

PENERAPAN PERATURAN BUPATI BULELENG NO 63 TAHUN 2015 TENTANG SERTIFIKASI KOMPETENSI PENCARI KERJA DAN KARYAWAN PADA BIDANG PARIWISATA DI KABUPATEN BULELENG

Ni Kadek Utamiasih, Al Hidayah Harvy Pratiwi, Muhammad Handika, Ni Putu
Rhara Kurnia Lestari, Ni Putu Santhi Astiti

Jurusan Akuntansi, Universitas Pendidikan Ganesha, Singaraja, Bali, Indonesia

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengungkap penerapan Peraturan Bupati Buleleng No 63 Tahun 2015 tentang Sertifikasi Kompetensi Pencari Kerja dan Karyawan pada bidang Pariwisata di Kabupaten Buleleng. Penelitian dilakukan dengan menerapkan teknik wawancara kepada empat pelaku usaha jasa pariwisata di Kabupaten Buleleng, yaitu Adirama Beach Hotel, Hotel Bali Taman, Resort Teluk Karang dan Hotel Grand Wijaya. Hasil penelitian menunjukkan bahwa pemerintah telah mengambil suatu tindakan sebagai upaya memberikan perlindungan hukum terhadap tenaga kerja Indonesia dalam menghadapi MEA 2015 melalui standarisasi dan sertifikasi dan diharapkan dengan metode tersebut pariwisata Indonesia semakin optimal dalam pengelolannya. Pentingnya sertifikasi kompetensi untuk tenaga kerja yang bergerak dalam bidang Pariwisata telah diatur dalam UU Kepariwisata Indonesia yaitu UU No.10 tahun 2009 yang menyebutkan sertifikasi adalah proses pemberian sertifikat kepada usaha dan pekerja pariwisata untuk mendukung peningkatan mutu produk pariwisata, pelayanan dan pengelolaan kepariwisataan. Sedangkan kompetensi dapat diartikan sebagai seperangkat pengetahuan, keterampilan dan perilaku yang harus dimiliki, dihayati, dan dikuasai oleh pekerja pariwisata untuk mengembangkan profesionalitas kerja. Sertifikasi sangat diperlukan dalam menghadapi persaingan Tenaga kerja tingkat nasional maupun Internasional.

Kata kunci: sertifikasi kompetensi; pariwisata; Kabupaten Buleleng

Abstract

This study aims to reveal the application of Buleleng Regent Regulation No. 63 of 2015 concerning Certification of Job Seekers and Employee Competencies in the field of Tourism in Buleleng Regency. The study was conducted by applying interview techniques to four tourism service business operators in Buleleng Regency, namely Adirama Beach Hotel, Bali Taman Hotel, Teluk Karang Resort and Grand Wijaya Hotel. The results showed that the government had taken an action as an effort to provide legal protection for Indonesian workers in facing the 2015 MEA through standardization and certification and it was hoped that with this method Indonesian tourism would be more optimal in its management. The importance of competency certification for workers engaged in tourism has been regulated in the Indonesian Tourism Law namely Law No.10 of 2009 which states that certification is the process of granting certificates to tourism businesses and workers to support the improvement of the quality of tourism products, services and management of tourism. While competence can be interpreted as a set of knowledge, skills and behaviors that must be owned, internalized, and controlled by tourism workers to develop work professionalism. Certifications are indispensable in dealing with national and international labor competition.

Keywords: competency certification; tourism; Buleleng Regency

1. Pendahuluan

Kepala Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kementerian Pariwisata dan Ekonomi Kreatif (Kemenparekraf), Gde Pitana mengatakan tenaga kerja yang bersertifikasi, khususnya di sektor pariwisata masih rendah. "Tenaga kerja kita masih rendah yang ikut serta sertifikasi. Padahal sertifikasi itu penting sebagai upaya meningkatkan profesionalisme dalam ketenagakerjaan Indonesia," kata Pitana di Nusa Dua, Bali, Senin (28/1/2013). Pitana mengatakan dari data yang dihimpun Kemenparekraf untuk sertifikasi tenaga kerja sekitar 2,5 persen dari jumlah tenaga kerja yang ada di Tanah Air. "Dengan prosentase

keikutsertaan sertifikasi sebanyak itu menunjukkan masih sangat rendah di banding negara-negara yang lain di Asia,” katanya. Menurut Pitana, untuk sertifikasi tenaga kerja pariwisata yang telah dilakukan tahun lalu mencapai 21.500 orang. Tahun ini akan menasar sekitar 11.500 orang. “Tahun 2013 juga diselenggarakan sertifikasi tenaga kerja oleh pemerintah. Namun ke depannya diharapkan program sertifikasi dilakukan secara mandiri. Artinya pihak swasta akan menyelenggarakan dengan sendirinya,” ucap mantan Kepala Dinas Pariwisata Bali itu. Ia mengatakan rendahnya partisipasi peserta dalam sertifikasi karena belum dirasakan oleh para tenaga kerja itu sendiri. Padahal UU Ketenagakerjaan sudah mewajibkan setiap tenaga kerja mengikuti program tersebut dalam upaya meningkatkan kinerja dan kualitas tenaga kerja itu.

