

BAB I

PENDAHULUAN

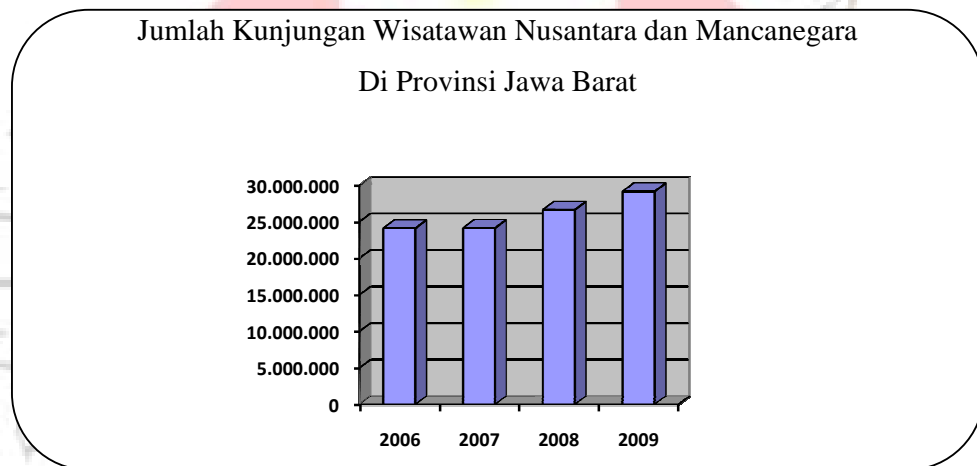
A. Latar Belakang Masalah

Pariwisata adalah industri multisektoral, yang di dalamnya terdapat suatu sistem besar. Komponen-komponen dalam sistem ini saling terkait antara yang satu dengan yang lain. Komponen – komponen tersebut adalah komponen sosial, budaya, lingkungan, politik, keamanan, begitu pula komponen ekonomi. Selain itu, pariwisata telah diakui sebagai industri terbesar abad ini. Hal tersebut dapat dilihat dari sumbangan terhadap pendapatan dunia dan penyerapan tenaga kerja.

Begitu juga dengan kepariwisataan di Indonesia tengah berkembang menjadi suatu industri yang besar. Jawa Barat termasuk provinsi yang mengandalkan perkembangan industri pariwisata sebagai salah satu sumber Pendapatan Asli Daerah (PAD). Perkembangan industri ini sangat bergantung kepada para pelaku di bidang kepariwisataan, baik pengusaha, masyarakat dan tentu saja pemerintah. Penetapan sektor pariwisata menjadi salah satu sektor unggulan atau disebut juga sebagai *Core Business* pembangunan Jawa Barat, merupakan upaya nyata dukungan Dinas Pariwisata dan Kebudayaan Jawa Barat. Pernyataan tersebut tertuang dalam Rapetada 2003 Jawa Barat, dengan berorientasi pada visi dan misi Jawa Barat.

Program-program dari pemerintah gencar dilaksanakan guna mendukung kemajuan industri ini, misalnya program kunjungan Indonesia (*visit Indonesia*). Program tersebut membawa dampak yang positif, khususnya bagi Jawa Barat.

Jumlah kunjungan wisatawan nusantara dan mancanegara, di sejumlah kabupaten/kota di provinsi Jawa Barat pada tahun 2006 sebanyak 24.086.615, pada tahun 2007 sebanyak 24.121.261, pada tahun 2008 sebanyak 26.617.400, dan pada tahun 2009 sebanyak 29.013.426. Dari hal tersebut dapat dilihat terjadi peningkatan jumlah kunjungan wisatawan setiap tahunnya (gambar 1.1). Terjadi peningkatan sebesar 4,74% dari total jumlah kunjungan wisatawan dalam kurun waktu 2005 sampai 2009. Dengan rata – rata peningkatan sebesar 1.642.270 kunjungan wisatawan per tahunnya.



Gambar 1.1. Grafik Jumlah Kunjungan Wisatawan Nusantara dan Mancanegara di Provinsi Jawa Barat Tahun 2006 – 2009
Sumber : DISPARBUD Jawa Barat, 2010

Dengan pertumbuhan yang begitu pesat dalam industri pariwisata, kinerja SDM yang berada di DISPARBUD Jawa Barat merupakan salah satu hal yang penting untuk diperhatikan. Ditengah banyaknya tuntutan kompetensi bagi pelaku usaha, misalnya hotel, restoran, pemandu wisata dan lain sebagainya, kinerja SDM DISPARBUD diharapkan dapat maksimal. Tuntutan ini berhubungan dengan DISPARBUD sebagai wadah dari kepariwisataan yang berhak untuk

mengatur dan mengelola urusan kepariwisataan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan. Selain itu, DISPARBUD juga bertanggung jawab dalam peningkatan kapasitas karyawan di bidang kebudayaan dan kepariwisataan. Hal tersebut tercantum dalam Peraturan Menteri Kebudayaan dan Pariwisata. Oleh karenanya bertanggung jawab dalam penyusunan dan pengembangan kepariwisataan, namun penting untuk digarisbawahi bahwa kepariwisataan adalah kegiatan *Service Based Industry* yang memiliki banyak titik singgung dengan sektor pembangunan lainnya. Sehingga SDM di DISPARBUD di harapkan mempunyai wawasan yang luas mengenai kepariwisataan.

Dinas Pariwisata dan Kebudayaan (DISPARBUD) Jawa Barat dalam rangka pelaksanaan sebagian kegiatan teknis operasional/penunjang membentuk Unit Pelaksana Teknis Dinas (UPTD). Diantara UPTD yang dibentuk terdapat Balai Pengelolaan Museum Negeri Sri Baduga, yang berlandaskan pada visi dan misi DISPARBUD, dengan lebih memfokuskan pada budaya dan nilai tradisi Jawa Barat. Hal tersebut dibuktikan dengan semakin banyak program yang diperuntukan untuk membangkitkan kembali antusiasme masyarakat terhadap museum sebagai alternatif objek wisata bagi wisatawan, khususnya wisatawan nusantara. Program yang telah dilaksanakan misalnya Tahun Kunjung Museum (*Visit Museum Year*) 2010.

Program Tahun Kunjung Museum yang didukung dengan berbagai kegiatan di museum seluruh Indonesia, bertujuan untuk memperbesar jumlah pengunjung museum serta meningkatkan apresiasi dan kepedulian masyarakat terhadap warisan budaya bangsa. Program tersebut merupakan langkah awal dari Gerakan

Nasional Cinta Museum (GNCM) yang akan dilaksanakan selama lima tahun (2010-2014). Dengan adanya program GNCM tersebut diharapkan pada 2014 akan terwujud museum Indonesia yang menarik dan informatif serta mampu memenuhi kebutuhan masyarakat. Namun hal tersebut tidaklah mudah untuk dilaksanakan, dengan citra museum yang terkesan seram, menjenuhkan, dan tidak menarik, disebabkan kurangnya inovasi dari pengelolaan bangunan dan tata pameran.

Ada kalimat yang perlu selalu diingat, yaitu “jas merah” (jangan sekali-kali melupakan sejarah). Kalimat tersebut, yang diungkapkan oleh Ir. Soekarno, memberikan gambaran kepada pemerintah Indonesia untuk mengumpulkan bukti – bukti sejarah sebagai pembelajaran di generasi berikutnya. Pengumpulan benda – benda sejarah tersebut tidaklah semudah meletakkan suatu koleksi di ruang pameran, namun perlu juga dipertimbangkan cara perawatan yang tepat. Hal tersebut memerlukan kompetensi – kompetensi yang sesuai. Dan sampai saat ini karyawan yang memiliki kompetensi tersebut masih minim jumlahnya. Misalnya saja, kesulitan dalam penerjemahan naskah dikarenakan tidak adanya karyawan yang berlatar belakang pendidikan filologi (naskah kuno).

Kinerja SDM merupakan salah satu faktor penting yang harus diperhatikan dalam rangka mencapai tujuan (visi dan misi) Museum Negeri Sri Baduga Bandung. Kinerja karyawan yang kurang maksimal juga dapat menjadi salah satu unsur yang mempengaruhi kualitas suatu museum. Disini dituntut kemampuan dalam pengelolaan sumber – sumber daya secara terencana, terutama sumber daya manusia sebagai tenaga pelaksana operasional untuk menghasilkan daya guna dan

hasil guna dalam setiap kegiatan perusahaan. Salah satu upaya untuk meningkatkan kinerja SDM adalah dengan mengadakan program pelatihan.

Pelatihan dapat berupa upaya meningkatkan pengetahuan yang mungkin digunakan segera atau untuk jangka panjang. Program pelatihan merupakan upaya yang dinilai penting dalam peningkatan kinerja SDM di Museum Negeri Sri Baduga, karena selain dituntut untuk memiliki wawasan mengenai museum beserta koleksi di dalamnya, karyawan juga harus memiliki wawasan mengenai kepariwisataan. Wawasan tersebut berkaitan dengan Museum Sri Baduga yang berada dalam naungan DISPARBUD, serta visi museum sebagai objek wisata budaya unggulan Jawa Barat. *Output* yang diharapkan setelah mengikuti program pelatihan adalah meningkatnya kompetensi SDM.

Diklat teknis permuseuman dilaksanakan sebagai fondasi awal SDM di museum dalam menyelesaikan pekerjaannya. Tujuan dari pelatihan ini adalah untuk menambah wawasan mengenai permuseuman, yang kemudian menjadi acuan pemikiran SDM untuk melaksanakan pekerjaannya. Namun, sampai saat ini jumlah karyawan yang telah mengikuti pelatihan tersebut masih dibawah 50%.

Berlandaskan pada hal-hal yang dikemukakan sebelumnya, maka penyelenggaraan pelatihan sumber daya manusia pariwisata diperlukan sebagai salah satu program peningkatan kapasitas karyawan. Subjek dari program pelatihan bukan hanya karyawan hotel dan restoran, namun termasuk juga di dalamnya karyawan Museum Negeri Sri Baduga yang merupakan bagian dari DISPARBUD Jawa Barat. Dan diklat teknis permuseuman merupakan pelatihan

dasar yang seharusnya di dapat oleh semua sumber daya manusia yang ada di Museum Negeri Sri Baduga Bandung.

B. Identifikasi Masalah

Ditinjau dari latar belakang yang telah dipaparkan sebelumnya, peranan Dinas Pariwisata dan Kebudayaan Jawa Barat sangat penting dalam pertumbuhan industri pariwisata. Pertumbuhan yang semakin pesat perlu dukungan dari SDM yang memiliki kinerja maksimal. Salah satu upaya untuk meningkatkan kinerja SDM adalah dengan mengikuti program pelatihan. Dan dengan gencarnya pemerintah membuat program untuk meningkatkan apresiasi dan kunjungan masyarakat ke museum, SDM di Museum Negeri Sri Baduga Bandung juga dituntut memiliki kinerja maksimal. Hal tersebut mengakibatkan timbulnya permasalahan yang dapat dirumuskan sebagai berikut:

1. Bagaimana penyelenggaraan pelatihan di Museum Negeri Sri Baduga?
2. Bagaimana perbandingan kinerja antara SDM di Museum Negeri Sri Baduga yang telah mengikuti dengan yang belum mengikuti diklat teknis permuseuman tipe dasar?
3. Apakah diklat teknis permuseuman tipe dasar efektif terhadap kinerja SDM di Museum Negeri Sri Baduga?

C. Batasan Masalah

Karena adanya keterbatasan waktu, dana, dan tenaga, maka ada batasan masalah dalam penelitian ini. Dari uraian sebelumnya, batasan masalah dalam

penelitian ini adalah penilaian kinerja berdasarkan program diklat teknis permuseuman tipe dasar. Data yang diperoleh berasal dari kuesioner yang dibuat dengan memperhatikan tujuan dari program pelatihan tersebut.

D. Tujuan Penelitian

Adapun tujuan dari penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Mengidentifikasi pelaksanaan program pelatihan yang dilakukan di Museum Negeri Sri Baduga.
2. Mengidentifikasi perbandingan kinerja antara sumber daya manusia di Museum Negeri Sri Baduga yang telah mengikuti dengan yang belum mengikuti diklat teknis permuseuman tipe dasar.
3. Menganalisis besarnya pengaruh dari program pelatihan yang diselenggarakan guna meningkatkan kinerja sumber daya manusia di Museum Negeri Sri Baduga

E. Manfaat Penelitian

Adapun manfaat dari penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Memberikan pengetahuan dan pemahaman bagi penulis pada khususnya dan pembaca pada umumnya, mengenai peranan pelatihan dalam peningkatan kinerja sumber daya manusia
2. Menambah wawasan penulis pada khususnya yang diharapkan dapat diaplikasikan saat penulis menghadapi dunia kerja yang sebenarnya
3. Sebagai media informasi bagi pihak-pihak yang membutuhkan

F. Definisi Operasional

1. Pelatihan

John R. Schermerhorn, Jr (1999 : 323) mengemukakan bahwa pelatihan adalah ‘...serangkaian aktivitas yang memberikan kesempatan untuk mendapatkan dan meningkatkan keterampilan yang berkaitan dengan pekerjaan’. Idealnya, pelatihan dirancang untuk mewujudkan tujuan – tujuan organisasi, yang pada saat bersamaan juga mewujudkan tujuan – tujuan karyawan secara perorangan.

Dalam penelitian ini, pelatihan yang menjadi fokus adalah diklat teknis permuseuman tipe dasar. Indikator dalam penilaian kinerja akan disesuaikan dengan program pelatihan. Program tersebut dipilih karena semua karyawan diwajibkan untuk mengikuti pelatihan.

2. Kinerja SDM

“Kinerja (prestasi kerja) adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu” (Hasibuan, Malayu S.P., 2001: 34)

Dengan memerhatikan pendapat ahli tersebut, kinerja adalah tidak hanya mengenai hasil kerja yang dicapai oleh SDM, baik secara kualitas maupun kuantitas, sesuai dengan tanggung jawabnya. Namun, kinerja juga mencakup bagaimana agar mencapai hasil kerja tersebut. Kinerja berpengaruh besar terhadap *output* suatu perusahaan atau organisasi, karena memiliki hubungan erat dengan tujuan strategis perusahaan, yang

berdampak langsung terhadap kepuasan konsumen dan pada akhirnya akan mempengaruhi eksistensi perusahaan atau organisasi.

Dalam pelaksanaannya kinerja akan sangat dipengaruhi oleh beberapa faktor. Faktor-faktor tersebut bersumber dari diri SDM sendiri maupun bersumber dari organisasi. Dari diri SDM akan dipengaruhi oleh kemampuan serta motivasi yang dimiliki SDM, yang dapat dijabarkan sebagai berikut :

a. Kemampuan (*ability*)

Kemampuan karyawan terdiri atas kemampuan potensi dan kemampuan realita. Kemampuan potensi mengacu pada IQ dari SDM, sedangkan kemampuan realita mencakup wawasan dan keterampilan (*knowledge & skill*) yang dimiliki oleh SDM. Berdasarkan hal tersebut maka kemampuan SDM bukan hanya diukur dari IQ, namun juga dari wawasan serta keterampilan SDM tersebut dalam melaksanakan tanggung jawab pekerjaannya.

b. Motivasi (*motivation*)

Faktor motivasi dibentuk oleh sikap seorang SDM dalam menghadapi situasi kerja. Motivasi adalah penggerak dalam diri SDM untuk mencapai tujuan tertentu. David C. McClelland (Wibowo, 2010:392) mengemukakan bahwa terdapat hubungan positif antara motif berprestasi dengan pencapaian kerja. Motif berprestasi merupakan dorongan dalam diri SDM untuk melakukan suatu kegiatan dan atau

tugas dengan sebaik-baiknya agar mampu meraih prestasi kerja (kinerja) yang maksimal.

Pada penelitian ini penilaian kinerja akan berlandaskan salah satu faktor internal tersebut. Faktor yang dimaksud adalah kemampuan (*ability*) karyawan yang berhubungan dengan program diklat teknis permuseuman tipe dasar.

3. Museum

Pengertian museum menurut PP No19 tahun 1995 pasal 1 ayat (1) adalah lembaga, tempat penyimpanan, perawatan, pengamanan, dan pemanfaatan benda – benda bukti materiil hasil budaya manusia serta alam dan lingkungannya guna menunjang upaya perlindungan dan pelestarian kekayaan budaya bangsa. Penelitian akan dilakukan di Museum Negeri Sri Baduga. Museum ini merupakan museum yang dikelola oleh pemerintah Provinsi Jawa Barat.

Museum Negeri Sri Baduga terletak di ruas Jalan B.K.R. 185 Tegallea dan berhadapan dengan Monumen Bandung Lautan Api, dirintis sejak tahun 1974 dengan memanfaatkan lahan dan bangunan bekas kedewanaan Tegallea di Ibu Kota Provinsi yaitu Bandung. Museum ini dilihat dari koleksi yang dimilikinya, termasuk pada jenis museum umum.

G. Sistematika Penulisan

Sistematika skripsi yang digunakan peneliti dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

BAB I PENDAHULUAN

Dalam bab ini akan diuraikan mengenai latar belakang, perumusan masalah, batasan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, definisi operasional dan sistematika skripsi.

BAB II LANDASAN TEORI

Bab ini membahas tentang penjelasan teori-teori mengenai pariwisata, pelatihan, dan kinerja. Selain itu terdapat kerangka pemikiran dan hipotesis.

BAB III METODE PENELITIAN

Bab ini membahas tentang jenis penelitian, populasi, sampel, teknik pengumpulan data, dan teknik analisis data.

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Dalam bab ini disajikan tentang museum, gambaran umum Museum Negeri Sri Baduga, penyajian data penelitian, analisis data penelitian, dan pembahasan hasil penelitian.

BAB V KESIMPULAN DAN REKOMENDASI

Bab ini berisi kesimpulan dan rekomendasi.

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN