

Peningkatan Kompetensi Pekerja Pariwisata di Desa Wisata Pagerharjo, Kabupaten Kulonprogo, Yogyakarta

**I Gusti Agung Wahyu Adrian¹, Mohamad Ridwan², Reggy Renaldy³,
Linandar Tanuwijaya⁴, Dendysundayana⁵, Edwin Adriansyah⁶**
Sekolah Tinggi Pariwisata Bandung¹²³⁴⁵⁶
E-mail: iga@stp-bandung.ac.id

Abstract

The development of the 2019 super priority into 5 Destination areas and the Borobudur area is still a priority for development. One of the directions for the development of super-priority Destination Areas proclaimed by the Government is how to increase the competence of competitive tourism human resources. This is based on various national studies involving many experts that the weak point of tourism development in Indonesia is human resources. In the 2018 Global Talent Competitiveness Index (GTCI) issued by INSEAD, Indonesia is ranked 77 out of 144 countries. This research was conducted in order to increase the competence of tourism workers in accordance with the needs of the existing tourism industry and are ready to be competitive nationally and internationally. The direction of the development of the Pagerharjo Tourism Village is to improve the welfare of the community. The tourism village vision has a strategic role as a frame that unites the steps of all stakeholders involved to collaborate, synergize in managing tourist villages. This research was conducted using a descriptive qualitative research method by interviewing various key stakeholders in improving the competence of its workers. In this study, tourism workers are generally still very far from the word readiness in terms of competence in their field of work.

Keywords: Competences, Village Tourism, Labour

Abstrak

Pengembangan super prioritas 2019 menjadi 5 kawasan Destinasi dan kawasan Borobudur masih dalam prioritas untuk dikembangkan. Arah pengembangan Kawasan Destinasi super prioritas yang dicanangkan oleh Pemerintah salah satunya yaitu bagaimana peningkatan kompetensi SDM Pariwisata yang berdaya saing. Hal tersebut didasari dari berbagai kajian Nasional yang melibatkan banyak pakar bahwa titik lemah perkembangan Pariwisata di Indonesia yaitu SDM. Pada *Global Talent Competitiveness Indeks (GTCI) 2018* yang dikeluarkan oleh INSEAD Indonesia berada diperingkat 77 dari 144 Negara. Penelitian ini dilakukan guna dapat peningkatan Kompetensi para pekerja Pariwisata sesuai dengan kebutuhan Industri Pariwisata yang ada dan siap berdaya saing secara Nasional maupun Internasional. Arah pengembangan Desa Wisata Pagerharjo adalah untuk meningkatkan kesejahteraan masyarakat. Visi desa wisata memiliki peranyangstrategis sebagai bingkai yang mempersatukan langkah semua pemangku kepentingan yang terlibat untuk berkolaborasi, bersinergi dalam mengelola desa wisata. Penelitian ini dilakukan dengan menggunakan Metode Penelitian Kualitatif Deskriptif dengan mewawancarai berbagai pemangku kepentingan kunci dalam peningkatan Kompetensi para pekerjanya. Pada penelitian ini para pekerja Pariwisata umumnya masih sangat jauh dari kata kesiapan secara kompetensi bidang pekerjaannya.

Kata Kunci: Kompetensi, Desa Wisata

A. PENDAHULUAN/INTRODUCTION

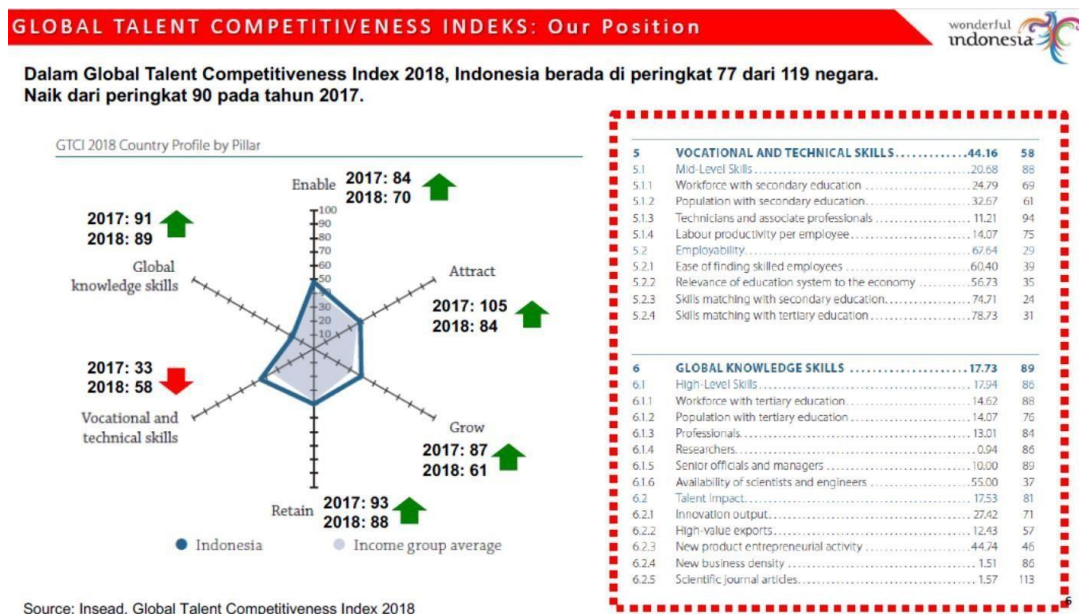
Pengembangan 10 Destinasi prioritas berjalan selama 4 Tahun 2015 – 2019, pemerintah pusat melalui Presiden Jokowi pada tahun 2019 mencanangkan kembali suatu program 5 Destinasi Super Prioritas yaitu kawasan Danau Toba, kawasan Borobudur, Mandalika, Labuan Bajo, dan Likupang. Adapun enam arahan Presiden Joko Widodo dalam Program Destinasi Super Prioritas. Salah satu dari fokus peningkatan yaitu Aspek Sumber Daya Manusia bagaimana peningkatan – peningkatan kompetensi SDM Pariwisata ditingkatkan seperti budaya kerja, budaya melayani, dan budaya kebersihan.

*I Gusti Agung Wahyu Adrian

Received: August 03, 2021; Revised: March 13, 2021; Accepted: June 21, 2022

Berdasarkan arahan – arahan yang dikemukakan oleh Presiden Joko Widodo dan para Pemerintah Pusat peneliti menyoroti bagaimana peningkatan – peningkatan kompetensi SDM Pariwisata sangat dibutuhkan bagaimana arahan tersebut didukung dengan beberapa teori – teori pariwisata secara berkelanjutan. Pendekatan perencanaan pariwisata dengan skala regional salah satunya adalah *integrated and sustainable development approach* yang dimana secara konsep adalah suatu perencanaan yang sangat komprehensif dengan banyak pertimbangan aspek kepariwisataan yang terlibat. Peningkatan perekonomian daerah untuk mensejahterakan kualitas dari kehidupan masyarakat salah satunya melalui sektor Pariwisata. Keberhasilan suatu destinasi pariwisata tidak terlepas dari sumber daya yang dimiliki dan juga keterlibatan para pemangku kepentingan dan sub sektor ekonomi lainya yang mendukung keberhasilan karena sifat dari pengembangan pariwisata yaitu multidisiplin ilmu dan lintas sektoral

Banyak dari berbagai kajian Nasional maupun Internasional salah satu faktor titik lemah pembangunan pariwisata nasional terletak pada kapasitas SDM yang kurang kompeten, baik dari level tataran menyusun perencanaan pengembangan program kepariwisataan, regulasi, sampai koordinasi lintas sektoral hingga pengelolaan usaha - usaha pariwisata. Pada sumber – sumber tersebut menyebutkan bagaimana peran manusia dalam suatu pengelolaan destinasi sangat berperan vital dalam kemajuan suatu destinasi maupun itu level pemerintah pusat, pemerintah daerah, swasta, dan stakeholders lainya, maka dari itu sangat penting suatu kawasan destinasi meningkatkan kemampuan – kemampuan kompetensi para sumber daya manusianya masing – masing. Dengan kuatnya alasan dari beberapa teori tentang pentingnya suatu SDM Pariwisata dalam penguatan daya saing suatu destinasi pariwisata, diperkuat juga dengan beberapa hasil – hasil survey internasional mengenai kondisi SDM Indonesia yaitu *Global Talent Competitive Index (GTCI) 2018* menurut data INSEAD (2018), *Global Talent Competitive Index (GTCI)* atau Indeks Kompetitif Talenta Global untuk Indonesia berada diperingkat 77 dari 144 negara. Faktor utamanya adalah belum berhasilnya Indonesia mengembangkan telenta local ke ranah global dan juga ketidakberhasilan Indonesia menarik talenta global masuk ke Indonesia



Gambar 1 *Global Talent Competitiveness*
 (Sumber: Insead, *Global Talent Competitiveness*, 2018)

Salah satu peningkatan kapasitas Sumber Daya Manusia Pariwisata yaitu dengan meningkatkan kompetensi – kompetensi para pekerja dalam melakukan kesehariannya. Pada Jurnal *Edutourism Journal of*

Tourism Research yang diterbitkan oleh Politeknik Nasional Samarinda dan ditulis artikelnya berjudul 'Pentingnya Pelaku Industri Pariwisata dibekali Uji Kompetensi Lewat Daring Untuk Meningkatkan SDM Pariwisata di Indonesia (Nina Misriani, Aletta Dewi Maria, Vera Damayanti, 2020) dalam literaturnya dikemukakan oleh Dale (2003). Didapatkan beberapa pendapat mengenai pengertian atau defisini dari kompetensi akan tetapi dari beberapa ahli tersebut yaitu Dale (2003) dan Stephen Robbin (2007) memiliki prinsip sama bahwa kompetensi adalah kemampuan (ability) atau kapasitas seseorang untuk mengajarkan berbagai tugas dan fungsinya dalam suatu pekerjaan, dan dimana kemampuan ini ditentukan oleh terdiri dari dua faktor yaitu kemampuan intelektual dan kemampuan fisik.

Lembaga Uji Kompetensi dilakukan oleh badan lembaga independen dan berkompeten sesuai dengan jabatan yang diinginkan. Uji kompetensi oleh suatu badan ini tidak harus mengikuti pelatihan formal, penekanannya hanya pada kemampuan yang dimiliki dan disesuaikan dengan standar yang ditetapkan oleh suatu jabatan. Badan penguji kompetensi seperti Australia terdiri dari: *Assesor, Advisor, Verifier*, Atasan calon yang diuji, Mentor, Teman calon, Independen *Assesor, Awarding body* dan calon peserta uji. Salah satu Lembaga Sertifikasi di Indonesia salah satunya yaitu Badan Nasional Sertifikasi Profesi (BNSP) dimana lembaga ini memiliki banyak modul – modul uji kompetensi pada bidang pariwisata khususnya pada 13 jenis usaha pariwisata yaitu daya tarik wisata, kawasan pariwisata, jasa transportasi, jasa perjalanan wisata, jasa makanan dan minuman, penyediaan akomodasi, penyelenggaraan kegiatan hiburan dan rekreasi, penyelenggaraan pertemuan, perjalanan insentif konferensi, dan pameran, jasa informasi pariwisata, jasa konsultan pariwisata, wisata tirta, usaha spa. Pada tahun 2020 Pusat Penelitian dan Pengabdian kepada masyarakat melakukan penelitian mengenai kebutuhan pelatihan dan pendidikan SDM Pariwisata di Kawasan DSP Borobudur hasil dari penelitian tersebut bagaimana para pekerja usaha jasa pariwisata di tiga Kabupaten yaitu Kabupaten Purworejo, Kabupaten Kulonprogo, dan Kabupaten Kulonprogo di identifikasi mengenai bagaimana kondisi kompetensi pada level pekerjaan Manajer, Supervisor, dan Staff dengan menggunakan modul – modul kompetensi:

No	Jenis Usaha	Pimpinan		Penyelia		Staff	
		dikuasai	tidak dikuasai	dikuasai	tidak dikuasai	dikuasai	tidak dikuasai
1	Usaha Daya Tarik Wisata	34%	66%	40%	60%	21%	79%
		Dari 148 Kompetensi		Dari 278 Kompetensi		Dari 176 Kompetensi	
2	Usaha Penyediaan Makan dan Minum	68%	32%	47%	53%	0	100%
		Dari 71 Kompetensi		Dari 89 Kompetensi		Dari 78 Kompetensi	
3	Usaha Penyediaan Akomodasi	86%	14%	95%	5%	41%	59%
		Dari 73 Kompetensi		Dari 83 Kompetensi		Dari 207 Kompetensi	
4	Usaha MICE	100%	0	-	-	-	-
		Dari 73 Kompetensi					
5	Usaha Perjalanan Pariwisata	84%	16%	43%	57%	48%	52
		Dari 138 Kompetensi		Dari 168 Kompetensi		Dari 118 Kompetensi	
6	Usaha Spa	4%	96%	-	-	78%	22%
		Dari 85 Kompetensi				Dari 177 Kompetensi	
7	Usaha Transportasi Pariwisata	100%	0	100%	0	100%	0
		Dari 15 Kompetensi		Dari 15 Kompetensi		Dari 15 Kompetensi	

Gambar 2 Rekapitulasi Penguasaan Kompetensi Pada Bidang Usaha Pariwisata (Sumber: Kajian Kebutuhan Pelatihan dan Pendidikan, STP Bandung)

Pada table diatas dapat disimpulkan bahwa level kompetensi pada para pekerja level manajer, supervisor, dan staff masih sangat tergolong kurang mumpuni. Maka dari itu perlu sertifikasi kompetensi yang lebih luas lagi guna memperkuat kawasan destinasi berdaya saing. Hasil pengamatan saat ini juga kajian ini perlu lagi ditambah mengenai pembaharuan modul – modul pelatihan yang dikeluarkan oleh BNSP dikarekan dirupsi teknologi yang sangat besar dan juga kondisi pandemic Covid – 19 yang harus sangat di antisipasi mengenai protokol kesehatan dan sertifikasi CHSE.

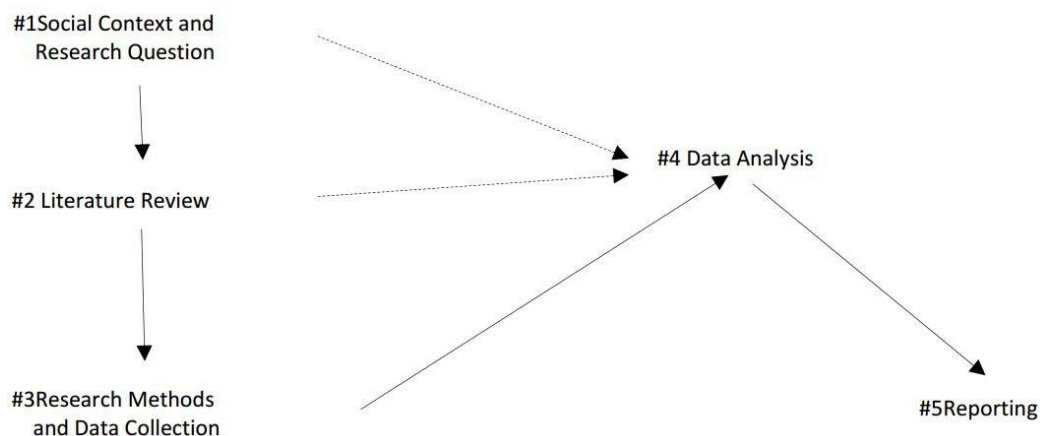
Maka dari itu masih sangat dibutuhkan suatu Peningkatandari kompetensi para pekerja usaha jasa pariwisata khususnya bidang pariwisata pada Desa Wisata yang dimana pada bidang ini sangat membutuhkan penyesuaian – penyesuaian baru dari era digitalisasi dan pandemik Covid – 19. Pada penelitian sebelumnya dilihat bahwa instrument – isntrumen yang dikeluarkan oleh BNSP mengenai peningkatan kompetensi belum dapat dapat mengakomodi kondisi saat ini. Dengan kondisi seperti ini kami peneliti melihat harus melakukan suatu Peningkatan Kompetensi Pekerja Hospitality di Kawasan Desa Ngagoretno, Kab Kulonprogo.

B. METODE PENELITIAN/RESEARCH METHOD

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif deskriptif yang berusaha memahami sudut pandang, pemikiran, pengalaman para pengelola dan pemangku kepentingan mengenai kompetensi para pekerjanya.

Penelitian kualitatif merupakan salah satu metode penelitian yang memiliki tujuan untuk mendapatkan pemahaman tentang fenomena atau kenyataan yang diperoleh dari proses berpikir induktif (Afifuddin & Saebani, 2012; Basrowi & Suwandi, 2008; Bogdan, & Biklen, 2007). Penelitian kualitatif bersifat emic perspective yang berarti data yang didapat bukan sebagaimana mestinya, dan bukan berdasarkan apa yang dipikirkan peneliti, namun berdasarkan sebagaimana adanya yang terjadi di lapangan, apa yang dialami, dirasakan, dan dipikirkan oleh informan (Morris, et al, 1999).

Untuk mencapai tujuan akhir kegiatan berupa diperolehnya informasi yang komprehensif tentang peningkatan kompetensi para pekerja yang sesuai dengan kebutuhan para pelaku industry pariwisata menuju desa wisata yang mandiri dan berkelanjutan di desa wisata Pagerharjo dalam mendukung kepariwisataan di Kawasan Badan Otorita Borobudur, dilakukan dengan 5 (lima) tahapan, yakni: (1) menetapkan kontek penelitian dan pertanyaan penelitian; (2) literatur review; dan (3) penetapan metode



Gambar 3. Alir Pencapaian Tujuan enelitian

dan pengumpulan data, yang sekaligus dengan tahapan (4) analisis data; dan (5) pembuatan laporan penelitian. Alir pencapaian tujuan penelitian tersaji dalam Gambar

1. Memahami Kontek Sosial dan Pertanyaan Penelitian

Kegiatan yang dilakukan pada tahap memahami kontek penelitian dan pertanyaan penelitian, dimana peneliti melakukan kegiatan pokok yakni studi pendahuluan, yang diawali dengan mengidentifikasi permasalahan hingga rumusan masalah bersamaan dengan kajian literatur, sehingga tersusun sebuah proposal penelitian, sekaligus menyiapkan alat kumpul data penelitian serta menjajagi siapa yang menjadi informan kunci terkait tata kelola kolaboratif menuju desa wisata yang mandiri dan berkelanjutan di desa wisata Pagerharjo.

2. Melakukan literatur review

Pada tahapan ini peneliti melakukan survei terhadap sumber-sumber keilmuan (seperti buku, artikel jurnal) yang berkaitan dengan topik atau pertanyaan penelitian, yaitu peningkatan kompetensi menuju desa wisata yang mandiri dan berkelanjutan.

3. Menetapkan metode dan pengumpulan data, sekaligus analisis data

Tahapan ini merupakan tahapan inti, dimana peneliti menentukan metode yang dipilih untuk menjawab pertanyaan penelitian, dan melakukan serangkaian pengumpulan data. Sesuai metode yang dipilih yakni pendekatan kualitatif, pengumpulan data yang utama dilakukan melalui observasi, wawancara mendalam dengan informan terpilih, dan juga melakukan kaji dokuen terkait dengan tata kelola kolaboratif menuju desa wisata yang mandiri dan berkelanjutan di desa wisata Pagerharjo, yang sekaligus melakukan analisis data sesuai dengan tema-tema yang telah ditetapkan sebelumnya.

C. HASIL DAN ANALISIS/RESULTS AND ANALYSIS

Desa Wisata Pagerharjo merupakan salah satu desa wisata yang terletak Kecamatan Salaman, Magelang, Jawa Tengah. Secara geografis desa ini terletak di perbukitan menoreh dan berbatasan secara langsung dengan Desa Giripurno di sebelah timur, Desa Paripurno di sebelah utara, Desa Kalirejo di sebelah barat dan berbatasan langsung dengan Kabupaten Kulonprogo, Daerah Istimewa Yogyakarta di sebelah selatan. Dengan mengusung konsep wisata desa (community based tourism) Desa Pagerharjo.

Tujuan, visi, dan misi dikembangkannya Desa Wisata Pagerharjo adalah untuk mensejahterakan masyarakat. Menurut Kades, untuk mewujudkannya, diperlukan adanya wadah atau bingkai yang menyatukan Langkah. Karena, kalau tidak ada bingkainya, semua akan berjalan sendiri-sendiri. Mungkin lewat kumpulan kelompok tani, atau kumpulan DW (daya tarik wisata). Menurutnya, kalau tidak terpadu (tidak ada bingkainya), nanti tidak bisa jalan, sebagaimana dikatakannya bahwa:

“... Kalau semua ada bingkainya, semua produk kita... semua potensi yang kita kembangkan, kita kelola, di dalam payung pariwisata, nantinya jadi terpadu. Jadi semua sektor arahnya jelas, tidak berjalan sendiri-sendiri. Ya itu sih secara garis besarnya. Nah, mulai berjalannya, memang tidak mudah juga, kami banyak dibantu relawan, dan memang selama ini kami semua masih menjadi relawan, semua penggerak wisata dan pertanian dan lainnya memang masih menjadi relawan. Kalau ada uang sedikit, ya kita bagi-bagi...” (Wawancara, Kades Pagerharjo, 6 Juni 2021).

Menurut Kades, visi dan misi Desa Wisata Pagerharjo yang dikelola Bumdes sudah memiliki formalitas dan tertuang dalam RPJM-Des. Secara umum, katanya, bahwa visi dan misinya adalah mengembangkan desa, melalui pariwisata atau wisata desa. Oleh karena itu, semuanya mereka arahkan, bingkainya menggunakan desa wisata. Harapannya, semua bidang yang ada di desa seperti pertanian bisa fokus dalam produksi, namun hasil dan pengolahannya tetap padu dengan wisata. Kalau bisa lahannya juga, bisa menarik untuk dikunjungi orang, Kata Kades Pagerharjo. Senada dengan pandangan Kades, Ketua Kelompok Sadar Wisata (POKDARWIS) mengatakan bahwa visi Dewa Wisata Pagerharjo sudah tertuang dalam RPJM-Des, dan itu akan menjadi capaian desa. Sebagai unsur di lembaga-lembaga itu, mereka semuanya berusaha untuk mengurai dan mewujudkannya. Bumdes yang berperan sebagai

sebuah usaha, Gabungan Kelompok Tani (Gapoktan) dan unsur lainnya harus ngengkuyung bareng (kolaborasi). Menurutnya, semua komponen yang ada di situ harus mau menjadi relawan, tidak terbatas. Misalnya bumdes itu profitnya masih kecil terus ada kecemburuan antar lembaga, sehingga semua yang sudah menjadin program, tidak akan berjalan sesuai keinginan. Jadi antara Bumdes, antara Gapoktan dan unsur-unsurnya, para ibu-ibu PKK, punya ruang untuk eksplorasi seperti pelatihan makanan. Nanti hasilnya yang memasarkan Bumdes. Sama juga tim kuliner, yang kadangkala kuliner ini bicara soal pelatihan barista malah pakai anggaran Gapoktan misalnya, dan itu sinergi, imbuhnya.

Apa yang disampaikan Kades dan Pokdarwis Pagerharjo, bisa dikatakan, bahwa program utama para pengelola Desa Wisata di Pagerharjo adalah mengemas aktivitas keseharian masyarakat desa sehingga menjadi daya tarik wisata, yaitu dengan cara mengoptimalkan apa yang menjadi rutinitas masyarakat setempat dan memadukannya dengan pariwisata. Di desa ini, sama sekali tidak ada pembuatan atau pembangunan obyek/daya tarik wisata yang dibuat baru. Mereka hanya menggali dari aktivitas warga yang kira-kira bisa mereka jual ke wisatawan yang berkunjung ke Desa Pagerharjo. Dengan konsep terpadu ini, Kades Pagerharjo berkeyakinan bahwa kelestarian lingkungan akan tetap terjaga, dan memberikan nilai tambah secara ekonomi.

“...Karena, gini ya, jadi, apa yang sudah dilakukan itu, masyarakat sudah merasakan keuntungannya, orang beternak itu pasti karena mereka nilai itu menguntungkan. Nah cuman, dengan konsep berpadu dengan wisata ini kan bisa ada nilai tambahannya lagi. Yo kandange digawe bersih, terus ada penjelasannya ketika orang datang agar menarik. Tidak hanya untuk produksi yang paling pokoknya, juga bagaimana produk ini bisa dikemas, menjadi storytelling untuk kegiatan wisata...”.

Uraian diatas menunjukkan bahwa pada dasarnya arahnya pembangunan desa wisata adalah untuk mensejahterakan masyarakat, dan itu sudah disadari oleh semua pihak bahwa kehadiran pariwisata itu untuk menambah daya guna (nilai lebih) dari sektor-sektor yang ada. Menurut KADES, karena pembangunan desa melibatkan beberapa sector, maka diperlukan sinergitas dari semua yang terlibat, sehingga arahnya jelas, lebih terarah dan bisa lebih maksimal. Dengan demikian, Desa Wisata dengan visinya, merupakan bingkai yang menyatukan Langkah semua komponen yang terlibat untuk pengembangan desa wisata yang mandiri dan berkelanjutan.

Dari paparan diatas, dapat dikatakan bahwa arah pengembangan Desa Wisata Pagerharjo adalah untuk meningkatkan kesejahteraan masyarakat menuju desa wisata yang mandiri, berdaya saing, dan berkelanjutan. Visi desa wisata memiliki peran yang strategis sebagai bingkai yang mempersatukan langkah semua pemangku kepentingan yang terlibat untuk berkolaborasi, bersinergi dalam mengelola desa wisata.

1. Peran pelaku industri pariwisata yang harus memiliki sertifikat kompetensi melalui uji kompetensi untuk meningkatkan SDM Pariwisata

Sumber Daya Manusia (SDM) memiliki peranan penting dalam pengembangan pariwisata untuk mendukung percepatan dan perluasan pembangunan ekonomi Indonesia. Lemahnya kualitas SDM Pariwisata pada masa pandemic covid-19 dimana pelak industri pariwisata banyak yang dirumahkan untuk sementara, namun pada masanya new normal tetap harus bekerja kembali sesuai dengan protokol kesehatan yang telah ditetapkan oleh pihak pemerintah. Oleh karena itu sangat penting uji kompetensi tetap dapat dilaksanakan oleh pihak lembaga sertifikasi. Uji Kompetensi sangat dibutuhkan agar setiap karyawan memiliki standar kemampuan sesuai kompetensinya masing-masing, sehingga dapat memberikan pelayanan bagi tamu dengan baik dan benar.

Ada beberapa yang berfikir, jika belum memiliki sertifikat kompetensi di pandang belum kompeten/belum dapat bekerja secara profesional. Sertifikat kompetensi diibaratkan seperti SIM dalam bekerja. Dengan adanya sertifikat kompetensi kita lebih di percaya kemampuan kita. Adanya Sertifikat kompetensi berarti seseorang telah menempuh pembelajaran, pelatihan, maupun pengalaman kerja sesuai standar hukum. Bahkan dalam dunia pendidikan jika belum memiliki sertifikat kompetensi, maka dalam mencari pekerjaan akan kesulitan. Sertifikat kompetensi diperlukan untuk menunjang karir. Bahkan sertifikasi dapat dijadikan pertimbangan dalam mendapatkan standar gaji mencapai kesejahteraan tenaga kerja, karena diakui secara profesional

2. Fungsi Manajemen SDM dalam meningkatkan Kompetensi SDM Pariwisata

Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) merupakan suatu bidang manajemen khusus mempelajari hubungan dan peranan manusia dalam organisasi/perusahaan. Pada masalah yang khusus berhubungan dengan tenaga kerja manusia saja. Manusia selalu berperan aktif dan dominan dalam setiap kegiatan organisasi karena manusia menjadi perencana, pelaku, dan penentu terwujudnya tujuan yang ingin dicapai. Fungsi manajemen sumber daya manusia meliputi perencanaan, pengorganisasian, pengendalian, pengembangan, pengarahan, pengadaan kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan, kedisiplinan, dan pemberhentian.

Perencanaan merupakan fungsi pertama dan utama dalam organisasi/perusahaan. Perencanaan SDM menurut Siagian dalam Sugiyono (2015) adalah langkah-langkah tertentu yang diambil oleh manajemen guna menjamin bahwa bagi organisasi tersedia tenaga kerja yang tepat pada waktu yang tepat. Kesemuanya itu dalam rangka mencapai tujuan dan berbagai sasaran yang telah dan akan ditetapkan. perencanaan termasuk kedalam pembiayaan dan perkiraan SDM akan berpengaruh dan dipengaruhi oleh rencana jangka panjang perusahaan.

BNSP sangat ketat dalam menjaga mutu dan kualitas asesmen. Sekitar 1 bulan sampai akhirnya BNSP menurunkan SK Lisensi Pelaksanaan Uji Kompetensi secara Daring/Online Nomor KEP. 0832/BNSP/IV/2020 tanggal 22 April 2020. Ini bisa jadi sejarah bagi LSP pertama yang selalu siap menghadapi segala situasi dan kondisi. LSP tersebut adalah Lembaga Sertifikasi Profesi Majelis Ulama Indonesia (LSP MUI). Nur Wahid yang merupakan Direktur LSP MUI Bidang Penjaminan Produk Halal, bahwa LSP melakukan antisipasi secara cepat dalam kondisi pandemi Covid-19. Antisipasi ini dilakukan dengan mengajukan permohonan kepada Badan Nasional Sertifikasi Profesi (BNSP) untuk dapat melakukan uji kompetensi secara daring.

Berdasarkan pernyataan diatas, maka perlunya perencanaan apabila LSP akan melakukan uji kompetensi melalui daring, tentunya atas kesepakatan bersama. Assesor, Asesi dan LSP tentunya harus sudah siap dengan sosialisasi dan pelatihan daring. Oleh karena itu pengorganisasian dibutuhkan untuk mendukung perencanaan pelaksanaan daring.

Pengorganisasian di LSP sudah terstruktur dengan baik, tinggal kita melaksanakan fungsinya disesuaikan dengan peraturan yang ada di BNSP. Pengorganisasian dapat dilakukan di LSP dengan pemberian tugas pada masing masing pengarah dan unsur pelaksana.

Pengendalian untuk memastikan bahwa kegiatan dalam organisasi dilakukan sesuai dengan yang direncanakan. Fungsi Pengendalian atau controlling ini juga memastikan sumber-sumber daya organisasi telah digunakan secara efisien dan efektif untuk mencapai tujuan organisasinya. Memastikan standar uji kompetensi yang dilakukan secara offline tetap dapat diterapkan secara online dan bisa diverifikasi. Hal ini tentunya dituangkan dalam prosedur rinci dan standard operating procedure (SOP) pelaksanaan uji kompetensi online. Hal ini tergantung dari kesiapan LSP dalam melaksanakan uji kompetensi secara online dilihat dari aspek perangkat, sistem, maupun pelaksanaan

SOP. Agar hasil memuaskan dan sesuai dengan standar dari BNSP yang terstandar hukum, maka prosedur rinci assessment daring sebaiknya diadakan pelatihan assessment terlebih dahulu. Sehingga LSP dapat melakukan langkah yang tepat dalam menantisipasi kemungkinan kesalahan, kecurangan ataupun kemungkinan eror yang dapat terjadi di uji kompetensi (TUK) atau selama proses asesmen berlangsung. Pengembangan menjadi manfaat yang sangat besar bagi pelaku industri pariwisata untuk dapat bekerja lebih baik dan berkualitas. Pengembangan ini penting untuk mengenali segala potensi dalam dirinya sendiri. Sertifikat Uji kompetensi diperlukan untuk menunjang karir, dan sertifikat uji kompetensi besar harapan calon pekerja pariwisata di dunia industri pariwisata untuk dapat dinyatakan layak/kompeten sesuai dengan kompetensinya dan mendapatkan penghargaan oleh pelaku industri pariwisata, selain itu bagi pelaku industri sertifikat sebagai meningkatkan potensi kompetensi dalam professional kerja.

Pengendalian dan pengembangan pembiayaan uji kompetensi memerlukan daya dukung dari banyak stakeholder, sehingga prosesnya bisa berjalan dengan lancar. Peran yang dimaksud adalah adanya bantuan anggaran dari pemerintah kembali untuk peningkatan SDM Pariwisata

Keberhasilan peningkatan SDM sangat dipengaruhi oleh kondisi stabilitas keamanan dan politik. Dalam kondisi pandemic seperti ini tentunya inilah satu jalan terbaik untuk meningkatkan dasar SDM Pariwisata. Jika new normal dalam pengembangan SDM Pariwisata harus berlangsung secara langsung, tetap harus melakukan prosedur protokol yang baik dan benar, namun pada kenyataannya untuk dapat menjangkau pemerataan SDM Pariwisata, uji kompetensi via daring menjadi alternatif mengikuti perkembangan industri 4.0 menuju digitalisasi. Salah satu upaya dengan menggunakan media via daring adalah mengharuskan peserta asesmen menggunakan dua kamera pada aplikasi online meeting room (Zoom), yakni menghadap dan membelakangi peserta. Dengan begitu, TUK dapat terlihat secara 360 derajat dan asesor dapat memastikan bahwa ruangan memenuhi persyaratan TUK. Tentunya perlu didukung sesuai dengan daya dukung SDM yang memiliki keahlian sesuai baik kualitas maupun kuantitasnya, serta kebijakan hukum yang memberikan kemudahan, keamanan, transparansi dan kenyamanan bagi pelaku industri pariwisata dalam proses pelaksanaan daring asesmen di berbagai daerah di Indonesia

D. SIMPULAN/CONCLUSION

Berdasarkan keseluruhan uraian yang telah dikemukakan dapat disimpulkan bahwa pentingnya pelaku industri pariwisata dibekali daring dalam kegiatan uji kompetensi pada kondisi saat ini, sehingga terjadinya pemerataan dalam meningkatkan SDM Pariwisata di Indonesia baik pada SDM pendidikan maupun SDM yang bekerja pada industri pariwisata khususnya di kawasan Desa Wisata Pagerharjo. Dalam kegiatan tersebut dibutuhkan perencanaan, pengorganisasian pengembangan, pengendalian dan daya dukung dari banyak stakeholder, sehingga prosesnya bisa berjalan dengan lancar. Keberhasilan peningkatan SDM memiliki SDM yang keahliannya sesuai baik kualitas maupun kuantitas dengan bidang kompetensinya. Adanya bantuan anggaran yang digunakan untuk mengembangkan uji kompetensi pariwisata, dan kebijakan hukum dapat memberikan kemudahan, keamanan, transparansi dan kenyamanan bagi pelaku industri pariwisata dalam proses pelaksanaan daring asesmen di berbagai daerah di kawasan Destinasi Super Prioritas Borobudur.

DAFTAR REFERENSI/REFERENCES

- Arief Syaifuddin, Joni Purwohandoyo 2019, Pengaruh Perkembangan Pariwisata terhadap Karakteristik Ekonomi Masyarakat di Sekitar Candi Borobudur, Jurnal Geografi Gea, Volume 19, Nomor 1, April 2019
- Besterfield, Dale H. et al. 2003. Total Quality Management. Pearson Education, Inc. New Jersey.
- Afifuddin, & Saebani, B. A. 2012. Metodologi Penelitian Kualitatif. Bandung: Pustaka Setia. Basrowi, & Suwandi. 2008. Memahami Penelitian Kualitatif. Jakarta: Rineka Cipta.
- Bogdan, R. C., & Biklen, S. K. 2007. *Qualitative research for education: An introduction to theories and methods*. Needham Heights, MA: Allyn & Bacon.
- Creswell, J.W. 2010. Research Design Pendekatan Kualitatif, Kuantitatif, dan Mixed. Edisi ketiga. Yogyakarta: Pustaka Pelajar
- Denzin, N. K., & Lincoln, Y. S. (1998). *Collecting and Interpreting Qualitative Material*. Thousand Oaks, CA: Sage.
- Hasan, M. Iqbal, Pokok-pokok Materi Metodologi Penelitian dan Aplikasinya, Ghalia Indonesia, Bogor, 2002
- Hayati, Devi Isna 2014 Perencanaan Sumber Data Manusia Aparatur: Studi Deskriptif tentang Sistem Perencanaan SDM Pegawai Negeri Sipil di Kabupaten Kediri, Kebijakan dan Manajemen Publik, Volume 2, Nomor 1, Januari 2014, ISSN 2303 - 341X
- Human Resources Management, Edisi Revisi Cetakan ke 2, Rajawali Pers, Jakarta, 2014
- Nandi. 2008. "Pariwisata dan Pengembangan Sumber Daya Manusia". Jurnal GEA Jurusan Pendidikan Geografi. Vol. 8 No. 1 April 2008.
- Noe, R. A et al. (2010), Manajemen Sumber Daya Manusia: mencapai keunggulan bersaing (edisi 6 buku 1). Jakarta: Penerbit Salemba Empat
- Noe, R. A. et. al. (2009), *Fundamentals of Human Resource Management (Int Ed)* New York: McGraw Hill.
- Moeheriono, Pengukur Kinerja Berbasis Kompetensi, PT RajaGrafindo Persada, Jakarta, 2012
- Malthis, Robert L. dan John H. Jackson, *Human Resource Management (Manajemen Sumber Daya Manusia)*, Edisi Sepuluh, Terjemahan : Diana Angelica, Penerbit : Salemba Empat, Jakarta, 2006
- Mangkunegara, Anwar Prabu, *Evaluasi Kinerja SDM*, PT. Refika Aditama, Bandung, 2012
- Moeheriono, *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi—Competency Based*
- Priyasukmana, S. dan Mulyadin R.M. (2001). Pembangunan Desa Wisata: Pelaksanaan UU Otonomi Daerah, *Info Sosial Ekonomi*, 2(1), hal. 37-44
- Rabiatul Adwiyah. 2015. Kesiapan Sumber Daya Manusia Bidang Pariwisata Indonesia Dalam Menghadapi Mea 2015. *ejournal.unisba.ac.id*. XII. 1:1-16. (Article in Journal)
- Ramadhan, Muhammad Rizky; Yuniati, Yoanita; Arijanto, Sugih ; Analisis Beban Kerja dan Pengukuran Gap Kompetensi Teknisi Laboratorium Umum dan Fakultas Z PTS XYZ * Reka Integra ISSN: 2338-5081 ©Jurusan Teknik Industri Itenas

Riyanti, Anti dan Edison Emron (2016) Pengembangan Sumber Daya Manusia Hotel Grand Royal Panghegar Bandung, *Tourism Scientific Journal*. Volume 2 No-mer 1, Desember 2016

Udin abay. E Learning Solusi Peningkatan Kompetensi SDM Pertanian di Tengah Wabah Covid-19. <https://www.swadayaonline.com>. 2020.

Ulfah. Sertifikasi Kompetensi BNSP Sama Pentingnya Seperti Ijazah Pendidikan. <https://www.indonesiana.id>. 2020

Undang-Undang Nomor 10 Tahun 2009 tentang Kepariwisataaan

Wibowo, Manajemen Kinerja, Edisi Ketiga, PT RajaGrafindo Persada, Jakarta, 2013