Ke depan lanjut Pitana, semua tenaga kerja wajib memiliki lulus sertifikasi sebagai tambahan dalam persyaratan melamar pekerjaan, atau tenaga kerja yang telah bekerja pada perusahaan bersangkutan. “Semua ini adalah perintah dari UU Ketenagakerjaan. Di samping itu dalam menghadapi persaingan global dalam tenaga kerja pada tahun 2015, mau tidak mau tenaga kerja harus memiliki sertifikasi tersebut,” kata Pitana.

Walau demikian, menurut Pitana, pemerintah akan terus mendorong agar tenaga kerja, khususnya di bidang pariwisata untuk mengikuti sertifikasi, sehingga dari kemampuan memiliki standar. “Agar mampu bersaing dalam sektor pariwisata dunia, mau tak mau tenaga kerja harus mengikuti sertifikasi tersebut,” tambah Pitana

Bali merupakan salah satu tujuan obyek pariwisata paling diminati baik dari wisatawan domestik sampai dengan wisatawan manca Negara. Dengan melihat potensi pariwisata di Bali terhadap pendapatan daerah, sudah seharusnya sumber daya manusia di daerah tersebut memiliki kompetensi yang tinggi, untuk menunjang perkembangan pariwisata di Bali. Salah satu usaha yang dilakukan dengan membuat peraturan tentang sertifikasi kompetensi pencari kerja dan karyawan di bidang pariwisata. Salah satu kabupaten yang telah menerapkan peraturan tersebut adalah Kabupaten Buleleng

Kabupaten Buleleng merupakan salah satu daerah tujuan wisata di Bali, sebagai daerah pariwisata banyak berdiri usaha-usaha pariwisata dibidang tersebut seperti hotel, *restaurant*, spa, biro perjalanan pariwisata yang memerlukan banyak tenaga kerja untuk menopang usaha tersebut. Para pengunjung pariwisata tidak hanya berasal dari lokal daerah saja namun hingga ke Manca Negara sehingga dibutuhkan tenaga kerja yang handal dalam melayani para pengunjung. Selain itu terealisasinya MEA menyebabkan tidak adanya lagi pembatasan antar Negara yang berarti terbukanya liberalisasi bidang pariwisata ASEAN sehingga penyerapan tenaga kerja asing tidak terbatas.

Sertifikasi kompetensi sebagai upaya perlindungan hukum bagi tenaga kerja industri pariwisata dalam menyambut MEA 2015. Pertumbuhan ekonomi suatu Negara merupakan hal yang sangat penting dicapai karena setiap negara menginginkan adanya proses perubahan perekonomian yang lebih baik dan hal ini akan menjadi indikator keberhasilan pembangunan ekonomi suatu Negara. Dalam hal mempercepat pertumbuhan ekonomi ada banyak hal yang menjadi jalan keluar agar dapat memacu pertumbuhan tersebut, mulai dari melakukan pembenahan internal kondisi perekonomian di suatu Negara bahkan sampai melakukan kerjasama internasional dalam segala bidang untuk dapat memberikan kontribusi positif demi percepatan pertumbuhan ekonomi.

Menurut Adityo(2014) ada beberapa faktor yang memengaruhi pertumbuhan ekonomi yaitu faktor sumber daya manusia, faktor sumber daya alam, faktor ilmu pengetahuan dan teknologi, faktor budaya dan faktor sumber daya modal. Faktanya kelima faktor tersebut sudah dilaksanakan dengan semaksimal mungkin namun ada beberapa negara, termasuk di ASEAN yang masih belum maksimal dalam menjalankan kelima faktor tersebut yang salah satunya adalah Indonesia.

Indonesia sendiri dalam menghadapi gerakan MEA 2015, pemerintah terus melakukan persiapan dan perbaikan untuk dapat meningkatkan daya saing Indonesia termaksud dalam bidang SDM. Sektor Pariwisata Indonesia di nilai menjadi sektor yang paling siap dalam menghadapi MEA 2015 dari sisi sumber daya manusia karena memiliki lembaga sertifikasi yang mumpuni. Pada saat ini standar pengembangan sertifikasi yang diterapkan oleh asosiasi pariwisata di dalam negeri telah menjadi acuan bagi asosiasi bisnis dipariwisata di

tingkat ASEAN. Hal tersebut didorong oleh keunggulan dari Asosiasi Pariwisata Indonesia dalam standar kompetensi profesi bidang pariwisata sehingga dicontoh oleh asosiasi lainnya.

Kabupaten Buleleng terdiri dari 9 Kecamatan dengan jumlah penduduk sebanyak 638.700 orang dengan kepadatan 485 orang perkilometer persegi. Dari jumlah penduduk tersebut diatas 471.102 orang merupakan tenaga kerja (penduduk usia 15 tahun ke atas). Dari jumlah 471.102 orang tenaga kerja tersebut 342.975 merupakan angkatan kerja yaitu penduduk yang sedang bekerja maupun secara aktif mencari kerja sedangkan sisanya sebanyak 128.127 orang bukan angkatan kerja karena mereka untuk sementara tidak bekerja / mencari pekerjaan karena berstatus ibu rumah tangga, mahasiswa dan pelajar.

Maka dari itu, menjadi kewajiban seluruh pencari kerja, khususnya di Kabupaten Buleleng untuk mengantisipasi agar dapat bersaing dengan para pencari kerja dari daerah lain dan dari Negara asing. Agar tidak menjadi penonton ditengah gemerlapnya kepariwisataan Kabupaten Buleleng.

Peningkatan kompetensi diri tidak saja menjadi kewajiban pencari kerja, dan tenaga kerja hotel bintang-non bintang, manajemen hotel bintang dan non bintang dalam memenangkan persaingan, namun peran pemerintah dan Badan Nasional Sertifikasi Profesi (BNSP) beserta Lembaga Sertifikasi Profesi (LSP) dan Lembaga Sertifikasi Usaha (LSU) juga sangat menentukan.

Minggu 15 November 2015 bertempat di Singaraja antara Bupati Buleleng dan Ketua Badan Nasional Sertifikasi Profesi (BNSP) melakukan kesepakatan salah satunya tentang Peraturan Pemerintah Nomor 52 tahun 2012 tentang Sertifikasi Kompetensi dan Sertifikasi Usaha dengan maksud dan tujuan untuk : (1) Maksud Kesepakatan Bersama ini adalah untuk pengembangan dan percepatan Program Sertifikasi Kompetensi Profesi pencari kerja di bidang pariwisata di Kabupaten Buleleng. (2) Tujuan Kesepakatan Bersama ini meliputi : a) Memberikan pengakuan terhadap kompetensi yang dimiliki pencari kerja di bidang pariwisata; b) meningkatkan kualitas dan daya saing pencari kerja di bidang pariwisata.

Seiring dengan perkembangan dunia pariwisata sebagai bagian dari usaha pariwisata yang semakin pesat, menuntut pengusaha dibidang pariwisata memperkerjakan tenaga kerja yang telah memiliki sertifikasi kompetensi di bidang pariwisata, sesuai ketentuan Pasal 12 Peraturan Pemerintah Nomor 52 Tahun 2012 tentang Sertifikasi Kompetensi dan Sertifikasi Usaha.

Berdasarkan penjelasan di atas, ada beberapa permasalahan yang perlu dikaji lebih lanjut tentang sertifikasi yaitu bagaimanakah kesiapan Kabupaten Buleleng dalam menerapkan sertifikasi kompetensi, bagaimanakah peran sertifikasi kompetensi dalam upaya perlindungan hukum bagi tenaga kerja pariwisata, apa yang telah dilakukan pemerintah untuk melaksanakan peraturan Bupati tersebut ? langkah nyata yang diambil untuk memberikan informasi kepada pihak – pihak pariwisata tentang peraturan baru mengenai sertifikasi tenaga kerja, bagaimana tanggapan dari pihak hotel sendiri, apakah banyak dari hotel – hotel yang ada di Kabupaten Singaraja khususnya yang telah terdaftar di Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi mengetahui tentang adanya peraturan tersebut atau belum, dan bagaimana hal tersebut dapat terjadi, apa kendala dari pihak pemerintah untuk merealisasikan Peraturan Bupati yang telah dibuat dan kendala dari pihak hotel mengenai kesiapan mempersiapkan tenaga kerja yang ada tentang penerapan Peraturan Bupati No 63 tahun 2015 mengenai sertifikasi tenaga kerja dibagian pariwisata serta apa tanggapan atau solusi dari pihak hotel sendiri untuk kendala yang mereka temukan dalam realisasi Peraturan Bupati tersebut.

2. Hasil dan Pembahasan

Objek dari penelitian ini adalah tenaga kerja hotel yang dijadikan *sample* oleh kelompok kami. Berikut adalah hasil penelitian dari wawancara yang telah kami lakukan:

1) Adirama Beach Hotel

Adirama Beach Hotel merupakan salah satu *sample* hotel yang kami gunakan dalam penelitian ini, bertempat di Desa Kaliasem Kabupaten Singaraja. Berdasarkan informasi yang kami dapatkan dari pihak hotel yaitu Bapak I Putu Narendra selaku Manajer

Operasional Adirama Beach Hotel tentang Penerapan Peraturan Bupati Nomor 63 Tentang Sertifikasi Tenaga Kerja dan Karyawan di Bidang Pariwisata di Adirama Beach telah terealisasi sebanyak 90% dari 36 karyawan yang bekerja. Bahkan telah ada karyawan yang melakukan sertifikasi lagi sebanyak 2 kali karena sertifikasi tersebut berlaku selama 6 bulan. Menurut Manajer Operasional Bapak I Putu Narendra, sertifikasi ini membantu tenaga kerja lokal untuk bersaing secara kompeten ditengah berlakunya Masyarakat Ekonomi ASEAN (MEA). Dari pihak Disnaker sendiri, menurut Manajer Operasional I Putu Narendra, sudah pernah memberikan informasi dan penyuluhan mengenai kompetensi, program-program dari pemerintah mengenai ijin-ijin hotel dan sebagainya, salah satunya yaitu tentang Peraturan Bupati nomor 63 mengenai Sertifikasi Tenaga Kerja dan Karyawan di bidang Pariwisata, Sertifikasi yang diadakan oleh pemerintah tidak dipungut biaya sama sekali namun memiliki kuota atau batas jumlah tenaga kerja perhotel yang telah ditentukan. Pemerintah bekerja sama dengan pihak LSU atau Lembaga Sertifikasi Usaha mengadakan ujian sertifikasi secara serentak di masing-masing hotel yang telah terdaftar di Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi. Lembaga Sertifikasi Usaha ini menilai pelayanan, kompetensi, *skill*, dan sumber daya manusia itu sendiri. Manfaat yang dirasakan dari pihak hotel dengan adanya program sertifikasi tenaga kerja ini yaitu kompetensi tenaga kerja di Adirama Beach Hotel kualitasnya meningkat. *Skill* para tenaga kerjanya mengalami peningkatan dan mampu untuk memberikan pelayanan yang berkualitas ke pada para tamu hotel, singkatnya sertifikasi ini mampu menarik datangnya para pengunjung untuk menggunakan jasa dan pelayanan pada Adirama Beach Hotel. Untuk para tenaga kerjanya sendiri, apabila berpindah kerja dapat memanfaatkan sertifikasi tersebut untuk pembuktian bahwa tenaga kerja tersebut memiliki kualitas yang telah terakui dan terjamin.

Karena dibatasinya kuota tenaga kerja di setiap hotel untuk melakukan ujian sertifikasi dan waktunya tidak dapat ditentukan karena menunggu dari pihak pemerintah, Pihak Adirama Beach Hotel melakukan sertifikasi sendiri dengan mendatangkan Lembaga Sertifikasi Usaha dan melakukan ujian sertifikasi di hotel secara langsung. Adapun divisi yang disertifikasi oleh LSU adalah Restaurant, Front Office, dan House Keeping. Sedangkan di bagian *security* dan *engineering* seperti tenaga kerja yang mengawasi listrik di hotel, pihak Adirama melakukan sertifikasi dengan Polda Bali tentang K3 yaitu Keselamatan, Keamanan dan Kesehatan.

Selain itu faktor yang tidak mendukung terlaksananya sertifikasi ini yaitu ada beberapa tenaga kerja yang usianya dianggap tidak mampu lagi atau terbilang tua untuk belajar terutama di bidang bahasa. Maka dari itu, pihak hotel sendiri melakukan *training* ke tenaga kerjanya sebelum melakukan pengujian di bidang sertifikasi tenaga kerja.

2) Bali Taman Hotel

Bapak Komang Budi Suadnyana selaku *HR and Operation* manajer di Bali Taman, menerangkan bahwa beberapa karyawan dari Hotel Bali Taman sudah bersertifikasi. Beliau menjelaskan penerapan dari Peraturan Bupati No.63 Tahun 2015 sudah dilaksanakan di awal bulan September lalu. Disnaker juga selalu memberikan penyuluhan mengenai peraturan ketenagakerjaan. Sertifikasi yang dilakukan oleh Hotel Bali Taman adalah instruksi langsung dari Bapak Bupati.

Total karyawan di Hotel Bali Taman yaitu 39 orang, setidaknya 17 orang sudah bersertifikasi berasal dari 3 divisi yaitu divisi front office, divisi restoran, dan divisi housekeeping. Sisanya, belum bersertifikasi dari divisi security, divisi engineering, divisi gardener, dan divisi FB product.

Kendala yang dihadapi dalam penerapan Peraturan Bupati No.63 Tahun 2015, yaitu :

- a) Untuk divisi *FB product* mengalami kendala dalam sertifikasi karena tim aksesor belum bisa menentukan jadwal pertemuan dan pelaksanaan dari kegiatan sertifikasi.
- b) Ilmu/tes yang diberikan terkadang banyak perbedaan dengan pelayanan yang diterapkan di Hotel Bali Taman.
- c) Sertifikasi yang dilakukan menerapkan teori masa kini sedangkan kendala dari karyawan Hotel Bali Taman masih banyak yang menerapkan teori lama.

- d) Karyawan dari Hotel Bali Taman mampu dalam bidang praktek namun, masih kurang dalam prinsip teoritis.
- e) Masih banyak karyawan yang kurang dalam bidang bahasa.

Dari hasil tes sertifikasi yang dilakukan, bagi karyawan yang dinyatakan belum cukup untuk bersertifikat akan dilakukan beberapa *trainee* oleh HRD untuk meningkatkan kinerjanya sesuai dengan divisi yang ditekuni. Manfaat dari sertifikasi dirasakan bagi pihak hotel maupun karyawannya. Dari pihak karyawan akan menambah nilai dari karyawan itu sendiri, dapat bersaing dengan karyawan luar di era MEA saat ini, dan karyawan termotivasi untuk meningkatkan kinerjanya. Dari pihak Hotel, Banyaknya ilmu yang diperoleh dari kegiatan sertifikasi ini bisa dijadikan standar baru dalam peningkatan kinerja hotelnya.

3) Resort Teluk Karang

Resort Teluk Karang merupakan sebuah hotel yang memiliki kelebihan dengan adanya objek terumbu karang sebagai daya tarik tersendiri. Pemilik asli Resort adalah seorang WNA berkebangsaan Jerman yang datang setiap 2 tahun sekali jadi hotel tersebut diurus oleh orang kepercayaan yaitu Bapak Made Merta. Resort Teluk Karang dibuka pada tahun 2011, dari 31 tenaga kerja, sertifikasi pertama dilakukan pada tahun 2013 dengan beberapa tenaga kerja saja dibagian *Kitchen* dan *Spa*. Pada saat itu ada sertifikasi se-Kecamatan Tejakula yang diadakan di Resort Tanjung Karang, oleh Pihak Disnaker sendiri. Bapak Made Merta sendiri telah melakukan sertifikasi pada tahun tersebut sebanyak 2 kali di Lovina, Singaraja dengan masa berlaku selama 2 tahun..Setelah tahun 2016, belum adalagi pemberitahuan dari pemerintah mengenai sertifikasi yang diadakan oleh pihak Disnaker tersebut.

Sertifikasi yang diadakan oleh pemerintah tidak dipungut biaya sama sekali namun memiliki kuota atau batas jumlah tenaga kerja perhotel yang telah ditentukan. Pemerintah bekerja sama dengan pihak LSU atau Lembaga Sertifikasi Usaha mengadakan ujian sertifikasi secara serentak di masing-masing hotel yang telah terdaftar di Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi. Lembaga Sertifikasi Usaha ini menilai pelayanan, kompetensi, skill, dan sumber daya manusia itu sendiri.

Pada tahun 2016, karena terbatasnya kuota dan jadwal yang tidak menentu, akhirnya dari pihak Teluk Karang sendiri melakukan sertifikasi mandiri dengan memanggil Lembaga Sertifikasi untuk melakukan pengujian sertifikasi tenaga kerja bagi staff Resort Teluk Karang. Bahkan, ada staff Teluk Karang yang melakukan sertifikasi sebanyak 2 kali di tahun 2016 dengan bulan yang berbeda.

Dibawah ini merupakan *sample* dari salah satu divisi Resort Teluk Karang yang telah melakukan sertifikasi pada seluruh tenaganya, yaitu divisi SPA :

- a) Komang yanti
- b) Ni luh widiartini
- c) Ketut sriwartini
- d) Ketut martini
- e) Luh purnama yanti
- f) Ni wayan Mahendri

Manfaat yang dirasakan sesudah dan sebelum menerapkan sertifikasi tenaga kerja tentunya sangat berbeda.Setelah menerapkan sertifikasi, khususnya Tenaga Kerja dari Resort Teluk Karang sendiri memiliki kualitas kompetensi yang lebih mampu. Dapat merealisasikan antara teori dan praktek, sehingga adanya kualitas pelayanan kepada pengunjung hotel.Sebelum adanya sertifikasi, banyak pengunjung hotel yang komplain terhadap pelayanan yang diberikan. Namun setelah adanya sertifikasi tenaga kerja sudah tidak ada lagi pengunjung yang komplain.

4) Grand Wijaya Hotel

Pada 4 Januari staff PHRI memberi tau staff Hotel Grand Wijaya dan memberi surat untuk mengumpulkan data dalam rangka mengikuti uji kompetensi sertifikasi. Pihak PHRI bekerja sama dengan pihak sertifikasi PBI rencananya akan menguji staff Grand Wijaya di masing-masing bagian, akan di uji kalau memang sudah ada surat sertifikasi.

Menurut Manajer Operasional Ketut Nara Kusuma, banyak karyawan 20 orang yang sebelumnya telah memiliki sertifikat uji kompetensi yang sudah berkompeten di bidangnya masing-masing. Seperti Front Office, House Keeping dan Room Away. Karna ada program di 2017, semua staff sudah harus memiliki sertifikasi tenaga kerja.

Hambatan-hambatan dalam penerapan Peraturan Bupati ini menurut Manajer Operasional yaitu karena staff Grand Wijaya berpendidikan setara SMA/SMK/SMU. Walaupun pendidikan yang disandang oleh staff Hotel Grand Wijaya setara tingkat menengah atas, sehingga untuk selanjutnya pihak Grand Wijaya akan melakukan *training* lagi kepada staff pegawainya untuk menghadapi ujian sertifikasi sesuai Peraturan Bupati Nomor 63 Tahun 2015.

Pihak Grand Wijaya melalui Manajer Operasionalnya mengatakan bahwa "hotel ini belum menerapkan sertifikasi, rencana untuk realisasi penerapannya pada tahun 2017". Selain hal yang mengejutkan yang kami temukan bahwa menurut Manajer Operasional, belum adanya sosialisasi dari pihak Disnaker sendiri mengenai Peraturan Bupati tersebut, pihak hotel hanya menerima pemberitahuan melalui surat saja. Walaupun selama staff Hotel Grand Wijaya belum melakukan sertifikasi, prosedur pelayan telah sesuai dengan SOP Perhotelan, dan selama ini belum ada pengunjung Hotel yang komplain terhadap pelayanan.

Berdasarkan hasil dari penelitian kami, dari ke 4 *sample* tersebut dapat dinyatakan bahwa belum semua hotel melakukan realisasi penerapan sertifikasi tenaga kerja di bidang pariwisata sesuai Peraturan Bupati No 63 Tahun 2015. Banyak hal yang menjadi kendala dari pencapaian penerapan peraturan tersebut, salah satunya ketidak siapan pihak hotel maupun tenaga kerjanya untuk menghadapi uji kompetensi yang diadakan oleh pihak Lembaga Sertifikasi Usaha yang bekerja sama dengan Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi. Uji kompetensi adalah proses penilaian (*assessment*) baik teknis maupun non teknis melalui pengumpulan bukti yang relevan untuk menentukan apakah seseorang telah kompeten atau belum kompeten pada suatu unit kompetensi atau kualifikasi tertentu.

Uji kompetensi bersifat terbuka, tanpa diskriminasi dan diselenggarakan secara transparan. Prinsip – prinsip yang harus dipenuhi dalam uji kompetensi adalah valid, reliabel, fleksibel, adil, efektif dan efisien, berpusat kepada peserta uji kompetensi. Memenuhi syarat keselamatan kerja. Peserta uji kompetensi adalah tenaga kerja yang sudah memiliki latar belakang pendidikan, pelatihan serta pengalaman kerja yang relevan dengan standar kompetensi yang akan di ujikan.

Informasi/Pertimbangan mengikuti uji kompetensi. Peserta akan mendapatkan informasi mengenai proses uji kompetensi dan kemas sertifikasi yang akan di ujikan. Berdasarkan informasi ini maka calon peserta uji dapat mempertimbangkan diri apakah dirinya telah siap Uji Kompetensi.

Pelaksanaan pra-assessment/penilaian kepada calon peserta berupa wawancara dan atau penelaahan terhadap dokumen/bukti-bukti pendukung. Calon peserta yang telah memenuhi syarat akan di jadwalkan untuk mengikuti uji kompetensi. Sedangkan calon peserta yang belum memenuhi syarat di rekomendasikan untuk mengikuti pelatihan atau menambah pengalaman kerja yang relevan.

Pelaksanaan Uji Kompetensi bagi peserta yang dinyatakan memenuhi persyaratan. Uji kompetensi dapat berupa tes tertulis, uji praktek/demonstrasi maupun observasi di tempat kerja maupun kombinasi dari beberapa metode dimaksud. Uji di maksud dilakukan oleh Asesor terregistrasi BNSP dengan memakai Materi Uji Kompetensi (MUK) yang di susun berdasarkan standar kompetensi yang telah ditetapkan.

Apa bila uji kompetensi telah dilaksanakan maka asesor akan menyampaikan rekomendasi kepada LSP terkait sebagai bahan pertimbangan untuk membuat keputusan apakah peserta uji kompetensi dinyatakan telah membuat keputusan apakah peserta uji

kompetensi dinyatakan telah kompeten atau belum. Apa bila peserta dinyatakan kompeten maka akan di berikan sertifikasi kompetensi. Sedang kan peserta yang di nyatakan belum kompeten dapat mengajukan banding atau mengikuti uji ulang dan mampu untuk mengikuti kompetensi. Apabila sudah merasa siap maka calon peserta dapat mendaftarkan diri ke LSP yang sesuai dengan profesinya dan mengajukan aplikasi.

Pelaksanaan Uji Kompetensi bagi peserta yang di nyatakan memenuhi persyaratan. Uji kompetensi dapat berupa tes tertulis, uji praktek/demonstrasi maupun observasi di tempat kerja maupun kombinasi dari beberapa metode dimaksud. Uji di maksud dilakukan oleh Asesor te registrasi BNSP dengan memakai Materi Uji Kompetensi (MUK) yang di susun berdasarkan standar kompetensi yang telah ditetapkan.

Apa bila uji kompetensi telah dilaksanakan maka asesor akan menyampaikan rekomendasi kepada LSP terkait sebagai bahan pertimbangan untuk membuat keputusan apakah peserta uji kompetensi dinyatakan telah membuat keputusan apakah peserta uji kompetensi dinyatakan telah kompeten atau belum. Apa bila peserta dinyatakan kompeten maka akan di berikan sertifikasi kompetensi. Sedang kan peserta yang di nyatakan belum kompeten dapat mengajukan banding atau mengikuti uji ulang.

Sertifikasi Kompetensi Kerja Memberikan Keuntungan Bagi Perusahaan dan Pemegangnya. Setelah terbitnya UU Ketenagakerjaan Nomor 13 Tahun 2003 dilanjutkan dengan keluarnya Peraturan Pemerintah (PP) Nomor 23 Tahun 2004 tentang Badan Nasional Sertifikasi Profesi (BNSP) dan PP 31 Tahun 2006 tentang Sistem Pelatihan Kerja Nasional menunjukkan bahwa pelaksanaan sertifikasi tenaga kerja di berbagai sektor industri semakin meningkat.

BNSP melalui Lembaga Sertifikasi Profesi (LSP) yang didukung oleh Pemerintah, Asosiasi Industri, Asosiasi Profesi, Lembaga Diklat Profesi dan masyarakat di bidang ketenagakerjaan semakin berkembang dalam meningkatkan pelaksanaan sertifikasi kompetensi tenaga kerja di masing-masing sektor, hal ini memberikan dampak positif dengan meningkatnya daya saing dan produktivitas tenaga kerja.

Sertifikasi kompetensi kerja adalah merupakan suatu pengakuan terhadap tenaga kerja yang mempunyai pengetahuan, ketrampilan dan sikap kerja sesuai dengan standar kompetensi kerja yang telah dipersyaratkan, dengan demikian sertifikasi kompetensi memastikan bahwa tenaga kerja (pemegang setifikat) tersebut terjamin akan kredibilitasnya dalam melakukan suatu pekerjaan yang menjadi tugas dan tanggung jawabnya.

Berikut beberapa keuntungan sertifikasi kompetensi yang kami simpulkan berdasarkan penelitian yang kami lakukan :

- 1) Bagi Pencari Kerja yang mempunyai sertifikat kompetensi
 - a) Kredibilitas dan kepercayaan dirinya akan meningkat
 - b) Mempunyai bukti bahwa kompetensin yang dimiliki telah diakui
 - c) Bertambahnya niali jual dalam rekrutmen tenaga kerja
 - d) Kesempatan berkarir yang lebih besar
 - e) Mempunyai parameter yang jelas akan adanya keahlian dan pengetahuan yang dimiliki
- 2) Bagi Karyawan di tempat kerja yang telah bersertifikat
 - a) Karir dan promosi yang lebih baik
 - b) Meningkatkan akses untuk berkembang dalam profesinya
 - c) Pengakuan terhadap kompetensi yang dimiliki
- 3) Bagi Perusahaan / Tempat Kerja
 - a) Produktivitas meningkat
 - b) Mengurangi kesalahan kerja
 - c) Komitmen terhadap kualitas
 - d) Memudahkan dalam penerimaan karyawan
 - e) Mempunyai karyawan yang berdaya saing, terampil dan termotivasi.

3. Simpulan dan Saran

Dari paparan tersebut di atas dapat disimpulkan bahwa pemerintah telah mengambil suatu tindakan sebagai upaya memberikan perlindungan hukum terhadap tenaga kerja Indonesia dalam menghadapi MEA 2015 melalui standarisasi dan sertifikasi dan diharapkan dengan metode tersebut pariwisata Indonesia semakin optimal dalam pengelolaannya. Pentingnya sertifikasi kompetensi untuk tenaga kerja yang bergerak dalam bidang Pariwisata telah diatur dalam UU Kepariwisata Indonesia yaitu UU No.10 tahun 2009 yang menyebutkan sertifikasi adalah proses pemberian sertifikat kepada usaha dan pekerja pariwisata untuk mendukung peningkatan mutu produk pariwisata, pelayanan dan pengelolaan kepariwisataan. Sedangkan kompetensi dapat diartikan sebagai seperangkat pengetahuan, keterampilan dan perilaku yang harus dimiliki, dihayati, dan dikuasai oleh pekerja pariwisata untuk mengembangkan profesionalitas kerja. Sertifikasi sangat diperlukan dalam menghadapi persaingan Tenaga kerja tingkat nasional maupun Internasional.

Jadi, untuk menyediakan tenaga kerja yang memiliki sertifikasi kompetensi perlu melaksanakan pembinaan sertifikasi kompetensi dalam rangka pemenuhan PP Nomor 52 Tahun 2012 yang di dukung dengan pasal 15 dan pasal 16 ayat 1 dan ayat 4 Peraturan Menteri Pariwisata dan Ekonomi Kreatif Nomor PM.53 / HM.001 / MPEK / 2013 tentang Standar Usaha Hotel, sebagaimana telah diubah, terakhir dengan Peraturan Menteri Pariwisata dan Ekonomi Kreatif Nomor 6 tahun 2014 tentang Perubahan Atas Peraturan Menteri Pariwisata dan Ekonomi Kreatif Nomor PM.53/ HM.001 / MPEK / 2013 tentang Standar Usaha Hotel; untuk menghadapi tantangan ke depan, perlu ditetapkan Peraturan Bupati tentang Sertifikasi Kompetensi Pencari Kerja dan Karyawan pada Bidang Pariwisata, salah satunya yaitu penerapan Peraturan Bupati No 63 Tahun 2015 di Kabupaten Buleleng.

Berdasarkan simpulan di atas, maka saran yang dapat diberikan yaitu :

a) Bagi pihak pemerintah

Kiranya sangat tepat bila pemerintah diharuskan untuk lebih mempersiapkan langkah dan strategi menghadapi ancaman dampak negatif dari MEA dengan menyusun dan menata kembali kebijakan-kebijakan nasional yang diarahkan agar dapat lebih mendorong dan meningkatkan daya saing sumber daya manusia dan industri sehingga kualitas sumber daya manusia baik dalam birokrasi maupun dunia usaha ataupun profesional meningkat. Pemerintah diharapkan pula untuk menyediakan lembaga-lembaga sertifikasi yang lebih banyak dan ditempatkan di setiap provinsi diseluruh Indonesia. Sehingga mudah diakses oleh para pekerja pariwisata dari berbagai penjuru di Indonesia

b) Bagi pihak Hotel

Hotel hendaknya mengikuti peraturan yang sudah ada untuk melaksanakan segala peraturan mengenai bidang kepariwisataan. Karena suatu aturan tidak akan terealisasi jika pihak-pihak yang menjadi objek sebuah aturan tidak merespon kebijakan yang sudah diterbitkan. Jadi perlu adanya respon yang baik dari pihak hotel untuk menerapkan dan melaksanakan sertifikasi kompetensi supaya pelayanan yang diberikan bisa semaksimal mungkin dan tenaga kerja yang dihasilkan memiliki kompetensi yang tinggi sehingga mampu bersaing ditengah perkembangan teknologi yang semakin berkembang pesat.

DAFTAR PUSTAKA

- Peraturan Pemerintah No 24 Tahun 2003. *"Sertifikasi Tenaga Kerja di Bidang Pariwisata.*
Peraturan No 52 Tahun 2012. *"SERTIFIKASI KOMPETENSI DAN SERTIFIKASI USAHA DI BIDANG PARIWISATA"*. Kementerian Pariwisata.
Peraturan Bupati No 63 Tahun 2015. *"Sertifikasi Tenaga Kerja di Bidang Pariwisata."* Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi.