



Department of Digital Business

Journal of Artificial Intelligence and Digital Business (RIGGS)

Homepage: <https://journal.ilmudata.co.id/index.php/RIGGS>

Vol. 4 No. 4 (2026) pp: 9799-9807

P-ISSN: 2963-9298, e-ISSN: 2963-914X

Implementasi *Manpower Planning Approach* untuk Optimalisasi Kompetensi Lulusan Jurusan Perhotelan di SMK Mutiara Terpadu Palabuhan Ratu

Ridwan Hermawan, Siti Qomariyah, Hasbulloh Karim Alfauzi, Emat Muslimat, Nawil Hadad

Institut Madani Nusantara, Indonesia

ridwan.ub9@gmail.com, sitiqomariyah.iqom@gmail.com, abizidni14@gmail.com, ematmuslihat@gmail.com,

hadadxiaomimax4@gmail.com

Abstract

The Manpower Planning Approach plays a strategic role in enhancing the quality of vocational education and producing graduates who are competent and job-ready in the hospitality sector. This approach is crucial in bridging the gap between graduates' competencies and the needs of the service industry, which demands high professionalism, excellent service skills, and a strong work ethic. This study aims to comprehensively examine the implementation of the Manpower Planning Approach in the Hospitality Department, covering aspects such as planning, strategy, challenges, solutions, and evaluation. The research employs a qualitative approach, utilizing data collection techniques including classroom observations, interviews with teachers and students, and analysis of learning documents. The findings indicate that the implementation of the Manpower Planning Approach in the Hospitality Department has been carried out systematically and is oriented toward industry needs. The school applies a competency-based curriculum, enhances teacher capacity through industrial training, and strengthens partnerships with hotel industries for internship programs. Although several challenges remain such as limited practical facilities, a shortage of productive teachers, and rapid changes in the hospitality industry continuous improvement efforts have been made through strengthening partnerships, improving teacher competence, and developing learning facilities. This approach has proven effective in increasing the relevance of vocational education and enhancing the competitiveness of graduates in the hospitality sector.

Keywords: Manpower Planning Approach, Graduate Competence, Hospitality.

1. Latar Belakang

Pendidikan kejuruan memiliki peran strategis dalam menyiapkan sumber daya manusia (SDM) yang siap kerja, kompeten, dan berdaya saing tinggi di dunia industri. Sekolah Menengah Kejuruan (SMK) menjadi institusi pendidikan yang tidak hanya berorientasi pada teori, tetapi juga pada penguasaan keterampilan praktis sesuai dengan kebutuhan pasar kerja. Dalam konteks ini, perencanaan tenaga kerja (*manpower planning*) menjadi pendekatan penting untuk memastikan bahwa lulusan memiliki kompetensi yang relevan dengan tuntutan dunia industri, khususnya di bidang perhotelan yang terus berkembang pesat seiring meningkatnya sektor pariwisata nasional (Slamet, 2020).

Jurusan Perhotelan di SMK Mutiara Terpadu Palabuhanratu merupakan salah satu jurusan yang berorientasi pada pengembangan keterampilan praktis di bidang pelayanan, tata boga, tata graha, dan front office. Namun, dalam praktiknya masih ditemukan adanya kesenjangan antara kompetensi lulusan dengan kebutuhan dunia industri (*industry gap*). Banyak lulusan yang belum mampu memenuhi standar profesional yang dibutuhkan hotel dan restoran modern. Kondisi ini menunjukkan bahwa proses perencanaan dan pengembangan SDM di tingkat sekolah belum sepenuhnya selaras dengan kebutuhan dunia kerja (Hidayat, 2019).

Menurut Permana, Rusdiana, dan Budiman (2015) dalam bukunya *Perencanaan Pendidikan: Konsep dan Kajian Pendekatan Manpower Planning*, pendekatan *manpower planning* merupakan upaya sistematis untuk mengaitkan antara kebutuhan tenaga kerja di masa depan dengan kebijakan pendidikan yang dilaksanakan saat ini. Dalam konteks pendidikan kejuruan, pendekatan ini berfungsi sebagai alat prediksi dan pengendalian agar jumlah serta

kompetensi lulusan sejalan dengan kebutuhan industri. Dengan demikian, SMK dapat memainkan peran strategis sebagai penyedia tenaga kerja terampil sesuai arah pembangunan ekonomi nasional.

Pendekatan Manpower Planning juga dipandang sebagai metode strategis dalam manajemen SDM yang berfungsi memperkirakan kebutuhan tenaga kerja baik dari segi jumlah maupun kualitas, agar sesuai dengan tujuan organisasi. Dalam konteks pendidikan kejuruan, pendekatan ini digunakan untuk memetakan kebutuhan kompetensi peserta didik berdasarkan permintaan pasar kerja, sehingga proses pembelajaran dapat diarahkan secara efektif dan efisien (Dessler, 2017). Dengan penerapan Manpower Planning Approach, sekolah dapat memastikan bahwa kurikulum, pelatihan, dan kerja sama industri berjalan selaras dengan kebutuhan tenaga kerja di bidang perhotelan.

Implementasi Manpower Planning di dunia pendidikan menuntut adanya kolaborasi antara pihak sekolah, industri, dan pemerintah daerah. Kolaborasi ini penting untuk melakukan analisis kebutuhan tenaga kerja (workforce analysis), proyeksi kebutuhan kompetensi masa depan, dan penyesuaian kurikulum. Handoko (2018) menegaskan bahwa perencanaan SDM yang baik mampu meningkatkan efektivitas organisasi melalui pengelolaan tenaga kerja yang tepat sasaran. Dengan demikian, implementasi Manpower Planning di SMK Mutiara Terpadu diharapkan dapat menjembatani kesenjangan antara dunia pendidikan dan dunia industri (link and match).

Selain itu, penerapan manpower planning yang dikemukakan oleh Permana dkk. (2015) menekankan pentingnya data pasar kerja dan analisis kebutuhan lokal dalam menentukan arah pendidikan kejuruan. Hal ini selaras dengan pandangan Mulyasa (2019) bahwa mutu pendidikan kejuruan dapat dilihat dari sejauh mana lulusannya mampu beradaptasi dan berkontribusi dalam dunia kerja. Oleh karena itu, optimalisasi kompetensi lulusan melalui perencanaan tenaga kerja tidak hanya berfokus pada aspek teknis, tetapi juga pada pembentukan soft skills seperti komunikasi, etika kerja, dan pelayanan prima—unsur yang sangat esensial dalam industri perhotelan.

Konteks lokal Palabuhanratu sebagai salah satu kawasan wisata unggulan di Jawa Barat juga memperkuat urgensi implementasi Manpower Planning Approach. Potensi pariwisata yang besar menuntut tersedianya tenaga kerja hotel yang profesional dan berkompeten. Apabila SMK mampu menghasilkan lulusan yang sesuai dengan kebutuhan pasar lokal, maka kontribusinya terhadap pembangunan ekonomi daerah akan semakin nyata (Rahmawati, 2021). Dengan kata lain, pendidikan kejuruan yang dikelola dengan pendekatan manpower planning dapat menjadi penggerak ekonomi daerah berbasis sumber daya manusia.

Namun, implementasi pendekatan ini tidak lepas dari tantangan. Masih terbatasnya pemahaman tenaga pendidik mengenai konsep manpower planning, kurangnya data pasar kerja yang akurat, serta rendahnya kerja sama dengan industri menjadi hambatan dalam penerapannya (Nugroho, 2020). Oleh karena itu, diperlukan komitmen dari pihak sekolah untuk memperkuat sistem perencanaan SDM berbasis data dan membangun sinergi yang lebih erat dengan dunia usaha dan dunia industri (DUDI).

Berdasarkan uraian tersebut, implementasi Manpower Planning Approach di SMK Mutiara Terpadu Palabuhanratu dapat menjadi langkah strategis dalam meningkatkan relevansi dan kompetensi lulusan Jurusan Perhotelan. Dengan perencanaan yang matang, dukungan stakeholder, serta pembaruan kurikulum berbasis kebutuhan industri seperti yang dianjurkan oleh Permana dkk. (2015), maka kualitas lulusan dapat meningkat secara signifikan. Hal ini sejalan dengan visi pendidikan kejuruan dalam mencetak tenaga kerja terampil, profesional, dan berdaya saing global (Sutrisno, 2019).

2. Metode Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan metode deskriptif yang bertujuan untuk menggambarkan dan mengetahui implementasi Manpower Planning Approach dalam upaya optimalisasi kompetensi lulusan jurusan Perhotelan di SMK Mutiara Terpadu Palabuhanratu. Pendekatan ini dipilih karena memungkinkan peneliti menelusuri proses perencanaan tenaga kerja, pelaksanaan kerja sama dengan industri, serta sinkronisasi kurikulum dengan kebutuhan pasar kerja. Melalui metode ini, peneliti dapat memahami secara kontekstual pengalaman kepala program keahlian, guru produktif, siswa, dan mitra industri dalam membangun sistem pendidikan vokasi yang relevan dengan tuntutan dunia kerja. Pendekatan kualitatif dianggap tepat karena mampu mengungkap makna, dinamika, serta strategi yang diterapkan sekolah dalam menyiapkan lulusan kompeten tanpa melakukan manipulasi terhadap variabel penelitian (Creswell & Poth, 2018).

Teknik pengumpulan data dilakukan melalui observasi langsung, wawancara mendalam, dan studi dokumentasi. Observasi dilakukan terhadap kegiatan pembelajaran praktik, pelaksanaan teaching factory, serta program magang industri. Wawancara dilakukan dengan kepala sekolah, guru produktif, siswa, dan pihak hotel sebagai mitra industri untuk memperoleh informasi komprehensif tentang implementasi Manpower Planning Approach. Sementara itu, analisis dokumen mencakup telaah terhadap kurikulum, rencana pembelajaran, program kemitraan industri, serta laporan tracer study. Kombinasi teknik ini diharapkan mampu memberikan gambaran utuh tentang bagaimana pendekatan perencanaan tenaga kerja diterapkan di SMK Mutiara Terpadu Palabuhanratu guna memastikan relevansi kompetensi lulusan dengan kebutuhan industri perhotelan.

Analisis data mengikuti model Miles dan Huberman (Miles, Huberman, & Saldaña, 2014) yang mencakup tiga tahap utama: reduksi data, penyajian data, dan penarikan kesimpulan atau verifikasi. Setelah seluruh data terkumpul, dilakukan proses seleksi terhadap informasi yang relevan dengan fokus penelitian, kemudian dikelompokkan ke dalam tema-tema utama seperti: perencanaan tenaga kerja berbasis industri, pengembangan kurikulum adaptif, pelaksanaan pelatihan vokasi, serta evaluasi kompetensi lulusan. Data yang telah disusun disajikan dalam bentuk naratif deskriptif untuk menggambarkan pola hubungan antar faktor yang memengaruhi efektivitas implementasi Manpower Planning Approach. Tahap penarikan kesimpulan dilakukan dengan mengidentifikasi kecenderungan dan pola yang muncul dari hasil observasi, wawancara, serta dokumentasi, dan diverifikasi melalui triangulasi agar hasilnya objektif dan valid.

Untuk menjaga keabsahan data, penelitian ini menerapkan teknik triangulasi sumber dan metode. Triangulasi sumber dilakukan dengan membandingkan data dari berbagai informan, seperti kepala sekolah, guru produktif, siswa, dan mitra industri, guna melihat konsistensi temuan. Sedangkan triangulasi metode dilakukan dengan mengombinasikan hasil observasi lapangan, wawancara, dan dokumentasi. Misalnya, data hasil wawancara dengan guru produktif tentang penerapan teaching factory dikonfirmasi dengan dokumen program kerja sama industri dan hasil evaluasi magang siswa. Pendekatan ini memperkuat kredibilitas data dan memastikan bahwa hasil penelitian benar-benar menggambarkan kondisi faktual di lapangan (Moleong, 2017).

Keandalan hasil penelitian juga dijamin melalui penerapan prinsip transferabilitas, dependabilitas, dan konfirmabilitas (Lincoln & Guba, 1985). Transferabilitas diwujudkan dengan memberikan deskripsi kontekstual secara detail mengenai karakteristik SMK Mutiara Terpadu Palabuhanratu, lingkungan industri sekitar, serta profil lulusan jurusan Perhotelan. Dependabilitas dijaga dengan melakukan dokumentasi menyeluruh terhadap seluruh proses penelitian, mulai dari tahap perencanaan, pengumpulan data, hingga analisis hasil. Sedangkan konfirmabilitas diterapkan untuk memastikan bahwa seluruh kesimpulan dan interpretasi didasarkan pada data empiris, bukan pandangan subjektif peneliti.

Dengan metodologi tersebut, penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi teoritis dan praktis terhadap pengembangan model pendidikan vokasi berbasis kebutuhan tenaga kerja industri. Temuan penelitian ini juga diharapkan menjadi rujukan bagi sekolah menengah kejuruan lainnya dalam menerapkan Manpower Planning Approach untuk meningkatkan relevansi kompetensi lulusan dengan kebutuhan dunia kerja yang dinamis dan kompetitif.

3. Hasil dan Diskusi

Implementasi Manpower Planning Approach di SMK Mutiara Terpadu Palabuhanratu merupakan upaya strategis untuk meningkatkan relevansi dan mutu lulusan Jurusan Perhotelan agar sesuai dengan kebutuhan dunia industri. Dalam konteks pendidikan vokasi, pendekatan ini digunakan untuk memastikan kesesuaian antara kompetensi yang dikembangkan di sekolah dengan standar keterampilan yang dibutuhkan oleh sektor perhotelan dan pariwisata. Berdasarkan hasil penelitian, penerapan pendekatan ini tidak hanya berorientasi pada aspek teknis pembelajaran, tetapi juga menyangkut perencanaan tenaga kerja, pengembangan sumber daya guru produktif, serta kemitraan yang kuat dengan dunia usaha dan dunia industri (link and match).

Selain itu, hasil penelitian menunjukkan bahwa pelaksanaan Manpower Planning Approach di SMK Mutiara Terpadu Palabuhanratu telah mencakup berbagai dimensi manajerial dan pedagogis yang saling berkaitan. Dari sisi manajerial, kepala sekolah berperan sebagai pengambil keputusan strategis dalam merumuskan arah kebijakan pengembangan kompetensi lulusan. Sementara dari sisi pedagogis, guru produktif dan mitra industri berkolaborasi untuk menyusun kurikulum berbasis kebutuhan pasar kerja. Pendekatan ini mendorong terbentuknya sistem

pendidikan yang adaptif terhadap perubahan industri, di mana keterampilan siswa dikembangkan melalui pembelajaran berbasis praktik, magang industri, dan sertifikasi kompetensi profesional.

Lebih lanjut, hasil penelitian ini juga mengungkap bahwa keberhasilan implementasi Manpower Planning Approach tidak terlepas dari faktor pendukung seperti ketersediaan data kebutuhan tenaga kerja, keterlibatan stakeholder, serta dukungan kebijakan sekolah terhadap penguatan program keahlian. Namun demikian, tantangan juga muncul dalam bentuk keterbatasan fasilitas praktik, kurangnya tenaga pengajar bersertifikasi industri, serta belum optimalnya koordinasi dengan mitra dunia kerja.

Perencanaan Manpower Planning Approach di Jurusan Perhotelan Perencanaan Manpower Planning Approach dalam konteks pendidikan kejuruan, khususnya di Jurusan Perhotelan SMK Mutiara Terpadu Palabuhanratu, merupakan upaya sistematis untuk memastikan kesesuaian antara jumlah, kualitas, dan kompetensi lulusan dengan kebutuhan dunia kerja yang dinamis. Pendekatan ini tidak hanya berorientasi pada penyediaan tenaga kerja dalam jumlah besar, tetapi juga menekankan pada relevansi keterampilan yang dimiliki siswa agar sesuai dengan Standar Kompetensi Kerja Nasional Indonesia (SKKNI). Menurut Siagian (2016), perencanaan tenaga kerja adalah proses strategis untuk menjamin tersedianya sumber daya manusia yang tepat pada waktu dan tempat yang tepat. Dalam konteks pendidikan, hal ini diimplementasikan melalui penyusunan kurikulum berbasis kebutuhan industri, rekrutmen guru produktif yang kompeten, serta pelatihan berkelanjutan.

Tahap awal dalam perencanaan ini dimulai dengan analisis kebutuhan tenaga kerja (labour demand analysis). Analisis ini membantu sekolah memetakan jenis dan jumlah tenaga kerja yang dibutuhkan oleh industri perhotelan di wilayah Palabuhanratu maupun secara nasional. Sedarmayanti (2017) menjelaskan bahwa analisis kebutuhan tenaga kerja berfungsi untuk menyesuaikan kapasitas pendidikan dengan kebutuhan pasar kerja agar tidak terjadi ketidakseimbangan antara jumlah lulusan dan peluang kerja. SMK Mutiara Terpadu melaksanakan kegiatan ini melalui survei industri dan focus group discussion bersama mitra hotel seperti Inna Samudra Beach dan Augusta Hotel, guna memastikan kompetensi yang diajarkan relevan dengan praktik dunia kerja.

Hasil dari analisis kebutuhan tenaga kerja tersebut menunjukkan bahwa sektor perhotelan di kawasan wisata Palabuhanratu mengalami pertumbuhan signifikan pascapandemi. Data dari Kementerian Pariwisata dan Ekonomi Kreatif (2023) mengungkapkan bahwa permintaan tenaga kerja di bidang hospitality meningkat hingga 350.000 orang secara nasional. Oleh karena itu, sekolah perlu menyesuaikan kurikulumnya agar selaras dengan tren digitalisasi layanan dan manajemen hotel ramah lingkungan (green hospitality). Wibowo (2021) menegaskan bahwa efektivitas manpower planning hanya akan tercapai apabila analisis kebutuhan tenaga kerja diikuti dengan sistem pelatihan berbasis sertifikasi industri.

Selain itu, analisis ketersediaan tenaga kerja (labour supply analysis) juga menjadi tahap penting dalam manpower planning approach. Analisis ini dilakukan untuk mengetahui kondisi dan kapasitas sumber daya manusia yang tersedia, baik guru produktif maupun siswa yang sedang dibina. Rivai dan Sagala (2019) menilai bahwa pemetaan tenaga kerja internal sangat krusial untuk mengidentifikasi potensi serta mengantisipasi kesenjangan antara permintaan dan pasokan tenaga kerja. Di SMK Mutiara Terpadu, sebagian besar guru produktif telah tersertifikasi oleh Lembaga Sertifikasi Profesi (LSP) bidang pariwisata dan memiliki pengalaman industri, sehingga mampu menanamkan etos kerja serta budaya pelayanan yang sesuai dengan standar hotel internasional.

Dari sisi peserta didik, sekolah melakukan pemetaan minat dan kemampuan sejak kelas X untuk memastikan kesesuaian antara bakat siswa dan jurusan yang diambil. Berdasarkan laporan bagian kesiswaan tahun 2024, sekitar 85% siswa jurusan Perhotelan berhasil mencapai kompetensi minimal SKKNI pada ujian praktik. Hal ini membuktikan bahwa proses pembinaan yang dilakukan sekolah sudah efektif dalam menyiapkan lulusan yang siap kerja. Menurut Permana, Rusdiana, dan Budiman (2015), keberhasilan pendidikan vokasi tidak hanya diukur dari aspek kognitif siswa, tetapi juga dari kemampuan lembaga dalam mengelola sumber daya manusia secara profesional dan berorientasi pada kebutuhan dunia industri.

Dalam konteks perencanaan kurikulum dan program pembelajaran, SMK Mutiara Terpadu menerapkan Kurikulum Merdeka yang telah disesuaikan dengan karakteristik bidang perhotelan. Kurikulum ini mengintegrasikan teori akademik dengan praktik industri untuk membentuk keseimbangan antara hard skills dan soft skills. Menurut Mulyasa (2018), kurikulum pendidikan kejuruan yang ideal harus mampu menyeimbangkan kebutuhan peserta didik, masyarakat, dan industri. Dengan demikian, jurusan Perhotelan di SMK Mutiara Terpadu

tidak hanya menyiapkan tenaga kerja teknis, tetapi juga individu yang berkarakter, disiplin, dan berwawasan global.

Selain kurikulum utama, sekolah juga mengembangkan program tambahan seperti English for Hospitality, Table Manner Workshop, serta pelatihan Front Office Management berbasis digital. Program tersebut dirancang untuk menyesuaikan kemampuan siswa dengan perkembangan teknologi perhotelan modern. Menurut Sudira (2017), kurikulum pendidikan vokasi harus bersifat adaptif terhadap perubahan lingkungan industri agar lulusan dapat berdaya saing tinggi. Melalui pembelajaran berbasis produksi (Teaching Factory), siswa dibiasakan untuk bekerja layaknya di hotel sungguhan, yang membantu mereka memahami standar pelayanan dan manajemen kerja profesional.

Komponen penting lain dari manpower planning approach adalah pengembangan sumber daya manusia (SDM) dan fasilitas pembelajaran. Guru produktif secara berkala mengikuti industrial training di hotel mitra untuk memperbarui kompetensinya sesuai standar industri. Siagian (2016) menegaskan bahwa pengembangan SDM yang berkelanjutan menjadi faktor kunci dalam meningkatkan kualitas hasil kerja lembaga. SMK Mutiara Terpadu juga telah melengkapi fasilitas praktik seperti Front Office Lab, Housekeeping Lab, dan Kitchen Lab yang menyerupai lingkungan hotel sesungguhnya, sehingga siswa dapat belajar dalam situasi nyata dan kontekstual.

Tahap akhir dari perencanaan ini adalah penguatan kerja sama dengan Dunia Usaha dan Dunia Industri (DUDI). Melalui kerja sama formal dalam bentuk MoU, sekolah dapat memastikan bahwa setiap program pembelajaran selaras dengan kebutuhan industri perhotelan. Triyono (2019) menyebutkan bahwa kemitraan antara SMK dan industri merupakan elemen strategis dalam memastikan kesinambungan antara dunia pendidikan dan dunia kerja. Di SMK Mutiara Terpadu, kerja sama dengan hotel-hotel besar di Sukabumi tidak hanya mencakup praktik kerja lapangan (PKL), tetapi juga pelatihan guru dan perekrutan tenaga kerja langsung dari sekolah.

Secara keseluruhan, perencanaan Manpower Planning Approach di Jurusan Perhotelan SMK Mutiara Terpadu Palabuhanratu menunjukkan penerapan konsep yang komprehensif dan berorientasi masa depan. Melalui analisis kebutuhan dan ketersediaan tenaga kerja, pengembangan kurikulum berbasis industri, peningkatan kompetensi guru, serta kemitraan strategis dengan DUDI, sekolah mampu menghasilkan lulusan yang kompeten dan siap bersaing di pasar kerja global. Hal ini sejalan dengan pandangan Permana, Rusdiana, dan Budiman (2015) bahwa pengelolaan sumber daya manusia yang baik di sektor pendidikan akan berdampak langsung pada kualitas output dan efektivitas lembaga pendidikan kejuruan.

Pelaksanaan Strategi Implementasi Manpower Planning Approach untuk Optimalisasi Kompetensi Lulusan

Pelaksanaan strategi Manpower Planning Approach di Jurusan Perhotelan SMK Mutiara Terpadu Palabuhanratu merupakan upaya sistematis dalam mengintegrasikan kebutuhan dunia kerja dengan proses pendidikan vokasional. Pendekatan ini bertujuan menciptakan keseimbangan antara ketersediaan tenaga kerja terampil dan permintaan industri perhotelan yang dinamis. Menurut Permana, Rusdiana, dan Budiman (2015), perencanaan tenaga kerja dalam pendidikan tidak hanya berorientasi pada jumlah lulusan, tetapi juga pada kualitas kompetensi yang dihasilkan agar relevan dengan kebutuhan pasar kerja. Oleh karena itu, sekolah dituntut melakukan perencanaan strategis yang berbasis data kebutuhan industri dan tren ketenagakerjaan di sektor perhotelan.

Strategi utama yang diterapkan adalah penguatan kurikulum dan pembelajaran berbasis industri. Melalui pendekatan ini, sekolah menyesuaikan struktur kurikulum dengan job profile dunia kerja seperti front office, housekeeping, dan food and beverage service. Penerapan model Teaching Factory menjadi instrumen utama untuk memperkuat keterampilan praktik siswa sesuai dengan standar profesional hotel. Hal ini sejalan dengan pandangan Sudira (2017) bahwa pendidikan vokasional yang efektif harus menghadirkan pengalaman belajar yang autentik dan kontekstual dengan dunia kerja nyata agar lulusan memiliki kesiapan profesional yang tinggi.

Selain pembelajaran di sekolah, implementasi Manpower Planning Approach juga diwujudkan melalui pelaksanaan program Praktik Kerja Lapangan (PKL) di berbagai hotel mitra. Kegiatan ini memungkinkan siswa untuk belajar langsung di lingkungan kerja profesional, memahami standar pelayanan, serta beradaptasi dengan dinamika operasional industri. Menurut Triyono (2019), praktik industri menjadi jembatan strategis antara teori di kelas dan kebutuhan dunia kerja, sekaligus memperkuat hubungan sinergis antara lembaga pendidikan dan sektor

industri. Dengan demikian, pengalaman kerja nyata menjadi faktor penting dalam pembentukan kompetensi lulusan yang berdaya saing.

Strategi pengembangan kompetensi siswa juga menjadi fokus utama dalam pelaksanaan pendekatan ini. SMK Mutiara Terpadu tidak hanya menekankan keterampilan teknis, tetapi juga menanamkan soft skills seperti komunikasi, disiplin, kerja sama tim, dan pelayanan prima. Hal ini sejalan dengan pendapat Mulyasa (2018) bahwa pendidikan vokasional idealnya membentuk tenaga kerja yang memiliki keseimbangan antara keterampilan teknis dan etika profesional. Oleh karena itu, kegiatan seperti Hotel Simulation Day dan Hospitality Competition dilaksanakan secara rutin untuk menumbuhkan karakter profesional siswa dalam suasana yang realistis dan kompetitif.

Kemitraan dengan Dunia Usaha dan Dunia Industri (DUDI) juga diperkuat melalui kerja sama berkelanjutan. Sekolah menjalin Memorandum of Understanding (MoU) dengan hotel-hotel di wilayah Palabuhanratu dan Sukabumi, yang mencakup kolaborasi dalam kurikulum, pelatihan, dan sertifikasi kompetensi. Menurut Direktorat Jenderal Pendidikan Vokasi (2021), sinergi yang kuat antara lembaga pendidikan dan industri merupakan kunci terciptanya link and match yang efektif dalam sistem pendidikan vokasional. Dengan demikian, kolaborasi ini tidak hanya mendukung proses pembelajaran, tetapi juga mempercepat penyerapan lulusan ke dunia kerja.

Selain penguatan kurikulum dan kemitraan, peningkatan kapasitas SDM pendidik menjadi bagian integral dalam implementasi Manpower Planning Approach. Guru produktif diberikan pelatihan industri agar mampu menyesuaikan metode pengajaran dengan teknologi dan standar kerja terkini di sektor perhotelan. Siagian (2016) menyatakan bahwa pengembangan sumber daya manusia harus diarahkan pada peningkatan kompetensi, motivasi, dan profesionalisme kerja agar dapat mendukung pencapaian tujuan organisasi secara optimal. Dengan guru yang kompeten dan adaptif, proses pembelajaran di SMK dapat berjalan lebih relevan dan inovatif.

Strategi lain yang tidak kalah penting adalah penguatan fasilitas pembelajaran berbasis industri. SMK Mutiara Terpadu secara konsisten memperbaiki sarana praktik seperti Front Office Lab, Kitchen Lab, dan Housekeeping Lab agar menyerupai lingkungan kerja hotel sesungguhnya. Fasilitas ini mendukung kegiatan Teaching Factory sekaligus memberikan pengalaman belajar yang nyata bagi peserta didik. Menurut Mulyasa (2018), sarana belajar yang representatif mampu meningkatkan efektivitas pembelajaran dan membangun kepercayaan diri siswa dalam menghadapi dunia kerja profesional. Dengan dukungan fasilitas yang memadai dan kemitraan industri yang kuat, pelaksanaan Manpower Planning Approach di SMK Mutiara Terpadu Palabuhanratu telah memberikan kontribusi signifikan terhadap peningkatan mutu lulusan di bidang perhotelan.

Kendala dan Solusi dalam Pelaksanaan Manpower Planning Approach di Jurusan Perhotelan

Pelaksanaan Manpower Planning Approach di Jurusan Perhotelan SMK Mutiara Terpadu Palabuhanratu menghadapi berbagai tantangan yang bersumber dari faktor internal maupun eksternal sekolah. Dari sisi internal, keterbatasan fasilitas praktik menjadi kendala utama dalam pelaksanaan pembelajaran berbasis industri. Banyak peralatan laboratorium yang digunakan masih konvensional dan belum sesuai dengan standar operasional hotel modern, sehingga praktik siswa belum sepenuhnya mencerminkan kondisi kerja sesungguhnya. Hal ini sejalan dengan pandangan Mulyasa (2018) yang menyatakan bahwa kualitas sarana pembelajaran yang kurang memadai akan berdampak langsung terhadap efektivitas proses belajar dan pencapaian kompetensi peserta didik. Oleh karena itu, pembaruan fasilitas menjadi prioritas agar relevansi pembelajaran dapat terus terjaga dengan kebutuhan dunia kerja.

Selain fasilitas, jumlah guru produktif yang tersertifikasi industri juga masih terbatas. Tidak semua guru memiliki pengalaman langsung di dunia kerja, sehingga kemampuan mereka dalam menghubungkan teori akademik dengan praktik industri masih perlu ditingkatkan. Menurut Sudira (2017), keberhasilan pendidikan vokasional sangat bergantung pada kompetensi guru karena mereka berperan sebagai penghubung antara lembaga pendidikan dan dunia industri. Kondisi ini membuat proses implementasi Manpower Planning Approach belum berjalan optimal karena sumber daya pengajar yang ada belum sepenuhnya siap untuk melaksanakan pembelajaran berbasis kompetensi industri. Untuk itu, sekolah perlu memperkuat program pelatihan guru melalui industrial teacher training secara berkala agar kompetensi guru terus berkembang sejalan dengan perkembangan dunia kerja.

Kendala lain juga muncul dari aspek kurikulum yang belum diperbarui secara rutin. Kurikulum yang digunakan masih mengacu pada standar lama, padahal industri perhotelan berkembang sangat cepat baik dari sisi teknologi, layanan, maupun sistem manajemen. Kurangnya komunikasi antara sekolah dan Dunia Usaha serta Dunia Industri (DUDI) dalam proses pembaruan kurikulum menyebabkan kesenjangan antara keterampilan yang diajarkan di sekolah dengan kebutuhan nyata di lapangan. Sejalan dengan hal ini, Permana, Rusdiana, dan Budiman (2015) menegaskan bahwa perencanaan tenaga kerja pendidikan harus berorientasi jangka panjang dengan mempertimbangkan dinamika industri agar sistem pendidikan tidak tertinggal oleh perkembangan zaman. Oleh karena itu, pembaruan kurikulum yang adaptif menjadi kebutuhan mendesak bagi sekolah.

Dari sisi eksternal, perubahan standar industri perhotelan juga menjadi tantangan besar. Dunia kerja kini menuntut tenaga profesional yang memiliki kemampuan digital, komunikasi global, serta pemahaman tentang hospitality management yang modern. Kondisi ini belum seluruhnya diantisipasi oleh sekolah karena keterbatasan akses terhadap pelatihan teknologi terbaru dan sistem pelayanan internasional. Menurut Triyono (2019), percepatan perubahan kebutuhan industri harus diimbangi dengan sistem pendidikan vokasional yang fleksibel dan adaptif agar lulusan tidak mengalami kesenjangan kompetensi dengan dunia kerja. Oleh sebab itu, SMK Mutiara Terpadu Palabuhanratu perlu terus memperkuat jejaring kerja sama dengan hotel-hotel berbintang dan asosiasi profesi agar memperoleh pembaruan informasi mengenai tren kompetensi perhotelan global.

Sebagai solusi, sekolah telah melakukan langkah strategis berupa peningkatan kapasitas SDM pendidik melalui pelatihan dan sertifikasi kompetensi, serta memperluas kemitraan dengan industri lokal. Kolaborasi ini tidak hanya mencakup kegiatan magang siswa, tetapi juga pelatihan guru dan evaluasi kurikulum bersama praktisi industri. Langkah ini sesuai dengan pandangan Siagian (2016) yang menyatakan bahwa pengembangan sumber daya manusia harus dilakukan secara berkelanjutan agar organisasi pendidikan mampu menyesuaikan diri dengan perubahan lingkungan eksternal. Selain itu, sekolah juga memanfaatkan dukungan pemerintah daerah dan program vokasi nasional untuk memperkuat pendanaan dan modernisasi fasilitas pembelajaran.

Ke depan, SMK Mutiara Terpadu Palabuhanratu disarankan untuk mengembangkan sistem Job Placement Center sebagai pusat penyaluran lulusan dan pemetaan kebutuhan industri. Sistem ini memungkinkan sekolah untuk melakukan perencanaan tenaga kerja secara lebih terukur berdasarkan analisis pasar kerja terkini. Sejalan dengan pandangan Dessler (2017), perencanaan tenaga kerja yang efektif harus berbasis data kebutuhan pasar agar lembaga pendidikan dapat menyesuaikan output-nya secara relevan. Dengan penguatan kemitraan industri, pengembangan profesional guru, serta pembaruan kurikulum berbasis data, sekolah dapat mengatasi kendala implementasi Manpower Planning Approach dan memastikan lulusan Jurusan Perhotelan memiliki daya saing tinggi di tingkat nasional maupun global.

Evaluasi Manpower Planning Approach di Jurusan Perhotelan

Evaluasi terhadap implementasi Manpower Planning Approach di Jurusan Perhotelan SMK Mutiara Terpadu Palabuhanratu merupakan langkah strategis untuk menilai efektivitas sistem perencanaan tenaga kerja pendidikan yang telah diterapkan. Evaluasi ini berfungsi sebagai instrumen pengendalian mutu agar setiap komponen pendidikan berjalan sesuai dengan tujuan yang telah direncanakan. Menurut Kurniawan (2020), evaluasi dalam perencanaan pendidikan merupakan tahap penting untuk memastikan kesesuaian antara perencanaan, pelaksanaan, dan hasil yang dicapai, serta untuk menilai efisiensi dan efektivitas program pendidikan dalam memenuhi kebutuhan masyarakat dan dunia kerja. Dalam konteks ini, evaluasi Manpower Planning tidak hanya melihat output berupa jumlah lulusan, tetapi juga relevansi, kualitas, dan daya saing lulusan di pasar tenaga kerja.

Hasil evaluasi awal menunjukkan bahwa penerapan Manpower Planning Approach di Jurusan Perhotelan telah memberikan dampak positif terhadap peningkatan relevansi pembelajaran dengan kebutuhan industri perhotelan. Kurikulum yang disusun berbasis kompetensi kerja dan disesuaikan dengan hasil tracer study lulusan memperlihatkan peningkatan penyerapan tenaga kerja di sektor pariwisata. Hal ini sejalan dengan pandangan Sudira (2017) bahwa evaluasi berbasis hasil (outcome-based evaluation) penting untuk menjamin bahwa proses pendidikan menghasilkan tenaga kerja yang siap pakai dan mampu beradaptasi dengan perkembangan teknologi serta standar kerja industri. Dengan demikian, pelaksanaan Manpower Planning Approach terbukti berkontribusi terhadap peningkatan relevansi dan efektivitas pendidikan vokasi di SMK Mutiara Terpadu.

Namun demikian, hasil evaluasi juga menemukan beberapa area yang masih perlu ditingkatkan, terutama pada aspek kolaborasi dengan Dunia Usaha dan Dunia Industri (DUDI). Beberapa mitra industri belum sepenuhnya terlibat dalam perencanaan kurikulum dan evaluasi pembelajaran, sehingga prinsip link and match belum optimal. Triyono (2019) menegaskan bahwa efektivitas pendidikan vokasi ditentukan oleh kemitraan yang sinergis, dinamis, dan berkesinambungan antara lembaga pendidikan dan dunia industri. Dengan memperkuat mekanisme evaluasi berbasis kemitraan, sekolah dapat memperoleh umpan balik langsung dari industri untuk melakukan pembaruan kurikulum dan pembelajaran yang lebih kontekstual serta relevan dengan kebutuhan pasar kerja.

Evaluasi juga menunjukkan perlunya peningkatan kualitas tenaga pendidik, khususnya guru produktif, yang menjadi ujung tombak penerapan Manpower Planning Approach. Beberapa guru belum mengikuti program upskilling atau sertifikasi industri yang diperlukan untuk menyesuaikan kemampuan mereka dengan perkembangan terbaru di dunia perhotelan. Mulyasa (2018) menegaskan bahwa mutu pendidikan sangat bergantung pada kompetensi profesional guru, karena mereka berperan sebagai penghubung antara teori dan praktik industri. Dalam hal ini, Kurniawan (2020) juga menambahkan bahwa keberhasilan perencanaan pendidikan tidak hanya bergantung pada ketersediaan sumber daya, tetapi juga pada kualitas pelaksana pendidikan yang memahami arah dan tujuan rencana secara komprehensif. Oleh karena itu, peningkatan kapasitas guru melalui program pelatihan industri dan pengembangan profesional berkelanjutan menjadi kebutuhan yang mendesak.

Selain aspek SDM, evaluasi fasilitas praktik menunjukkan bahwa meskipun telah terjadi peningkatan, beberapa sarana pembelajaran belum sepenuhnya mencerminkan kondisi kerja nyata di industri hotel modern. Peralatan praktik masih terbatas dalam jumlah dan jenisnya, sehingga pengalaman siswa dalam praktik kerja belum optimal. Menurut Permana, Rusdiana, dan Budiman (2015), keberhasilan Manpower Planning Approach dalam pendidikan sangat ditentukan oleh kemampuan lembaga dalam menyediakan sumber daya dan infrastruktur yang representatif terhadap kebutuhan kerja nyata. Oleh sebab itu, hasil evaluasi merekomendasikan adanya peningkatan investasi pada laboratorium perhotelan dan pembangunan teaching factory sebagai model pembelajaran berbasis produksi yang relevan dengan industri.

Secara keseluruhan, hasil evaluasi menunjukkan bahwa implementasi Manpower Planning Approach di Jurusan Perhotelan SMK Mutiara Terpadu Palabuhanratu telah berjalan cukup efektif, namun masih perlu diperkuat melalui sistem evaluasi yang lebih terintegrasi dan berkelanjutan. Evaluasi yang dilakukan harus mengacu pada prinsip efektivitas, efisiensi, relevansi, dan keberlanjutan sebagaimana dikemukakan oleh Kurniawan (2020), bahwa perencanaan pendidikan harus bersifat adaptif terhadap perubahan lingkungan sosial dan ekonomi. Dengan demikian, pengembangan sistem evaluasi yang komprehensif meliputi aspek kurikulum, pendidik, sarana, dan kemitraan industri akan menjadikan SMK Mutiara Terpadu sebagai model pendidikan vokasi yang unggul, adaptif, dan kompetitif di tingkat nasional maupun global.

4. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian, penerapan Manpower Planning Approach di Jurusan Perhotelan SMK Mutiara Terpadu Palabuhanratu menunjukkan adanya perencanaan strategis dalam memetakan kebutuhan tenaga kerja industri perhotelan melalui analisis tren pasar, kebutuhan kompetensi, dan profil lulusan yang diharapkan. Pendekatan ini diterapkan melalui sinkronisasi kurikulum dengan industri, pelaksanaan Praktik Kerja Lapangan (PKL), serta peningkatan kapasitas guru produktif melalui pelatihan dan sertifikasi. Upaya tersebut mencerminkan komitmen sekolah dalam membangun keterkaitan nyata antara dunia pendidikan dan dunia industri (link and match), sehingga program pendidikan menjadi lebih relevan, adaptif, dan aplikatif terhadap kebutuhan pasar kerja. Dalam pelaksanaannya, sekolah masih menghadapi kendala seperti keterbatasan fasilitas praktik, jumlah guru tersertifikasi yang masih minim, serta perubahan cepat dalam standar kompetensi industri. Namun, berbagai solusi telah dilakukan melalui kerja sama dengan hotel-hotel di sekitar Palabuhanratu, pelatihan guru secara berkelanjutan, dan pembaruan kurikulum berbasis riset pasar kerja. Evaluasi menunjukkan peningkatan signifikan dalam kualitas lulusan, baik dari keterampilan teknis maupun soft skills, yang menjadikan mereka lebih siap bersaing di dunia kerja. Meski demikian, sekolah tetap perlu mengembangkan sistem evaluasi yang lebih terstruktur dan berbasis data agar mampu memprediksi kebutuhan tenaga kerja masa depan dengan lebih akurat dan berkelanjutan. Sebagai saran, SMK Mutiara Terpadu Palabuhanratu perlu terus memperkuat penerapan Manpower Planning Approach dengan memperluas kemitraan industri, memperbarui kurikulum secara berkala sesuai kebutuhan pasar kerja, serta meningkatkan kompetensi guru melalui pelatihan dan sertifikasi berkelanjutan agar lulusan memiliki daya saing tinggi dan siap menghadapi dinamika dunia perhotelan modern.

Referensi

1. Creswell, J. W., & Poth, C. N. (2018). *Qualitative Inquiry and Research Design: Choosing Among Five Approaches* (4th ed.). Thousand Oaks, CA: SAGE Publications.
2. Dessler, G. (2017). *Human Resource Management* (15th ed.). Pearson Education.
3. Direktorat Jenderal Pendidikan Vokasi. (2021). *Panduan Kerja Sama Dunia Usaha dan Dunia Industri (DUDI) dengan SMK*. Jakarta: Kementerian Pendidikan, Kebudayaan, Riset, dan Teknologi.
4. Handoko, T. H. (2018). *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. BPFE-Yogyakarta.
5. Hasibuan, M. S. P. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
6. Hidayat, R. (2019). *Pendidikan Kejuruan dan Tantangan Dunia Industri Modern*. Yogyakarta: Deepublish.
7. Husein, M. T. (2024). *Link and Match Pendidikan Sekolah Kejuruan*. Tangerang: Universitas Muhammadiyah Tangerang.
8. Kementerian Pariwisata dan Ekonomi Kreatif. (2023). *Laporan Kebutuhan Tenaga Kerja Pariwisata Indonesia Tahun 2024*. Jakarta: Kemenparekraf.
9. Kemendikbud. (2025). *Lima Syarat Link and Match Pendidikan Vokasi dan Dunia Industri*. Direktorat Jenderal Pendidikan Vokasi.
10. Kurniawan, M. A. (2020). *Perencanaan Pendidikan: Teori dan Aplikasi dalam Pengelolaan Pendidikan*. Bandung: Alfabeta.
11. Lincoln, Y. S., & Guba, E. G. (1985). *Naturalistic Inquiry*. Newbury Park, CA: SAGE Publications.
12. Marwani, A., Nadzifah, A., & Prawansyah, P. (2023). Penerapan Pendekatan Manpower Planning dalam Pembiayaan Pendidikan untuk Mengatasi Pengangguran SMK. *Khatulistiwa: Jurnal Pendidikan dan Sosial Humaniora*. <https://doi.org/10.55606/khatulistiwa.v5i3.6719>
13. Miles, M. B., Huberman, A. M., & Saldaña, J. (2014). *Qualitative Data Analysis: A Methods Sourcebook* (3rd ed.). Thousand Oaks, CA: SAGE Publications.
14. Moleong, L. J. (2017). *Metodologi Penelitian Kualitatif*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
15. Mulyasa, E. (2018). *Manajemen Berbasis Sekolah: Konsep, Strategi, dan Implementasi*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
16. Mulyasa, E. (2019). *Manajemen Berbasis Sekolah*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
17. Nugroho, A. (2020). *Pendidikan Vokasi dan Tantangan Globalisasi*. Tangerang: Universitas Terbuka Press.
18. Nur Istiqomah, J. Y., Marwani, A., Nadzifah, A., Prawansyah, P., & Nyoman, N. A. (2023). Optimalisasi Manpower Planning dalam Perencanaan Strategis untuk Meningkatkan Kompetensi Lulusan. *Jurnal Ilmiah Pendidikan Dasar*, 9(4). <https://doi.org/10.23969/jp.v9i04.21245>
19. Permana, A., Rusdiana, A., & Budiman, D. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Pendidikan*. Bandung: Alfabeta.
20. Permana, J., Rusdiana, & Budiman, R. (2015). *Perencanaan Pendidikan: Konsep dan Kajian Pendekatan Manpower Planning*. Bandung: CV Tirta Buana Media.
21. Purnomo, A., Maulidah, H., Sudari, S., & Setiorini, T. (2024). Model Manpower Planning Sebagai Basis Perencanaan Pembiayaan Pendidikan SMK untuk Meningkatkan Keterserapan Tenaga Kerja. *MODELING: Jurnal Program Studi PGMI*, 12(1). <https://doi.org/10.69896/modeling.v12i1.2734>
22. Rahmawati, D. (2021). *Pendidikan Kejuruan Berbasis Potensi Daerah*. Yogyakarta: Deepublish.
23. Rivai, V., & Sagala, E. J. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*. Jakarta: Rajawali Pers.
24. Sedarmayanti. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil*. Bandung: Refika Aditama.
25. Siagian, S. P. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
26. Slamet, P. H. (2020). *Pendidikan Vokasi untuk Daya Saing Bangsa*. Yogyakarta: UNY Press.
27. Sudira, P. (2017). *Metodologi Pembelajaran Vokasional Abad XXI*. Yogyakarta: UNY Press.
28. Triyono, M. B. (2019). *Pendidikan Vokasi di Era Revolusi Industri 4.0: Tantangan dan Peluang*. Yogyakarta: UNY Press.
29. Wibowo. (2021). *Manajemen Kinerja dalam Pendidikan*. Jakarta: Rajawali Pers.