

KONTRIBUSI LEMBAGA PELATIHAN KERJA (LPK) LAGUNA SINGARAJA DALAM PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA PARIWISATA DI BALI UTARA

Kadek Sukrani¹, Ida Bagus Gede Paramita², Ni Putu Dian Utami Dewi³

kadeksukrani88@gmail.com

Institut Agama Hindu Negeri Mpu Kuturan

Abstract

The imbalance of human resources (HR) in the tourism sector of North Bali, characterized by a lack of skilled local workers and dependence on outside labor, forms the background of this study. The research aims to examine the contribution of Laguna Singaraja Vocational Training Institute (LPK) in tourism HR development, specifically the impact of training on work readiness, competence, and self-reliance of local residents. A qualitative descriptive-analytic approach was employed, with data collected through in-depth interviews with 15 trainees, 5 instructors, and 5 hotel partner managers. Thematic analysis was used. The results show that LPK Laguna Singaraja plays a strategic role through competency-based training emphasizing hands-on practice, discipline, and professional ethics. Key findings reveal improvements in participants' technical and non-technical skills, creation of work-ready labor, reduction of village unemployment, and support for North Bali's tourism industry by supplying competent local HR. Despite challenges such as limited facilities, costs, and low initial public interest, LPK Laguna addresses these through direct promotion, participatory approaches, quality improvement, and industry partnerships. In conclusion, LPK Laguna Singaraja significantly contributes to tourism HR development and has the potential to serve as a model for other regions.

Keywords: vocational training, tourism human resources, work readiness, North Bali, LPK Laguna Singaraja

Abstrak

Ketimpangan sumber daya manusia (SDM) di sektor pariwisata Bali Utara, yang ditandai dengan rendahnya tenaga kerja lokal terampil dan ketergantungan pada pekerja dari luar daerah, menjadi latar belakang penelitian ini. Penelitian bertujuan mengkaji kontribusi Lembaga Pendidikan dan Pelatihan Kerja (LPK) Laguna Singaraja dalam pengembangan SDM pariwisata, khususnya pengaruh pelatihan terhadap kesiapan kerja, kompetensi, dan kemandirian warga lokal. Metode penelitian menggunakan pendekatan kualitatif deskriptif analitik dengan teknik pengumpulan data melalui wawancara mendalam terhadap 15 peserta pelatihan, 5 instruktur, dan 5 manajer hotel mitra. Data dianalisis secara tematik. Hasil penelitian menunjukkan bahwa LPK Laguna Singaraja berperan strategis melalui pelatihan berbasis kompetensi yang menekankan praktik kerja, disiplin, dan etika profesional. Temuan utama mengungkapkan peningkatan keterampilan teknis (housekeeping, butler, food and beverage, spa) dan nonteknis peserta, terciptanya tenaga kerja siap kerja, berkurangnya pengangguran masyarakat desa, serta terdukungnya industri pariwisata Bali Utara melalui penyediaan SDM lokal yang kompeten. Meskipun

menghadapi kendala keterbatasan fasilitas, biaya, dan rendahnya minat awal masyarakat, LPK Laguna mengatasinya dengan promosi langsung, pendekatan partisipatif, peningkatan kualitas pelatihan, serta kerja sama dengan industri. Simpulannya, LPK Laguna Singaraja memberikan kontribusi nyata dalam pengembangan SDM pariwisata dan berpotensi menjadi model bagi daerah lain.

Kata kunci: pelatihan kerja, sumber daya manusia pariwisata, kesiapan kerja, Bali Utara, LPK Laguna Singaraja

1. Pendahuluan

Seiring dengan pesatnya perkembangan industri pariwisata di Indonesia, khususnya di Pulau Bali, sektor ini telah menjadi pilar utama dalam perekonomian negara. Menurut data dari Kementerian Pariwisata dan Ekonomi Kreatif (Kemenparekraf, 2024), Bali menempati posisi teratas sebagai destinasi pariwisata paling favorit di Indonesia, dengan jumlah kunjungan wisatawan mancanegara mencapai hampir 5,2 juta orang pada tahun 2023. Di tengah pertumbuhan ini, kebutuhan akan sumber daya manusia (SDM) yang berkualitas dan kompeten dalam industri pariwisata semakin meningkat. Namun, tantangan besar yang dihadapi adalah ketidakseimbangan antara permintaan kerja di sektor hospitality dan ketersediaan tenaga kerja terampil yang siap bekerja.

Di wilayah Bali Utara – yang meliputi Kabupaten Buleleng dan sekitarnya – potensi pariwisata sangat besar, baik dari segi alam, budaya, maupun heritage. Namun, secara historis, daerah ini masih kalah bersaing dibandingkan dengan daerah seperti Denpasar atau Ubud dalam hal ketersediaan SDM pariwisata yang terlatih. Sebagian besar warga lokal di Bali Utara memiliki latar belakang pertanian atau nelayan, dan kurang terpapar

peluang dalam industri layanan, terutama hospitality. Hal ini menyebabkan banyak hotel dan resor yang memilih untuk mempekerjakan tenaga kerja dari luar daerah, terutama dari Jawa atau Bali Selatan, yang dianggap lebih terlatih dan lebih percaya diri dalam berinteraksi dengan wisatawan.

Dalam konteks inilah, Lembaga Pendidikan dan Pelatihan Kerja (LPK) Laguna Singaraja muncul sebagai solusi strategis. LPK ini didirikan dengan misi khusus untuk meningkatkan kualitas SDM lokal di bidang pariwisata khususnya di sektor hospitality. Berlokasi di Singaraja, ibu kota Kabupaten Buleleng, LPK Laguna Singaraja berperan sebagai penggerak utama dalam transformasi ekonomi berbasis manusia di wilayah Bali Utara. Melalui pendekatan pelatihan berbasis kompetensi (competency-based training), lembaga ini berupaya menciptakan tenaga kerja lokal yang tidak hanya memiliki keterampilan teknis, tetapi juga memiliki mentalitas profesional, etos kerja, dan kerendahan hati yang sesuai dengan budaya Bali.

Latar belakang penelitian ini muncul dari kekhawatiran bahwa ketimpangan SDM dalam industri pariwisata di Bali Utara dapat menghambat pertumbuhan ekonomi daerah jangka panjang. Jika tidak ada intervensi strategis, maka wilayah ini

akan terus mengalami ketergantungan pada tenaga kerja dari luar. Selain itu, banyak program pelatihan yang diselenggarakan oleh instansi pemerintah atau swasta belum sepenuhnya berfokus pada kesiapan kerja (*work readiness*), sehingga peserta pelatihan sering kali gagal beradaptasi dengan dunia kerja nyata di hotel, restoran, atau spa.

Oleh karena itu, penelitian ini bertujuan untuk mengkaji secara mendalam kontribusi LPK Laguna Singaraja dalam pengembangan sumber daya manusia di bidang pariwisata di Bali Utara. Penelitian ini ingin menjawab pertanyaan utama: "Bagaimana pelatihan yang diselenggarakan oleh LPK Laguna Singaraja memengaruhi kesiapan kerja, kompetensi, dan kemandirian warga lokal di Bali Utara?" Dengan memahami mekanisme pelatihan, pendekatan pembelajaran, serta dampak nyata terhadap peserta, penelitian ini diharapkan dapat menjadi referensi bagi kebijakan pelatihan kerja di daerah-daerah sejenis.

Dalam konteks teoretis, penelitian ini didasarkan pada teori pengembangan sumber daya manusia (SDM) oleh Hasibuan (2019), yang menyatakan bahwa pendidikan dan pelatihan adalah kunci dalam meningkatkan produktivitas tenaga kerja agar mampu memenuhi kebutuhan organisasi dan dunia industri. Selain itu, penelitian ini juga mengacu pada konsep *human capital development* oleh Schultz (1961), yang menekankan pentingnya investasi dalam pendidikan dan pelatihan sebagai bentuk peningkatan nilai manusia dalam rantai produksi.

Hasil dari penelitian ini diharapkan tidak hanya memberikan kontribusi akademik bagi kajian pariwisata dan manajemen SDM, tetapi juga bermanfaat

secara praktis bagi pemerintah daerah, lembaga pelatihan, dan industri pariwisata. LPK Laguna Singaraja telah menunjukkan bahwa pelatihan kompetensi yang menekankan aspek praktik langsung dan keterkaitan dengan kebutuhan industri mampu menciptakan transformasi sosial ekonomi. Banyak peserta pelatihan yang sebelumnya tidak memiliki pengalaman kerja kini mampu diterima di hotel bintang tiga dan empat, bahkan di beberapa tempat mereka menjadi pemimpin tim.

Secara khusus, penelitian ini akan berfokus pada tiga program utama LPK Laguna Singaraja: pelatihan *housekeeping*, *butler service*, *food and beverage*, serta *spa therapy*. Program-program ini dipilih karena memiliki tingkat permintaan tinggi di industri *hospitality* dan menjadi elemen kunci dalam memberikan pengalaman pelanggan yang memuaskan. Pelatihan tidak hanya menyajikan materi teori, tetapi juga dilengkapi dengan simulasi kerja nyata, kunjungan industri, dan pendampingan kerja langsung di hotel mitra.

Dengan mengembangkan keterampilan teknis seperti pelayanan pelanggan, penataan kamar dengan standar internasional, manajemen waktu, dan komunikasi lintas budaya, peserta pelatihan diharapkan memiliki daya saing tinggi. Selain itu, program juga membekali peserta dengan *soft skill* seperti percaya diri, etika kerja, dan kemampuan mengatasi tekanan—faktor penting yang sering kali diabaikan dalam pelatihan tradisional.

Kami menyadari bahwa keberhasilan seorang pelatih tidak hanya dilihat dari jumlah peserta yang lulus, tetapi dari tingkat keberhasilan mereka dalam beradaptasi di dunia kerja nyata.

Oleh karena itu, penelitian ini akan mengumpulkan data kualitatif dan kuantitatif melalui wawancara mendalam dengan peserta, instruktur, manajer hotel mitra, dan pengelola LPK. Hasil penelitian ini diharapkan mampu membuktikan bahwa LPK Laguna Singaraja telah berhasil memainkan peran penting sebagai agen perubahan sosial dan ekonomi di Bali Utara.

Dengan demikian, penelitian ini tidak hanya menjadi dokumentasi atas inisiatif sosial yang luar biasa, tetapi juga sebagai bukti nyata bahwa pelatihan kerja yang terstruktur, relevan, dan berbasis kompetensi mampu meningkatkan kualitas hidup masyarakat lokal. Jika dikembangkan lebih lanjut, model LPK Laguna Singaraja bisa menjadi blueprint bagi daerah-daerah lain di Indonesia yang sedang menghadapi tantangan serupa dalam pengelolaan SDM untuk industri pariwisata.

2. Metode

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan jenis penelitian deskriptif analitik. Lokasi penelitian berada di LPK Laguna Singaraja, Kabupaten Buleleng, Bali. Sumber data bersumber dari data primer yang diperoleh melalui wawancara mendalam (in-depth interview) terhadap 15 peserta pelatihan, 5 instruktur, dan 5 manajer hotel mitra. Teknik pengambilan informan menggunakan purposive sampling berdasarkan kriteria peserta yang telah menyelesaikan pelatihan dan diterima bekerja di industri pariwisata. Data dianalisis secara tematik

menggunakan pendekatan thematic analysis untuk mengidentifikasi pola, makna, dan pengalaman yang muncul dari narasi peserta dan pihak terkait.

3. Pembahasan

a. Kondisi Lembaga Lembaga Pelatihan Kerja (LPK) Laguna Singaraja dalam memberikan pelatihan pada pengembangan sumber daya manusia pariwisata

Kondisi sumber daya manusia (SDM) merupakan faktor penting dalam mendukung keberhasilan pelaksanaan program pelatihan kerja di LPK Laguna Singaraja. SDM yang berkualitas berpengaruh terhadap proses pembelajaran, penguasaan keterampilan peserta, serta keberhasilan lembaga dalam menciptakan tenaga kerja yang siap bersaing. Dalam pelaksanaan kegiatannya, LPK Laguna memiliki tenaga instruktur yang terbagi antara kantor pusat dan cabang. Kantor pusat di Denpasar memiliki 13 orang instruktur, sedangkan cabang Desa Sinabun memiliki 6 orang instruktur. Para instruktur tersebut bertugas memberikan pelatihan teori maupun praktik sesuai bidang keahlian masing-masing. Keberadaan instruktur yang kompeten sangat diperlukan karena pelatihan yang diselenggarakan lebih banyak menekankan pada keterampilan praktik yang sesuai kebutuhan industri pariwisata.

Berdasarkan wawancara dengan Direktur LPK Laguna Singaraja, instruktur dipilih berdasarkan pengalaman kerja, kemampuan, serta penguasaan bidang *hospitality* dan pariwisata. Selain kemampuan teknis,

instruktur dituntut mampu membimbing peserta dalam membangun sikap disiplin, tanggung jawab, dan etika kerja. Informan menyatakan bahwa instruktur di sini dipilih yang memang memiliki pengalaman kerja dan kemampuan di bidang *hospitality* agar peserta mendapatkan pelatihan yang sesuai dengan dunia kerja. Selain memberikan materi, instruktur juga berperan sebagai pembimbing dan motivator. Dalam proses pelatihan, instruktur tidak hanya mengajarkan teori, tetapi juga memberikan simulasi kerja, praktik langsung, serta pembiasaan sikap profesional. Seorang instruktur menjelaskan bahwa pihaknya lebih banyak memberikan praktik langsung supaya peserta terbiasa dengan situasi kerja di hotel atau tempat kerja lainnya, sehingga ketika lulus mereka tidak terlalu kaget dengan dunia kerja. Keberadaan SDM instruktur yang memadai menjadi pendukung peningkatan kualitas pelatihan, dan pengalaman para instruktur di bidang perhotelan menjadi nilai tambah dalam transfer ilmu. Melalui kualitas SDM yang dimiliki, LPK Laguna Singaraja berupaya menciptakan lingkungan pelatihan yang mendukung pengembangan kemampuan peserta secara optimal, termasuk pembentukan karakter kerja, sikap profesional, kemampuan komunikasi, serta kesiapan mental.

Jumlah peserta pelatihan di LPK Laguna Singaraja mengalami peningkatan setiap tahunnya. Berdasarkan data lembaga, pada tahun 2023 jumlah peserta tercatat 32 orang, sedangkan pada tahun 2024 meningkat menjadi 47 orang. Peningkatan ini menunjukkan bahwa minat masyarakat terhadap program pelatihan kerja di bidang pariwisata semakin meningkat,

dan LPK Laguna Singaraja mulai dipercaya sebagai lembaga yang mampu memberikan keterampilan kerja serta peluang memperoleh pekerjaan yang lebih baik. Direktur menjelaskan bahwa peningkatan jumlah peserta dipengaruhi oleh kebutuhan masyarakat terhadap keterampilan kerja yang sesuai dengan perkembangan industri pariwisata, serta kesadaran masyarakat akan pentingnya kompetensi kerja. Informan menyampaikan bahwa setiap tahun jumlah peserta meningkat karena masyarakat mulai sadar pentingnya keterampilan kerja, apalagi di bidang pariwisata yang peluang kerjanya cukup besar.

Peserta pelatihan sebagian besar berasal dari wilayah pedesaan, khususnya Kecamatan Sawan, Kabupaten Buleleng. Sasaran utama lembaga difokuskan kepada masyarakat desa yang ingin meningkatkan keterampilan dan taraf hidup. Pemilihan sasaran ini karena masih banyak masyarakat desa, terutama usia produktif, yang belum memiliki keterampilan khusus dan membutuhkan peluang kerja untuk meningkatkan kondisi ekonomi keluarga. Direktur menyampaikan bahwa target peserta lebih banyak dari daerah desa karena lembaga ingin memberikan kesempatan kepada masyarakat yang memiliki keterbatasan akses pendidikan dan pelatihan kerja. Sebagian peserta berasal dari keluarga dengan ekonomi menengah ke bawah, sehingga pelatihan kerja dianggap sebagai cara untuk memperoleh pekerjaan yang lebih layak. Seorang peserta menyatakan bahwa ia ikut pelatihan karena ingin memiliki keterampilan kerja supaya bisa bekerja di hotel dan membantu ekonomi keluarga.

LPK Laguna Singaraja memiliki peran penting dalam pengembangan

SDM pariwisata di Bali Utara. Keberadaan lembaga ini menjadi sarana bagi masyarakat desa untuk memperoleh pendidikan dan keterampilan kerja yang sesuai dengan kebutuhan industri. Salah satu peran utamanya adalah meningkatkan keterampilan kerja peserta. Proses pelatihan menggabungkan teori dan praktik yang disesuaikan dengan standar industri *hospitality*. Bidang yang dilatih meliputi *housekeeping, butler, food and beverage service, dan spa therapist*. Peserta memperoleh keterampilan teknis, kemampuan pelayanan, komunikasi, serta etika kerja. Pihak pengelola menyatakan bahwa mereka ingin peserta memiliki keterampilan kerja yang benar-benar dibutuhkan industri sehingga setelah selesai pelatihan mereka bisa lebih mudah mendapatkan pekerjaan. Hal ini sejalan dengan pendapat Hasibuan (2019) bahwa pengembangan SDM bertujuan meningkatkan kemampuan kerja, keterampilan, dan produktivitas tenaga kerja agar mampu bersaing. Sedarmayanti (2017) juga menjelaskan bahwa pelatihan kerja merupakan upaya meningkatkan kualitas SDM melalui penguasaan keterampilan sesuai kebutuhan organisasi maupun industri.

Selain itu, LPK Laguna Singaraja berperan dalam menciptakan tenaga kerja yang siap kerja melalui sistem pelatihan yang menekankan praktik dibandingkan teori. Peserta dibiasakan dengan situasi kerja sebenarnya sehingga mampu beradaptasi. Seorang instruktur menegaskan bahwa peserta tidak hanya diajarkan teori, tetapi juga langsung praktik agar terbiasa dengan standar kerja di hotel. Pernyataan ini didukung oleh penelitian Astuti dan Rahmawati (2021) yang menyatakan bahwa pelatihan kerja memiliki kontribusi besar dalam

meningkatkan kesiapan kerja tenaga kerja pariwisata, khususnya pelatihan berbasis praktik. Lembaga ini juga mendukung perkembangan industri pariwisata di Bali Utara dengan menyiapkan tenaga kerja lokal yang berkualitas. Pihak lembaga menyatakan bahwa mereka berusaha menyiapkan tenaga kerja lokal yang memiliki keterampilan untuk mendukung perkembangan pariwisata di Bali Utara. Hal ini sejalan dengan penelitian Putra (2020) bahwa lembaga pelatihan kerja berperan penting dalam menciptakan SDM pariwisata yang kompeten melalui pelatihan berbasis praktik dan kebutuhan industri. Suryana (2019) juga menyebutkan bahwa pengembangan SDM melalui pendidikan dan pelatihan dapat meningkatkan daya saing tenaga kerja di sektor pariwisata.

Keberadaan LPK Laguna Singaraja memberikan peluang bagi masyarakat desa untuk terlibat dalam perkembangan sektor pariwisata. Masyarakat yang sebelumnya belum memiliki keterampilan dapat memperoleh kemampuan untuk bekerja di hotel, restoran, *spa*, maupun bidang *hospitality* lainnya. Hal ini menunjukkan bahwa lembaga pelatihan kerja berperan strategis dalam pemberdayaan masyarakat desa, karena program pelatihan dapat menciptakan lapangan kerja baru dan peluang ekonomi bagi warga desa yang terampil, baik melalui bekerja di perusahaan lokal maupun memulai usaha mandiri (Pemerintah Desa Sidamukti, 2025). Temuan penelitian ini menegaskan bahwa LPK Laguna Singaraja memiliki kontribusi besar dalam pengembangan SDM pariwisata di Bali Utara. Melalui pelatihan keterampilan kerja, pembentukan sikap profesional, dan

peningkatan kesiapan kerja, lembaga ini tidak hanya membantu masyarakat memperoleh pekerjaan, tetapi juga mendukung tersedianya tenaga kerja pariwisata yang berkualitas dan siap bersaing. Keberadaan lembaga pelatihan kerja seperti BLK dinilai efektif dalam menekan angka pengangguran terbuka dan berperan sebagai instrumen penguatan ekonomi lokal, terutama di wilayah pedesaan (RRI.co.id, 2026).

**b. Kendala dan Upaya Lembaga Lembaga Pelatihan Kerja (LPK) Laguna untuk Membentuk SDM Pariwisata
Kendala yang dihadapi**

Dalam pelaksanaan program pelatihan kerja, LPK Laguna Singaraja menghadapi berbagai kendala yang dapat memengaruhi proses pengembangan sumber daya manusia pariwisata di Bali Utara. Sebagai lembaga pelatihan yang berfokus pada bidang *hospitality* dan pariwisata, tantangan yang dihadapi meliputi aspek internal maupun eksternal, seperti keterbatasan fasilitas pelatihan, biaya pelatihan yang menjadi pertimbangan masyarakat, rendahnya minat sebagian masyarakat akibat banyaknya agen pelatihan serta adanya *trust issue* terhadap kasus penipuan, kendala dalam pelaksanaan praktik kerja, hingga persaingan kerja yang semakin ketat di sektor pariwisata.

Salah satu kendala utama adalah keterbatasan fasilitas pelatihan. Berdasarkan hasil observasi, fasilitas yang tersedia masih perlu ditingkatkan untuk mendukung pembelajaran praktik secara maksimal. Dalam pelatihan bidang *hospitality*, ketersediaan alat praktik, ruang praktik, dan perlengkapan pendukung sangat penting agar peserta dapat belajar sesuai kondisi industri yang sebenarnya. Namun, keterbatasan

tersebut menyebabkan proses praktik terkadang harus dilakukan secara bergantian, sehingga waktu praktik peserta menjadi lebih terbatas. Pihak lembaga tetap berusaha memberikan pembelajaran praktik secara optimal. Hasil wawancara dengan pengelola lembaga mengungkapkan, "Kami masih berusaha melengkapi fasilitas praktik supaya peserta bisa belajar lebih maksimal sesuai standar industri *hospitality*." Kendala ini sejalan dengan temuan Notoatmodjo (2015) yang menyatakan bahwa keterbatasan sarana dan prasarana pelatihan menjadi hambatan utama dalam peningkatan kualitas sumber daya manusia.

Selain fasilitas, biaya pelatihan juga menjadi kendala bagi peserta. Sebagian besar peserta berasal dari masyarakat desa dengan ekonomi menengah ke bawah, sehingga biaya menjadi pertimbangan penting. Observasi menunjukkan bahwa sebagian peserta harus mempertimbangkan kondisi keuangan keluarga sebelum memutuskan mengikuti pelatihan, bahkan membutuhkan dukungan keluarga. Seorang peserta menyampaikan, "Awalnya saya sempat ragu ikut pelatihan karena biaya, tetapi saya tetap mencoba karena ingin punya keterampilan kerja." Kondisi ini mencerminkan bahwa faktor ekonomi masih menjadi hambatan akses pengembangan keterampilan, sebagaimana dijelaskan oleh Simamora (2016) bahwa keterbatasan finansial seringkali menghalangi masyarakat berpartisipasi dalam program pelatihan kerja.

Kendala lain adalah rendahnya minat sebagian masyarakat. Berdasarkan wawancara dengan pihak lembaga, hal ini dipengaruhi oleh semakin banyaknya

agen atau lembaga pelatihan yang bermunculan, sehingga masyarakat bingung memilih lembaga terpercaya. Selain itu, adanya kasus penipuan yang dilakukan oknum tertentu menimbulkan rasa kurang percaya (*trust issue*) di masyarakat. Informan menyatakan, "Sekarang banyak agen atau tempat pelatihan, jadi masyarakat kadang bingung memilih. Ditambah lagi ada kasus penipuan yang membuat sebagian masyarakat menjadi kurang percaya." Rivai dan Sagala (2011) menegaskan bahwa kepercayaan masyarakat terhadap lembaga pelatihan sangat menentukan partisipasi mereka, dan citra negatif akibat penipuan dapat menghambat pengembangan SDM. Rendahnya minat juga dipengaruhi oleh kurangnya pemahaman masyarakat mengenai pentingnya keterampilan kerja di bidang pariwisata, di mana sebagian masyarakat masih menganggap bekerja di sektor pariwisata dapat dilakukan tanpa pelatihan formal.

Kendala juga ditemukan dalam pelaksanaan praktik kerja. Beberapa peserta masih mengalami kesulitan menyesuaikan diri dengan standar industri *hospitality* yang menuntut kedisiplinan, ketelitian, dan kemampuan pelayanan yang baik. Instruktur menjelaskan bahwa kemampuan peserta dalam memahami praktik kerja berbeda-beda: "Ada peserta yang cepat memahami praktik kerja, tetapi ada juga yang membutuhkan pendampingan lebih karena belum terbiasa dengan dunia *hospitality*." Kondisi ini menjadi tantangan tersendiri bagi instruktur dalam memberikan pembelajaran yang sesuai dengan kemampuan masing-masing peserta. Penelitian Putra (2020) juga mengidentifikasi bahwa

heterogenitas kemampuan awal peserta sering menjadi kendala dalam pelatihan kerja pariwisata.

Selain kendala internal, persaingan kerja di industri pariwisata menjadi tantangan bagi lulusan. Dunia industri *hospitality* memiliki persaingan tenaga kerja yang cukup ketat karena banyaknya pencari kerja di sektor pariwisata. Pihak pengelola lembaga menyampaikan, "Persaingan kerja sekarang cukup ketat, jadi peserta harus benar-benar memiliki keterampilan dan sikap kerja yang baik supaya bisa bersaing." Hal ini sejalan dengan Suryana (2019) yang menyatakan bahwa daya saing tenaga kerja pariwisata sangat ditentukan oleh kualitas keterampilan dan sikap profesional. Meskipun menghadapi berbagai kendala, LPK Laguna Singaraja tetap berupaya menjalankan program pelatihan secara maksimal. Temuan ini mendukung teori Hasibuan (2019) bahwa pengembangan SDM dipengaruhi oleh faktor fasilitas, kemampuan peserta, dan dukungan lingkungan kerja, serta pendapat Sedarmayanti (2017) bahwa keberhasilan pelatihan kerja dipengaruhi oleh sarana pelatihan, motivasi peserta, dan kesiapan lembaga menghadapi tantangan dunia kerja.

Upaya LPK Laguna Singaraja Mengatasi Kendala

Dalam menghadapi berbagai kendala, LPK Laguna Singaraja melakukan sejumlah upaya strategis guna mempertahankan eksistensi sekaligus meningkatkan kualitas pelayanan sebagai lembaga pengembangan keterampilan kerja di bidang pariwisata. Kendala yang dihadapi meliputi rendahnya minat masyarakat, banyaknya lembaga

pelatihan sejenis, keterbatasan kepercayaan masyarakat akibat kasus penipuan tenaga kerja, serta tantangan dalam pelaksanaan praktik kerja. Hasil wawancara dengan pengelola mengungkapkan, "Kendala yang paling sering kami hadapi adalah meyakinkan masyarakat supaya percaya terhadap lembaga pelatihan kerja. Banyak masyarakat yang masih takut karena pernah mendengar kasus penipuan tenaga kerja dari luar daerah. Selain itu, sekarang juga semakin banyak agen atau lembaga pelatihan yang bermunculan sehingga persaingannya cukup tinggi."

Salah satu upaya utama adalah meningkatkan strategi promosi melalui kegiatan sosialisasi langsung ke berbagai desa dan kawasan di Bali Utara, seperti Desa Sinabun, kawasan Pantai Lovina, hingga sekolah menengah kejuruan seperti SMK Negeri 1 Kubutambahan. Sosialisasi bertujuan memperkenalkan program pelatihan, memberikan pemahaman mengenai peluang kerja di sektor pariwisata, serta membangun kepercayaan masyarakat. Staf LPK menyatakan, "Kami rutin melakukan sosialisasi langsung ke desa-desa dan sekolah-sekolah. Salah satunya di Desa Sinabun, Lovina, dan juga SMK 1 Kubutambahan. Kami menjelaskan program pelatihan, peluang kerja, dan prosesnya supaya masyarakat lebih yakin dan percaya." Kegiatan sosialisasi langsung dinilai efektif karena masyarakat memperoleh informasi secara jelas dan terbuka. Hal ini sejalan dengan pendapat Kotler dan Keller (2016) bahwa promosi langsung dapat menginformasikan, membujuk, dan mengingatkan masyarakat sekaligus membangun kepercayaan.

Selain promosi, LPK Laguna Singaraja melakukan pendekatan

langsung kepada masyarakat desa untuk membangun hubungan yang lebih dekat serta memahami kebutuhan dan kondisi setempat. Pendekatan dilakukan melalui komunikasi dengan tokoh masyarakat, pemuda desa, maupun calon peserta. Pengelola lembaga menjelaskan, "Kami mencoba lebih dekat dengan masyarakat desa, tidak hanya datang untuk promosi. Kadang kami berdiskusi langsung dengan masyarakat dan orang tua calon peserta supaya mereka merasa yakin dan memahami manfaat pelatihan kerja ini." Pendekatan ini penting karena sebagian masyarakat masih memiliki rasa ragu akibat pengalaman negatif di lingkungan sekitar. Mardikanto (2014) menegaskan bahwa pendekatan partisipatif dalam pemberdayaan masyarakat sangat penting untuk membangun hubungan harmonis antara lembaga dan masyarakat.

Upaya lain adalah meningkatkan kualitas pelatihan yang diberikan. Peningkatan kualitas dilakukan melalui pengembangan materi, peningkatan kemampuan instruktur, serta penyesuaian program dengan kebutuhan industri pariwisata terkini. LPK memberikan pelatihan berorientasi praktik kerja sehingga peserta memiliki keterampilan siap pakai. Instruktur pelatihan menyatakan, "Kami terus memperbaiki kualitas pelatihan agar peserta benar-benar siap kerja. Materi pelatihan disesuaikan dengan kebutuhan industri pariwisata sekarang, termasuk kemampuan bahasa asing, *hospitality*, dan pelayanan kepada tamu." Peningkatan kualitas menjadi penting karena sektor pariwisata membutuhkan tenaga kerja yang kompeten dan profesional. Hasibuan (2019) menyatakan bahwa pengembangan SDM melalui pendidikan dan pelatihan bertujuan meningkatkan

kemampuan teknis, keterampilan, dan sikap kerja agar karyawan mampu bekerja secara efektif.

Lebih lanjut, LPK Laguna Singaraja menjalin kerja sama dengan berbagai industri pariwisata untuk mendukung pelaksanaan praktik kerja dan penyaluran tenaga kerja. Kerja sama dilakukan dengan hotel, restoran, maupun usaha pariwisata lainnya di Bali. Pengelola lembaga menjelaskan, "Kami bekerja sama dengan beberapa hotel dan tempat usaha pariwisata untuk praktik kerja peserta. Dengan adanya kerja sama ini, peserta bisa merasakan langsung dunia kerja dan memiliki pengalaman sebelum benar-benar bekerja." Kerja sama dengan industri memberikan manfaat besar, karena peserta dapat memahami standar kerja yang diterapkan sekaligus membuka peluang rekrutmen lulusan. Hal ini sesuai dengan konsep *link and match* yang dikemukakan oleh Wardiman Djojonegoro (dalam Mulyani, 2018), bahwa lembaga pendidikan dan pelatihan harus memiliki keterkaitan dan kesesuaian dengan kebutuhan dunia industri agar lulusan sesuai dengan kebutuhan pasar kerja. Dengan berbagai upaya tersebut, LPK Laguna Singaraja berupaya mengatasi kendala dan terus berkontribusi dalam pengembangan sumber daya manusia pariwisata di Bali Utara.

c. Kontribusi Lembaga Lembaga Pelatihan Kerja (LPK) Laguna dalam bidang sosial dan ekonomi Kontribusi dalam Meningkatkan Keterampilan Kerja Peserta

LPK Laguna Singaraja memberikan kontribusi signifikan dalam peningkatan keterampilan kerja peserta pelatihan,

terutama di sektor pariwisata dan perhotelan. Melalui program pelatihan yang mencakup bidang *housekeeping, butler, food and beverage service*, dan *spa therapist*, peserta memperoleh pembelajaran teoretis sekaligus praktik yang disesuaikan dengan kebutuhan industri. Hasil observasi menunjukkan bahwa proses pelatihan lebih banyak menekankan kegiatan praktik dibandingkan teori. Sistem ini diterapkan agar peserta mampu memahami kondisi kerja nyata di dunia pariwisata dan *hospitality*, termasuk tata cara pelayanan tamu, kebersihan area kerja, teknik komunikasi, *grooming*, serta penerapan standar operasional industri. Metode praktik langsung dinilai lebih efektif karena peserta dapat membiasakan diri bekerja secara disiplin, bertanggung jawab, dan mengikuti standar yang berlaku.

Berdasarkan wawancara dengan instruktur, sistem pelatihan yang dominan praktik bertujuan meningkatkan kemampuan kerja sesuai kebutuhan industri yang lebih mengutamakan keterampilan daripada penguasaan teori semata. Informan menyatakan, "Pelatihan di sini memang lebih banyak praktik supaya peserta benar-benar memiliki keterampilan kerja dan siap masuk ke dunia industri." Hasil wawancara dengan peserta juga menunjukkan adanya peningkatan keterampilan setelah mengikuti pelatihan. Seorang peserta mengaku sebelumnya belum memahami cara kerja di hotel, tetapi setelah pelatihan menjadi lebih paham tentang *housekeeping* dan cara melayani tamu dengan baik. Peserta lain menyampaikan bahwa pelatihan meningkatkan rasa percaya diri karena telah belajar praktik langsung sesuai

standar hotel. Selain keterampilan teknis, peserta juga memperoleh kemampuan komunikasi, disiplin kerja, tanggung jawab, dan etika pelayanan yang sangat dibutuhkan dalam industri pariwisata.

Pihak pengelola lembaga menegaskan bahwa pelatihan disesuaikan dengan kebutuhan industri agar peserta mampu bersaing di dunia kerja. Temuan ini sejalan dengan teori Hasibuan (2019) bahwa pelatihan meningkatkan kemampuan kerja, keterampilan, dan produktivitas tenaga kerja. Sedarmayanti (2017) juga menyatakan bahwa pelatihan kerja bertujuan meningkatkan kualitas SDM melalui peningkatan kemampuan teknis, pengetahuan, dan sikap kerja. Penelitian Astuti dan Rahmawati (2021) mendukung bahwa pelatihan berbasis praktik membantu peserta memahami kebutuhan industri secara langsung, meningkatkan keterampilan, komunikasi, dan pelayanan pelanggan. Demikian pula penelitian Putra (2020) menjelaskan bahwa lembaga pelatihan kerja berkontribusi besar dalam menciptakan tenaga kerja pariwisata yang kompeten melalui pembelajaran yang sesuai kebutuhan industri. Dengan demikian, LPK Laguna Singaraja tidak hanya meningkatkan keterampilan teknis peserta, tetapi juga membentuk kesiapan mental dan profesionalisme, terutama bagi peserta dari wilayah pedesaan yang membutuhkan akses pelatihan untuk meningkatkan taraf hidup.

Kontribusi dalam Menciptakan Tenaga Kerja Siap Kerja

LPK Laguna Singaraja berperan penting dalam menciptakan tenaga kerja yang siap kerja di bidang pariwisata dan *hospitality* melalui sistem pelatihan berbasis praktik, pembentukan disiplin kerja, etika kerja, serta kesiapan mental.

Berdasarkan observasi, metode pembelajaran menyerupai kondisi kerja nyata, di mana peserta lebih banyak melakukan praktik langsung seperti simulasi kerja hotel, pelayanan tamu, menjaga kebersihan, komunikasi dengan pelanggan, serta penerapan standar *grooming* dan etika pelayanan. Kegiatan ini diulang secara berkala agar peserta terbiasa dengan budaya kerja industri.

Selama pelatihan, peserta diwajibkan hadir tepat waktu, menjaga penampilan, mematuhi aturan, dan menjaga sikap ketika berinteraksi. Seorang instruktur menjelaskan, "Kami tidak hanya mengajarkan keterampilan kerja, tetapi juga membiasakan peserta untuk disiplin, menjaga penampilan, dan memiliki etika kerja yang baik seperti di hotel." Simulasi kerja hotel juga diberikan agar peserta terbiasa menyambut tamu, menangani keluhan, bekerja sama dengan rekan, dan menjalankan tugas sesuai standar operasional. Peserta mengaku bahwa simulasi tersebut sangat membantu kesiapan mereka. Seorang peserta menyatakan, "Selama pelatihan kami dibiasakan seperti kerja di hotel, jadi saya merasa lebih siap ketika nanti masuk dunia kerja." Peserta lain menambahkan bahwa mereka diajarkan datang tepat waktu, menjaga sikap, dan cara melayani tamu dengan baik.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa pembiasaan disiplin dan etika pelayanan berpengaruh positif terhadap kesiapan kerja, termasuk peningkatan rasa percaya diri. Pihak pengelola menegaskan tujuan utama pelatihan adalah menciptakan tenaga kerja siap pakai yang bukan hanya memiliki teori, tetapi juga terbiasa dengan budaya kerja industri. Temuan ini sejalan dengan Hasibuan (2019) dan Sedarmayanti (2017)

bahwa pelatihan kerja tidak hanya meningkatkan kemampuan teknis tetapi juga membentuk sikap, disiplin, dan etika kerja. Penelitian Astuti dan Rahmawati (2021) serta Putra (2020) juga mendukung bahwa pelatihan berbasis praktik dan simulasi kerja meningkatkan kesiapan kerja tenaga kerja pariwisata. Dengan demikian, LPK Laguna Singaraja berhasil membentuk tenaga kerja yang kompeten, disiplin, profesional, dan percaya diri.

Kontribusi terhadap Pengurangan Pengangguran Masyarakat Desa

LPK Laguna Singaraja memiliki kontribusi penting dalam mengurangi pengangguran masyarakat desa, terutama di Kecamatan Sawan, Kabupaten Buleleng. Sebagian besar peserta berasal dari lingkungan pedesaan dengan kondisi ekonomi menengah ke bawah dan belum memiliki pekerjaan tetap maupun keterampilan khusus. Observasi menunjukkan bahwa keberadaan LPK menjadi sarana bagi masyarakat desa untuk memperoleh keterampilan kerja yang dapat digunakan di industri pariwisata dan *hospitality*. Banyak peserta mengikuti pelatihan karena ingin memperoleh pekerjaan yang lebih baik, membantu ekonomi keluarga, serta mandiri secara ekonomi.

Program pelatihan memberikan kesempatan mempelajari keterampilan pelayanan tamu, *housekeeping*, *food and beverage service*, *spa therapist*, serta pembentukan disiplin dan etika kerja. Pihak pengelola menyatakan bahwa sasaran utama memang diarahkan kepada masyarakat desa karena masih banyak anak muda yang belum memiliki pekerjaan dan membutuhkan keterampilan. LPK tidak hanya memberikan pelatihan tetapi juga

membantu membuka peluang kerja; beberapa peserta telah bekerja di hotel atau sektor pariwisata setelah menyelesaikan pelatihan. Seorang peserta mengaku ikut pelatihan karena ingin cepat bekerja untuk membantu ekonomi keluarga. Peserta lain menyatakan bahwa setelah pelatihan ia merasa lebih siap melamar kerja karena sudah memiliki keterampilan dan pengalaman praktik.

Keberadaan LPK juga meningkatkan motivasi masyarakat desa untuk mengembangkan diri. Sebelum adanya pelatihan, banyak yang tidak memiliki gambaran tentang peluang kerja di pariwisata. Pihak lembaga menyatakan bahwa rata-rata peserta ikut pelatihan untuk mendapatkan pekerjaan yang lebih baik dan meningkatkan kesejahteraan keluarga. Dampak positif ini sejalan dengan teori Hasibuan (2019) dan Sedarmayanti (2017) bahwa pengembangan SDM melalui pendidikan dan pelatihan dapat meningkatkan kemampuan kerja dan produktivitas masyarakat, serta membantu memperoleh kesempatan kerja yang lebih baik. Penelitian Astuti dan Rahmawati (2021) serta Putra (2020) juga mendukung bahwa lembaga pelatihan kerja berperan dalam meningkatkan kesiapan kerja masyarakat dan mengurangi pengangguran melalui pelatihan berbasis keterampilan yang sesuai kebutuhan industri. Dengan demikian, LPK Laguna Singaraja berkontribusi besar dalam mengurangi pengangguran masyarakat desa, meningkatkan kualitas tenaga kerja lokal, dan membantu kesejahteraan ekonomi keluarga.

Kontribusi dalam Mendukung Industri Pariwisata Bali Utara

Keberadaan LPK Laguna Singaraja memberikan peran besar dalam menunjang perkembangan pariwisata di Bali Utara melalui penyediaan sumber daya manusia terampil di bidang *hospitality*. Program pelatihan dirancang sesuai kebutuhan industri, mencakup *housekeeping, food and beverage service, butler, dan spa therapist*, serta pembekalan komunikasi, pelayanan tamu, disiplin kerja, dan etika profesional. Tujuannya adalah menyiapkan tenaga kerja lokal yang kompeten dan siap bersaing. Pihak pengelola menyatakan, "Kami ingin masyarakat lokal memiliki keterampilan kerja supaya bisa ikut bersaing dan bekerja di industri pariwisata, khususnya di Bali Utara."

LPK juga membantu memenuhi kebutuhan tenaga kerja *hospitality* yang terus meningkat. Seorang instruktur menjelaskan bahwa pelatihan mengikuti standar kerja hotel dan *hospitality* agar lulusan benar-benar siap bekerja dan dibutuhkan industri. Beberapa lulusan diketahui telah bekerja di hotel, restoran, *spa*, maupun bidang *hospitality* lainnya. Seorang alumni menyatakan bahwa keterampilan yang dipelajari selama pelatihan sangat membantu dalam pekerjaannya, sementara alumni lain mengatakan bahwa pengalaman praktik dan simulasi membuat mereka tidak kesulitan menyesuaikan diri di lingkungan kerja.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa keberadaan LPK memberikan dampak positif terhadap pengembangan industri pariwisata Bali Utara karena kebutuhan tenaga kerja lokal yang terampil dapat terpenuhi, sekaligus meningkatkan kualitas pelayanan sektor pariwisata. Temuan ini sejalan dengan teori Hasibuan (2019) dan Sedarmayanti (2017) bahwa pengembangan SDM

melalui pendidikan dan pelatihan bertujuan menciptakan tenaga kerja yang berkualitas dan profesional. Penelitian Putra (2020) serta Suryana (2019) juga mendukung bahwa lembaga pelatihan kerja memiliki peran penting dalam menyediakan tenaga kerja pariwisata yang kompeten, yang pada akhirnya mendukung perkembangan sektor pariwisata daerah. Dengan demikian, LPK Laguna Singaraja berkontribusi besar dalam mendukung industri pariwisata Bali Utara melalui penyiapan SDM lokal yang kompeten, profesional, dan siap kerja.

4. Simpulan

Penelitian ini menunjukkan bahwa LPK Laguna Singaraja berperan strategis dalam pengembangan sumber daya manusia pariwisata di Bali Utara, terutama melalui pelatihan berbasis kompetensi yang menekankan praktik kerja, disiplin, dan etika profesional. Meskipun menghadapi kendala seperti keterbatasan fasilitas, biaya pelatihan, rendahnya minat masyarakat akibat maraknya lembaga pelatihan dan isu penipuan, serta kesulitan adaptasi peserta terhadap standar industri, LPK Laguna Singaraja berhasil melakukan berbagai upaya strategis. Upaya tersebut meliputi promosi dan sosialisasi langsung ke desa dan sekolah, pendekatan partisipatif kepada masyarakat, peningkatan kualitas pelatihan sesuai kebutuhan industri, serta menjalin kerja sama dengan berbagai mitra industri pariwisata untuk mendukung praktik kerja dan penyaluran tenaga kerja.

Lebih lanjut, LPK Laguna Singaraja memberikan kontribusi nyata dalam bidang sosial dan ekonomi. Lembaga ini terbukti meningkatkan keterampilan teknis dan nonteknis peserta,

menciptakan tenaga kerja yang siap bekerja, mengurangi pengangguran masyarakat desa, serta mendukung perkembangan industri pariwisata di Bali Utara melalui penyediaan tenaga kerja lokal yang kompeten dan profesional. Dengan pendekatan pelatihan yang relevan dan berorientasi pada kebutuhan dunia kerja, LPK Laguna Singaraja tidak hanya meningkatkan kualitas hidup masyarakat lokal, tetapi juga berpotensi menjadi model pengembangan SDM pariwisata bagi daerah lain di Indonesia yang menghadapi tantangan serupa.

Daftar Pustaka

- Astuti, N. K. S., & Rahmawati, D. (2021). Pengaruh pelatihan kerja terhadap kesiapan kerja tenaga kerja sektor pariwisata. *Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia*, 9(2), 45–56.
- Hasibuan, M. S. P. (2019). *Manajemen sumber daya manusia* (Edisi Revisi). Bumi Aksara.
- Kementerian Pariwisata dan Ekonomi Kreatif. (2024). *Statistik kunjungan wisatawan mancanegara tahun 2023*. Kemenparekraf RI.
- Kotler, P., & Keller, K. L. (2016). *Marketing management* (15th ed.). Pearson Education.
- Mardikanto, T. (2014). *Pemberdayaan masyarakat dalam perspektif kebijakan publik*. Alfabeta.
- Mulyani, E. (2018). Keterkaitan dan kesesuaian (link and match) pendidikan kejuruan dengan dunia industri. *Jurnal Pendidikan Vokasi*, 8(1), 1–12.
- Notoatmodjo, S. (2015). *Pengembangan sumber daya manusia*. Rineka Cipta.
- Pemerintah Desa Sidamukti. (2025). *Laporan pemberdayaan masyarakat desa melalui pelatihan kerja*. Desa Sidamukti.
- Putra, I. W. G. Y. (2020). Peran lembaga pelatihan kerja dalam menciptakan tenaga kerja pariwisata yang kompeten di Bali. *Jurnal Kepariwisata dan Perhotelan*, 14(1), 23–34.
- Rivai, V., & Sagala, E. J. (2011). *Manajemen sumber daya manusia untuk perusahaan: Dari teori ke praktik*. RajaGrafindo Persada.
- RRI.co.id. (2026). BLK efektif menekan angka pengangguran terbuka di pedesaan. Diakses dari <https://rri.co.id>
- Schultz, T. W. (1961). Investment in human capital. *The American Economic Review*, 51(1), 1–17.
- Sedarmayanti. (2017). *Manajemen sumber daya manusia: Reformasi birokrasi dan manajemen pegawai negeri sipil*. Refika Aditama.
- Simamora, H. (2016). *Manajemen sumber daya manusia*. STIE YKPN.
- Suryana, A. (2019). Pengembangan sumber daya manusia pariwisata dalam meningkatkan daya saing tenaga kerja. *Jurnal Ekonomi dan Pariwisata*, 12(2), 87–98.
-