TULIP: Tulisan Ilmiah Pariwisata
E-ISSN: 2720-9873
Available Online at https://journal.umgo.ac.id/index.php/Tulip/index
Vol. 5, No. 2 Desember 2022
DOI: http://dx.doi.org/10.31314/tulip.5.2.42-49.2022

Strategi Penggunaan Training dan Daily Worker pada Masa Pandemi Covid-19 Serta Dampak terhadap Peningkatan Kinerja di The Kanjeng Hospitality Management Bali

Hilda Apriani[1], Amirosa Ria Satiaji[2], I Ketut Murdana[3].
1,2,3, Magister Terapan Pariwisata, Politeknik Pariwisata Bali, Indonesia
Email; 1. hildaapriani04@gmail.com, 2. amirosaria@gmail.com, 3. Ketut.murdana@gmail.com

Info Artikel

Diterima:
2022-08-09

Disetujui:
2022-10-15

Publish:
2022-12-15

Abstract:
The Covid 19 pandemic that has occurred from 2020 until now has greatly affected every business. The world of Bali tourism is very impacted by the occurrence of this pandemic. The hotel business sector that is still operating carries out strategies that can save and make business operations run well. Kanjeng Hospitality Management, as a company engaged in the hospitality sector, has implemented an efficiency strategy by using training and daily workers to support the company's operations during the pandemic. This study was conducted to analyze the strategy using the SWOT method (strengths, weaknesses, opportunities, threats). The results of data collection show that the strategy of using training and daily workers is effective in saving the salary budget up to 50% of the normal budget. Training and daily workers also have good productivity because they are able to complete work well. Although it does not have a significant impact in improving the performance of permanent employees, this strategy is an aggressive strategy, because it has great strengths and opportunities so that it can be maximized to bring about increased business operations.

Keywords: *Strategy, Performance, Training and Daily Worker*

Abstrak:
Pandemi Covid 19 yang terjadi sejak tahun 2020 hingga saat ini sangat berefek pada setiap usaha. Dunia pariwisata Bali sangat berdampak dengan terjadinya pandemi ini. Sektor usaha perhotelan yang masih beroperasi melakukan strategi yang dapat menyelamatkan serta membuat operasional usaha berjalan dengan baik. The Kanjeng Hospitality Management, sebagai perusahaan yang bergerak di sektor perhotelan melakukan strategi efisiensi dengan penggunaan t training dan daily worker untuk mendukung operasional perusahaan selama masa pandemi. Penelitian ini dilakukan untuk menganalisis strategi tersebut dengan menggunakan metode SWOT (strengths, weaknesess, opportunities, threats). Hasil pengumpulan data menunjukkan bahwa strategi penggunaan training dan daily worker efektif menghemat anggaran salary hingga 50% dari anggaran normal. training dan daily worker juga memiliki produktivitas yang baik karena mampu menyelesaikan pekerjaan dengan baik. Walaupun tidak memiliki dampak yang signifikan dalam meningkatkan kinerja, namun strategi ini merupakan strategi

agresif, karena memiliki kekuatan dan peluang yang besar sehingga dapat dimaksimalkan untuk membawa peningkatan operasional usaha.

Kata Kunci: Strategi, Kinerja, Training dan Daily Worker

PENDAHULUAN

Pariwisata merupakan sektor yang sangat penting dalam pendapatan perekonomian Indonesia pada umumnya dan Bali pada khususnya. Bali merupakan sektor pariwisata termasuk tiga besar penyumbang devisa pada negara. Masyarakat Bali sebagian besar mengandalkan pariwisata sebagai mata pencahariannya. Bali merupakan tujuan wisata dari dalam negeri maupun wisatawan mancanegara(Kristina, 2020). Perkembangan pariwisata Bali terutama saat sebelum pandemi Covid-19, seperti dilansir oleh Badan Pusat Statistik Provinsi Bali dimana dari data statistis tersebut kunjungan wisatawan mancanegara ke Bali mencapai 6,2 juta wisatawan sampai akhir tahun 2019. Setelah adanya pandemi Covid-19, pariwisata Bali mengalami penurunan yang sangat drastis sampai minus 82 persen dari kunjungan tahun 2019 atau hanya sekitar 1,0 juta wisatawan dalam setahun yang mengakibatkan Pariwisata Bali benar-benar lumpuh. Pandemi Covid-19 ini sangat memukul sektor pariwisata dunia dan Bali yang pendapatan asli daerahnya 80 persen bersumber pada pariwisata.

Bali merupakan penyumbang lebih dari sepertiga jumlah kunjungan wisata asing ke Indonesia tiap tahunnya. Namun di tahun 2019-2021 mengalami penurunan sangat dikarenakan wabah Covid-19 masuk ke Indonesia. Hal ini menyebabkan tidak hanya berdampak pada perekonomian Indonesia saja, tapi juga perekonomian Bali pada khususnya. Pengembangan pariwisata dilihat sebagai salah satu solusi menghadapi kurangnya lapangan pekerjaan bagi pencari kerja muda yang telah menamatkan pendidikan, baik sekunder maupun tersier. Pariwisata berkontribusi secara signifikan, baik secara langsung maupun tidak langsung, terhadap peningkatan lapangan kerja.

Pandemi COVID-19 atau yang juga dikenal dengan nama virus Corona saat ini sedang melanda dunia. Terdapat lebih dari 3.900.000 kasus positif terinfeksi virus corona di seluruh dunia. Dampak pandemi ini ternyata tidak saja pada dunia kesehatan, tetapi juga sangat mempengaruhi seluruh aspek kehidupan masyarakat. Saat ini, masyarakat dianjurkan untuk melakukan social distancing, dimana kegiatan belajar, bekerja, dan beribadah dilakukan di rumah. Hal ini tentu berdampak pada kondisi ekonomi masyarakat secara umum, di mana banyak masyarakat dirumahkan karena perusahaan tempat mereka bekerja telah berhenti beroperasi baik secara temporer maupun permanen dengan adanya pandemi ini (Wijaya dan Mariani, 2021). Tekanan terhadap sektor pariwisata yang disebabkan oleh penyakit akibat virus korona baru (Covid-19) diyakini berdampak pada perekonomian Bali. Badan Pusat Statistik Provinsi Bali menyebutkan, ekonomi Bali dalam tiga bulan pertama (triwulan I) 2020 tumbuh negatif, yakni -1,14 persen, dibandingkan kondisi tahun lalu pada triwulan I-2019.

Adapun dampak yang dialami oleh para pekerja sektor pariwisata yaitu sudah hampir setahun tidak mendapatkan gaji, ada pula yang dirumahkan dan bahkan di PHK karena banyak hotel-hotel yang sepi, kemudian tempat-tempat wisata juga diharuskan untuk tutup sementara sehingga pendapatan daerah juga menurun drastis. Data yang diperoleh dari Kepala Disnaker dan ESDM Provinsi Bali mengonfirmasi bahwa kabupaten dan kota, sampai saat ini pekerja formal yang dirumahkan 79.103 orang dan di-PHK 3.349 orang (Bem FE Unud, 2021). Pariwisata Bali resmi dibuka kembali sejak 14 Oktober 2021 untuk wisatawan mancanegara, setelah sebelumnya pada bulan Juni 2021 dibuka untuk wisatawan domestik. Untuk menjamin keselamatan bagi wisatawan dan warga Bali khususnya, pemerintah secara resmi telah menunjuk 35 hotel yang akan dipergunakan sebagai tempat karantina bagi wisatawan asing (Nursyamsi, 2021 14 Oktober 2021 Bali Dibuka Untuk Wisatawan Mancanegara, 35 Hotel Ditunjuk Untuk Karantina).

Secara umum sumber daya yang ada dalam organisasi antara lain adalah sumber daya manusia, sumber daya modal, sumber

daya lingkungan, sumber daya teknologi, dan sumber daya bahan-bahan material. Apabila akan dikelompokkan dalam sederhana, maka sumber daya-sumber daya tersebut dapat dikelompokkan dalam sumber daya manusia dan bukan sumber daya manusia. Dengan demikian, semua sumber daya seperti sumber daya modal, sumber daya mesin, sumber daya teknologi, dan sumber daya bahan-bahan material dan lain-lain sumber daya selain sumber daya manusia, yaitu sumber daya bukan manusia (Triyono, 2012).

Dalam suatu lembaga, sumber daya manusia merupakan faktor yang sangat penting, hal ini karena SDM penting. Suatu lembaga sudah tentu mempunyai visi dan misi untuk mencapai tujuan bersama, namun untuk mencapai tujuan yang telah di tentukan membutuhkan manajemen yang baik dan benar. Keberhasilan dan kesuksesan kinerja suatu lembaga ditentukan oleh kualitas sumber daya manusianya. Suatu organisasi akan keberhasilan dan efektif karena didalamnya memliki kinerja yang baik dan ditopang oleh sumber daya manusia yang berkualitas. Sumber daya manusia merupakan faktor daya saing yang sangat penting dalam industri pariwisata dan hotel. Sumber daya manusia adalah salah satu sumber 6 daya terpenting dari sebuah perusahaan pariwisata, yang secara langsung mempengaruhi daya saing dan kelangsungan hidupnya di pasar pariwisata. Semua sumber daya di perusahaan pariwisata penting, tetapi sumber daya manusia adalah sumber daya yang menghubungkan semua sumber daya lain ke unit organisasi yang koheren.

Tentunya dari terbentuknya sistem manajemen memerlukan bakat, tenaga dan kreativitas yang dibutuhkan untuk mencapai tujuan manajemen hotel maupun perusahaan. Untuk memperoleh dan mempertahankan salah satu keunggulan kompetitif yang telah diraih, perusahaan pariwisata harus terus mengembangkan pengetahuan, kreativitas, dan inovasi sumber daya manusia, karena perusahaan yang sukses di masa depan akan menjadi situs pengetahuan, kualitas, dan kemampuan yang menjadi hak mereka.

Salah satu perusahaan akomodasi yang berada di Kabupaten Badung yaitu The Kanjeng Hospitality Management Bali, yang merupakan hotel dan Villa yang menawarkan suasana yang nyaman dan lokasi yang sangat strategis terhadap lokasi wisatawan lainnya. The Kanjeng Hospitality Management Bali merupakan salah 7 satu perusahaan management hospitality di Bali yang berdiri sejak 17 November 2019 dan Buka Pertama 17 Maret 2020 dan sampai saat ini mengelola beberapa hotel dan villa di Kabupaten Badung yaitu dengan kategori villa dan hotel yang berlokasi di Sanur, Seminyak, Batubelig, dan Petitenget.

The Kanjeng Hospitality Management memiliki banyak target pasar dari berbagai kalangan maupun golongan yang tentunya akan membutuhkan SDM yang baik dan handal dalam memenuhi target dari pencapaian perusahan. Jumlah dari karyawan pada The Kanjeng Hospitality Management mengalami penurunan dan penambahan dari Tahun 2020 sampai 2021 berikut dapat dilihat pada Tabel 1.

Tabel 1 Jumlah Karyawan The Kanjeng Hospitality Management.

No	Jabatan	Jumlah Karyawan		
		2020 Maret - Desember	2021 Januari - Desember	2022 Januari- Mei
1.	*Training*	15	20	25
2.	*Daily Worker*	10	15	20
3.	*Officer*	20	15	10
4.	*Manager Level*	25	25	23
5.	*Director Level*	5	5	5

Sumber: Data diolah, 2021

Pada tabel 1 jumlah training dan daily worker The Kanjeng Hospitality memiliki jumlah yang lebih banyak memiliki penambahan 5 org tiap tahun dibandingkan posisi jabatan lainnya, sedangkan untuk officer memiliki jumlah ada pengurangan 5 org pegawai tiap tahun nya. Dan director/manager pengurangan 2 8 orang. Komposisi tenaga kerja daily worker dan tenaga training di setiap property yang dikelola oleh The Kanjeng Hospitality Management juga berbeda-beda tergantung dari jumlah kamar dan besarnya property tersebut.

Pada tabel 1 jumlah training dan daily worker The Kanjeng Hospitality memiliki jumlah yang lebih banyak memiliki penambahan 5 org tiap tahun dibandingkan posisi jabatan lainnya, sedangkan untuk officer memiliki jumlah ada pengurangan 5 org pegawai tiap tahun nya. Dan director/manager pengurangan 2 8 orang. Komposisi tenaga kerja daily worker dan

tenaga training di setiap property yang dikelola oleh The Kanjeng Hospitality Management juga berbeda-beda tergantung dari jumlah kamar dan besarnya property tersebut.

Selama pandemi Covid 19 yang terjadi, khususnya di Indonesia, mengakibatkan banyaknya hotel tutup dan memberhentikan karyawan/staff. Salah satu yang diambil oleh hotel yang tetap beroperasional untuk tetap bertahan sampai saat ini, dengan cara mengurangi karyawan tetap dan memilih memakai training maupun daily worker. Terlepas sudah dimulai penggunaan tersebut, perlu diketahui Berbagai studi ilmiah menunjukkan bahwa kualitas sumber daya manusia di perusahaan pariwisata dan perhotelan secara langsung mempengaruhi daya saing dan kelangsungan hidup perusahaan-perusahaan tersebut di pasar.

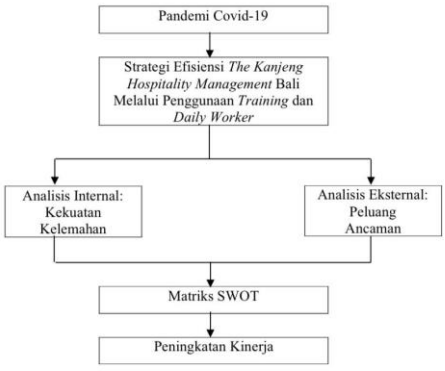
Karyawan atau Officer The Kanjeng Hospitality Management di awal pembukaan di tahun 2020 terdapat 20 karyawan tetap, namun seiring tahun terjadi penurunan dikarenakan setelah dilihat dari segi efektivitas ada beberapa karyawan tidak maksimal dalam bekerja salah satu nya karyawan tetap masih ada sering absen yaitu jarang masuk dengan alasan sakit maupun ijin. Dalam hal pekerjaan operasional sebanyak 20 karyawan tetap bekerja sesuai tugas nya masing-masing, namun hanya hanya beberapa saja yang bisa melakukan kerjaan dengan baik. Kemudian produktivitas karyawan tetap dalam pekerjaan operasional belum terlaksana dengan baik. Dampak dari pekerjaan yang belum maksimal karyawan manajemen berupaya untuk menekan kan pengeluaran dan operasional tetap berjalan, Maka dari itu The Kanjeng Hospitality Management menkaji bahwa penggunaan karyawan tetap dirasa tidak begitu maksimal, lalu beralih pengunaan training dan daily worker yang dilihat dari tahun 2020 smpai saat ini membantu operasional, namun perlu dikaji lagi apakah strategi efektivitas dan produktivitas serta dampak kinerja yang diterapkan The Kanjeng Hospitality Management bisa menghasilkan training dan daily worker yang baik dan bisa dipertahankan penggunaan nya.

Tujuan dipergunakannya training dan daily worker oleh The Kanjeng Hospitality Management adalah sebagai salah satu langkah efisiensi selama beroperasi di masa Pandemi Covid 19. Director Operasional The Kanjeng 10 Hospitality Management mengatakan bahwa perekrutan tenaga training dan daily worker tidak diikuti dengan pemberian class room training yang bertujuan untuk mengajarkan nilai-nilai pelayanan dari The Kanjeng Hospitality Management, selain itu belum dilakukan analisis secara mendalam apakah kinerja yang dilakukan training maupun daily worker memberikan kualitas manajemen yang baik dan peningkatan kinerja memberikan dampak hasil positif kepada hotel. Berdasarkan uraian tersebut diatas maka dilakukan penelitian mengenai strategi penggunaan training dan daily worker serta dampaknya terhadap peningkatan kinerja The Kanjeng Hospitality Management.

METODE

Objek penelitian dalam tesis ini adalah training dan daily worker yang bekerja di The Kanjeng Hospitality Management. kerangka berpikir penelitian adalah diperlukan analisis strategi penggunaan training dan daily worker pada masa pandemi covid-19 serta dampaknya terhadap peningkatan kinerja di The Kanjeng Hospitality Management Bali.

Gambar 3. 1 Konsep Penelitian



Sumber: Data diolah, 2022

Pendekatan yang dipergunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan kualitatif, karena menggunakan hasil wawancara dan dokumentasi pada The Kanjeng Hospitality Management. Metode ini bertujuan untuk mengumpulkan, mengolah/menganalisis dan menyajikan jawaban dari hasil wawancara sehingga memberikan data yang jelas pada objek yang menjadi bahan penelitian. Data kemudian dianalisis untuk dijadikan sebuah kesimpulan atas penelitian tersebut. Dengan

jenis data yang digunakan adalah kualitatif dan sumber data yaitu primer dan sekunder. Dengan Teknik pengumpulan data yaitu wawancara yang dilakukan oleh para informan yang terkait, observasi dengan mengamati kegiatan pelaksanaan pekerjaan oleh training, dan daiy worker, dokumentasi dengan melakukan pengumpulan catatan perekrutan karyawan, program pelatihan dan laporan evaluasi karyawan. Metode dan analisis data bertujuan untuk menyederhanakan seluruh data yang terkumpul, menyajikan secara sistematik, kemudian mengolah, menafsirkan, dan memaknai data tersebut. Analisis data merupakan upaya pemecahan permasalahan penelitian untuk memperoleh jawaban atas permasalahan yang diteliti permasalahan dalam penelititian ini akan dianalisis secara deskriptif kualitatif, analisis IFAS (Internal Factors Analysis Summary) dan EFAS (External Factors Analysis Summary) serta analisis SWOT (Strengths Weaknesses Opportunities Threats) untuk merancang strategi pengembangannya.

