



KAJIAN KELEMBAGAAN PENDIDIKAN KEDINASAN BIDANG PARIWISATA

Jujuk Ferdianto

Farid Said

Surayyal Hizmi

Rizda Endean Batubara

Herry Rachmat Widjaja

Haedar Akib

Kajian Kelembagaan Pendidikan Kedinasan Bidang Pariwisata

**Jujuk Ferdianto
Farid Said
Surayyal Hizmi
Rizda Endean Batubara
Herry Rachmat Widjaja
Haedar Akib**



Kajian Kelembagaan Pendidikan Kedinasan Bidang Pariwisata

Penulis:

Jujuk Ferdianto

Farid Said

Surayyal Hizmi

Rizda Endean Batubara

Herry Rachmat Widjaja

Haedar Akib

Editor dan Tata Letak:

Soetam Rizky Wicaksono

Penerbit

CV. Seribu Bintang

Malang – Jawa Timur - Indonesia

website: www.SeribuBintang.co.id

email : info@seribubintang.co.id

FB : www.fb.com/cv.seribu.bintang

Anggota IKAPI no. 320/JTI/2021

ISBN : 978-623-7000-41-9

e-ISBN : 978-623-7000-42-6

Edisi Pertama, Januari 2022

Hak Cipta dilindungi oleh Undang-undang

Daftar Isi

Pengantar	1
<i>UCAPAN TERIMA KASIH.....</i>	<i>4</i>
<i>SAMBUTAN DIREKTUR POLITEKNIK PARIWISATA LOMBOK.....</i>	<i>8</i>
BAB I. PENDAHULUAN.....	11
<i>SUMBER DAYA MANUSIA BIDANG PARIWISATA</i>	<i>12</i>
<i>PENDIDIKAN TINGGI VOKASI PARIWISATA.....</i>	<i>19</i>
<i>SDM PARIWISATA SEBAGAI SARJANA TERAPAN.....</i>	<i>24</i>
BAB II. PERGURUAN TINGGI KEDINASAN PARIWISATA	29
<i>PERGURUAN TINGGI VOKASI KEDINASAN.....</i>	<i>30</i>
<i>SDM PENGELOLA DESTINASI PARIWISATA.....</i>	<i>37</i>
<i>PENDIDIKAN VOKASI DI KEMDIKBUD RISTEK.....</i>	<i>40</i>
BAB III. BENCHMARKING PERGURUAN TINGGI KEDINASAN NON PARIWISATA	43
<i>POLITEKNIK KESEHATAN NTB.....</i>	<i>44</i>
<i>POLITEKNIK PEMBANGUNAN PERTANIAN BOGOR.....</i>	<i>48</i>
<i>PKN STAN</i>	<i>52</i>
<i>TELAAH HASIL BENCHMARKING</i>	<i>56</i>
BAB IV. FOCUS GROUP DISCUSSION ANTAR POLITEKNIK PARIWISATA	65
<i>AKTIFITAS FGD.....</i>	<i>66</i>
<i>HASIL FGD.....</i>	<i>69</i>
BAB V. PERANAN SDM VOKASI DALAM TATA KELOLA PARIWISATA. 73	
<i>KONSTRUKSI FAKTOR EKSTERNAL SUMBER DAYA MANUSIA</i>	<i>74</i>
<i>PERAN KEMITRAAN INDUSTRI PARIWISATA DI NTB</i>	<i>81</i>
<i>KONSTRUKSI FAKTOR INTERNAL TINGKAT KEBUTUHAN SDM.....</i>	<i>85</i>
BAB VI. TELAAH ANALISIS REGULASI PTKL BIDANG PARIWISATA	87
<i>REGULASI KELEMBAGAAN KEMNEDIKBUD RISTEK.....</i>	<i>88</i>
<i>PROTOTYPE KAMPUS TRANSFORMASI.....</i>	<i>95</i>
<i>MODEL KOLABORASI TATA KELOLA PERGURUAN TINGGI KEMENTERIAN LAIN (PTKL) BIDANG KEPARIWISATAAN.....</i>	<i>99</i>
<i>SIKLUS IMPLEMENTASI MODEL KOLABORASI.....</i>	<i>102</i>

<i>SIMPULAN KAJIAN</i>	108
DAFTAR PUSTAKA	109
GLOSARIUM	115
INDEX	117

Pengantar



Hingga saat ini tidak banyak kajian mengenai perguruan tinggi kedinasan atau yang lazim disebut khalayak sebagai “ikatan dinas”. Hampir semua perguruan tinggi kedinasan yang juga kerap diistilahkan sebagai perguruan tinggi vokasi (namun sesungguhnya kurang tepat) dianggap berbeda dengan perguruan tinggi pada umumnya. Terlebih ketika terjadi perundangan baru yang pada akhirnya akan meleburkan perguruan tinggi kedinasan menjadi bentuk yang baru.

Karenanya dibutuhkan kajian yang tidak hanya membahas secara teoritis, tetapi juga disertai dengan uji empiris berupa benchmarking serta studi banding ke perguruan tinggi kedinasan lain yang ada di Indonesia. Hasil tersebut kemudian dijabarkan secara detail dan komprehensif dalam buku ini, sebagai referensi bagi perguruan tinggi kedinasan lain agar dapat saling berkolaborasi serta bertransformasi sekaligus beradaptasi dengan kondisi baru. Khususnya di masa pasca pandemi saat ini yang membutuhkan banyak inovasi serta kekuatan internal yang dioptimalkan lebih baik.

Hasil kajian yang ada dalam buku ini diharapkan pula dapat menjadi kajian bagi pihak lembaga pemangku kepentingan dalam menentukan kebijakan di masa depan bagi perguruan tinggi kedinasan. Pada akhirnya, semoga buku ini tidak hanya menjadi referensi bagi civitas

akademika di perguruan tinggi kedinasan, tetapi juga dapat menjadi referensi bagi praktisi dan akademisi secara umum di bidang pendidikan maupun teknologi pembelajaran. Serta dapat menjadi pemicu untuk kajian yang lebih mendalam di masa mendatang.

Lombok, Desember 2021

Tim Penulis

Ucapan Terima kasih

Terucap syukur kepada Allah Subhannallahu Wata'ala, akhirnya penulisan buku tentang Kajian Kelembagaan Pendidikan Kedinasan Bidang Pariwisata dapat diselesaikan. Bukuyang dikembangkan dari tulisan kajian Komisi Pemberantasan Korupsi (KPK) Perguruan tinggi di bawah kementerian lain (PTKL) pada awalnya merupakan pendidikan tinggi kedinasan (PTK) yang ditujukan untuk memenuhi kebutuhan pegawai di instansi pemerintah. Kajian tersebut menjadi sentral kajian di beberapa PTKL, salah satunya PTNP (perguruan Tinggi Negeri Pariwisata) melalui Kemenrian Pariwisata dan Ekonomi Kreatif/Badan Pariwisata dan Ekonomi Kreatif Republik Indonesia.

Menanggapi dari kajian tersebut Tim penulis berusaha melakukan kajian secara empiris dan teoritis di wilayah kerja Politeknik Pariwisata Lombok, seperti Provinsi Kalimantan Timur, Provinsi Kalimantan Tengah, Provinsi Nusa Tenggara Barat, Provinsi Maluku, dan Provinsi Maluku Utara. Di beberapa lokasi tersebut, penulis dan tim berusaha mendapatkan data empiris terkait peran dan fungsi Dispar dan personelnnya dalam membangukan pembangunan kepariwisataan di daerah. Selain kaji empiris, penulis berusaha melakukan kajian kebijakan

yang ada di beberapa PTKL., seperti Politeknik Pembangunan Pertanian Bogor (Kementerian Pertanian), Universitas Pertahanan (Kementerian Pertahanan), Politeknik Keuangan Negara STAN dan Politeknik STIA LAN Jakarta (Kementerian Keuangan), Politeknik Penerbangan Indonesia Curug (Kementerian Perhubungan), dan Politeknik Kesehatan Mataram (Kementerian Kesehatan).

Banyak masukan yang memberikan solusi kebijakan yang dibahas dalam buku ini pada bab per bab, tentunya kami beserta tim penulis merasa terbantu atas segala informasi yang diberikan. Setiap tahapan pencarian data melalui *Focus Group Discussion* (FGD) sungguh banyak masukan dari berbagai stakeholders pariwisata dan pemangku kebijakan bidang kepariwisataan. Oleh karena itu kami beserta tim penulis, terkhusus mengucapkan terimakasih kepada:

1. Kementerian Pariwisata dan Ekonomi Kreatif/ Badan Ekonomi Kreatif, melalui Kepala Pusat Pengembangan SDM, yang telah memberikan kesempatan Politeknik Pariwisata Lombok untuk mengkaji kelembagaan Pendidikan kedinasan bidang pariwisata.
2. Direktur Politeknik Pariwisata Lombok, yang telah memberikan masukan, motivasi, penugasan dan kemudahan dalam melakukan kajian di beberapa

tempat.

3. Direktur Politeknik Pembangunan Pertanian Bogor, beserta jajarannya, yang telah membantu dalam share kebijakan sesame PTKL.
4. Rektor Universitas Pertahanan beserta jajarannya, yang telah menerima dan memberikan penguatan serta menyemangati sembari memberikan bantuan penjelasan terkait focus kajian dan berbagai tawaran Kerjasama yang saling menguatkan dalam pembangunan SDM unggul Indonesia.
5. Dirtektur Politeknik Keuangan Negara STAN beserta jajarannya yang telah membantu dan memberikan masukan terkait hasil temuan awal penelitian.
6. Dirtektur Politeknik STIA LAN Jakarta beserta jajarannya, yang telah memberikan masukan terkait prototype dan pengembangan kebijakannya.
7. Direktur Politeknik Penerbangan Indonesia Curuq beserta jajarannya yang telah membantu dalam memberikan masukan temuan awal dalam penelitian.
8. Direktur Politeknik Kesehatan Mataram beserta jajarannya, yang telah memberikan bantuan pemikiran terkait hasil awal penelitian serta berbagai tawaran Kerjasama yang dsaling menguatkan.
9. Pemerintah Provinsi Nusa Tenggara Barat, Pemerintah Provinsi Kalimantan Timur, dan Pemerintah Provinsi

Kalimantan Tengah beserta jajaran Organisasi Pemerintah Daerah (OPD), baik tingkat 1 maupun tingkat II yang telah membantu memberikan masukan-masukan yang berharga dalam kajian kebijakan.

10. Terkhusus untuk Prof. Dr. Haedar Akib, M.S.i, yang telah memberikan banyak kontribusi dalam memperkaya kajian kebijakan, beliau tidak mengenal siang dan malam memberikan kontribusi yang luar biasa terhadap penyempurnaan kajian ini.

Tim menyadari bahwa karya ini masih perlu disempurnakan. Untuk itu saran dan kritik yang konstruktif diharapkan untuk perbaikan lebih lanjut. Saran dan kritik dapat disampaikan lewat jujuk.ferdianto@ppl.ac.id.

Praya, Desember 2021

Tim Penulis

SAMBUTAN DIREKTUR POLITEKNIK PARIWISATA LOMBOK

Assalamua'laikum warahmatullahi wabarakatuh,

Salam Pesona Indonesia,

Segenap puji dan syukur kita panjatkan kehadiran Allah SWT, yang telah memberikann rahmat, hidayat dan taufik-Nya, sehingga penyusunan dokumen Kajian Kelembagaan Pendidikan Kedinasan Bidang Pariwisata ini dapat terselesaikan. Dokumen ini merupakan implementasi dari Penelitian Institusi di lingkungan Politeknik Pariwisata Lombok berdasarkan Surat Keputusan Pelaksana Tugas Direktur Politeknik Pariwisata Lombok Nomor SK/02/KP.006/PPL/III/2021.

Pada kesempatan ini, saya ingin menyampaikan rasa terima kasih dan apresiasi yang setinggi-tingginya kepada Tim Penelitian Institusi Politeknik Pariwisata Lombok karena telah menuntaskan salah satu tugas akademik yang sangat penting ini.

Semoga dengan diterbitkannya dokumen Kajian Kelembagaan Pendidikan Kedinasan Bidang Pariwisata ini dapat memperkuat skenario dan strategi pengembangan pendidikan kedinasan di bawah Kementerian Pariwisata dan Ekonomi Kreatif/ Badan Pariwisata dan Ekonomi Kreatif menjadi lebih terarah, terfokus, dan terpadu demi menciptakan sumber daya manusia di bidang pariwisata yang kompeten. Selain itu, dokumen ini diharapkan akan menjadi acuan bagi Perguruan Tinggi Kementerian Lain (PTKL) dalam pengembangan dan penyelenggaraan Pendidikan kedinasan.

Akhir kata, kami mengucapkan terima kasih kepada semua pihak yang telah berkontribusi dalam proses penyusunan dokumen Kajian Kelembagaan Pendidikan Kedinasan Bidang Pariwisata ini.

Wassalamu'alaikum warahmatullahi wabarakatuh

Praya, 23 Desember 2021
Direktur Politeknik Pariwisata Lombok,

Herry Rachmat Widjaja, S.So., M.M.Par., CHE

BAB I. PENDAHULUAN



Sumber Daya Manusia Bidang Pariwisata

Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan salah satu faktor yang berperan penting dalam memajukan sektor pariwisata. Pentingnya SDM di sektor pariwisata adalah manusia (*people*) merupakan sumber daya yang sangat penting di sebagian besar organisasi. Khususnya di organisasi berbasis jasa (*service-based organization*), SDM berperan sebagai faktor kunci dalam mewujudkan keberhasilan kinerja (Evans, Campbell, & Stonehouse, 2003).

Pada beberapa industri, faktor manusia berperan penting dan menjadi faktor kunci sukses terhadap pencapaian kinerja. Seperti pada industri pariwisata, dimana perusahaan memiliki hubungan langsung yang bersifat *intangible* (tak berwujud) dengan konsumen yang sangat bergantung pada kemampuan individu karyawan dalam membangkitkan minat dan menciptakan kesenangan serta kenyamanan kepada para konsumennya (Sri Pajriah, 2019).

Keberhasilan dalam pembangunan dan pengembangan kepariwisataan suatu wilayah bukan hanya dinilai dari banyaknya bangunan yang direvitalisasi hingga pembuatan/pembukaan wisata baru namun lebih daripada itu juga tidak luput dari peranan sumber daya manusianya.

Dari rancangan program pembangunan pariwisata daerah lebih diarahkan pada pembenahan fisik semata, hal ini baik dilakukan namun akan menjadi suatu persoalan tersendiri pada masa yang akan datang apabila tidak disertai dengan kesiapan sumber daya manusianya. Pembangunan pariwisata daerah seyogyanya diiringi dengan pembangunan sumber daya manusia, karena manusia sebagai penggerak majunya kepariwisataan daerah (Anugrah & Sudarmayasa, 2017).

Figur atau sosok sumber daya manusia pada abad 21 adalah manusia-manusia yang memiliki kualifikasi sebagai berikut :

- a. Memiliki wawasan pengetahuan (knowledge), ketrampilan (skill), dan sikap atau perilaku (attitude) yang relevan dan mampu menunjang pencapaian sasaran dan bidang tugas dalam suatu organisasi.
- b. Memiliki disiplin kerja, dedikasi dan loyalitas yang tinggi terhadap pekerjaan dan terhadap organisasi.
- c. Memiliki rasa tanggungjawab dan pengertian atau pemahaman yang mendalam terhadap tugas dan kewajibannya sebagai karyawan atau unsure manajemen organisasi.
- d. Memiliki jiwa kemauan yang kuat untuk berprestasi produktif dan bersikap professional.
- e. Memiliki kemauan dan kemampuan untuk selalu

mengembangkan potensi dan kemampuan diri pribadi demi kelancaran pelaksanaan tugas organisasi.

- f. Memiliki kemampuan yang tinggi dalam bidang tehnik maupun manajemen dan kepemimpinan.
- g. Memiliki keahlian dan ketrampilan yang tertinggi dalam bidang tugas dan memiliki kemampuan alih teknologi.
- h. Memiliki jiwa kewirausahaan (enterpreneurship) yang tinggi dan konsisten .
- i. Memilki pola pikir dan pola tindak yang sesuai dengan visi, misi, dan budaya kerja organisasi.

Fenomena disrupsi memberikan dampak perubahan yang besar dalam berbagai bidang, mulai dari struktur biaya sampai ke budaya, dan bahkan ideologi dari sebuah industry. Paradigma bisnis pun bergeser dari penekanan owning menjadi sharing (kolaborasi). Contoh nyata dapat dilihat pada perpindahan bisnis retail (toko fisik) ke dalam e commerce yang menawarkan kemudahan dalam berbelanja, ditambah merebaknya taksi online kemudian mengancam eksistensi bisnis taksi konvensional. Fenomena disrupsi tidak hanya terjadi dalam dunia bisnis saja.

Namun telah meluas dalam bidang lainnya seperti pendidikan, pemerintahan, budaya, politik, dan hukum. Pada bidang politik misalnya, gerakan-gerakan politis untuk mengumpulkan masa melalui konsentrasi masa telah

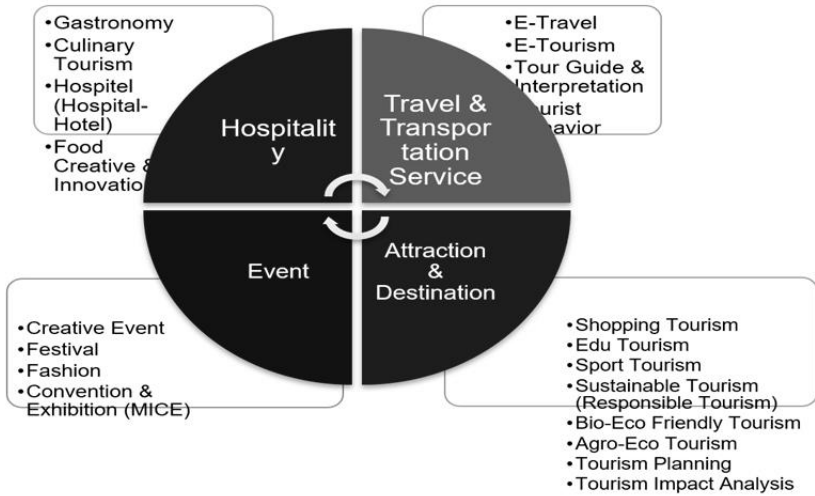
digantikan dengan gerakan berbasis media sosial. Bidang pemerintahan pun kini juga ditantang untuk melaksanakan birokrasi secara efektif efisien berbasis *e governance* (Trisyanti, 2018).

SDM merupakan salah satu faktor yang berperan penting dalam memajukan sektor pariwisata. Pentingnya SDM di sektor pariwisata adalah manusia (*people*) merupakan sumber daya yang sangat penting di sebagian besar organisasi. Khususnya di organisasi berbasis jasa (*service-based organization*), SDM berperan sebagai faktor kunci dalam mewujudkan keberhasilan kinerja (Evans, Campbell, & Stonehouse, 2003). Pada beberapa industri, faktor manusia berperan penting dan menjadi faktor kunci sukses terhadap pencapaian kinerja. Seperti pada industri pariwisata, sebuah perusahaan memiliki hubungan langsung yang bersifat *intangible* (tak berwujud) dengan konsumen yang sangat bergantung pada kemampuan individu karyawan dalam membangkitkan minat dan menciptakan kesenangan serta kenyamanan kepada para konsumennya (Setiawan, 2016: 23-24).

Produk industri pariwisata adalah jasa, oleh karena itu penekanannya harus pada segi pelayanan yang disesuaikan dengan kebutuhan wisatawan. Dalam industri pariwisata, kualitas pelayanan merupakan indikator utama yang menunjukkan tingkat profesionalnya (Nandi, 2008:

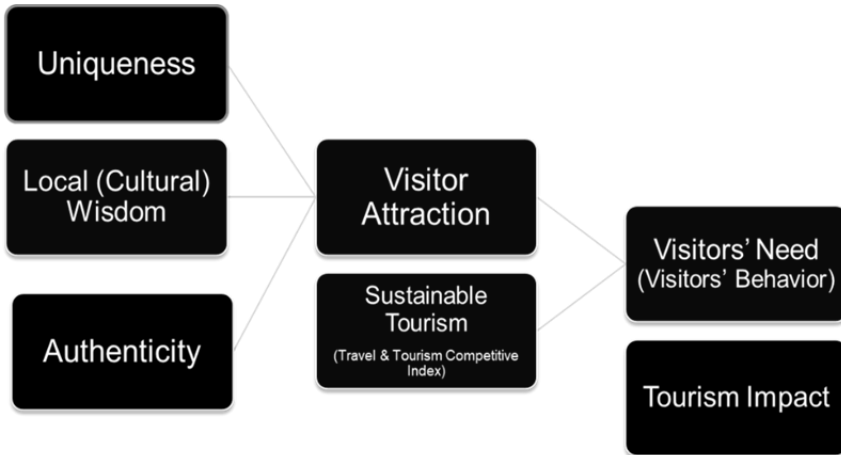
5). Pengembangan SDM di industri pariwisata saat ini menghadapi tantangan global yang memerlukan solusi dengan menembus batasan-batasan negara, wilayah, dan benua. Salah satu solusi yang perlu ditempuh adalah dengan meningkatkan kompetensi SDM yang dimiliki suatu Negara termasuk Indonesia melalui peningkatan kualitas pendidikan dan pelatihan yang tepat. Keberadaan Politeknik Pariwisata Lombok, sebagai salah satu perguruan tinggi negeri pariwisata di bawah Kementerian Pariwisata dan Ekonomi Kreatif memiliki peran strategi dalam membangun SDM Pariwisata unggul dan siap kerja.

Menjadi peluang penting dalam mencetak SDM pariwisata khususnya di Kawasan Ekonomi Khusus (KEK) Mandalika dan Labuhan Bajo, dua tempat yang dikelola BUMN menjadi sasaran untuk memperkirakan pemetaan okupasinya berdasarkan *demand forecasting* dan *supply forecasting*. Seperti tergambar pada gambar *Body of knowledge of Tourism Science* berikut:



Gambar diadaptasikan dari pendapat Prof. Azril Azahari

Gambar di atas sebagai bentuk perkembangan aspek attraction dan destination, sebagai perkembangan segmen pasar pariwisata masa milenial sekarang. Pemetaan *demand forecasting* dan *supply forecasting* berdasarkan gambar di atas perlu terkoneksi dengan kurikulum yang diberlakukan pada Program Studi Diploma IV Manajemen Destinasi Pariwisata yang ditetapkan dengan Peraturan Menteri Pariwisata Nomor 6 tahun 2017. Koneksitas tersebut terkait dengan penyesuaian sesuai dengan segmen pasar kerja bidang destinasi pariwisata pada gambar berikut:



Gambar diadaptasikan dari pendapat Prof. Azril Azahari

Perkembangan berikut pada aspek visitor attraction, berangkat dari keunikan yang ada di tingkat lokal (local wisdom). Identifikasi keunikan sebagai bentuk visitor attraction yang dapat menjadi identitas local bernilai global, artinya visitors need serta visitors behavior sebagai unsur penyerta yang menjadi tourism impact di masyarakat serta segmen pasar pariwisata.

Pendidikan Tinggi Vokasi Pariwisata

Pendidikan kepariwisataan merupakan salah satu kunci dalam mengembangkan potensi kepariwisataan (kawasan wisata), karena bidang ini memerlukan tenaga kerja 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 pada bidangnya(professional) menjadi kebutuhan mutlak dalam bersaing di pasaran global. Produk industri pariwisata adalah "jasa", oleh karena itu penekanannya harus pada segi pelayanan yang disesuaikan dengan kebutuhan wisatawan. Dalam industri pariwisata, kualitas pelayanan merupakan indikator utama yang menunjukkan tingkat profesionalnya (Nandi, 2016).

Keberhasilan dalam pembangunan dan pengembangan kepariwisataan suatu wilayah bukan hanya dinilai dari banyaknya bangunan yang direvitalisasi hingga pembuatan/pembukaan wisata baru namun lebih daripada itu juga tidak luput dari peranan sumber daya manusianya.

- a. Produk industri pariwisata adalah jasa, oleh karena itu penekanannya harus pada 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 (Warsitaningsih, 2002):
 - a. Pengembangan pengetahuan tentang tata cara pelayanan yang berkaitan dengan bervariasinya kegiatan pariwisata, misalnya pelayanan di hotel, berbeda dengan pelayanan di tempat rekreasi atau dalam perjalanan wisata.
 - b. Pengembangan pengetahuan tentang peralatan dan perlengkapan yang diperlukan dalam bidang pelayanan.
 - c. Pengembangan SDM 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 ditingkatkan khususnya melalui pendidikan, yang juga akan mempengaruhi daya serap industri.

