

SERTIFIKASI KOMPETENSI SEBAGAI UPAYA PERLINDUNGAN HUKUM BAGI TENAGA KERJA INDUSTRI PARIWISATA DALAM MENYAMBUT IATA 2015

Ni Ketut Bagiastuti

Jurusan Pariwisata Politeknik Negeri Bali
Kampus Bukit Jimbaran, Bali. Telp. +62 361 701981 ext 196
e-mail :utie_72mrt@yahoo.com, Hp. 087860122646

ABSTRACT. *Workforce is the backbone of national development. This is because a strong workforce and highly competitive in many aspects will support increased development in the economic, social and culture and is a major factor for achieving success and strategic development of a nation. The government's responsibility to provide labor in sufficient quantity, time and place as well as the quality of appropriate skills. Because the purpose of the use of labor hire is intended as an attempt to employed labor force fully and productively. Competition labor demanding requirements of professional expertise and skills as evidenced by the certification of competence as one of the legal protection efforts undertaken by the government in welcoming IATA 2015.*

KEYWORDS: *certification of competence, legal protection, tourism labor and IATA 2015.*

PENDAHULUAN

Satu tantangan terberat bagi semua bisnis adalah adanya krisis keuangan dunia, terutama adalah bisnis yang mencakup kawasan dunia, seperti industri pariwisata. Tantangan terberat bagi industri pariwisata adalah berkurangnya minat wisatawan domestik untuk bepergian jauh dan kunjungan wisatawan manca negara (Wisman) ke Indonesiapun pasti juga ikut menurun. Tantangan kita dalam situasi seperti ini adalah mampu menjual tujuan wisata dengan memberikan harga yang relative murah dan tentunya dengan mutu yang memuaskan. Disamping itu kita juga harus mampu memberikan jaminan akan rasa keamanan bagi para wisatawan terhadap ancaman teroris dan bencana alam. Tantangan lain yang tidak kalah penting yang segera perlu dibenahi adalah masalah ketenagakerjaan yang dipersyaratkan yakni memiliki sertifikat kompetensi tenaga kerja sesuai dgn kriteria ACCSTP (*ASEAN Common Competency Standard for Tourism Professionals*) sebagai bagian liberalisasi bidang pariwisata ASEAN yang telah mulai diberlakukan Januari 2010 (<http://waspadamedan.com>, Liberalisasi Sektor Pariwisata menyusul AFCTA, 2010).

Faktor manusia mempunyai peran penting dalam menentukan daya saing pariwisata, baik sebagai pelaku wisata maupun sebagai pengambil manfaat dari kegiatan industri pariwisata di wilayahnya. Untuk mencapai posisi daya saing yang dibutuhkan bagi perkembangan pariwisata, diperlukan baik kemauan politik maupun kemauan tindakan yaitu bekerja keras sesuai dengan visi misi yang ditentukan. Untuk itu dibutuhkan birokrasi dan politisi yang siap melahirkan kebijakan kondusif bagi peningkatan daya saing regional dan

global. Demikian pula untuk pelaksanaan kegiatan, diperlukan tenaga kerja terampil dan siap kerja dibidangnya. Untuk meningkatkan daya saing tenaga kerja sektor pariwisata perlu ada pelatihan dan sertifikasi sumber daya manusia (SDM) pariwisata yang berbasis pada kompetensi. Alat ukurnya adalah pengetahuan, keterampilan dan perilaku. Untuk mengukur pengetahuan, keterampilan dan perilaku itu didirikanlah LSP (lembaga Sertifikasi Profesi). Tujuan pembentukan LSP sektor pariwisata adalah untuk mengeluarkan sertifikasi bagi pekerja di sektor pariwisata yang mengacu pada keterampilan standar nasional untuk Biro Perjalanan Wisata, restoran dan perhotelan. Pada kenyataannya keberadaan LSP ini masih belum dimanfaatkan secara maksimal oleh para pekerja di sektor pariwisata. Di sisi lain keberadaan SKKNI itu sendiri belum diimplementasikan secara menyeluruh dalam ruang lingkup perhotelan, restoran dan lembaga pendidikan pariwisata di Indonesia. Hal ini disebabkan oleh regulasi selama ini yang menetapkan bahwa SKKNI bersifat sukarela (www.suarapembaruan.com/.../tenaga-kerja-pariwisata-. 2 Desember 2012).

Berbagai kendala dapat kita lihat untuk bisa mempersiapkan tenaga kerja dalam industri pariwisata yang benar-benar kompeten. Pertama, pemerintah telah menerbitkan Standar Kompetensi Kerja Nasional Indonesia (SKKNI) dalam bidang biro perjalanan wisata, hotel dan restoran. SKKNI ini kemudian diserahkan kepada lembaga pendidikan dan pelatihan agar dapat dibuatkan suatu modul atau buku ajar dalam mempersiapkan materi uji dan tempat uji kompetensi. Sebenarnya tidak cukup disini peran pemerintah karena masih banyak campur tangan pemerintah yang dibutuhkan dalam hal ini. Termasuk percepatannya ke daerah-daerah, sampai pendanaan memperoleh kompetensi itu sendiri. Permasalahan kedua ada pada pekerja itu sendiri. Tenaga kerja kita dalam industri pariwisata yang hanya berada pada level supervisor memandang tinggi biaya yang harus mereka keluarkan untuk dapat mengikuti sertifikasi dan mendapatkan sertifikat kompetensi. Disamping itu tenaga kerja juga belum dapat melihat manfaat langsung baik dalam hal karier maupun penghasilan dengan adanya sertifikat kompetensi yang mereka miliki. Permasalahan ketiga adalah dari pengusaha industri pariwisata, yaitu ada rasa keengganan apabila seluruh biaya dikeluarkan untuk mendidik tenaga kerjanya sampai memperoleh sertifikat kompetensi. Kekhawatiran terbesar adalah tenaga kerja tersebut akan pergi setelah mendapatkan sertifikat kompetensi yang sudah dibiayai oleh pengusaha. Hal ini bisa saja terjadi mengingat tenaga kerja kita tidak merasa cukup puas sehingga berpindah-pindah dari satu perusahaan ke perusahaan lainnya. Pengusaha mengharapkan pekerja agar melakukan pekerjaan dengan sungguh-sungguh untuk menghasilkan produksi yang maksimal, sebaliknya pekerja mengharapkan kerja yang ringan dengan penghasilan atau upah yang tinggi (Sehat Damanik, 2007).

Berdasarkan pemaparan diatas, maka penulis tertarik untuk membahas sertifikasi kompetensi sebagai upaya perlindungan hukum bagi tenaga kerja pada industri pariwisata dalam menghadapi era globalisasi menyongsong IATA 2015.

METODE PENELITIAN

Berdasarkan rumusan masalah diatas, metode penelitian yang digunakan adalah penelitian yuridis empiris. Atau sering disebut dengan penelitian lapangan yang mengkaji pelaksanaan dan implementasi ketentuan perundang-undangan di lapangan (Abdulkadir : 2004).

Hukum pada hakekatnya adalah norma oleh karena itu penelitian hukum pada dasarnya meneliti norma yang ada dalam masyarakat. Menurut Soerjono Soekamto (SS), Penelitian Hukum yang dilakukan dengan cara penelitian bahan pustaka atau data sekunder belaka, dapat dinamakan Penelitian Hukum normative (yuridis) atau Penelitian Hukum kepustakaan, sedangkan Penelitian Hukum empiris atau Penelitian Hukum sosiologis terutama meneliti data primer. Adapun ruang lingkup Penelitian Hukum normative menurut Soerjono mencakup (1) penelitian terhadap asas-asas hukum, (2) penelitian terhadap sistematik hukum, (3) Penelitian terhadap taraf sinkronisasi hukum (vertikal atau horizontal), (4) Perbandingan hukum, dan (5) Sejarah Hukum(Sunaryo Hartono, 2004)

PEMBAHASAN

Sejak dideklarasikan pertama kali dalam Declaration of ASEAN Concord II (Bali Concord II), Komunitas ASEAN digambarkan akan menjadi Komunitas masa depan yang berdaya saing tinggi dan dapat membawa kemakmuran berkelanjutan bagi masyarakatnya melalui integrasi ekonomi, sosial budaya dan keamanan. Untuk menunjang lancarnya usaha integrasi negara-negara anggota ASEAN ke dalam Komunitas ASEAN, dibentuklah Komunitas-komunitas yang lebih spesifik fungsi kerjanya. Ketiga komunitas yang dijadikan pilar Komunitas ASEAN ini adalah Komunitas Ekonomi ASEAN, Komunitas Sosial Budaya ASEAN dan Komunitas Keamanan ASEAN. Dari ketiga pilar Komunitas ASEAN, Komunitas Ekonomi ASEANlah yang paling menonjol di Indonesia. Hal ini diakibatkan oleh banyaknya perdebatan kontroversial dampak dari pasar bebas yang mempermudah masuknya arus barang, jasa, investasi, modal dan tenaga kerja profesional. Bila dibanding yang lain, pembahasan isu dan peluang arus keluar masuk tenaga kerja profesional yang paling jarang didiskusikan. Dalam tahap pertama, Indonesia hanya dapat bersaing di sektor Konstruksi dan pariwisata meski di kedua sektor ini pun masih ada banyak PR yang harus di selesaikan. Sebagai contoh kurangnya sertifikasi bagi tenaga profesional di sektor pariwisata Indonesia.

Indonesia lebih menonjol dengan kemampuan otodidak dan tidak di dukung oleh sertifikasi. Dalam sektor Pariwisata, tenaga kerja pariwisata Indonesia tentu harus berhadapan dengan tenaga kerja dari Singapore, Malaysia dan Brunei yang mempunyai sertifikasi dan mendapatkan pelatihan secara berkala.(Kompasiana, 2 April 2014) sebagai upaya hukum perlindungan tenaga kerja tersebut dalam menghadapi IATA 2015.

Masalah perlindungan tenaga kerja tidak didefinisikan secara tegas dalam Undang-undang, hanya saja secara empiris masalah perlindungan hukum tenaga kerja Indonesia berpijak pada norma, kaidah dan nilai-nilai etika yang bersumber dalam masyarakat. Perlindungan hukum tenaga kerja, ditinjau dari metode berpikir Liberalisme , maka perlindungan hukum dapat diprediksi merupakan perlindungan terhadap hak rakyat yang berdaulat. Hak rakyat yang berdaulat sama halnya dengan hak-hak asasi rakyat yang harus dikedepankan karena kedaulatan milik rakyat (Soatandyo Wigyoebroto ; 2004)

Perlindungan tenaga kerja sangat mendapat perhatian dalam Hukum Ketenagakerjaan. Bahkan beberapa pasal dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan (Undang-Undang No. 13 Tahun 2003) pada intinya menyebutkan bahwa perlindungan terhadap tenaga kerja dimaksudkan untuk menjamin hak-hak dasar pekerja/buruh dan menjamin kesamaan kesempatan serta perlakuan tanpa diskriminasi atas dasar apapun untuk mewujudkan kesejahteraan pekerja/buruh dan keluarganya dengan tetap memperhatikan perkembangan dunia usaha (Abdul Khakim ; 2003). Perlindungan tenaga kerja, termasuk perlindungan atas hak-hak dasar pekerja untuk berorganisasi dan berunding dengan pengusaha, perlindungan keselamatan dan kesehatan kerja, perlindungan khusus tenaga wanita, anak, orang muda dan penyandang cacat serta perlindungan upah jaminan sosial tenaga kerja.

Pelatihan kerja diarahkan untuk meningkatkan dan mengembangkan keterampilan serta keahlian tenaga kerja guna meningkatkan produktivitas perusahaan. Menurut pasal 1 angka 2 UU No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, tenaga kerja adalah :“Setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang dan/atau jasa baik untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun untuk masyarakat”.Sedangkan dalam pasal 1 angka 3 UU No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, yang dimaksud pekerja/buruh adalah :“Setiap orang yang bekerja dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain.”.

Undang-undang Nomor 13 tahun 2003 ternyata jugamemberikan jeda atau perbedaan pengertian antara tenaga kerja dengan pekerja/buruh, yang itu dapat ditafsirkan melegitimasi pandangan masyarakat yang membedakan pengertian pekerja pegawai pemerintah dengan pekerja buruh. Semestinya sebagai Undang-Undang terbaru dibuat dan disahkan dalam situasi demokrasi dengan landasan supremasi hukum, jangan lagi ada diskriminasi didalam hukum.

Perwujudan persamaan hak didepan hukum dan pemerintah merupakan salah satu faktor adanya azas demokrasi yang dilaksanakan.

Menurut Payaman Simanjuntak mengemukakan pengertian tenaga kerja adalah :
 “Penduduk yang sudah atau sedang bekerja, yang sedang mencari pekerjaan, atau yang melaksanakan kegiatan lain seperti mengurus rumah tangga”. “Tiap orang yang mampu melakukan pekerjaan baik di dalam maupun di luar hubungan kerja guna menghasilkan barang dan jasa untuk memenuhi kebutuhan masyarakat”(Djumaldji, 2005).

Tenaga kerja merupakan tulang punggung pembangunan nasional. Hal ini dikarenakan tenaga kerja yang kuat dan berdaya saing tinggi di berbagai aspek akan mendukung peningkatan pembangunan di bidang ekonomi, sosial dan budaya dan merupakan faktor utama dan strategis bagi tercapainya keberhasilan pembangunan suatu bangsa.

Sumber daya manusia merupakan faktor mendasar dan strategis bagi pembangunan suatu bangsa. Sumber daya manusia yang kuat dan berdaya saing tinggi di berbagai aspek akan mendukung peningkatan pembangunan di bidang ekonomi, sosial dan budaya dan merupakan faktor utama dan strategis bagi tercapainya keberhasilan pembangunan suatu bangsa. Sumber daya manusia yang kuat dan berdaya saing tinggi dalam berbagai aspek akan mendukung peningkatan pembangunan, baik di bidang ekonomi maupun di bidang sosial dan budaya terutama di bidang Pariwisata. Sumber daya manusia yang berkualitas akan mendorong terciptanya produktivitas yang tinggi yang akan menjadi modal dasar bagi keberhasilan pembangunan perekonomian secara nasional. (Tania Ginting; 2013)

Pendidikan kepariwisataan merupakan salah satu kunci mengembangkan potensi kepariwisataan, karena memerlukan tenaga kerja yang terampil yang secara terus menerus harus dikembangkan. Menurut Spillane James. J (1994) “ salah satu masalah dalam mengembangkan pariwisata adalah tidak tersedianya fasilitas yang cukup untuk menunjang pendidikan pariwisata. Tenaga kerja yang cakap, terampil, memiliki skill tinggi dan pengabdian menjadi kebutuhan mutlak dalam bersaing di pasaran global. Menurut John Dewey dikatakan bahwa pendidikan adalah proses pembentukan kecakapan-kecakapan fundamental, secara intelektual dan emosional ke arah alam dan sesama manusia (Abu Ahmadi, 1991). Pendidikan adalah usaha yang sengaja diadakan baik langsung maupun dengan cara yang tidak langsung untuk membantu anak dalam perkembangannya mencapai kedewasaannya. Menurut ensiklopedi pendidikan bahwa pendidikan adalah usaha sadar memfasilitasi orang sebagai pribadi yang utuh sehingga teraktualisasi dan dikembangkan potensinya mencapai taraf pertumbuhan dan perkembangan yang dikehendaki melalui belajar. Pendidikan adalah proses mengaktualisasi potensi insani.

Produk Pariwisata adalah Jasa, oleh karena itu penekanannya harus dari segi pelayanan yang disesuaikan dengan kebutuhan wisatawan. Dalam industri pariwisata, kualitas pelayanan merupakan indikator utama yang menunjukkan tingkat profesionalnya. Pengembangan pengetahuan tenaga kerja ditekankan pada 3 hal pokok (Tania Ginting; 2013) yaitu pertama pengembangan pengetahuan tentang tata cara pelayanan yang berkaitan dengan bervariasinya kegiatan pariwisata. Misalnya pelayanan di hotel akan menjadi berbeda dengan pelayanan di tempat rekreasi atau perjalanan wisata; kedua pengembangan pengetahuan tentang peralatan dan perlengkapan yang diperlukan dalam bidang pelayanan dan ketiga pengembangan sumber daya manusia yang berkaitan dengan pengembangan sikap, perilaku, sopan santun dan sebagainya. Ketiga hal tersebut setiap saat selalu berubah dan mengarah pada kemajuan, sehingga ketiganya harus selalu mengalami peningkatan dan mempengaruhi daya serap industri.

Pasal 27 ayat 2 Undang Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 berbunyi : Tiap-tiap warga negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan. Dalam rangka memenuhi kebutuhan hidup ditengah persaingan global yang sangat ketat ini maka pemerintah berusaha memberikan perlindungan hukum bagi tenaga kerja Indonesia dalam wujud sertifikasi kompetensi sebagai alat untuk mengatasi persaingan kerja menyongsong IATA 2015. Tujuan pokok tersebut dapat dijelaskan bahwa tanggung jawab pemerintah menyediakan tenaga kerja dalam jumlah yang cukup, waktu dan tempat yang tepat serta kualitas ketrampilan yang sesuai, karena tujuan penggunaan tenaga kerja dimaksudkan sebagai upaya untuk memperkerjakan angkatan kerja secara penuh dan produktif. Perencanaan tenaga kerja yang dibuat oleh pemerintah dapat memberikan informasi mengenai pasar kerja untuk masa kerja 5 sampai 10 tahun mendatang (Budi Astuti, 2008).

Pentingnya sertifikasi kompetensi untuk tenaga kerja yang bergerak dalam industri pariwisata telah diatur dalam UU Kepariwisataan 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 seperangkat pengetahuan, keterampilan, dan perilaku yang harus dimiliki, dihayati, dan dikuasai oleh pekerja pariwisata untuk mengembangkan profesionalitas kerja.

Pasal 26 UU No. 10 Tahun 2009 menyebutkan bahwa setiap pengusaha pariwisata berkewajiban untuk meningkatkan kompetensi tenaga kerja melalui pelatihan dan pendidikan serta menerapkan standar usaha dan standar kompetensi sesuai dengan ketentuan peraturan

perundang-undangan. Ini berarti bahwa peningkatan kompetensi dari tenaga kerja supaya memperoleh sertifikasi kompetensi merupakan kewajiban dari pengusaha itu sendiri. Akan tetapi kalau kita lihat, pengusaha kurang memperhatikan masalah peningkatan sumber daya manusianya. Mereka lebih menginvestasikan dana yang dimiliki pada bangunan/fisik, karena mereka tidak melihat secara langsung manfaat dari sertifikasi kompetensi ini. Pengaturan lain tentang Standardisasi dan Sertifikasi kompetensi juga dapat dilihat pada Pasal 53 yang menyebutkan bahwa tenaga kerja di bidang kepariwisataan memiliki standar kompetensi.

Sesuai amanat Pasal 55 Undang-Undang Nomor 10 Tahun 2009 tentang Kepariwisata (tentang pengaturan lebih lanjut sertifikasi kompetensi) dan untuk menjawab tantangan ke depan, maka ditetapkan Peraturan Pemerintah tentang Sertifikasi Kompetensi dan Sertifikasi Usaha di Bidang Pariwisata yaitu Peraturan Pemerintah No. 52 Tahun 2012 tentang Sertifikasi Kompetensi dan Sertifikasi di Bidang Pariwisata.

Pembangunan kepariwisataan merupakan rangkaian upaya yang berkesinambungan dari seluruh pemangku kepentingan dalam rangka mewujudkan tujuan nasional sebagaimana diamanatkan dalam Pembukaan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945. Tujuan pembangunan kepariwisataan antara lain meningkatkan kualitas dan kuantitas destinasi pariwisata, mengkomunikasikan destinasi pariwisata Indonesia dengan menggunakan media pemasaran secara efektif, efisien dan bertanggungjawab, mewujudkan industri pariwisata yang mampu menggerakkan perekonomian nasional, dan mengembangkan lembaga kepariwisataan dan tata kelola pariwisata yang mampu mensinergikan pembangunan destinasi pariwisata, pemasaran pariwisata, dan industri pariwisata secara profesional, efektif dan efisien. Kompetensi sumber daya manusia merupakan salah satu faktor keberhasilan dalam pembangunan kepariwisataan.

Kepariwisata mempunyai peranan penting dalam meningkatkan cinta tanah air, citra bangsa, dan memberikan kontribusi bagi perekonomian nasional melalui penyerapan Tenaga Kerja, pemerataan kesempatan berusaha, meningkatkan penerimaan devisa negara serta berperan dalam mengentaskan kemiskinan untuk mewujudkan kesejahteraan masyarakat.

Pembangunan kepariwisataan perlu didukung oleh sumber daya manusia yang berkompeten dalam rangka memberikan pelayanan prima bagi wisatawan. Undang-Undang Nomor 10 Tahun 2009 tentang Kepariwisata mengamanatkan bahwa Tenaga Kerja di bidang kepariwisataan wajib memiliki standar Kompetensi melalui sertifikasi. Sertifikasi sangat diperlukan dalam menghadapi persaingan Tenaga Kerja tingkat nasional maupun internasional.

Sektor pariwisata, yang telah berperan sebagai penyumbang devisa yang cukup besar selain minyak dan gas bumi, menjadi industri atau sektor penting yang diandalkan pemerintah ke depan untuk menjadi pilar utama pembangunan ekonomi nasional. Oleh karena itu pengembangan sektor pariwisata harus dilaksanakan secara serius, terarah, dan profesional agar pengembangan dan pemanfaatan aset-aset pariwisata dapat memberi kontribusi signifikan dalam mewujudkan peran sektor pariwisata sebagai andalan pembangunan di masa depan.

Lembaga Sertifikasi Usaha Bidang Pariwisata, yang selanjutnya disebut LSU Bidang Pariwisata adalah lembaga mandiri yang berwenang melakukan sertifikasi usaha di bidang pariwisata sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan. Sertifikasi Kompetensi di Bidang Pariwisata bertujuan untuk memberikan pengakuan terhadap Kompetensi yang dimiliki Tenaga Kerja dan meningkatkan kualitas dan daya saing Tenaga Kerja. Sedangkan Sertifikat Usaha Pariwisata adalah bukti tertulis yang diberikan oleh lembaga sertifikasi usaha pariwisata kepada usaha pariwisata yang telah memenuhi standar usaha pariwisata dan bertujuan untuk meningkatkan kualitas pelayanan kepariwisataan dan produktivitas usaha pariwisata.

Mengenai Standar Kompetensi Kerja Nasional Indonesia (SKKNI) adalah uraian kemampuan yang mencakup pengetahuan, keterampilan dan sikap kerja minimal yang harus dimiliki seseorang untuk menduduki jabatan tertentu. Untuk Pengembangan sertifikasi kompetensi kerja dilakukan oleh BNSP terkait dan terpadu dengan pengembangan Standar Kompetensi Kerja Nasional Indonesia (SKKNI) serta pengembangan pelatihan berbasis kompetensi di lembaga-lembaga pelatihan kerja sebagai kesatuan Sistem Latihan Kerja Nasional (SISLATKERNAS). Sesuai dengan Pasal 18 ayat (1), (2) dan (3) Undang-Undang No. 13 tahun 2003, sertifikasi kompetensi kerja merupakan bentuk pengakuan secara formal terhadap kompetensi kerja yang telah dikuasai oleh lulusan pelatihan kerja atau tenaga kerja yang telah berpengalaman. Pengaturan sertifikasi kompetensi kerja ini merupakan bagian integral dari SISLATKERNAS. Standar kompetensi mencerminkan kemampuan yang dilandasi oleh pengetahuan, keterampilan dan didukung oleh sikap kerja. Penerapannya mengacu pada unjuk kerja dan syarat kerja. (Tania Ginting-2013)

Pengembangan sektor pariwisata harus diikuti dengan adanya standar usaha di bidang pariwisata yang dibuktikan dengan sertifikasi terhadap usaha yang sudah ada. Undang-Undang Nomor 10 Tahun 2009 tentang Kepariwisata menyebutkan bahwa produk, pelayanan dan pengelolaan usaha pariwisata memiliki standar usaha. Sertifikasi Usaha Pariwisata sangat diperlukan dan dibutuhkan untuk mendukung pengembangan kegiatan kepariwisataan

nasional dalam menghadapi persaingan globalisasi dan liberalisasi sektor jasa baik di tingkat regional dan internasional.

Sebagai pekerja di bidang pariwisata, sertifikasi dan standar kompetensi merupakan hal penting untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia serta mendukung daya saing pariwisata Indonesia di mancanegara. “Sertifikasi dan kompetensi menjadi sangat penting menyambut ASEAN Economic Community 2015 mendatang.

SIMPULAN

Dari paparan tersebut diatas dapat disimpulkan bahwa pemerintah telah mengambil suatu tindakan sebagai upaya memberikan perlindungan hukum terhadap tenaga kerja Indonesia dalam menghadapi IATA 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 industri pariwisata telah diatur dalam UU Kepariwisataan 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 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.

DAFTAR PUSTAKA

- Abdulkadir, (2004) *,Hukum dan Penelitian Hukum* , PT Citra Aditya Bakti, Bandung.
- Abdul Akhim, (2003), *Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, PT. Citra Aditya Bakti, Bandung.
- Budi Astuti, (2008), *Sertifikasi Uji Kompetensi Sebagai Upaya Perlindungan Hukum Bagi Tenaga Kerja Indonesia/Tenaga Kerja Wanita Penata Laksana Rumah Tangga (TKI/TKW PLRT)*, Tesis, Universitas Diponegoro, Semarang.
- Djumialdji, (2005), *Perjanjian Kerja*, Jakarta Pers, Jakarta.
- Munandir, (2001), *Ensiklopedi Pendidikan Indonesia*, Jakarta, Ghalia Indonesia, Jakarta.
- Payaman Simanjuntak, (2004), *Ketentuan Pokok-pokok Ketenagakerjaan*, Jakarta Pers, Jakarta.
- Sarah Tania Ginting. (2013). *Kondisi Sumber Daya Manusia Sebagai Penunjang Industri Pariwisata Di Indonesia*.
- Sehat Damanik. (2007). *Outsourcing dan Perjanjian Kerja Menurut Undang-undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan*, cet.2. Jakarta: DSS Publishing.
- Soerjono Soekanto. (1982). *Pengantar Penelitian Hukum*, Jakarta, UI PRESS.
- Soatandyo Wigyoebroto. (1995). *Dari Hukum Kolonial ke Hukum Nasional*, UII Press, Yogyakarta.
- Sunaryo Hartono (2004). *Penelitian Hukum di Indonesia Pada Akhir Abad 20*, Jakarta.
- Spiliane, James, J.S.J. *Pariwisata Indonesia, siasat ekonomi dan rekayasa kebudayaan*. Yogyakarta, Kanisius.

UUD 1945 Setelah Amandemen Kedua Tahun 2000 GBHN (TAP MPRNo.IV/MPR/1999)
1999-2004 TAP-TAP MPR 2000, 2001, Bandung,Pustaka Set.
Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.
Undang-Undang No. 10 Tahun 2009 tentang Kepariwisataaan.
Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 52 tahun 2012 tentang Sertifikasi
Kompetensi Dan Sertifikasi Usaha Di Bidang Pariwisata. Jakarta.
<http://waspadamedan.com/...> *Liberalisasi Sektor Pariwisata menyusul AFCTA*, 2010
www.suarapembaruan.com/... *tenaga-kerja-pariwisata-*. 2 Desember 2012
<http://kompasiana.com/...> *Menjelang IATA 2015*
Santoso, Megawati. 2012. Program penyelarasan Dunia Pendidikan dan Dunia Kerja. Dikti
Kemendikbud.
<http://penyelarasan.kemdiknas.go.id/uploads/file/Sosialisasi%20KKNI.pdf>