HASIL DAN PEMBAHASAN

The Kanjeng Hospitality Management mengambil kata "Kanjeng" yang merupakan sebutan kehormatan bagi orang-orang kerajaan di Indonesia khususnya bagi orang Jawa, berdasarkan filosofi tersebut manajemen memiliki misi untuk menjadikan The Kanjeng Hospitality Management dapat melakukan bisnis dengan baik dan mendapatkan posisi sebagai salah satu perusahaan manajemen hospitality yang segani oleh setiap pesaingnya. Perusahaan ini yang berdiri pada tahun 2020 ini didirikan dengan dukungan sumber daya yang memiliki pengalaman dan kemampuan yang cukup di industry perhotelan. Jasa yang ditawarkan oleh The Kanjeng Hospitality Management meliputi: 1. Konsultasi bisnis hospitality 2. Pembukaan hotel 3. Re-Branding Kantor pusat The Kanjeng Hospitality Management beralamat di Jl. Pengembak Sanur yang juga merupakan salah satu tujuan wisata di Bali.

Analisis SWOT yang menggambarkan kekuatan, kelemahan, peluang serta ancaman dari The Kanjeng Hospitality Management dalam menerapkan strategi 66 penggunaan tenaga training dan tenaga daily worker dimasa pandemi Covid 19. Penyusunan SWOT dilakukan bersama Director of Human Capital dan Director of Business Development, dimana kedua pemegang jabatan tesebut adalah orang yang mengetahui dengan pasti hal-hal yang berkaitan dengan masalah yang sedang diteliti. Adapun hasil analisis SWOT pada strategi penggunaan training dan daily worker adalah sebagai berikut:

1. Strengths Kekuatan (strengths) bermanfaat dalam menghadapi persaingan. Kekuatan (strengths) adalah bentuk keunggulan sumber daya beserta keterampilan dan kemampuan lainnya yang relative terhadap pesaing juga kekuatan pemasaran produk yang dilakukan perusahaan (Remus 2015:1). Kekuatan yang dimiliki The Kanjeng Hospitality Management dalam menggunakan training dan daily worker adalah sebagai berikut: a. Penghematan anggaran PTER (payroll, tax, employee related) hampir 50% dari total anggaran PTER pada kondisi normal. b. Penggunaan Training dan daily worker menyelesaikan pekerjaan operasional lebih cepat c. Ketersediaan daily worker sangat banyak, sehingga tidak membutuhkan waktu lama dalam proses recruitment. d. Masa praktek lapangan dari training yang diberikan oleh badan pendidik cukup panjang yaitu 6 bulan.

2. Weaknesess Kelemahan (weaknesess) adalah sesuatu hal atau faktor yang dapat menjadi penghalang bagi perusahaan dalam menjalankan dan mengembangkan 67 usahanya serta mengganggu pencapaian laba maksimum yang ingin diperoleh (Remus 2015:1). Berikut ini adalah kelemahan yang dimiliki The Kanjeng Hospitality Management dalam menggunakan training dan daily worker: a. Komposisi karyawan tetap belum optimal Masa pandemi mengharuskan The Kanjeng Hospitality Management mengatur komposisi karyawan. Jumlah karyawan tetap yang belum optimal harus di bantu dengan training dan daily worker. b. Ketersediaan training hanya dalam masa tertentu saja, tidak sepanjang tahun. c. Training dan daily worker tidak memiliki intusi bekerja secara maksimal, harus selalu diberikan perintah serta arahan dengan baik. d. Turnover daily worker tinggi, karena ketika akan dipanggil kembali terkadang tenaga tersebut sedang bekerja di tempat lain.

3. Opportunities Peluang (opportunites) merupakan kesempatan yang datang, sehingga dapat dimanfaatkan untuk mendapatkan keuntungan. Peluang juga merupakan kesempatan yang menarik untuk kegiatan pemasaran perusahaan, dimana akan mendapatkan keunggulan (Remus 2015:2). Peluang (opportunities) yang dimiliki oleh The Kanjeng Hospitality Management dalam menggunakan tenaga training dan tenaga daily worker adalah sebagai berikut: a. Memiliki cukup data SDM Dengan adanya training dan daily worker maka Department Human Capital memiliki cukup data calon pegawai. Data tersebut tidak hanya dari informasi data diri, namun juga evaluasi hasil pekerjaan selama 68 menjalankan masa training atau sebagai daily worker. Jika salah membutuhkan tambahan SDM baik sebagai daily worker atau karyawan kontrak serta karyawan tetap, hal tersebut efisien dalam proses seleksi. b. Memiliki peluang untuk mendapatkan tenaga yang memiliki pengetahuan baik dan berpengalaman. c. Memiliki kesempatan untuk menjalin kerjasama secara kontinyu dengan badan pendidik dalam penyediaan training.

4. Threats The Kanjeng Hospitality Management Ancaman (threaths) merupakan situasi penting yang tidak menguntungkan The Kanjeng Hospitality Management. Ancaman dapat mengganggu operasional usaha, menganggu posisi perusahaan di pasar, serta menyebabkan tidak tercapainya tujuan perusahaan (Remus 2015:3). Ancaman yang dihadapi oleh The Kanjeng Hospitality Management dalam menggunakan training dan daily worker adalah sebagai berikut adalah sebagai berikut: a. Persaingan dalam mendapatkan training dan daily worker The Kanjeng Hospitality Management harus bersaing dengan hotel dan villa yang memiliki merek kuat dalam memperoleh training dan daily worker, yang mana kedua tenaga tersebut cenderung akan memilih hotel atau villa dengan merek terkenal meskipun sudah diterima. b. Krisis ekonomi Krisis ekonomi merupakan salah satu ancaman yang dapat membahayakan usaha perusahaan. Krisis ekonomi tidak hanya dari dalam negeri saja, namun juga krisis ekonomi yang dialami oleh negera-negara diluar negeri terutama negera dengan jumlah kunjungan wisatawan terbanyak ke Bali. 69 Dengan tidak meningkatnya perolehan tamu, maka akan semakin sedikit jumlah SDM yang dipekerjakan.

Tabel 2 Matriks SWOT The Kanjeng Hospitality Management Dalam Menggunakan Tenaga Training dan Tenaga Daily Worker.

IFAS / EFAS	***Strengths (S)***	***Weaknesess (S)***
Opportunities (O) - Memiliki cukup data SDM. - Memiliki peluang untuk merecruit SDM yang berpengetahuan dan berpengalaman. - Memiliki kesempatan untuk bekerja sama dengan badan pendidik guna menyuplai *training*.	**Strategi SO** - Melakukan perhitungan *forecast* secara baik dan bisa melakukan rekrutment 14-30 hari sebelum periode penggunaan, untuk *daily worker* berdasarkan okupansi. - Melakukan kerjasama dengan badan pendidik dengan membuat berita acara kesepakatan sebagai tempat alokasi *training*.	**Strategi WO** - Melakukan pelatihan internal kepada *daily worker*, sebelum memulai pekerjaan sehingga mengerti dan memahami tugas serta tanggung jawab.
Threats (T) - Persaingan dalam mendapatkan *training* dan *daily worker*. - Krisis ekonomi.	**Strategi ST** - *Human capital* secara berkala melakukan update terkait *data base training* dan *daily worker*, sehingga *data base* selalu *update* setiap saat diperlukan. - Melakukan komunikasi kepada badan pendidik secara berkala agar mendapatkan prioritas alokasi *training* sesuai kerjasama yang dilakukan.	**Strategi WT** - Dengan *data base* yang *update, Human Capital* harus melakukan recruitment *daily worker* sebelum periode penggunaan min 14-30 hari sebelum. - Memberikan pelatihan sebelum mulai bekerja kepada *training* dan *daily worker*. - Memberikan briefing secara ruting setiap saat sebelum bekerja kepada *training* dan *daily worker*.

Sumber: Data diolah 2022

Penelitian ini bertujuan untuk mengkaji strategi penggunaan training dan daily worker serta dampak terhadap peningkatan kinerja di The Kanjeng Hospitality Management. Berdasarkan hasil analisis data yang diperoleh dari wawancara, strategi yang dipergunakan dalam masa pandemi ini sangat efektif 74 karena training dan daily worker The Kanjeng Hospitality Management mampu menghemat anggaran salary hingga 50% dari anggaran normal yang diperlukan. Selain itu peran karyawan tetap ditinjau produktivitas oleh The Kanjeng Hospitality Management belum maksimal dalam operasional hal ini pihak manajemen melakukan tinjauan efektivitas dalam melakukan pekerjaan operasional contohnya dalam menghandle room, dan pekerjaan yang ada di hotel maupun villa yang dimana jumlah karyawan tetap di The Kanjeng Hospitality Management tersebut masih ada yang belum bekerja secara maksimal sehingga komposisi karyawan yang sudah sedikit dan disisi lain karyawan tetap masih menganggap bahwa training dan daily worker akan membantu backup pekerjaan nya maka karyawan tetap ada beberapa sering absen yaitu jarang masuk dengan alasan sakit maupun ijin, sedangkan training dan daily worker bisa melakukan menyelesaikan

pekerjaan yang dikerjakan karyawan tetap setiap hari nya dan selalu masuk dikarenakan mereka mempunyai dedikasi yang tinggi training dan daily worker maka pihak The Kanjeng Hospitality Management telah memberikan fasilitas tempat tinggal dan niat semangat bekerja lebih besar dan selalu hadir bekerja. Temuan ini juga sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Priartini dan Rahmawati (2020) bahwa alasan hotel memilih mempekerjakan daily worker adalah dengan manning budget yang terbatas, hotel tetap dapat merekrut tenaga kerja harian tanpa menambah biaya payroll. Penggunaan tenaga training dan daily worker juga mampu membantu karyawan tetap di setiap property yang dikelola The Kanjeng Hospitality Management untuk menyelesaikan pekerjaan. Kemampuan menyelesaikan pekerjaan yang diberikan tidak lepas dari baiknya 75 pengetahuan yang dimiliki oleh tenaga training dan juga ditambah pengalaman yang dimiliki oleh tenaga daily worker. Hal tersebut tentu saja menunjang produktivitas bekerja dari tenaga training dan tenaga daily worker. Dampak penggunaan penggunaan training dan daily worker di The Kanjeng Hospitality Management pekerjaan operasional dapat berjalan dengan lancar dan terselesaikan namun masih perlu ada arahan. Dampak terhadap peningkatan kinerja The Kanjeng Hospitality Management dengan mempergunakan training dan daily worker tidak signifikan, dimana hal ini juga didukung oleh penelitian yang dilakukan Raira (2018) mengenai pengaruh kegiatan program magang siswa terhadap kinerja pegawai PNS sebelum dan sesudah magang di sekretariat daerah kantor Pemda Kabupaten Muara Enim yang juga menemukan bahwa tidak ada pengaruh yang signifikan terhadap peningkatan kinerja PNS. Berdasarkan analisis SWOT yang dilakukan terhadap strategi penggunaan training dan daily worker menunjukkan bahwa strategi merupakan strategi agresif, karena memiliki kekuatan dan peluang yang besar sehingga dapat dimaksimalkan untuk membawa peningkatan operasional usaha.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Strategi penggunaan training dan daily worker yang dilakukan oleh The Kanjeng Hospitality Management efektif dalam menghemat anggaran salary hingga 50% dari anggaran tetap. Penghematan tersebut tentu saja dapat membuat laporan keuangan menjadi baik.
2. Training dan daily worker yang dipekerjakan oleh The Kanjeng Hospitality Management memiliki produktivitas yang baik karena mampu menyelesaikan pekerjaan yang diberikan. Kemampuan menyelesaikan pekerjaan tersebut karena didukung pengetahuan yang dimiliki oleh tenaga training serta pengalaman bekerja yang dimiliki oleh tenaga daily worker sesuai dengan jenis pekerjaan yang dilakukan.
3. Dengan mengunakan training dan daily worker selama masa pandemi, tidak memiliki dampak yang signifikan dalam peningkatan kinerja di The Kanjeng Hospitality Management, namun bisa diterapkan oleh manajemen hotel/villa yang kecil dalam bisnis di perhotelan dengan budget yang minim namun harus bertahan di masa pandemi covid-19.

REFERENSI

Abidah, S. N. 2017. "BAB II TINJAUAN PUSTAKA Pekerja Harian Lepas". https://repository.ump.ac.id/4588/3/SUFI%20NUR%20ABIDAH%20BAB%20II.pdf (diakses pada 18 Februari 2022)

Adiyanto, Kevin. 2018. Rekrutmen Tenaga Daily Worker di Hotel Studi Deskriptif Tentang Proses Perekrutan Tenaga Daily Worker di Hotel The Alana Surabaya. Tugas Akhir D3, Universitas Airlangga.

Elianti. 2020. Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Badan Pertanahan Nasional Kabupaten Wajo. Skirpsi. Makassar: Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar.

Kristina, Ni Made Rai. 2020. Pemulihan Ekonomi Pariwisata Bali di Era New Normal. Jurnal Pariwisata Budaya Vol. (1) No (2). Lesmana, I Gde Putu Yoga &

Purwanti, Putu Ayu Pramitha. 2020. Penyerapan Tenaga Kerja Pada Sektor Pariwisata di Kabupaten Badung. E-Jurnal EP Unud, 9 [4] : 843 – 872.

Maarif , Ibnul. dkk. 2019. Strategi Perencanaan Manajemen Sumber Daya Manusia di Hotel The Patra Resort and Villas Bali Kabupaten Badung Bali. Jurnal Kepariwisataan dan Hospitalitas Vol. (3) No (1).

Mahyudin dan Suradi. 2018. Pentingnya Komunikasi Receiving Dengan Purchasing Saat Penerimaan Barang Guna Meminimalisir Terjadinya Kesalahan Di Hotel Grand Aston Yogyakarta. Jurnal Ilmu Khasana, Akademi STIPARY Jogja Vol. (9) No. (1).

Malayu, Hasibuan. 2002. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Bumi Aksara hlm.135

Mulyadi. 2010. Diagnosis Strategi Kesulitan Belajar & Bimbingan Terhadap Kesulitan Belajar Khusus. Yogyakarta: Nuha Litera

Prastika, Yulien & Sunarta, I Nyoman. 2018. Studi Perkembangan Pariwisata Dan Pengaruhnya Pada Lingkungan Fisik Di Pantai Balangan, Desa Ungasan, Jimbaran. Jurnal Pariwisata Vol. (6) No (1).

Priartini, Rahmawati. 2020. Analisis Proses Rekrutmen Daily Worker pada Holiday Inn Express Baruna Bali. Jurnal Manajemen Perhotelan dan Pariwisata Vol (3) No (2).

Purwahita, Ribeka Martha, dkk. 2021. Dampak Covid-19 Terhadap Pariwisata Bali ditinjau Dari Sektor Sosial, Ekonomi, dan Lingkungan (Suatu Tinjauan Pustaka). Jurnal Kajian dan Terapan Pariwisata Vol. (1) No. (2).

Rahim, Rahman & Radjab, Enny. 2017. Manajemen Strategi. Makassar: Lembaga Perpustakaan dan Penerbitan Universitas Muhammadiyah Makassar

Rihardi, E. L. 2021. Pengembangan Manajemen Sumber Daya Manusia Sebagai Keunggulan Kompetitif pada Industri Pariwisata dan Perhotelan. Jurnal Ilmiah Manajemen vol (2) No(1).

Sedarmayanti. Manajemen Sumber Daya Manusia. Bandung: PT Refika Aditama hlm.10

Suarka, Fanni, M. 2016. Peranan Karyawan Training (Trainee Staff) Dalam Memberikan Pelayanan Kepada Wisatawan di Ramada Bintang Bali Hotel Kuta Bali. Skripsi. Denpasar: Program Studi Diploma IV Pariwisata, Universitas Udayana.

Sudarmanto. 2009. Kinerja Dan Pengembangan Kompetensi SDM, Yogyakarta: Pustaka Pelajar.

Sulastri, L., & Uriawan, W. 2020. Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi dan Efikasi Diri Terhadap Kinerja Pegawai di Era Industri 4.0. Jurnal Ilmiah Manajemen 1 (1), 43-49.

Sumardiono. 2014. Apa Itu Homeschooling. Jakarta: PT. Gramedia

Sutrisno, Edy. 2011. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Kencana

Solihin, Ismail. 2012. Manajemen Strategik. Jakarta: Penerbit Erlangga.

Triyono , Ayon. 2012. Paradigma baru: Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: PT Suka Buku.

Wijaya, Bagus Kusuma & Mariani, Wayan Eny. 2021. Dampak Pandemi Covid-19 Pada Sektor Perhotelan di Bali. Warmadewa Management and Business Journal (WMBJ) Vol (3) No (1), Februari 2021; pp. 49-59.