Daya serap industri pariwisata adalah kemampuan industri pariwisata dalam menyerap dan menerima karyawan yang berasal dari lembaga pendidikan umum

dan pendidikan kejuruan untuk bekerja dalam lingkup pekerjaan kepariwisataan. Kemampuan menyerap karyawan di industri pariwisata dipengaruhi oleh faktor-faktor sebagai berikut :

- a. Besar kecilnya industri, besar kecilnya industri pariwisata akan menentukan jumlah dan jenis pekerjaan yang membutuhkan karyawan, sehingga akan menentukan pula besarnya daya serap industri pariwisata tersebut.
- b. Ketersediaan calon tenaga kerja, lembaga pendidikan umum maupun pendidikan kejuruan merupakan tempat penghasil tenaga kerja, misalnya melalui lembaga-lembaga formal (sekolah-sekolah pariwisata baik di tingkat menengah maupun di tingkat perguruan tinggi) dan non formal (pelatihan-pelatihan kepariwisataan, kursus-kursus, dan lain-lain).
- c. Kesesuaian kemampuan calon tenaga kerja dengan bidang pekerjaan, seleksi yang ketat merupakan salah satu cara untuk menyerap karyawan profesional artinya memiliki kemampuan sesuai dengan bidang pekerjaan yang diperlukan serta dapat menentukan besarnya daya serap industri pariwisata tersebut.
- d. Kondisi ekonomi, merupakan faktor utama yang menentukan besarnya daya serap suatu industri terhadap lulusan lembaga pendidikan. Situasi krisis

ekonomi saat ini merupakan salah satu faktor penyebab rendahnya daya serap industri pariwisata

Dengan demikian dari keseluruhan dimensi yang ada, maka terlihat bahwa sumberdaya manusia bertumpu pada dua indikator penting yaitu tingkat pendidikan yang dimiliki oleh para karyawan dan tingkat keterampilan yang berkaitan dengan bidang kerja yang ditangani karyawan tersebut (Nandi, 2016).

Daya serap industri pariwisata adalah kemampuan industri pariwisata dalam menyerap dan menerima karyawan yang berasal dari lembaga pendidikan umum dan pendidikan kejuruan

Seperti diungkapkan oleh Ching-Yi Tsai (2013) *...in this context, there have been a number of exercises that have sought to identify and group the key generic competencies needed in the modern workplace and that should be developed alongside occupational specific skills, particularly in preparing young people for entry to the labor market* (Tsai, 2013).

Lebih lanjut juga diungkapkan secara ringkas, terkait kerangka kerja, yakni... *Most frameworks identify similar clusters of competencies: basic or foundation skills such as*

literacy and numeracy, higher-level cognitive skills such as problem solving and analytical reasoning, interpersonal skills such as communication, working in teams and ability to negotiate, ability to use technology particularly information communication techniques and learning skills such as knowing how to learn. These types of findings seem generalizable. A recent study of graduate employability in three Asian countries found that employers placed considerable emphasis on the possession of soft skills by university level graduates (Tsai, 2013)

SDM Pariwisata Sebagai Sarjana Terapan

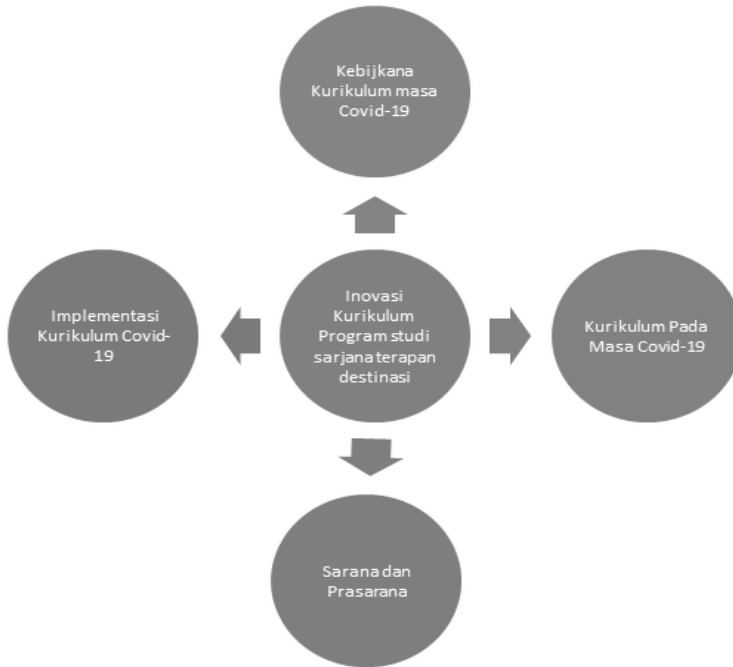
Jika dihubungkan dengan kaji empiris yang telah dilakukan, bentuk penyederhanaan inovasi program sarjana terapan pariwisata yang disebutkan dalam dokumen inovasi kurikulum adalah sebagai berikut :

1. Mampu mengidentifikasi, menganalisis, mengevaluasi potensi sebagai destinasi pariwisata skala kawasan dengan menggunakan prinsip-prinsip “destinasi pariwisata yang berkelanjutan dan bertanggung jawab”, mempertimbangkan karakteristik sumber daya (alam, budaya, dan buatan) dan memenuhi kaidah kesesuaian nilai produk dan pasar;
2. Mampu merekomendasikan kelayakan sebuah destinasi pariwisata skala tapak menggunakan hasil studi kelayakan yang dilakukannya dengan minimal menggunakan tiga metode analisis (*travel cost method*, *contingent valuation method*, dan *cost-benefit analysis*);
3. Mampu menyusun rencana pembangunan destinasi pariwisata skala prioritas dengan berpedoman pada rencana induk pembangunan kawasan, sesuai dengan prinsip pengembangan pariwisata yang berkelanjutan dan bertanggung jawab dengan mempertimbangkan aspek sosial budaya, ekonomi, dan lingkungan;

4. Mampu merumuskan strategi, program, dan kegiatan pemasaran destinasi pariwisata yang berbasis pada prinsip pemasaran yang bertanggung jawab (Responsible Marketing), meliputi kemampuan memosisikan dan memasarkan destinasi pariwisata menggunakan teknologi informasi kekinian dan relevan;
5. Mampu menjaga keberlanjutan atau meningkatkan tingkat kunjungan wisatawan, dengan menggunakan metode evaluasi kualitas pengalaman berwisata;
6. Mampu mengomunikasikan dan mengadvokasikan ide, kebijakan, alternatif solusi, atau rekomendasi kepada pemangku kepentingan terkait dengan kualitas destinasi pariwisata skala tapak dengan menggunakan kajian interkoneksi aspek fisik, program dan kegiatan, paket wisata, dan masyarakat dalam kawasan tersebut, yang dilakukannya minimal menggunakan pendekatan nilai kompetitif destinasi;
7. Mampu melaksanakan manajemen krisis destinasi pariwisata skala tapak;
8. Mampu menganalisis dampak kegiatan pariwisata skala tapak dari aspek ekologi, ekonomi, dan budaya sesuai dengan prinsip pariwisata berkelanjutan;
9. Mampu memilih konsep dan teknik pengumpulan data sesuai dengan target evaluasi;

10. Mampu membangun jaringan kerja dan kemitraan yang relevan dalam hal perencanaan, pelaksanaan, dan evaluasi program dan kegiatan pembangunan destinasi pariwisata; dan
11. Menguasai teknik komunikasi persuasif baik dalam bahasa Indonesia maupun bahasa Inggris.

Capaian tersebut dirumuskan dalam konsep kurikulum yang sesuai dengan perkembangan industri 4.0 dan menuju 5.0 dimana kompetensi operasional yang didukung dengan kesadaran penggunaan iptek dan jaringan komunikasi terkini sehingga dapat diandalkan dalam persaingan global. Sumber faktor kurikulum yang diusulkan agar mencapai target perubahan keterampilan SDM dirumuskan dalam diagram kurikulum yang dapat diterapkan pada program sarjana terapan destinasi pariwisata seperti gambar di bawah ini :



Gambar: Diagram kurikulum pembukaan program studi sarjana terapan destinasi (diadaptasikan dari “Inovasi PTVokasi by dirjen pendidikan vokasi 2020)

Direktorat pendidikan tinggi Vokasi dan Profesi, