Ada beberapa sektor yang nantinya akan berkembang pesat di KEK Mandalika seperti perhotelan, infrastruktur, industry-industri kreatif, dan UMKM.

Sebagaimana diketahui bahwa, peranan pelatihan kerja sangat penting bukan saja sebagai salah satu jalur efektif dan strategis dalam peningkatan kualitas sumberdaya manusia, tetapi juga dalam rangka mempersiapkan tenaga kerja Indonesia dalam persaingan yang semakin ketat saat ini. Oleh karena itu kebutuhan pelatihan akan semakin meningkat, baik karena pertumbuhan angkatan kerja maupun karena keperluan untuk menyesuaikan keterampilan dengan perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi yang berubah dengan cepat.

Secara kuantitatif perkembangan penyelenggaraan pelatihan kerja memang cukup mengembirakan, namun relevansi pelatihan tersebut dengan kebutuhan pasar kerja dan dunia usaha masih sangat lemah. Dari segi kualitas, sebagian besar penyelenggaraan pelatihan belum mengacu pada kompetensi dunia kerja. Hal ini tampak pada rendahnya pengakuan dari sertifikat pelatihan baik yang dikeluarkan oleh lembaga pelatihan pemerintah maupun swasta.

Lemahnya relevansi dan kurang sesuainya kualitas pelatihan dengan kebutuhan pasar kerja dan kompetensi kerja, mengakibatkan rendahnya daya serap lulusan pelatihan di pasar kerja dan

dunia usaha. Hal tersebut juga berdampak pada rendahnya minat industri untuk bekerjasama dalam pelatihan karyawan dengan lembaga pelatihan.

Dari kondisi tersebut diatas, maka salah satu aspek yang sangat strategis dalam penyelenggaraan pelatihan adalah analisis kebutuhan pelatihan (Training Needs Assesment). Analisis kebutuhan pelatihan sebagai suatu proses mengidentifikasi, mengumpulkan dan menganalisis hal-hal apa saja yang dibutuhkan oleh suatu perusahaan atau organisasi yang perlu ditingkatkan kemampuannya melalui pelatihan. Analisis kebutuhan pelatihan merupakan prosedur yang wajib sebelum suatu desain pelatihan dilaksanakan.

Analisis kebutuhan sangat penting karena tanpa analisis kebutuhan yang tepat, maka program pelatihan yang dilaksanakan dipastikan tidak akan mencapai hasil yang optimal, karena tidak adanya kesesuaian antara kebutuhan yang diperlukan dengan masalah yang dihadapi.

1.2 TUJUAN

Tujuan pelaksanaan Training Need Assessment (TNA) adalah:

- a. Mengidentifikasi kebutuhan pelatihan kerja dan kompetensi sumber daya manusia yang dibutuhkan pasar kerja
- b. Mengidentifikasi kebutuhan jabatan dan uraian tugas setiap sektor
- c. Meningkatkan kemitraan yang efektif dengan perusahaan
- d. Menetapkan sebagai bahan acuan dalam penyusunan program pelatihan

1.3 HASIL YANG DIHARAPKAN

Analisis kebutuhan pelatihan ini diharapkan dapat menghasilkan:

- a. Data kebutuhan pelatihan di perusahaan
- b. Data kebutuhan jabatan di Perusahaan
- c. Data perusahaan calon mitra kerja.

1.4 TAHAPAN PELAKSANAAN

Analisa kebutuhan pelatihan dilakukan pada level perusahaan dengan tahap sebagai berikut:

- a. Penyiapan instrumen TNA
- b. Penetapan responden (perusahaan)
- c. Koordinasi dan konfirmasi dengan responden
- d. Pengumpulan data
- e. Pengolahan data
- f. Analisis data

g. Pelaporan

1.5 RUANG LINGKUP

Ruang lingkup kegiatan analisis kebutuhan pelatihan meliputi: 1 (satu) bidang usaha yaitu sektor perhotelan atau hospitality industry.

PELAKSANAAN TRAINING NEED ASSESSMENT (TNA)

BAB II

2.1 Training Need Assessment (TNA)

Analisa kebutuhan pelatihan yang dilakukan pada perusahaan yaitu dengan mengidentifikasi batasan dalam pengelompokan kegiatan industri, jenis pekerjaan yang dilaksanakan dan jumlah kebutuhan tenaga kerja perusahaan. Tujuan TNA pada perusahaan adalah untuk mendapatkan informasi dari setiap bidang usaha yang menjadi prioritas dalam menghasilkan produk akhir.

Namun dalam TNA kali ini khusus dibatasi dengan target responden khusus bidang hospitality industry atau perhotelan. Hal ini dikarenakan keterbatasan-keterbatasan teknis seperti waktu yang terlalu singkat dan juga anggaran yang terbatas. Namun dampak positifnya, analisis yang didapat dapat lebih terfokus dan lebih mendetail mengenai jenis klasifikasi jabatan yang benar-benar dibutuhkan oleh perhotelan di KEK Mandalika.

2.2 Kondisi Objektif Provinsi Nusa Tenggara Barat

2.2.1 Demografi

Provinsi Nusa Tenggara Barat memiliki sumber daya alam dan sumber daya manusia yang cukup untuk mendorong laju pembangunan daerah. Wilayahnya terdiri atas 380 pulau; diantaranya terdapat dua pulau besar yaitu Sumbawa dan Lombok. dan pulau-pulau kecil yang membentang antara 115°46' - 119°5' Bujur Timur dan 8°10' - 9°5' Lintang Selatan dengan luas daratan 20.153.15 km persegi dan luas laut 29.159.04 km persegi serta panjang garis pantai sekitar 2.333 km. Luas daratan Pulau Lombok 4.738,70 km persegi (22,78 %), sedangkan Pulau Sumbawa luas daratannya 15.414.45 km persegi (77,22 %).

Berdasarkan Buku Nusa Tenggara Barat Dalam Angka 2017, penduduk Provinsi Nusa Tenggara Barat berjumlah 4.896.162 jiwa, terdiri atas 2.375.750 jiwa laki-laki dan 2.520.412 jiwa perempuan, dengan rasio jenis kelamin sebesar 94,26. Jumlah penduduk Pulau Sumbawa sebesar 1.461.545 jiwa, sedangkan Pulau Lombok berjumlah 3.434.708 jiwa.

Dengan demikian luas daratan dan sebaran penduduk di Provinsi Nusa Tenggara Barat berbanding terbalik; yang menggambarkan pula pemanfaatan berbagai potensi maupun permasalahan yang muncul berkaitan pemenuhan hak-hak dasar masyarakat, kesempatan kerja, pengembangan usaha, kesenjangan pembangunan antarwilayah, pemanfaatan sumber daya alam secara berkelanjutan dan pemberdayaan sumber daya manusia

2.2.2 Kondisi Ketenagakerjaan

Berdasarkan data dari Badan Pusat Statistik, jumlah angkatan kerja pada Agustus 2020 sebanyak 2,69 juta orang, naik sekitar 81,77 ribu orang dibanding Agustus 2019. Sejalan dengan kondisi tersebut, Tingkat Partisipasi Angkatan Kerja (TPAK) juga meningkat sebesar 0,98 persen poin. Tingkat Pengangguran Terbuka (TPT) Agustus 2020 naik sebesar 0,94 persen poin menjadi 4,22 persen dibandingkan dengan Agustus 2019. Apabila dilihat menurut tingkat pendidikan, TPT tertinggi terdapat pada penduduk dengan pendidikan tamatan SMA Kejuruan, yaitu sebesar 9,71 persen.

Pada Agustus 2020, penduduk yang bekerja sebanyak 2,58 juta orang, bertambah sekitar 53,84 ribu orang atau sebesar 2,13 persen. Persentase penduduk yang bekerja pada kegiatan informal meningkat sebesar 2,44 persen poin dibanding Agustus 2019. Selama setahun terakhir, 3 (tiga) lapangan pekerjaan yang mengalami peningkatan terbesar adalah penduduk yang bekerja di sektor pertanian, kehutanan dan perikanan (4,07 persen poin), perdagangan besar dan eceran; reparasi dan perawatan mobil (1,24 persen poin), dan penyediaan akomodasi dan makan minum (naik 0,45 persen poin). Pada Agustus 2020, terdapat 1,44 juta orang (55,95 persen) pekerja penuh atau penduduk yang bekerja dengan jam kerja minimal 35 jam per minggu. Sementara jumlah pekerja tidak penuh (jam kerja kurang dari 35 jam per minggu) sebanyak 1,13 juta orang (44,05 persen), terdiri dari 433,44 ribu orang setengah penganggur dan 701,24 ribu orang pekerja paruh waktu.

Terdapat 455,56 ribu orang (11,93 persen) penduduk usia kerja yang terkena dampak Covid-19. Terdiri dari pengangguran karena Covid-19 (28,39 ribu orang), Bukan Angkatan Kerja (BAK) karena Covid-19 (12,66 ribu orang), sementara tidak bekerja karena Covid-19 (35,66 ribu orang), dan penduduk bekerja yang mengalami pengurangan jam kerja karena Covid-19 sebanyak 378,85 ribu orang.

2.2.3. Kawasan Ekonomi Khusus (KEK Mandalika)

Gambar 2.1 : Grand Plan Pembangunan KEK Mandalika
(sumber: <https://kek.go.id/kawasan/Mandalika>)



Terletak di bagian Selatan Pulau Lombok, KEK Mandalika ditetapkan melalui Peraturan Pemerintah Nomor 52 Tahun 2014 untuk menjadi KEK Pariwisata. Dengan luas area sebesar 1.035,67 Ha dan menghadap Samudera Hindia, KEK Mandalika diharapkan dapat mengakselerasi sektor pariwisata Provinsi Nusa Tenggara Barat yang sangat potensial.

KEK Mandalika menawarkan wisata bahari dengan pesona pantai dan bawah laut yang memukau. Mandalika berasal dari nama seorang tokoh legenda, yaitu Putri Mandalika yang dikenal dengan parasnya yang cantik. Setiap tahunnya, masyarakat Lombok Tengah merayakan upacara Bau Nyale, yaitu ritual mencari cacing laut yang dipercaya sebagai

jelmaan dari Putri Mandalika. Perayaan ini merupakan budaya yang unik dan menarik wisatawan baik lokal maupun internasional

Berdasarkan potensi dan keunggulan yang ada, PT Pengembangan Pariwisata Indonesia (Persero) yang telah mengembangkan Nusa Dua Bali mengusulkan pembentukan KEK Mandalika. Sebagai destinasi wisata bahari dan wisata budaya dengan panorama yang eksotis dan berdekatan dengan Pulau Dewata, KEK Mandalika diperkirakan akan menarik kunjungan 2 juta wisatawan mancanegara per tahun pada 2019. KEK Mandalika memiliki konsep pengembangan pariwisata berwawasan lingkungan dengan pembangunan obyek-obyek wisata dan daya tarik wisata yang selalu berorientasi kepada kelestarian nilai dan kualitas lingkungan hidup yang ada di masyarakat.

KEK Mandalika adalah KEK yang paling menarik bagi para investor saat ini dan diharapkan menjadi destinasi wisata kelas dunia. KEK Mandalika diproyeksikan menarik investasi sebesar Rp.40T dan diproyeksikan dapat menyerap tenaga kerja sebanyak 587.000 tenaga kerja hingga tahun 2025 (TBC).

2.3 SURVEY PERUSAHAAN

Jumlah perusahaan atau hotel-hotel yang dikunjungi sebanyak 11 hotel di bawah naungan Mandalika Hotel Asosiasi (MHA), seperti pada tabel dibawah ini:

Tabel.2.1. Hotel-Hotel dibawah naungan Mandalika Hotel Asosiasi (MHA)

No	Nama Perusahaan	Alamat Perusahaan	Nama Responden	Jabatan	No. HP	Email
1	Jivana Resort	Jl. Raya Kuta, Pujut, Lombok Tengah	Adrian	General Manager	81236379995	jivanaresort@gmail.com
2	Melati Resort And Hotel Kuta	Jl. Pariwisata Pantai Kuta, Desa Kuta, Kec Pujut, Kab Lombok Tengah	Arung Gellasia Malaong	Sekretaris	81907937019	agellasiamalaong@gmail.com
3	Origin Lombok Resort	Jalan Raya Sengkol, Dusun Pogem, Desa Sukadana, Kuta, Lombok Tengah	Endang yusmiani	Income Audit	85333095476	yusmiani.origin@gmail.com
4	Pt. Mitra Grande Sukses	Jalan Raya Kute Lombok Tengah	Agus Faizul Hadi	Hotel Manager	81936722007	agusfaizulhadi@gmail.com
5	Puri Rinjani Bungalows	Jalan Pariwisata Pantai Kuta, Mandalika, Pujut, Lombok Tengah	Descha Vyana	Owner Representative	81803700133	therinjanikutalombok@gmail.com

No	Nama Perusahaan	Alamat Perusahaan	Nama Responden	Jabatan	No. HP	Email
6	Jm Hotel Kuta Lombok	Jl. Pariwisata Pantai Kuta No.99 Kuta , Pujut , Lombok Tengah , NTB - Indonesia (83573)	Samsul Bahri, S.Adm	General Manager	82234333303	info@jmhotel-lombok.com
7	Sima Hotel Kuta Lombok	JL. Raya Kuta, Pujut, Kabupaten Lombok Tengah - Ntb 83573	Julfikar Idrus	Asst. Front Office Manager	82293115033	afom@simalombok.com
8	S Hotel & Restaurant	Jl.Raya Kuta Mawun No 27	Siti Khaerun Nisa AM,D	Accounting	85903741034	Isofyanputrajaya@gmail.com
9	Hotel Segara Anak Kuta	Jl. Raya Pariwisata Kuta Mandalika Lombok Tengah	Djemmy Benny Adrian	Operasional Manager	8175738988	hm.segaraanakhotel@gmail.com
10	Novotel Lombok Resort & Villas	Kuta Lombok	Lalu Wira Darma	Duty Manager	81933133905	dm@novotellombok.com
11	Kuta Cove Hotel	Jalan Pariwisata Kuta Desa Kuta Kecamatan Pujut Lombok Tengah	Lalu Alamin	Coorporate Owner	6,28E+17	kutacovehotel@gmail.com

Tabel 2.2. Daftar Perusahaan Berdasarkan Sumber Permodalan

No	Sumber Permodalan	Nama Perusahaan
1	PMA	<ul style="list-style-type: none"> ▪ JIVANA RESORT ▪ ORIGIN LOMBOK RESORT ▪ S HOTEL & RESTAURANT
2	PMDN	<ul style="list-style-type: none"> ▪ MELATI RESORT AND HOTEL KUTA ▪ PT. MITRA GRANDE SUKSES ▪ JM HOTEL KUTA LOMBOK ▪ HOTEL SEGARA ANAK KUTA ▪ NOVOTEL LOMBOK RESORT & VILLAS
3	Lainnya	<ul style="list-style-type: none"> ▪ PURI RINJANI BUNGALOWS ▪ SIMA HOTEL KUTA LOMBOK ▪ KUTA COVE HOTEL

2.4 WAKTU DAN LOKASI

Analisis kebutuhan pelatihan pada 11 (sebelas) perhotelan dilaksanakan selama 2 minggu dari tanggal 16 s/d 27 November 2020 di Wilayah sekitaran KEK Mandalika Kabupaten Lombok Tengah Nusa Tenggara Barat

2.5 METODOLOGI

Analisis kebutuhan pelatihan dilakukan dengan menggunakan metode:

- a) **Pengamatan atau observasi**, yaitu mengamati atau melihat secara langsung di lapangan, yang meliputi: bahan kerja, perangkat kerja, dan kondisi lingkungan kerja.
- b) **Wawancara**, yaitu mewawancarai sumber informasi khususnya bidang Human Resource.
- c) **Kuesioner**, Pengisian daftar pertanyaan yang telah disiapkan tim TNA yakni melalui *Google Form*.

2.6 OBJEK ANALISIS

Analisis Kebutuhan Pelatihan dilakukan di 11 (sebelas) hotel/resort.

2.7 AKTIVITAS DALAM ANALISIS

- a. Mengumpulkan data kebutuhan tenaga kerja dan informasi bidang usaha
- b. Mengumpulkan data jumlah dan kualifikasi tenaga kerja
- c. Mengidentifikasi kompetensi tenaga kerja

2.8 Analisis Hasil TNA

Analisis hasil TNA dibagi menjadi 3 bagian yaitu:

1. Analisis jumlah kebutuhan tenaga kerja berdasarkan jenis klasifikasi jabatan yang dibutuhkan masing-masing hotel.
2. Analisis jumlah jenis pelatihan yang yang dibutuhkan untuk memenuhi kebutuhan tenaga kerja pada industry perhotelan

ANALISIS DATA TRAINING NEED ASSESSMENT (TNA)

BAB III

Sesuai dengan metode analisis, data yang telah dikumpulkan dianalisa berdasarkan klasifikasi jabatan atau kompetensi yang diinginkan guna menyusun kebutuhan program kebutuhan program pelatihan. Terdapat 22 (dua puluh dua) klasifikasi jabatan dengan kualifikasi masing-masing yang telah terhimpun. Setelah itu, analisa dilanjutkan dengan mengidentifikasi kebutuhan kejuruan atau program pelatihan yang dibutuhkan yang nantinya dapat dilaksanakan di BLK/LLK pemerintah, Lembaga Pendidikan Kejuruan Swasta (LPKS), dan pendidikan vokasi.

3.1. Analisis Jumlah Kebutuhan Tenaga Kerja Berdasarkan Jenis Klasifikasi Jabatan

Tabel 3.1 Jumlah kebutuhan tenaga kerja berdasarkan jenis klasifikasi jabatan

No.	Klasifikasi Jabatan yang Dibutuhkan	Jumlah	Laki-laki	Perempuan
1.	Front Desk Agent	38	16	22
2.	Guest Relationship Officer	6	0	6
3.	Doorman/Bellman	12	10	2
4.	Telephone Operator	6	1	5
5.	Chef	20	14	6
6.	Baker	8	5	3
7.	Cook Helper	22	13	9
8.	Head Waiter	10	6	4
9.	Waiter/Waitress	37	20	17
10.	Room Attendant	48	34	14
11.	Public Area Attendant	15	11	4
12.	Laundry	14	7	7
13.	Accounting Administration	18	5	13

No.	Klasifikasi Jabatan yang Dibutuhkan	Jumlah	Laki-laki	Perempuan
14.	IT Staff	11	8	3
15.	IT Officer	6	5	1
16.	Human Resources Administration	9	3	6
17.	Sales Administration	9	5	4
18.	Sales Secretary	4	3	1
19.	Sales Executive	5	4	1
20.	Public Relation Officer	4	3	1
21.	Engineering (Technical, Mechanical, Electrical)	19	17	2
22.	Technical Crew - General Repair & Maintenance	7	6	1
	Jumlah	328	196	132

Grafik 3.1. Kebutuhan tenaga kerja berdasarkan klasifikasi jabatan



Berdasarkan tabel 3.1 dan gambar 3.1 pada grafik diatas maka dapat dianalisa bahwa kebutuhan tenaga kerja yang paling dibutuhkan dalam bidang perhotelan di KEK Mandalika adalah Room Attendant, Front Desk Agent, dan Waiter/Waitress dengan jumlah masing-masing 48, 38, dan 37 tenaga kerja. Hal ini kemungkinan disebabkan karena ketiga jabatan tersebut merupakan staff position yang langsung berhubungan dengan pelanggan hotel untuk memberikan service terbaik. Disamping itu, jabatan tersebut sangat terkait erat dengan jumlah kamar yang disediakan oleh masing-masing hotel dimana semakin banyak jumlah kamar sebuah hotel akan semakin besar pula kebutuhan dari klasifikasi jabatan tersebut. Kebutuhan jabatan selanjutnya didominasi oleh jabatan dari klasifikasi food and beverage service seperti Cook Helper (22 orang) dan Chef (20 orang) disamping ada kebutuhan yang mendesak juga dari jabatan engineering, accounting administration, dan public area attendant dengan total 52 orang. Tingginya kebutuhan jabatan tersebut karena peran dari jabatan tersebut bisa dikategorikan sebagai peran pendukung yang harus dimiliki oleh setiap perhotelan sebagai upaya dalam menjalankan kegiatan operasional sehari-hari untuk lebih lancar. Ada beberapa jenis jabatan juga yang perlu disiapkan dalam industry perhotelan seperti Laundry, Doorman, IT Staff, Head Waiter, Human Resource Administration, Sales Administration, Baker, Technical Crew, Guest Relationship Officer, Telephone Operator, dan IT Officer dengan rata-rata kebutuhan mencapai 9 tenaga kerja untuk masing-masing jabatan. Selanjutnya, ditempat terakhir terdapat tiga jenis jabatan yang paling kurang dibutuhkan saat ini dalam hospitality industry seperti contoh sales executive, sales secretary, dan public relationship officer dengan rata-rata kebutuhan hanya 4 orang dari keseluruhan kebutuhan semua sampel hotel. Ini menunjukkan bahwa mayoritas hotel yang telah disurvei beranggapan bahwa posisi jabatan tersebut tidaklah terlalu vital dan kemungkinan dapat ditangani oleh jabatan lain yang memiliki tugas atau fungsi yang mirip.

Secara umum jumlah keseluruhan dari kebutuhan tenaga kerja di sektor perhotelan dalam kawasan KEK Mandalika cukup besar dengan tentunya harus memperhatikan kualifikasi dan ketentuan masing-masing hotel yang berbeda-beda. Namun dari gambar diatas dapat disimpulkan bahwa total kebutuhan tenaga kerja adalah 328 orang. Adapun jenis kualifikasi yang dibutuhkan masing-masing jabatan tentunya berbeda-beda. Namun jika dikelompokkan berdasarkan gender maka kebutuhan tenaga kerja laki-laki terlihat lebih tinggi dengan jumlah 196 orang dibandingkan dengan kebutuhan tenaga kerja perempuan dengan kebutuhan mencapai 132 orang. Jika diperhatikan lebih detail, selisih kebutuhan antara laki-laki dan perempuan sebenarnya tidak terlalu tinggi. Hal ini karena jenis pekerjaan di perhotelan cenderung dapat dikerjakan oleh baik tenaga kerja pria maupun wanita. Adapun

kecenderungan jenis pekerjaan yang lebih didominasi pria antara lain: engineering (technical, mechanical, dan electrical), technical crew-general repair and maintenance, IT staff dan officer, dan Doorman/Bellman. Jenis jabatan tersebut lebih membutuhkan skill dan kemampuan fisik yang cenderung dimiliki oleh tenaga kerja laki-laki daripada perempuan. Sedangkan kebutuhan jabatan dari gender perempuan lebih menonjolkan soft skill, pekerjaan detail, dan appearance yang menarik untuk dapat berkomunikasi dengan pelanggan hotel agar lebih baik. Adapun contoh jenis jabatan yang didominasi oleh kebutuhan pekerja wanita antara lain: front desk agent, accounting administration, dan human resource administration.

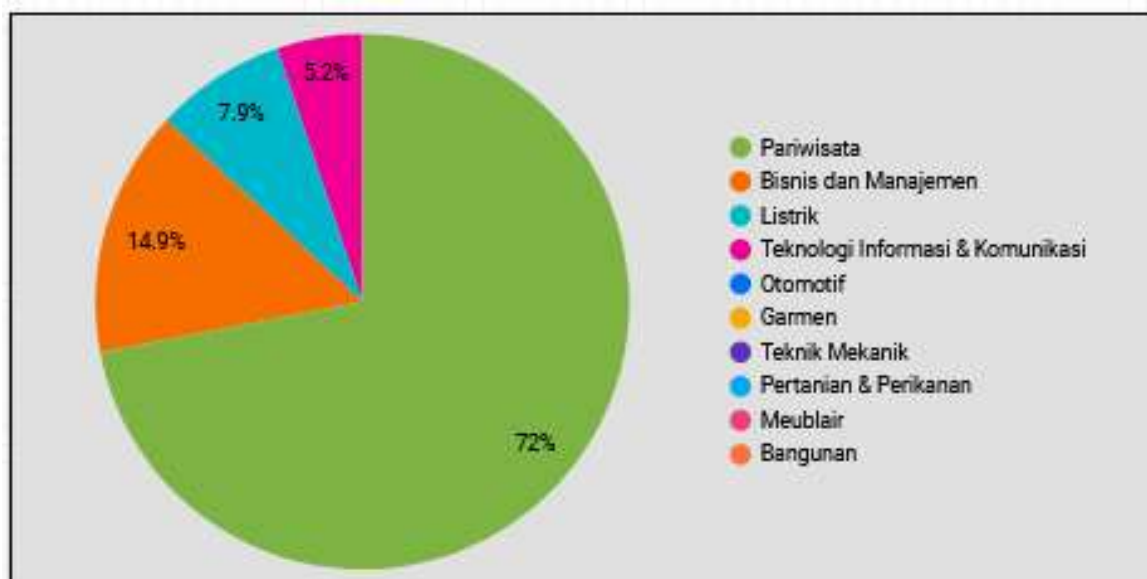
3.2 Analisis Kebutuhan Pelatihan

Tabel 3.2 Jenis program atau kejuruan yang dibutuhkan

No.	Program/Kejuruan	Jumlah Peserta (orang)	Keterangan
1.	Otomotif	0	
2.	Listrik	26	
	a) Engineering	19	
	b) Technical Crew	7	
3.	Teknologi Informasi & Komunikasi	17	
	a) IT Staff	11	
	b) IT Officer	6	
4.	Bisnis dan Manajemen	49	
	a) Accounting Administration	18	
	b) Human Resource Administration	9	
	c) Sales Administration	9	
	d) Sales Executive	5	
	e) Sales Secretary	4	
	f) Public Relationship Officer	4	
5.	Garmen	0	
6.	Pariwisata	236	
	a) Room Attendant (48)	48	
	b) Front Desk Agent (38)	38	

No.	Program/Kejuruan	Jumlah Peserta (orang)	Keterangan
	c) Waiter/Waitress (37)	37	
	d) Cook Helper (22)	22	
	e) Chef (20)	20	
	f) Public Area Attendant (15)	15	
	g) Laundry (14)	14	
	h) Doorman/Bellman (12)	12	
	i) Head Waiter (10)	10	
	j) Baker (8)	8	
	k) Guest Relationship Officer (6)	6	
	l) Telephone Operator (6)	6	
7.	Teknik Mekanik	0	
8.	Pertanian & Perikanan	0	
9.	Meublair	0	
10.	Bangunan	0	
	Jumlah	328	

Gambar 3.2. Persentase kebutuhan pelatihan berbasis kompetensi



Berdasarkan tabel 3.2 dan gambar 3.2 diatas, dapat dianalisa bahwa kebutuhan tenaga kerja di perusahaan sebagian besar terletak di kejuruan pariwisata dengan prosentase melebihi 70%. Hal ini menjadi normal dikarenakan sektor yang disurvei dalam TNA ini adalah dari sektor perhotelan. Adapun jumlah peserta pelatihan dengan kejuruan pariwisata jika dilihat menurut kebutuhan dilapangan adalah sebesar 236 orang. Ada beberapa spesifikasi atau spesialisasi kejuruan yang harus disesuaikan saat melaksanakan pelatihan dalam kejuruan pariwisata ini antara lain : room attendant, front desk agent, waiter/waitress, cook helper, chef, public area attendant, Laundry, doorman/bellman, head waiter, baker, guest relationship officer, dan telephone operator. Bisnis dan management menjadi kejuruan kedua yang dominan dibutuhkan oleh perhotelan yang ada di KEK Mandalika yakni sebesar hamper 15%. Jumlah kebutuhan tenaga kerja di kejuruan pelatihan ini sebesar 49 orang. Oleh karena itu disarankan jenis kelas yang akan dibuka antara lain: accounting administration, human resource administration, sales administration, sales executive, sales secretary, dan public relationship officer.

Bidang engineering sendiri mengambil porsi ketiga dan keempat jika dilihat dalam pie chart prosentase diatas. Kejuruan listrik menjadi diperlukan untuk dilakukan pelatihan walaupun persentase kebutuhannya hanya sekitar 8%. Hal ini dibutuhkan untuk memenuhi posisi sebagai engineering dan technical crew pada setiap hotel demi menjamin teratasinya setiap permasalahan dibidang permesinan dan kelistrikan. Disamping itu kebutuhan pelatihan pada kejuruan teknologi informasi dan komunikasi masih tetap dibutuhkan untuk mensupply kebutuhan perhotelan sebesar 5,2% dari total kebutuhan pelatihan dengan jumlah tenaga kerja yang dibutuhkan sekitar hanya 17 orang. Adapun jenis-jenis kejuruan lainnya seperti: otomotif, garmen, teknik mekanik, pertanian, perikanan, meublair, dan bangunan akan tetap dibutuhkan demi mempersiapkan SDM yang berkompeten di bidangnya sehingga dapat terserap dalam industry-industri lainnya.

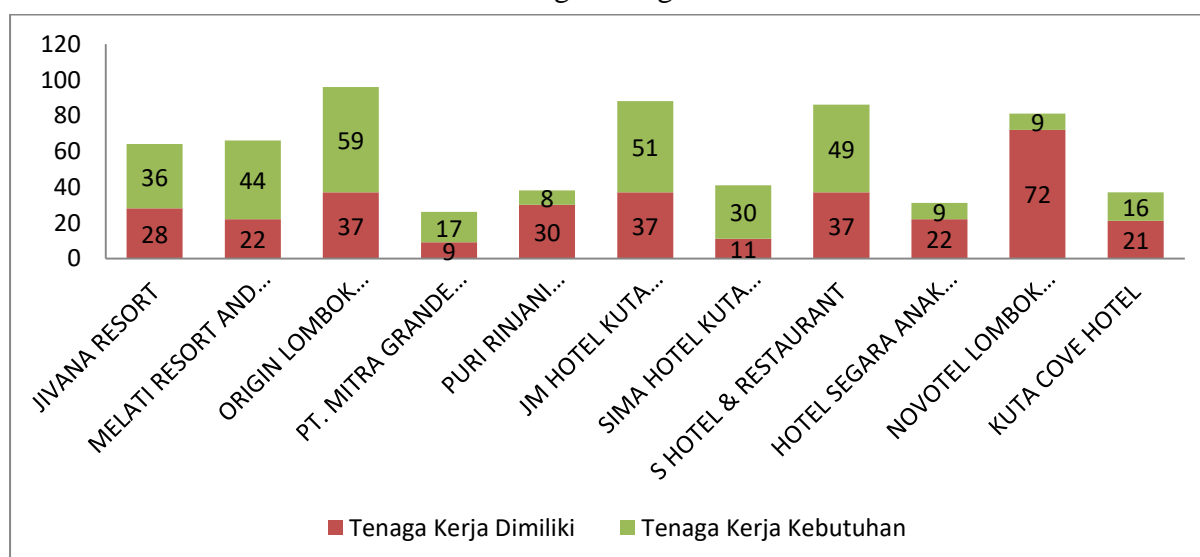
3.3 Analisis Penyerapan Tenaga Kerja Dalam Industry Perhotelan Di KEK Mandalika

Tabel 3.3. Daftar Hotel Dan Perkiraan Perekrutan

No	Nama Perusahaan	Perkiraan Jadwal Rekrutmen	Jumlah Kamar	Tenaga Kerja	
				Dimiliki	Kebutuhan
1	JIVANA RESORT	2021	21	28	36
2	MELATI RESORT AND HOTEL KUTA	2021	25	22	44
3	ORIGIN LOMBOK	Januari 2021	33	37	59

No	Nama Perusahaan	Perkiraan Jadwal Rekrutmen	Jumlah Kamar	Tenaga Kerja	
				Dimiliki	Kebutuhan
	RESORT				
4	PT. MITRA GRANDE SUKSES	Agustus 2021	49	9	17
5	PURI RINJANI BUNGALOWS	Belum ada	31	30	8
6	JM HOTEL KUTA LOMBOK	Setelah Covid-19	24	37	51
7	SIMA HOTEL KUTA LOMBOK	April 2021	60	11	30
8	S HOTEL & RESTAURANT	Januari 2021	31	37	49
9	HOTEL SEGARA ANAK KUTA	6 orang (2021)	26	22	9
10	NOVOTEL LOMBOK RESORT & VILLAS	2022	102	72	9
11	KUTA COVE HOTEL	April 2021	11	21	16

Gambar 3.3 Grafik perbandingan jumlah tenaga kerja yang dimiliki dengan dibutuhkan masing-masing hotel



Berdasarkan tabel 3.3 dapat dilihat bahwa mayoritas hotel akan melaksanakan perekrutan pada tahun dari tahun 2021 sampai dengan 2022. Beberapa hotel yang akan

mengadakan perekrutan pada tahun 2021 antara lain: Jivana Resort, Melati Resort and Hotel Kuta, Origin Lombok Resort, PT. Mitra Grande Sukses, Sima Hotel, S Hotel dan Restaurant, Hotel Segara Anak Kuta, Kuta Cove Hotel. Sedangkan pada tahun 2022 hanya Novotel Lombok Resort and Villas yang kemungkinan akan merekrut karyawan. Sisanya, tidak menyebutkan dengan jelas kapan akan merekrut pegawai seperti contoh: Puri Rinjani Bungalows dan JM Hotel Kuta Lombok. Sistem perekrutan ini dikembalikan ke masing-masing hotel sesuai dengan kebutuhan real mereka. Kemungkinan terburuk akan tidak ada perekrutan pada tahun depan dikarenakan dampak dari Covid-19. Dimana kebanyakan hotel tidak mendapatkan tamu atau pelanggan dikarenakan sepi aktivitas pariwisata dan penerbangan dari luar negeri maupun dalam negeri.

Pada gambar 3.3 diatas dapat dijelaskan bahwa perbandingan jumlah tenaga kerja yang telah dimiliki dengan jumlah tenaga kerja yang akan direkrut bervariasi. Origin Lombok Hotel dan JM Hotel memiliki kebutuhan tenaga kerja yang paling besar sebesar 59 dan 51 orang walaupun mereka sebenarnya sudah memiliki tenaga kerja sejumlah masing-masing 37 orang. S hotel, Jivana, melati hotel, dan sima hotel selanjutnya membutuhkan tenaga kerja secara berurutan masing-masing sejumlah 49, 36, 44, dan 30 orang. Rata-rata kebutuhan tenaga kerja untuk sisa hotel adalah sekitar 11 orang.

PENUTUP**BAB
IV****A. Kesimpulan**

Berdasarkan hasil analisis kebutuhan pelatihan yang dilakukan pada 11 perusahaan/perhotelan disimpulkan sebagai berikut:

1. Jumlah kebutuhan tenaga kerja dalam hospitality industry di KEK Mandalika sejumlah 328 orang dengan kualifikasi perempuan sebesar 132 orang dan laki-laki sebesar 196 orang.
2. Analisis jumlah klasifikasi jabatan yang didapatkan sejumlah 22 (dua puluh dua) jabatan. Room attendant dan front desk agent menjadi jabatan yang paling banyak dibutuhkan di sektor perhotelan.
3. Kebutuhan pelatihan yang sebaiknya dilaksanakan untuk mengakomodir kebutuhan pada sektor perhotelan di KEK Mandalika ini sejumlah 3 (tiga) kejuruan antara lain: kejuruan pariwisata, Bisnis dan Manajemen, Listrik, Teknologi informasi dan Komunikasi.
4. Mayoritas hotel yang disurvei menargetkan perekrutan pada pertengahan tahun 2021. Sedangkan sebagian hotel belum menentukan kapan akan melakukan perekrutan karena masih menunggu pulihnya kondisi ekonomi akibat pandemic Covid-19

B. Saran-Saran

1. Untuk mendapatkan hasil yang akurat dan komprehensif dari analisis kebutuhan pelatihan, maka pelaksanaan observasi dan kunjungan lapangan dalam rangka pengambilan data sebaiknya jumlah sampel industry yang diambil mesti ditingkatkan.
2. Proses survey TNA tahun 2021 sebaiknya menyasar kawasan KEK Mandalika lagi dikarenakan sebagian besar industry disana belum disurvei termasuk hotel-hotel bintang 4 (empat) dan 5 (lima) yang akan dibangun. Selain itu, sektor konstruksi juga perlu disurvei mengingat besarnya proyek yang sedang dan akan dilaksanakan di kawasan tersebut.
3. Petugas yang akan melakukan analisis kebutuhan pelatihan harus memiliki kompetensi baik dalam hal komunikasi.
4. Sebelum dilakukan obeservasi dan pengambil data dilapangan, maka informasi yang terkait dengan TNA seharusnya disampaikan minimal 1 minggu sebelumnya.

LAMPIRAN-LAMPIRAN



Gambar 4.1 Rapat Tim membahas isu dan permasalahan terkait dengan potensi penyerapan tenaga kerja lokal di KEK Mandalika.



Gambar 4.2 Questioner dengan Google Form dalam rangka mengumpulkan informasi kebutuhan jenis jabatan di hospitality industry KEK Mandalika



Gambar 4.3 Wawancara antara Tim TNA dengan Manager JM Hotel



Gambar 4.4 Foto bersama anggota tim TNA didepan salah satu hotel di KEK Mandalika



Gambar 4.5 Pose bersama Tim TNA dengan
Manager Puri Rinjani Hotel



Gambar 4.6 Foto bersama setelah berdiskusi
dengan PT. Casa Bayo



Gambar 4.7 Foto bersama tim TNA dengan Kadiv. Operasional PT. ITDC



Gambar 4.8 Rapat antara tim TNA dengan Pihak ITDC untuk menggali informasi mengenai potensi penyerapan tenaga kerja lokal di KEK Mandalika