

PENINGKATAN SDM PARIWISATA MELALUI SERTIFIKASI KOMPETENSIDALAM MENGHADAPI MEA : PELUANG DAN TANTANGAN

Azhar Amir

azhar_fbrgs@yahoo.co.id

Puslitbang, Balilatfo Kementerian Desa PDTT

Abstract

This article reveals the importance of competency certification for tourism human resources in the face of the MEA. This competency certification scheme provides equal opportunities between tourism workforce who have low education and higher education. Competence someone who acquired through training or work experience, can be compared with higher education. Indonesia Qualification Framework (KKNi) concept that can make this happen and supported Indonesia National Competency Standard (SKKNI) and Competency based Training (PBK) as its components. KKNi also used as the mutual recognition agreement (MRA) of qualifications countries other ASEAN members. MRA has been established in the field of tourism is CACT, ACCSTP, and AQRf. However, Indonesia has a challenge in the implementation of competency certification. Currently, there are 375 thousand workers and that tourism has a competency certification 121 thousand people. SKKNI and KKNi not been fully applied in the world of work, in addition to the number of LSPs and assessors are still low for the ratio of workers who do not have a certificate of competence in tourism.

Keywords : Tourism, Competence certification, MRA ASEAN.

PENDAHULUAN

Peningkatan kemampuan sumber daya manusia (SDM) menjadi salah satu strategi utama dalam pelaksanaan Masterplan Percepatan dan Perluasan Pembangunan Ekonomi Indonesia (MP3EI). Program MP3EI sebagai terobosan untuk mempercepat pembangunan ekonomi melalui pengembangan 8 sektor yaitu sektor pertanian, pertambangan, industri, energi, kelautan, telematika, pengembangan kawasan dan pariwisata. Pada dokumen MP3EI menyampaikan bahwa sistem industri jasa pariwisata mempunyai peranan strategis untuk menyiapkan penyerapan tenaga kerja pariwisata dan memperluas kesempatan kerja. Efek dari pengembangan pariwisata memungkinkan penyerapan tenaga kerja pada sektor-sektor yang terkait misalnya transportasi, perdagangan, pertanian dan sebagainya. Hal tersebut mendorong agar kualitas SDM perlu ditingkatkan dalam pengembangan sektor pariwisata. Peningkatan SDM mutlak diprioritaskan mengingat Indonesia menghadapi pasar global seperti AFTA, ACFTA, AEC dan sebagainya.

Pasar tunggal ASEAN atau Masyarakat Ekonomi ASEAN (MEA/AEC) tinggal menghitung hari. Sepuluh negara ASEAN tengah bersiap diri menghadapi integrasi ekonomi regional yang akan berlaku akhir tahun 2015 tersebut. Implementasi MEA yang meliputi arus bebas barang, arus bebas jasa, arus bebas investasi, arus modal yang lebih bebas, dan arus bebas tenaga kerja terampil disikapi dengan antusias oleh masing-masing negara. Sektor ketenagakerjaan mendapat perhatian khusus dari masing-masing negara ASEAN karena sektor ini membutuhkan langkah persiapan yang matang untuk membangun SDM berkualitas. Dalam hal ini, sektor pariwisata sangat proaktif berkoordinasi dengan ketenagakerjaan dalam mengembangkan kualitas SDM.

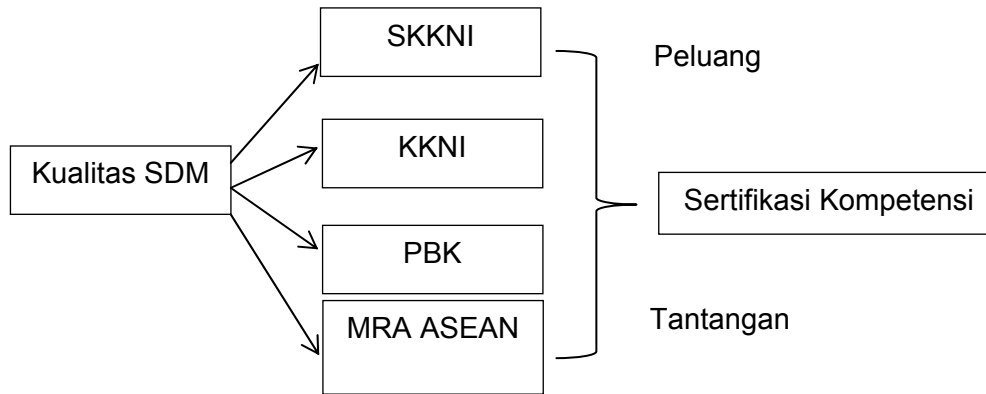
Bagaimana kita menyikapi arus perubahan ini? Tentu saja harus kita hadapi dengan gembira, bersemangat dan bekerja keras untuk kemakmuran bersama, terutama untuk menghadapi arus bebas tenaga kerja terampil. Mengapa kita harus gembira? Karena kita sudah cukup menyiapkan diri sejak awal terutama beberapa kebijakan pengembangan SDM berbasis kompetensi, sistem pendidikan berbasis kompetensi (UU 20/2004 tentang Sisdiknas), sistem pelatihan berbasis kompetensi dan sertifikasi berbasis kompetensi (UU13/2003 tentang ketenagakerjaan, dan PP 31/2006 tentang Sislatkernas), serta kebijakan pengembangan SDM berbasis kompetensi secara sektoral. Dalam sertifikasi melalui Undang-undang 13/2003 tentang ketenagakerjaan dan PP 23/2004 tentang Badan Nasional Sertifikasi Profesi, telah menyiapkan secara sistem, struktur, kelembagaan dan pedoman sertifikasi kompetensi (BNSP_a, 2014).

KONSEP BERPIKIR

Beberapa tulisan tentang SDM Pariwisata telah banyak dilakukan lihat misalnya Nandi (2008) tentang pariwisata dan pengembangan SDM, Santoso (2011) tentang kualitas SDM pariwisata di Blitar, Rahman dan Tjokropandojo (2012) tentang kapasitas SDM lokal pada industri pariwisata perhotelan di Kuta dan Rahadian (2013) tentang penyerapan dan penyiapan SDM pariwisata di NTB. Namun demikian, tulisan tentang peningkatan SDM pariwisata melalui sertifikasi kompetensi sangat jarang dilaporkan. Kristianto (2013) telah menulis tentang sertifikasi kompetensi pariwisata sebagai modal perangkat infrastruktur SDM menghadapi pasar global, sehingga penulis ingin menambahkan data dan informasi terkait melihat peluang dan tantangan dalam pelaksanaan sertifikasi kompetensi pariwisata di Indonesia. Sertifikasi kompetensi bidang pariwisata merupakan pengakuan resmi seseorang atas pengetahuan, sikap dan keterampilan yang dimiliki sehingga hal tersebut mengindikasikan kualitas seseorang sebagai SDM tenaga kerja pariwisata. Berdasarkan uraian tersebut, penulis perlu menyusun tulisan sertifikasi kompetensi bagi SDM pariwisata dikaitkan menghadapi MEA.

Tulisan ini bertujuan menyajikan gambaran peningkatan SDM melalui kebijakan-kebijakan pelatihan terkait bidang pariwisata seperti Standar Kompetensi Kerja Nasional Indonesia (SKKNI), Kerangka Kualifikasi Nasional Indonesia (KKNI), Pelatihan Berbasis Kompetensi (PBK), *Mutual Recognition Arrangement (MRA)* antar negara-negara ASEAN. Pengumpulan data dalam tulisan ini adalah wawancara, studi pustaka dan pengamatan kegiatan pada stakeholder dalam

pelaksanaan sertifikasi kompetensi. *Stakeholders* yang dimaksud adalah Kemenaker, Kementerian Pariwisata, LSP Pariwisata dan BNSP. Standar kualitas keterampilan dan keahlian kerja menjadi syarat utama untuk meningkatkan daya saing para pekerja di negara-negara ASEAN. Strategi bersama perlu dibicarakan dan dipersiapkan menghadapi persaingan tingkat regional dan global. Kerangka berpikir pada tulisan ini dapat dilihat pada Gambar 1 di bawah ini.



Gambar 1. Kerangka berpikir alur tulisan

METODOLOGI

Jenis data yang digunakan dalam tulisan ini adalah data primer dan data sekunder. Data primer dikumpulkan dengan cara melakukan wawancara dengan stakeholder yang berfungsi dalam proses sertifikasi kompetensi pariwisata. Data sekunder dengan melakukan observasi dan mengumpulkan dokumen yang terkait sertifikasi kompetensi pariwisata. Untuk melihat peluang dan tantangan peningkatan SDM Pariwisata digunakan analisis SWOT.

PEMBAHASAN

Kristianto (2013) bahwa dalam hitungan hari saja, Indonesia akan dibanjiri SDM asing jika Indonesia tidak mempersiapkan infrastruktur SDM yang kompeten dengan penetapan regulasi dan manajemen birokrasi, serta pendidikan SDM yang matang. Meskipun hal ini terasa agak terlambat, namun setidaknya ada strategi dan kebijakan pemerintah terhadap SDM dalam menghadapi arus global yang hanya tinggal hitungan hari saja. Di Thailand, bahasa Indonesia telah menjadi salah satu bahasa asing yang diajarkan di lembaga pelatihan kerja. Hal ini berarti SDM Thailand telah mempersiapkan daya saing pasar kerja di Indonesia. Bahkan sebuah perusahaan Korea yang menang *tender* di Bali harus mempekerjakan tukang las langsung dari Korea. Apakah di Bali kekurangan tukang las? Permasalahannya adalah tukang las di Bali atau di Indonesia belum tersertifikasi kompetensinya. Lalu bagaimana dengan SDM kita di bidang pariwisata ?

Tenaga Kerja Pariwisata

Peningkatan SDM tenaga kerja pariwisata melalui pendidikan dan pelatihan merupakan bagian penting, baik melalui jalur pendidikan formal seperti sekolah tinggi vokasi maupun jalur pelatihan seperti kursus-kursus, lembaga pelatihan kerja (BLK) dan pemagangan di tempat kerja. Siapakah yang masuk kategori dalam SDM tenaga kerja pariwisata? Penulis memberikan jawaban yang mengacu pada pekerja dalam jenis usaha kepariwisataan sesuai dengan UU No. 10 Tahun 2009 meliputi 13 jenis usaha yaitu : 1) daya tarik wisata, 2) kawasan pariwisata, 3) jasa transportasi wisata, 4) jasa perjalanan wisata, 5) jasa makanan dan minuman, 6) penyediaan akomodasi, 7) penyelenggaraan pertemuan, 8) penyediaan akomodasi, 9) penyelenggaraan hiburan dan rekreasi, 10) perjalanan insentif, konferensi dan pameran, 11) jasa informasi pariwisata, 12) jasa konsultan pariwisata, dan 13) jasa pramuwisata, wisata tirta, dan spa.

Menurut Kusmayadi (2010) bahwa Indonesia pada tahun 2012 menyerap tenaga kerja di industri pariwisata sebesar 2,9 juta orang. Angka tersebut diharapkan akan naik menjadi 8.262.000 lapangan kerja atau 2.6% dari total pekerja. Jumlah pekerja ini diperkirakan akan tumbuh menjadi 3,8 juta pekerja pada tahun 2023 dengan asumsi tumbuh sebesar 2.2 % per tahun dalam 10 tahun ke depan. Data Kemenbudpar (2009) dalam Ningrum (2013) menunjukkan bahwa jumlah pekerja pariwisata paling banyak pada subsektor jasa makanan dan restoran. Data tersebut disajikan dalam Tabel 1 di bawah ini.

Permasalahan utama di Industri jasa pariwisata adalah kurangnya pekerja terampil, hal ini terjadi karena rendahnya tingkat pendidikan dan keterbatasan memperoleh pelatihan yang terkait kepariwisataan. Data BPS tahun 2010 bahwa sebagian besar pekerja di subsektor hotel dan restoran didominasi oleh lulusan SLTA/ sederajat 30.91%, lulusan SD 29.48% dan lulusan SLTP 20.83% sedangkan lulusan SMK yang lebih kecil 4.09%. Porsi yang lebih kecil juga terjadi pada pendidikan tinggi, diploma I/II 1.63%, Diploma III 2.28%, DIV/S1 3.21% dan S2/S3 0.14%. Permasalahan tersebut menjadi tantangan dalam mengembangkan bidang pariwisata, namun demikian Pemerintah Indonesia telah berupaya menyediakan regulasi untuk peningkatan SDM. Seperti halnya KKNi, SKKNI, PBK yang memungkinkan seseorang dengan pendidikan SMA/ sederajat dapat disetarakan dengan kualifikasi pendidikan tinggi dengan syarat tertentu.

Standar Kompetensi Kerja Nasional Indonesia (SKKNI)

Seperti kita ketahui bersama bahwa kompetensi adalah kemampuan seseorang dalam melaksanakan tugas yang dilandasi oleh pengetahuan (*Knowledge*), keterampilan (*Skills*) dan sikap kerja (*Attitude*). Standar kompetensi merupakan kesepakatan tentang kompetensi yang dibutuhkan pada suatu bidang pekerjaan oleh seluruh *Stakeholder* atau perumusan tentang kemampuan yang harus dimiliki seseorang untuk melakukan pekerjaan sesuai dengan unjuk kerja yang dipersyaratkan. Siapa sajakah yang memiliki kesepakatan untuk menetapkan standar kompetensi? Untuk pertanyaan tersebut mari kita lihat bersama Permenakertrans No. 8 Tahun 2012 tentang Tata Cara Penetapan SKKNI. Pada pasal 3 menyampaikan bahwa kelembagaan pengembangan standar kompetensi terdiri atas Kemenakertrans, Instansi Teknis, Komite Standar Kompetensi, Tim Perumus SKKNI dan Tim Verifikasi SKKNI.

Dalam 10 tahun terakhir, Komite Standar Kompetensi Pariwisata telah menetapkan 30 SKKNI subsektor pariwisata. SKKNI yang dimaksud dapat dilihat pada Tabel 1 di bawah ini.

Tabel 1. SKKNI Pariwisata yang telah ditetapkan pada tahun 2004-2014

No.	Tahun Penetapan	Sub Sektor Pariwisata
1.	2004	1.Biro Perjalanan Wisata; 2.Hotel dan Restoran
2.	2005	3.Spa
3.	2007	4.Penyedia makanan dan minuman, restoran, bar, jasa boga bidang industri jasa boga
4.	2009	5. Pemandu arung jeram; 6.Pemandu ekowisata; 7. Pemandu Wisata; 8.Pemandu museum, 9. Pemandu wisata selam, 10.Pimpinan perjalanan wisata, 11.MICE.
5.	2011	12. Taman wisata; 13. Agrowisata; 14.Panjat tebing; 15.Wisata goa; 16.Wisata gunung; 17. Konsultan perencanaan destinasi pariwisata; 18. Impresariat; 19. <i>Water sport</i> ; 20.Taman rekreasi; 21. Konsultan pemasaran pariwisata; 22.Jasa boga; 23.Pemandu <i>outbound</i> ;
6.	2013	24.Pemandu karaoke; 25.Pengemudi angkutan wisata; 26.Barista; 27.Pemandu keselamatan wisata tirta.
7.	2014	28.pemandu wisata mancing; 29.Manajerial spa; 30.Jasa informasi wisata

Sumber: Regulasi dari Kepmenakertrans diperoleh dari Puskom Parekraf (2014) dan ditabulasikan.

Terdapat perbedaan struktur penyusunan unit kompetensi SKKNI yang ditetapkan antara SKKNI yang terbit di bawah tahun 2012 dan SKKNI yang terbit di atas tahun 2012 (dapat dilihat dengan mengunduh peraturan No Kepmenakertrans terlampir). SKKNI yang terbit di bawah tahun 2012 terdiri atas kompetensi umum, kompetensi teknis dan unit teknis suatu jabatan sedangkan SKKNI yang terbit di atas tahun 2012 terdiri atas unit kompetensi inti dan kompetensi pilihan. Hal ini berbeda karena Permenakertrans9 No. 8 Tahun 2012 telah mengacu pada KKNi yang diatur dalam Perpres No.8 Tahun 2012. Beberapa pakar kompetensi berpendapat bahwa SKKNI tersebut merupakan salah satu paket pengemasan dalam memberikan kualifikasi/level KKNi. Pada konsep KKNi mampu menyelaraskan, mengintegrasikan, menyetarakan antara pendidikan formal, pendidikan vokasi, pelatihan dan pengalaman kerja.

Kerangka Kualifikasi Nasional Indonesia (KKNi)

KKNi diposisikan sebagai penyetara capaian pembelajaran yang diperoleh melalui pendidikan formal, informal dan nonformal dengan kompetensi kerja yang dicapai melalui

pelatihan, pengalaman kerja atau jenjang karier di tempat kerja. Secara skematik pencapaian setiap jenjang atau peningkatan jenjang yang lebih tinggi pada KKNi dapat dilakukan dengan melalui empat tapak jalan atau kombinasi dari ke empatnya.

Dengan pendekatan tersebut maka KKNi dapat dijadikan rujukan oleh para pemangku kepentingan yang terkait dengan pengembangan sumber daya manusia di dalam lingkungannya atau oleh masyarakat luas untuk perencanaan karier individual (Dikti, 2011). Sektor pariwisata, misalnya dapat menggunakan KKNi sebagai rujukan dalam merencanakan sistem pembelajaran/pelatihan di sekolah vokasi dan lembaga pelatihan di Indonesia sehingga dapat dengan tepat memposisikan kemampuan lulusannya pada salah satu jenjang kualifikasi KKNi dan memperkirakan kesetaraannya dengan jenjang karir di dunia kerja.

Regulasi tentang KKNi telah diatur dalam Perpres No. 8 tahun 2012. Pada pasal 9 menyebutkan bahwa penerapan KKNi diatur oleh Menteri yang membidangi ketenagakerjaan dan Menteri yang membidangi pendidikan baik secara bersama-sama atau sendiri-sendiri sesuai bidang tugasnya masing-masing. Penerapan di sektor pendidikan telah diatur dalam Permendikbud No. 73 Tahun 2013 dan Ketenagakerjaan dalam Permenaker No. 21 Tahun 2014. Untuk sektor pariwisata, telah menyusun draft penerapan KKNi dan persetujuan dari Menteri. Namun demikian, sektor pariwisata telah memiliki modal regulasi dalam pelaksanaan KKNi. Seperti halnya SKKNi yang telah dibahas sebelumnya, Permen Budpar No. PM.07/DL.107/MKP/2011 tentang Pedoman Pelatihan Berbasis Kompetensi di Sektor Pariwisata dan PP No. 52 Tahun 2012 tentang Sertifikasi Kompetensi dan Sertifikasi Usaha di Bidang Pariwisata. Pada bagian selanjutnya, tulisan ini membahas tentang pelatihan berbasis kompetensi lalu dilanjutkan dengan sertifikasi kompetensi pariwisata.

Pelatihan Berbasis Kompetensi (PBK)

Permen Budpar No. PM.07/DL.107/MKP/2011 merupakan acuan dalam penyelenggaraan pelatihan bidang pariwisata di Indonesia. Selain itu Kemenakertrans juga memiliki peraturan yang serupa yaitu Permenakertrans No. 8 Tahun 2014 tentang Pedoman Penyelenggaraan Pelatihan Berbasis Kompetensi. Pada prinsipnya kedua regulasi tersebut memiliki tahapan yang serupa dalam melaksanakan pelatihan. Tahap persiapan melakukan analisis kebutuhan pelatihan (*TNA*) yang selanjutnya menyusun program pelatihan. Program pelatihan tersebut terdiri dari penyusunan kurikulum, silabus, rekrutmen peserta, penetapan instruktur dan fasilitas pelatihan. Setelah itu, penyelenggaraan pelatihan dengan metode yang telah ditetapkan dan diakhiri dengan evaluasi terhadap peserta, instruktur dan penyelenggaraannya.

Lembaga pelatihan kerja membuat suatu program mengacu dari hasil identifikasi kebutuhan pelatihan. Jika hasil identifikasi kebutuhan pelatihan telah tersedia standar kompetensinya baik SKKNi, standar internasional atau standar khusus, maka program pelatihan disusun berdasarkan standar kompetensi tersebut. Namun, jika standar kompetensinya belum tersedia maka program pelatihan harus disusun berdasarkan hasil identifikasi kebutuhan pelatihan. Data tentang penyebaran lembaga pelatihan pariwisata belum banyak dilaporkan sehingga penulis kesulitan memberikan gambaran yang baik tentang *TNA* yang dilakukan oleh lembaga pelatihan tersebut.

Pada tahun 2013, melalui pendidikan formal yang dimiliki oleh UPT pendidikan tinggi Kemenparekraf menghasilkan lulusan sebanyak 1.437 orang yang terdiri dari STP Bandung 598 orang, STP Bali 490 orang, Akpar Medan 256 orang dan Akpar Makassar 93 orang (Lakip BPSD Parekraf, 2013). Semua lulusan ke empat perguruan tinggi tersebut telah terserap oleh pasar kerja. Kemenparekraf memiliki program *zero unemployment* yang lulusannya diterima di pasar kerja nasional dan internasional. Perguruan tinggi tersebut telah menggunakan kurikulum berdasarkan SKKNI, standar kebutuhan industri dan standar International di berbagai program studinya. Selain ijazah, lulusan tersebut juga diberikan capaian pembelajaran selama mengikuti pendidikan. Bercermin dari hal tersebut, bagi pendidikan SLTA ke bawah diharapkan mempunyai sertifikat kompetensi untuk memperoleh peluang yang sama dalam dunia kerja.

Sertifikasi Kompetensi Pariwisata

Sertifikasi kompetensi di bidang pariwisata bertujuan untuk memberikan pengakuan terhadap kompetensi tenaga kerja dan sekaligus meningkatkan kualitas dan daya saing tenaga kerja. Pelaksanaan sertifikasi kompetensi di bidang pariwisata dilakukan oleh Lembaga Sertifikasi Profesi (LSP) bidang pariwisata, yang dilaksanakan pada saat proses, hasil pembelajaran atau hasil pengalaman kerja pada usaha pariwisata (Surono, 2013). LSP menyelenggarakan uji kompetensi yang memperoleh lisensi dari BNSP dan yang memberikan uji kompetensi adalah asesor yang memiliki sertifikat *assessment*. Tabel 2 di bawah ini menunjukkan LSP bidang pariwisata dan asesornya.

Tabel 2. LSP Pariwisata di Indonesia

No.	Nama LSP	Lokasi	Unit Kompetensi	Jumlah Asesor
1.	Pariwisata Lancang Kuning Nusantara	Pekanbaru, Riau	pemandu ekowisata, BPW, hotel dan restoran	na
2.	Pariwisata Nasional	Surabaya, Jatim	hotel dan restoran, makanan dan minuman, BPW, umum	34 orang
3.	Hotel dan Pariwisata Medan	Medan, Sumut	hotel dan restoran, makanan dan minuman, umum, BPW	na
4.	Pariwisata	DKI Jakarta	hotel dan restoran, spa, barista	na
5.	Akpar Makassar	Makassar, Sulsel	hotel dan restoran, makanan dan minuman, barista, umum, BPW	na
6.	Pariwisata Indonesia	Bali	hotel dan restoran, BPW, spa, pemandu museum, arung jeram, wisata selam, ekowisata	51 orang
7.	Pariwisata Archipelago	Banda Aceh	welding inspector, hotel	na
8.	Pariwisata Nusantara	Bandung, Jabar	hotel dan restoran, BPW, spa, pemandu wisata	13 orang
9.	STP Bandung	Bandung, Jabar	Hotel dan restoran, BPW,	10 orang

No.	Nama LSP	Lokasi	Unit Kompetensi	Jumlah Asesor
10.	Pariwisata Wiyata Nusantara	Yogyakarta	BPW, MICE, pemandu wisata, hotel dan restoran, makanan dan minuman, umum	6 orang
11.	Hotel dan Pariwisata Medan	Medan, Sumut	hotel dan restoran, makanan dan minuman, BPW, umum	na
12.	SPA Nasional	DKI Jakarta	SPA	18 orang
13.	Cohespa	DKI Jakarta	Cestomology health, SPA	29 orang
14.	Akpindo-Stein	DKI Jakarta	pemandu wisata, makanan dan minuman, hotel dan restoran	1 orang
15.	ATDA	DKI Jakarta	BPW (Biro Perjalanan Wisata)	na
16.	MICE	DKI Jakarta	MICE	7 orang
17.	Jasa Boga Indonesia	DKI Jakarta	makanan dan minuman, jasa boga	9 orang

Sumber : www.bnsp.go.id

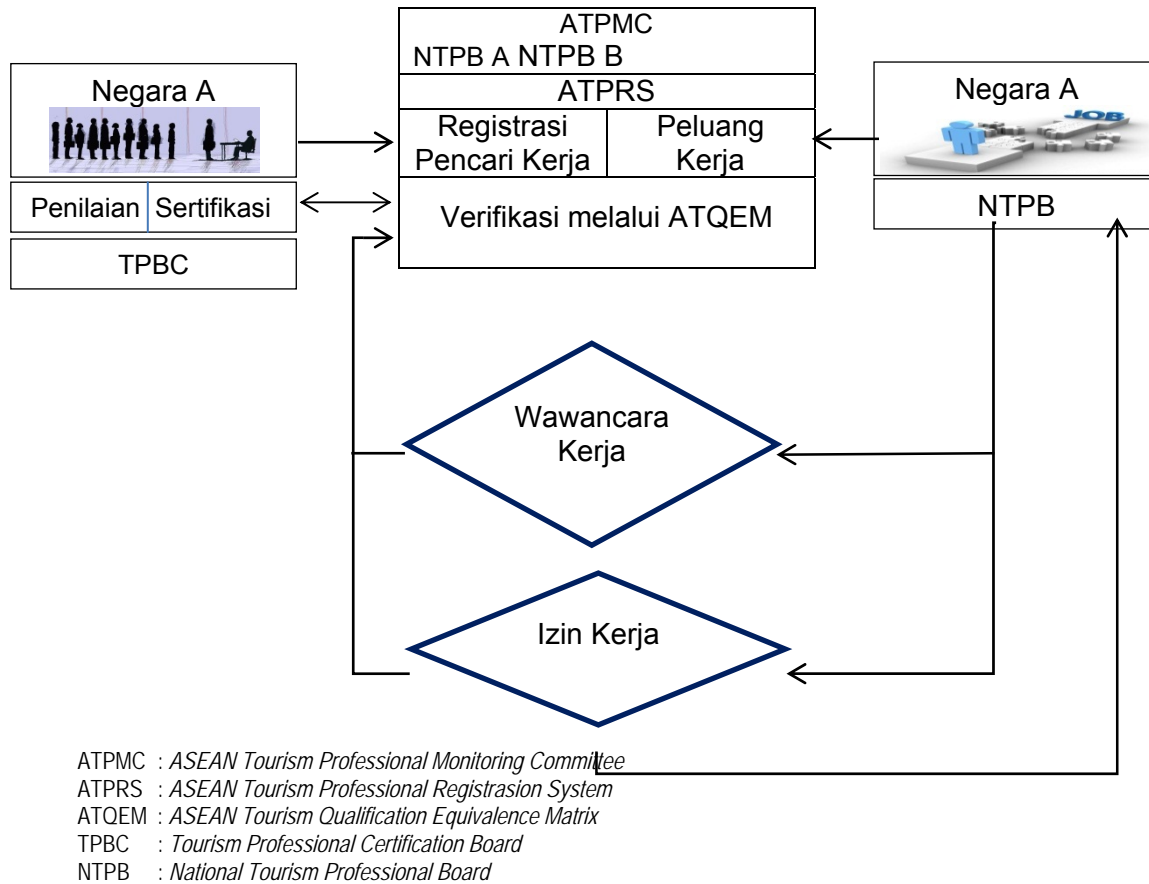
Berdasarkan Tabel 3 distribusi LSP di Indonesia cukup mewakili wilayah bagian tengah dan barat di Indonesia. Bagian timur Indonesia tidak memiliki LSP, padahal sektor pariwisata di wilayah tersebut memiliki potensi yang baik. Lihat misalnya Raja Ampat, memiliki potensi menyerap tenaga kerja hotel, pemandu wisata, pemandu wisata, wisata selam dan sebagainya. Secara kuantitatif, Asesor yang memberikan uji kompetensi masih kurang dengan membandingkan angkatan kerja di sektor Pariwisata.

Menteri Pariwisata, Arief Yahya dalam www.detik.com bahwa terdapat 375 ribu tenaga kerja pariwisata dan yang memiliki sertifikasi kompetensi baru 121 ribu orang sampai pada tahun 2014. Menghadap hal tersebut dan menyambut MEA 2015, Kemenpar mencanangkan program Gerakan Akselerasi Sertifikasi Tenaga Kerja Pariwisata. Untuk mewujudkannya, Kemenpar bekerja sama dengan LSP juga beberapa industri dan sekolah pariwisata. Akselerasinya dalam hal proses uji kompetensi, saran kepada pemilik dan manajemen industri pariwisata untuk memiliki sertifikat kompetensi, juga mengembangkan SKKNI dan materi uji kompetensi bersama LSP dan industri. Bagaimana respons industri pariwisata terhadap sertifikasi kompetensi? Apakah dalam merekrut karyawannya melihat sertifikasi kompetensi yang dimiliki? Data dan informasi tersebut jarang ditemukan sehingga perlu ada penelusuran kajian mengenai sertifikasi kompetensi di industri pariwisata.

MRA Sektor Pariwisata

Pada tataran internasional terdapat kesepakatan hasil konferensi KTT ASEAN di Jakarta pada tahun 2011 tentang profesionalisme SDM pariwisata yang tertuang dalam MRA bidang pariwisata kawasan ASEAN. MRA merupakan sebuah aturan dalam upaya saling mengakui kualifikasi kompetensi tenaga profesional pariwisata negara-negara ASEAN. MRA untuk saling pengakuan memerlukan beberapa harmonisasi yaitu standar kompetensi yang setara dan

kualifikasi, sistem pelatihan berbasis kompetensi dan dan sistem sertifikasi. BNSP_b (2014) bahwa MRA ASEAN profesional pariwisata akan menyediakan mekanisme untuk kesepakatan tentang kesetaraan prosedur sertifikasi pariwisata dan kualifikasi di ASEAN. Agar profesional pariwisata asing untuk diakui oleh negara-negara anggota ASEAN lainnya dan untuk memenuhi syarat untuk bekerja di negara tuan rumah, mereka perlu memiliki sertifikat kompetensi pariwisata yang valid dalam jabatan pariwisata tertentu sebagaimana yang dikeluarkan oleh *Tourism Professional Certification Board* (TPCB) di negara anggota ASEAN. Skema pengakuan kompetensi tenaga kerja pariwisata antar Negara-negara ASEAN dapat dilihat pada Gambar 2.



Sumber : ASEAN, 2013

Gambar 3. Skema MRA ASEAN dalam mekanisme profesional pariwisata

Bentuk MRA bidang pariwisata yaitu adanya saling pengakuan standar kompetensi ASEAN *Common Competence Standards for Tourism Profesional* (ACCSTP), kurikulum bersama yang wajib diterapkan dalam PBK *Common ASEAN Tourism Curriculum* (CATC) dan kualifikasi bersama *ASEAN Qualification Regional Framework* (AQRF) (GIZ, 2014). ACCSTP, CATC, AQRF dibentuk berdasarkan kompetensi dan tidak mutlak dari pendidikan dari seseorang. Sehingga tenaga kerja pariwisata Indonesia yang SLTA ke bawah memiliki peluang untuk bekerja di negara-

negara ASEAN, tentunya harus memiliki sertifikat kompetensi (lihat lampiran contoh sertifikasi ASEAN).

Penerapan pada lembaga pendidikan dan pelatihan memiliki tantangan dalam hal harmonisasi KKNi terhadap CATC baik dalam pengembangan skema sertifikasi KKNi maupun dalam paket pembelajaran dalam pendidikan maupun pelatihan. Orientasi dan pelatihan bagi lembaga pendidikan dan pelatihan untuk memahami bagaimana kualifikasi yang terstruktur dan dilaksanakan, terutama bagi pengguna yang tidak terbiasa dengan pelatihan berbasis kompetensi, ACCSTP dan kualifikasi di bawah CATC. Pemerintah harus mempertimbangkan bagaimana mempromosikan, menginformasikan, dan memberikan pelatihan dan orientasi kepada lembaga pendidikan dan lembaga pelatihan.

Tabel 3. Analisis SWOT strategi pengembangan pelaksanaan sertifikasi kompetensi pariwisata

	KEKUATAN	KELEMAHAN
	<ul style="list-style-type: none"> Indonesia memiliki modal regulasi SDM yang baik (Kristianto, 2013) seperti Sislatkernas, Sisdiknas, KKNi, SKKNI dan PBK Indonesia ditunjuk sebagai regional secretariat implementasi <i>MRATourism</i> Standar dalam ACCSTP, 80% dari SKKNI Pariwisata Indonesia Suplai tenaga kerja pariwisata yang baik Minat wisatawan yang berkunjung ke Indonesia menunjukkan tren yang positif Potensi pariwisata yang tersebar di Indonesia Pemerintah yang mewajibkan tenaga kerja pariwisata memiliki sertifikat kompetensi 	<ul style="list-style-type: none"> Tenaga kerja yang pendidikan dan keterampilan rendah (SDM) Masih sedikit tenaga kerja yang memiliki sertifikat kompetensi Kuantitas LSP, Assesor dan tempat uji kompetensi Biaya yang mahal untuk memperoleh sertifikat kompetensi Keberterimaan dari pengusaha/industry untuk menggunakan jasa tenaga kerja yang memiliki sertifikat kompetensi
PELUANG	Strategi Strength Opportunity SO	Strategi Weakness Opportunity WO
<ul style="list-style-type: none"> MRA ASEAN yang telah disepakati, tidak menggunakan pendidikan sebagai syarat melainkan kompetensi yang 	<ul style="list-style-type: none"> Harmonisasi dan registrasi profesi pariwisata di tingkat ASEAN Promosi penerapan sistem 	<ul style="list-style-type: none"> Pemerintah mencanangkan program percepatan akselerasi sertifikasi kompetensi bagi tenaga kerja

<p>dimiliki tenaga kerja</p> <ul style="list-style-type: none"> • Pengakuan penyetaraan kompetensi antara pendidikan, pelatihan dan pengalaman kerja melalui sertifikasi kompetensi melalui skema KKNi • Terbukanya pasar kerja yang lebih luas • Meningkatkan daya saing tenaga kerja 	<p>pengembangan SDM berbasis kompetensi pada MEA</p>	
ANCAMAN	Strategi Strength Treat	Strategi Weakness Treat WT
<ul style="list-style-type: none"> • Implementasi PBK, SKKNI dan KKNi tidak maksimal • Harmonisasi antara standar kompetensi, sistem pendidikan, sistem pelatihan, sistem asesmen dan sertifikasi kompetensi belum dirumuskan dengan baik • Pengembangan sertifikasi kompetensi dengan skema KKNi menjadi terhambat • Tenaga kerja pariwisata dari Thailand, Kamboja, Filipina telah belajar menguasai Bahasa Indonesia 	<ul style="list-style-type: none"> • Penerapan KKNi dan Okupasi nasional pada pendidikan vokasional dan pelatihan kerja • Peningkatan penguasaan sikap kerja dan bahasa Inggris yang baik 	<ul style="list-style-type: none"> • Identifikasi dan harmonisasi seluruh kelembagaan SDM dalam mengembangkan standar kompetensi dalam industri, pendidikan dan pelatihan kerja.

Berdasarkan analisis SWOT yang disajikan dalam Tabel 3, disusun strategi pengembangan pelaksanaan sertifikasi kompetensi pariwisata. Adapun beberapa strategi yang dapat dirumuskan dalam pelaksanaan sertifikasi kompetensi pariwisata dalam menghadapi MRA ASEAN adalah sebagai berikut :

- Strategi *Strength Opportunities (SO)* strategi ini berupaya untuk memanfaatkan kekuatan yang dimiliki untuk meraih peluang-peluang yang ada di luar atau lingkungan eksternal. Strategi yang bisa dilakukan yaitu harmonisasi dan registrasi profesi pariwisata di tingkat ASEAN serta promosi penerapan sistem pengembangan SDM berbasis kompetensi pada MEA.
- Strategi *Strength Treats (ST)*, strategi ini memanfaatkan kekuatan untuk menghadapi ancaman. Langkah yang bisa diambil adalah penerapan KKNi dan Okupasi nasional pada pendidikan vokasional dan pelatihan kerja serta peningkatan penguasaan sikap kerja dan bahasa Inggris yang baik.

- c. Strategi *Weakness Opportunities (WO)* dalam kuadran ini strategi yang dirancang adalah berusaha meminimalkan kelemahan dengan berusaha memanfaatkan peluang yang ada. Pemerintah mencanangkan program percepatan akselerasi sertifikasi kompetensi bagi tenaga kerja merupakan hal yang perlu dilakukan.
- d. Strategi *Weakness Threats (WT)*, strategi ini bertujuan untuk bertahan dengan meminimalisir kelemahan dengan menghindari ancaman. Identifikasi dan harmonisasi seluruh kelembagaan SDM dalam mengembangkan standar kompetensi dalam industri, pendidikan dan pelatihan kerja.

Untuk menerapkan strategi di atas, pemerintah harus melaksanakan program percepatan sertifikasi kompetensi pariwisata di Indonesia. Penerapan tersebut, bukan menjadi tanggung jawab suatu lembaga saja, dalam ini BNSP yang mempunyai tugas dan fungsi. Posisi sertifikasi kompetensi pariwisata berada pada bagian hilir, tercapainya sertifikasi dimulai dari input kualitas tenaga kerja, lembaga pendidikan dan pelatihan yang menerapkan PBK, KKNi dan SKKNI serta keberterimaan industri. Perlu adanya sinergi antar lembaga pengembangan SDM seperti Kemenaker, Kemenparekraf, asosiasi profesi, asosiasi industri pariwisata dalam pengembangan sertifikasi kompetensi dengan kualifikasi KKNi dan okupasi nasional untuk menghadapi pasar tenaga kerja ASEAN.

SIMPULAN DAN SARAN

Simpulan

Dari pemaparan pembahasan yang telah dikemukakan, peningkatan SDM pariwisata melalui sertifikasi kompetensi dapat disimpulkan sebagai berikut :

1. Indonesia memiliki peluang untuk bersaing menghadapi MEA karena pemerintah telah menyiapkan berbagai regulasi untuk peningkatan SDM. SKKNI, KKNi, PBK merupakan modal yang baik dalam proses sertifikasi kompetensi. MRA pariwisata yang telah disepakati seperti CACT, ACCSTP dan AQRf memungkinkan tenaga kerja pariwisata baik SLTA ke bawah maupun non formal bisa bekerja di Negara anggota ASEAN.
2. Selain itu, Indonesia masih memiliki tantangan dalam hal penerapan SKKNI, KKNi, PBK dan sertifikasi kompetensi. Indonesia adalah negara yang termasuk kategori transitional dalam sistem PBK, dimana SKKNI dan KKNi belum sepenuhnya diterapkan di dunia kerja serta masih sedikit SDM pariwisata di Indonesia yang memiliki sertifikat kompetensi. Pemerintah telah membuat program akselerasi sertifikasi kompetensi pariwisata, namun demikian dengan melihat secara kuantitatif jumlah LSP dan Asesor bidang pariwisata, Penulis berpendapat bahwa LSP harus bekerja keras.

Saran

Berdasarkan kesimpulan tersebut di atas, penulis memilih saran bahwa sertifikasi kompetensi bukan sepenuhnya tanggung jawab dari satu lembaga saja, yang dalam hal ini BNSP

melalui LSP pariwisata yang memperoleh lisensi. Proses sertifikasi kompetensi berada di hilir, hulunya adalah SKKNI, KKNI, PBK yang ditetapkan oleh sektor pariwisata dan stakeholdernya. *Stakeholders* yang dimaksud adalah Kemenparekraf, asosiasi profesi, asosiasi industri, lembaga pendidikan dan pelatihan, LSP di bidang pariwisata. Perlunya persamaan persepsi dan tindakan holistik antara *stakeholders* dalam mempercepat peningkatan kompetensi SDM dalam menghadapi MEA.

DAFTAR PUSTAKA

- ASEAN. 2013. ASEAN MRA on Tourism Professional Handbook. ASEAN
- BNSPa. 2014. CATC menjadi acuan pengembangan paket pembelajaran dan skema sertifikasi KKNI sektor pariwisata. Majalah sertifikasi kompetensi edisi kedua. BNSP. Jakarta.
- BNSPb. 2014. Percepatan sertifikasi bidang pariwisata dalam menghadapi AEC. Majalah sertifikasi kompetensi edisi pertama. BNSP. Jakarta.
- Badan Pengembangan Sumber Daya Parekraf. 2013. LAKIP. Kemenparekraf. Jakarta.
- Dikti. 2011. KKNI: Kajian tentang implikasi dan strategi implementasi KKNI. Dikti Kemendiknas RI. Jakarta.
- GIZ. 2015. Pengimplementasian Jalur Kompetensi Kerja pada KKNI. *Deutsche Gesellschaft für Internationale Zusammenarbeit*. Jakarta.
- Kristianto, Y. 2013. Sertifikasi Kompetensi Sebagai Modal Perangkat infrastruktur SDM Menghadapi Pasar Global. *Jurnal Analisis Pariwisata*. 13 (1) : 86-99.
- Kusmayadi. 2010. Tantangan dan Peluang Tenaga Kerja Pariwisata Luar Negeri. STP Trisakti. Jakarta.
- Nandi. 2008. PAriwisata dan Pengembangan Sumber Daya Manusia. *Journal GEA Jurusan Pendidikan Geografi*: (8) 1.
- Ningrum, V. 2013. Pekerja Industri Pariwisata di Indonesia. *LIPI dan Elmatara (Bunga Rampai)*: 23-44.
- Rahadian, A.S. 2013. SDM Pariwisata di NTB: Penyerapan dan Penyiapannya. *LIPI dan Elmatara (Bunga Rampai)*: 143-172.
- Rahman, N.A., dan Tjokropandojo, D.S. 2012. Kapasitas SDM Lokal Pada Industri Pariwisata Perhotelan di Kelurahan Kuta. *Jurnal Perencanaan Wilayah dan Kota*. B SAPPK V3N2 : 361-371.
- Rajagukguk, Z., dkk., 2012. Revitalisasi UPT Pelatihan Tenaga Kerja. Puslitbang Ketenagakerjaan. Jakarta.



- Santoso, B. 2011. Kualitas Tenaga Kerja di Bidang Industri Pariwisata di Kota Blitar, Jatim. Jurnal Perhotelan dan Pariwisata. (1) :1-12.
- Surono. 2013. Kebijakan Sertifikasi Profesi Pariwisata Nasional. Makalah yang disampaikan pada Seminar SDM Pariwisata Indonesia Program Pascasarjana STP Trisakti, Jakarta 23 November 2013.

Peraturan-Peraturan :

- Undang-Undang No. 20 Tahun 2004 tentang Sistem Pendidikan Nasional.
- Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.
- Undang-Undang No. 10 Tahun 2009 tentang Kepariwisataan.
- Peraturan Pemerintah No. 31 Tahun 2006 tentang Sistem Pelatihan Kerja Nasional.
- Peraturan Pemerintah No. 23 Tahun 2004 tentang Badan Nasional Sertifikasi Profesi.
- Peraturan Pemerintah No. 52 Tahun 2012 tentang Sertifikasi Kompetensi dan Sertifikasi Usaha Pariwisata.
- Peraturan Presiden No. 8 Tahun 2012 tentang KKNi.
- PermenakertransNo. 8 Tahun 2012 tentang Tata Cara Penetapan SKKNI.
- PermenakertransNo. 8 Tahun 2014 tentang Pedoman Penyelenggaraan PBK.
- PermenakerNo. 21 Tahun 2014 tentang Pedoman Penerapan KKNi
- Permendikbud No. 73 Tahun 2013 tentang Penerapan KKNi di Bidang Pendidikan Tinggi.
- Permenbudpar PM07/DL.107/MKP/2011 tentang Pedoman PBK di bidang Pariwisata.
- Kepmenakertrans. Penetapan 30 SKKNI Sektor Pariwisata.