



KEMENTERIAN KOORDINATOR  
BIDANG KEMARITIMAN  
REPUBLIK INDONESIA

# POLICY BRIEF

## STRATEGI PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA KEPARIWISATAAN DAN EKONOMI KREATIF



**Penyusun:**

**Dr. Maya Puspita Dewi ,S.Sos.,M.Si.**

**Dr. Mary Ismowati, M.Si.**

**2020**

## RINGKASAN EKSEKUTIF

Pengembangan SDM merupakan prioritas utama Pemerintah Presiden Joko Widodo dan salah satu dari tujuh agenda pembangunan dalam RPJMN 2020-2024. Hal ini sangat relevan dengan sektor pariwisata dan ekonomi kreatif (Parekraf) yang masih menghadapi sejumlah tantangan dalam pengembangan SDM Parekraf. Hal ini ditambah dengan bonus demografi yang dimiliki, yang bila tidak disertai SDM yang berkualitas dapat menjadi bencana demografi. Sektor Parekraf sebelum pandemi COVID-19 terbukti menjadi penyangga perekonomian dan penyerap tenaga kerja yang relatif sangat besar.

Kementerian Parekraf/Baparekraf sendiri telah menyusun Renstra 2020-2024 yang didalamnya memuat arah kebijakan dalam pengelolaan SDM dan kelembagaan Parekraf dalam mewujudkan SDM yang unggul dan berdaya saing. Penyusunan Renstra ini dilakukan sebelum pandemi. Mengingat pandemi telah mengakibatkan dampak kerusakan yang sangat besar bagi sektor Parekraf ini, maka dipandang penting untuk meninjau ulang strategi pengembangan SDM Parekraf didalamnya. Hal ini diperkuat dengan perubahan strategi dari *quantity tourism* menjadi *quality tourism* yang membutuhkan SDM yang lebih mumpuni.

Melalui analisis SWOT yang mengidentifikasi faktor-faktor internal dan eksternal serta rumusan strategi dari hasil identifikasi faktor-faktor, maka beberapa hal yang dapat direkomendasikan kepada Kemenparekraf/Baparekraf adalah: 1) mengembangkan basis data SDM Parekraf (*by name by address*) secara terpadu; 2) Menyusun program pengembangan SDM Parekraf secara terintegrasi yang melibatkan kementerian dan lembaga terkait; 3) mengembangkan peta jalan (*roadmap*) pengembangan SDM Parekraf secara operasional dan rinci; 4) Mengembangkan Pedoman Operasional Desa Wisata dengan mempertimbangkan CHSE terkini sesuai tuntutan industri Parekraf; dan 5) mengembangkan platform kerja sama sukarela (secara online dan offline) dalam pengembangan SDM Parekraf yang mampu mewadahi volunteer yang kompeten dengan SDM yang membutuhkan pengembangan kemampuan praktis.

Agar Kemenparekraf/Baparekraf dapat melaksanakan rekomendasi di atas secara optimal diperlukan dukungan dari Kementerian Koordinator Bidang Kemaritiman dan Investasi untuk membantu mengkoordinasikan dengan Kementerian/Lembaga Pemerintah Non Kementerian terkait.

## **A. PENDAHULUAN**

Pemerintahan Presiden Joko Widodo telah mencanangkan pengembangan sumber daya manusia (SDM) sebagai prioritas utama dan menjadi salah satu dari tujuh agenda pembangunan dalam Rencana Pembangunan Jangka Menengah Nasional (RPJMN) 2020-2024 yaitu: “Meningkatkan Sumber Daya Manusia yang Berkualitas dan Berdaya Saing”. Hal ini sangat relevan dengan sektor pariwisata dan ekonomi kreatif (disingkat Parekraf). Apalagi bila hal ini dikaitkan dengan bonus demografi di Indonesia, yang dicirikan dengan jumlah penduduk usia produktif (15-64 tahun) sangat dominan. Bonus demografi merupakan potensi dengan ketersediaan SDM yang dapat diserap menjadi tenaga kerja Parekraf. Namun bonus ini dapat menjadi bencana demografi jika tidak disertai dengan kualitas SDM yang mumpuni. Bagi pariwisata Indonesia, SDM merupakan faktor yang sangat menentukan keberhasilan pencapaian tujuan pariwisata, yang saat berhasil menjadi tiga besar penyumbang devisa setelah migas dan tekstil dengan nilai Rp 280 triliun dan menyerap 12,9 juta angkatan kerja di tahun 2019. Sektor ekonomi kreatif juga merupakan sektor yang prospektif. Ekonomi kreatif ini berasal dari pemanfaatan kreatifitas, keterampilan serta bakat individu untuk menciptakan kesejahteraan serta lapangan pekerjaan melalui penciptaan daya kreasi dan daya cipta individu tersebut. Pada tahun 2019, sektor ini berhasil menyerap 19,01 juta tenaga kerja serta nilai ekspor produk kreatif mencapai USD 22,07 miliar. Untuk memastikan sektor Parekraf dapat terus meningkat kinerja, Pemerintah juga telah menetapkan lima destinasi wisata super prioritas yang dipandang memiliki daya ungkit yang besar pada kinerja pariwisata yaitu: Danau Toba, Likupang, Borobudur, Mandalika, dan Labuan Bajo.

Dalam upaya mengembangkan SDM Parekraf, Kementerian Pariwisata dan Ekonomi Kreatif/Badan Pariwisata dan Ekonomi Kreatif (Kemenparekraf/Baparekraf) telah menyusun Rencana Strategis (Renstra) Tahun 2020-2024, yang memuat tujuh arah kebijakan. Salah satunya adalah pengelolaan SDM dan kelembagaan Parekraf dalam mewujudkan SDM yang unggul dan berdaya saing. Hal ini dilakukan melalui tiga strategi, yaitu: (a) Optimasi kelembagaan maupun kurikulum pendidikan dan pelatihan vokasi Parekraf; (b) Meningkatkan sertifikasi kompetensi SDM Parekraf; dan (c) Melakukan penguatan komunitas dan kelembagaan Parekraf.

## B. DESKRIPSI MASALAH

Penyusunan Renstra Kemenparekraf/Baparekraf Tahun 2020-2024 dilakukan sebelum adanya pandemi Corona Virus Disease tahun 2019 (COVID-19), yang berdampak besar pada sektor Parekraf. Menurut Organisasi Pariwisata Dunia (UNWTO) jumlah kunjungan wisatawan di seluruh dunia menurun 44% selama pandemi jika dibandingkan tahun lalu. Bagi Indonesia, dampak pandemi ini terlihat dari ribuan hotel dan restoran terpaksa tutup, serta sejumlah maskapai penerbangan dan agen perjalanan wisata berkurang drastis aktifitasnya dan merugi. Hingga bulan April 2020, menurut Perhimpunan Hotel dan Restoran Indonesia (PHRI) total kerugian mencapai Rp 85,7 triliun. Deputi Bidang Pengembangan Destinasi dan Infrastruktur Kemenparekraf, Hari Santosa Sungkari memprediksi kunjungan wisatawan mancanegara mentok di 4 juta orang dari proyeksi 18 juta orang sebelum pandemi (detiknews- Deutsche Welle, 5 September 2020). Di Bali, menurut Wakil Gubernur Bali Tjok Oka Artha Ardhana Sukawati, jika dilihat dari masa tinggal para wisatawan per bulannya, maka kerugian mencapai Rp 9,7 triliun setiap bulannya (Kompas, 13 Mei 2020).

Besarnya dampak pandemi ini telah mendorong Kemenparekraf/Baparekraf untuk mengubah strateginya, dari *quantity tourism* menjadi *quality tourism*. Menurut Menteri Parekraf, Wishnutama, perubahan ini berkonsekuensi sangat besar. Contohnya adalah Australia. Hal ini terlihat dari *spending* wisatawan itu hampir 4 kali lipat dibanding Indonesia, sehingga mencatat devisa sebesar US\$ 45 miliar (Kontan, 27 November 2020). Perubahan strategi ini juga memerlukan dukungan dari SDM Parekraf yang lebih mumpuni, agar mampu menarik wisatawan lebih banyak tinggal dan membelanjakan uangnya.

Dampak pandemi dan perubahan menjadi *quality tourism* mengakibatkan perlu adanya peninjauan ulang terhadap target dan strategi yang ditetapkan dalam Renstra Kemenparekraf/Baparekraf terutama dalam kaitannya dengan pengembangan SDM Parekraf. Hal ini dapat dilakukan melalui analisis mengenai faktor internal berupa kekuatan dan kelemahan dalam pengembangan SDM Parekraf serta faktor eksternal berupa peluang yang tersedia dan ancaman yang dihadapi dalam pengembangan SDM Parekraf di Indonesia. Analisis ini dikenal dengan analisis SWOT yang meliputi *Strength* (kekuatan), *Weakness* (kelemahan), *Opportunity* (peluang) dan *Threat* (ancaman). Dengan kata lain, analisis SWOT adalah cara untuk mengidentifikasi berbagai faktor secara sistematis dalam rangka merumuskan strategi organisasi. Dalam kaitannya dengan pengembangan SDM Parekraf, rumusan strategi ini dapat dimanfaatkan oleh Kemenparekraf/Baparekraf dan

kementerian/lembaga terkait dengan dikoordinasikan oleh Kementerian Koordinator Bidang Kemaritiman dan Investasi (Kemenko Marves) untuk menambah, memperkuat dan mendetilkan strategi pengembangan SDM Parekraf yang telah disusun sebelumnya.

Berdasarkan hasil studi pustaka, wawancara mendalam dan Focus Group Discussion (FGD) yang dilakukan dengan narasumber yang kompeten di isu Parekraf, dapat diidentifikasi faktor internal dan eksternal terkait pengembangan SDM Parekraf seperti pada tabel berikut.

**Tabel 1. Identifikasi Faktor Internal**

Kekuatan ( <i>Strength</i> )	Kelemahan ( <i>Weakness</i> )
<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Pengembangan SDM menjadi prioritas utama Pemerintah Presiden Joko Widodo. Hal ini menjadi pendorong bagi pengembangan SDM Parekraf.</li> <li>2. Anggaran Kemenparekraf/ Baparekraf dan Kementerian/ Lembaga yang relevan dengan pengembangan SDM Parekraf, seperti Kementerian Tenaga Kerja, Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan, Kementerian Desa dan Penanggulangan Daerah Tertinggal dan Transmigrasi (terkait dengan Desa Wisata) relatif memadai. Hal ini dapat dilihat pada anggaran masing-masing K/L tersebut.</li> <li>3. Menteri Parekraf mengubah fokus dari <i>quantity tourism</i> ke <i>quality tourism</i>, yang membutuhkan SDM yang lebih mumpuni.</li> <li>4. Kemenparekraf memiliki enam PTN pariwisata serta relatif banyaknya Sekolah Menengah Kejuruan (SMK) negeri bidang Parekraf untuk mengembangkan SDM Parekraf di tingkat menengah dan tinggi.</li> <li>5. Berkurang atau tidak ada lagi dikotomi sekolah negeri dan swasta bidang Parekraf terutama di lima Destinasi Wisata Super Prioritas. Hal ini akan memperbesar kekuatan untuk program pengembangan SDM Parekraf secara menyeluruh dan terpadu.</li> </ol>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Terbatasnya jumlah asesor untuk melakukan uji kompetensi SDM Parekraf. Terbatasnya asesor mengakibatkan jumlah penguji sertifikasi kompetensi juga terbatas dan menjadi kelemahan dalam pengembangan SDM Parekraf.</li> <li>2. Belum adanya database SDM Parekraf secara terpadu. Saat ini data jumlah SDM/tenaga kerja Parekraf, alamat lokasi kerja/tempat kerja/usaha, kompetensi yang dimiliki serta data lainnya terpecah di berbagai organisasi. Hal ini menyulitkan dalam mengembangkan SDM Parekraf.</li> <li>3. Relatif tingginya angka mismatch tenaga kerja (37%-40%). Akibatnya banyak tenaga kerja yang berpendidikan Parekraf tidak dapat mengembangkan kemampuannya, karena bidang kerjanya tidak sesuai atau sebaliknya yang bekerja di sektor Parekraf tidak memiliki latar belakang pendidikan Parekraf, sehingga tidak optimal.</li> <li>4. Kegiatan peningkatan kapasitas SDM Parekraf lebih menekankan dalam bentuk pelatihan dan bimbingan teknis dengan target jumlah peserta yang relatif besar, relatif sedikit yang dilanjutkan dengan <i>coaching</i> dan mentoring untuk memastikan SDM Parekraf dapat mengaplikasikan hasil pelatihan dan kompeten di bidangnya. Padahal untuk itu, diperlukan peningkatan kapasitas secara intensif.</li> <li>5. Pada sebagian desa wisata, belum ditentukannya institusi pengelolanya, sehingga menyulitkan pengembangan SDM pengelola desa wisata.</li> </ol>

**Tabel 2. Identifikasi Faktor Eksternal**

Peluang ( <i>Opportunity</i> )	Ancaman ( <i>Threat</i> )
<p>1. Beberapa perguruan tinggi negeri non pariwisata dan swasta (PTN dan PTS) telah membuka program studi hospitality dan pariwisata dan relatif banyaknya SMK swasta di bidang Parekraf. Hal ini merupakan peluang besar untuk dimanfaatkan dalam pengembangan SDM Parekraf secara masif.</p> <p>2. Sektor swasta tertarik untuk mengembangkan SDM dan UMKM Parekraf, termasuk melalui alokasi anggaran sebagai bagian dari tanggungjawab sosial perusahaan (<i>Corporate Social Responsibility/CSR</i>).</p> <p>3. Munculnya para sukarelawan (<i>volunteer</i>) yang ingin berkontribusi dalam pengembangan SDM Parekraf. Para <i>volunteer</i> ini merupakan individu yang kompeten di bidangnya seperti para <i>chef</i> di hotel-hotel berbintang, dan fotografer di media internasional (contoh: <i>Discovery Channel</i>) yang ingin berbagi keahlian secara praktis tanpa tuntutan kurikulum yang baku.</p>	<p>1. Masuknya SDM Parekraf dari luar negeri yang telah memiliki sertifikasi kompetensi yang dibutuhkan. Hal ini akan mengancam SDM Parekraf terutama di level manager menengah (<i>middle manager</i>) ke atas, karena hotel dan restoran dapat menggunakan mereka yang sudah terbukti kompeten untuk posisi-posisi tersebut.</p> <p>2. Industri belum terlibat sepenuhnya dalam pengembangan SDM Parekraf. Sebagian dunia usaha/industri memang sudah dilibatkan dalam pengembangan materi atau kurikulum di bidang Parekraf, namun sebagian lainnya belum. Selain itu, pelibatan industri ini juga terbatas, sehingga <i>link and match</i> antara pendidikan dan usaha/industri belum dapat berjalan secara optimal.</p> <p>3. Terbatasnya dukungan Pemerintah Daerah dalam pengembangan SDM Parekraf. Keterbatasan ini terutama terkait anggaran, karena sebagian besar anggaran Pemda untuk belanja pegawai (60-70%) dan sisanya dialokasikan untuk pembangunan dan pelayanan publik, termasuk pengembangan SDM. Selain itu, sektor Parekraf juga belum tentu menjadi prioritas Pemda, sehingga perhatian dan alokasi anggarannya juga makin terbatas atau bahkan tidak mendapat perhatian memadai.</p>

Berdasarkan identifikasi di atas, dapat dianalisis strategi-strategi yang dapat dilakukan sesuai dengan faktor-faktor tersebut. Berikut adalah rumusan strategi dimaksud.

1. **Strategi SO (*Strength Opportunity*)**, dengan memanfaatkan seluruh kekuatan untuk mendapatkan dan memanfaatkan peluang yang ada, yaitu:
  - a. Kerjasama penyusunan desain tridharma perguruan tinggi (PTN dan PTS) termasuk program kuliah kerja nyata (KKN) dalam mengembangkan SDM Parekraf dan implementasinya yang dipantau secara berkala.
  - b. Pengembangan peta jalan (*roadmap*) pengembangan SDM Parekraf secara rinci dan operasional yang menjelaskan kolaborasi peran para pihak dan sinerginya, tahapan dan waktu pengembangan SDM serta hasil dan target yang ingin dicapai.
2. **Strategi ST (*Strength Threat*)**, dengan menggunakan kekuatan yang dimiliki untuk menghindari atau mengatasi ancaman yang datang, yaitu:

- a. Perubahan desain peningkatan kapasitas SDM Parekraf yang lebih menekankan pada kualitas pelatihan daripada jumlah peserta yang dilatih dalam rangka mendukung *quality tourism*.
  - b. Kolaborasi industri, akademisi, pemerintah (pusat dan daerah), masyarakat dan media (biasa disebut pentahelix) secara efektif.
3. **Strategi WO (*Weakness Opportunity*)**, dengan memperbaiki kelemahan serta memanfaatkan peluang yang ada, yaitu:
- a. Pengembangan kurikulum yang terus dimutakhirkan (*update*) dengan melibatkan industri untuk memastikan materi pelajaran sesuai dengan perkembangan kebutuhan industri Parekraf.
  - b. Penyusunan desain pengelolaan desa wisata dengan mempertimbangkan panduan pelaksanaan kebersihan, kesehatan, keselamatan dan kelestarian lingkungan (Cleanliness, Health, Safety and Environment/CHSE) terkini sesuai dengan tuntutan industri Parekraf.
  - c. Pengembangan platform kerja sama sukarela secara online dan offline dalam pengembangan SDM Parekraf untuk mewadahi para volunteer dan SDM yang butuh pengembangan kompetensi secara praktis. Contoh platform dimaksud antara lain kitabisa.com sebagai media berbagi antar pengguna.
4. **Strategi WT (*Weakness Threat*)**, dengan berusaha meminimalkan kelemahan yang ada serta menghindari ancaman, yaitu:
- a. Pengembangan basis data SDM Parekraf secara terpadu.
  - b. Perubahan desain peningkatan kapasitas SDM dengan menitik beratkan pelatihan dan bimbingan teknis yang disertai *coaching* dan *mentoring* untuk memastikan SDM Parekraf yang kompeten terwujud.
  - c. Pembentukan program peningkatan SDM Parekraf secara terpadu yang melibatkan kementerian dan lembaga (K/L) yang relevan dan pemerintah daerah untuk meningkatkan secara masif jumlah asesor dan SDM yang memiliki sertifikasi kompetensi.
  - d. Pengembangan Pedoman Operasional Desa Wisata yang melibatkan kementerian terkait (Kemenko PMK, Kemenko Marves, Kemenparekraf/Baparekraf, Kemendesa dan PDTT serta Kemendagri).

### C. REKOMENDASI KEBIJAKAN

Berdasarkan identifikasi faktor-faktor internal dan analisis strategi yang telah dirumuskan dalam rangka pengembangan SDM Parekraf, maka kami merekomendasikan hal-hal sebagai berikut kepada Kementerian Parekraf/Baparekraf untuk:

1. Mengembangkan basis data SDM Parekraf (*by name by address*) secara terpadu. Basis data ini sekurang-kurangnya mencakup nama SDM/tenaga kerja Parekraf, alamat lokasi kerja/tempat kerja/usaha, peningkatan kapasitas yang pernah diikuti, kompetensi yang dimiliki beserta sertifikasinya. Basis data ini dimutakhirkan secara berkala dan dapat diakses oleh para pemangku kepentingan yang memerlukannya.
2. Menyusun program pengembangan SDM Parekraf secara terintegrasi yang melibatkan kementerian dan lembaga terkait (sekurang-kurangnya meliputi Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan, Kementerian Tenaga Kerja, Kementerian Desa dan PDTT, Kementerian Komunikasi dan Informatika, Badan Nasional Sertifikasi Profesi/BNSP), pemerintah daerah terutama di lima destinasi wisata super prioritas, perwakilan dunia usaha/asosiasi profesi, media massa, dan perwakilan masyarakat termasuk sukarelawan (*volunteer*) yang kompeten di bidang Parekraf.
3. Mengembangkan peta jalan (*roadmap*) pengembangan SDM Parekraf secara operasional dan rinci yang memuat sekurang-kurangnya program pengembangan SDM Parekraf, tahapan pelaksanaan program pengembangan SDM Parekraf setiap tahunnya, pihak-pihak yang terlibat, keluaran yang dicapai, outcome yang diharapkan, dan dukungan sumber daya yang diperlukan. Penyusunan peta jalan ini diharapkan melibatkan seluruh pemangku kepentingan Parekraf, sehingga akan menumbuhkan koordinasi yang efektif dan sinergi antar pemangku kepentingan.
4. Mengembangkan Pedoman Operasional Desa Wisata dengan mempertimbangkan panduan pelaksanaan kebersihan, kesehatan, keselamatan dan kelestarian lingkungan (*Cleanliness, Health, Safety and Environment/CHSE*) terkini sesuai dengan tuntutan industri Parekraf. Selanjutnya memastikan bahwa Pedoman dimaksud diimplementasikan di desa wisata melalui piloting atau prioritas pada desa-desa yang berada di sekitar lima destinasi wisata super prioritas.
5. Mengembangkan platform kerja sama sukarela (*online* dan *offline*) dalam pengembangan SDM Parekraf yang mampu mewadahi volunteer yang kompeten dengan SDM yang membutuhkan pengembangan kemampuan praktis. Platform ini

diharapkan dapat melengkapi platform *e-learning* yang dikembangkan oleh Kemenparekraf/Baparekraf serta dapat memotivasi para volunteer untuk berbagi kemampuan praktisnya dengan tenaga kerja yang membutuhkan peningkatan kemampuan praktis langsung dari praktisi yang kompeten.

#### **D. PENUTUP**

Pariwisata dan ekonomi kreatif merupakan sektor yang prospektif dalam rangka meningkatkan perekonomian dan daya saing bangsa, karena itu perlu didukung oleh SDM yang unggul dan mampu bersaing di tingkat global. Hal ini dilakukan melalui pengembangan SDM Parekraf yang sistematis dan terintegrasi.

Mengingat pengembangan SDM Parekraf melibatkan berbagai pemangku kepentingan, maka agar Kemenparekraf/Baparekraf dapat melaksanakan secara efektif rekomendasi kebijakan yang disampaikan, diperlukan dukungan dari Kemenko Marves yang mengkoordinasikan Kemenparekraf/Baparekraf. Dukungan ini terutama untuk melaksanakan rekomendasi dalam menyusun program pengembangan SDM Parekraf secara terintegrasi yang melibatkan kementerian dan lembaga terkait; mengembangkan peta jalan (*roadmap*) pengembangan SDM Parekraf; dan mengembangkan Pedoman Operasional Desa Wisata yang melibatkan berbagai kementerian dan lembaga pemerintah non kementerian.

oOo

#### **DAFTAR PUSTAKA**

- Freddy, Rangkuti. 2014. Analisis SWOT Teknik Pembeda Kasus Bisnis. Jakarta: PT Gramedia Pustaka Utama.
- Priyono, Marnis. 2008. Manajemen Sumber Daya Manusia. Sidoarjo: Zifatama Publisher.
- Sutopo. 2006. Metodologi Penelitian Kualitatif. Surakarta: UNS.
- Republik Indonesia. *Peraturan Pemerintah Nomor 50 Tahun 2011 Tentang Rencana Induk Pembangunan Kepariwisata Nasional Tahun 2010-2025.*
- \_\_\_\_\_. *Peraturan Menteri Koordinator Bidang Kemaritiman Dan Investasi Nomor 2 Tahun 2020 Tentang Organisasi Dan Tata Kerja Kementerian Koordinator Bidang Kemaritiman Dan Investasi.*
- Kementerian Pariwisata dan Ekonomi Kreatif/Badan Pariwisata dan Ekonomi Kreatif. *Rencana Strategis 2020-2024.*
- \_\_\_\_\_. Direktorat Pengendalian Kebijakan Strategis, 2020. *Program Strategi Pengembangan Ekraf.*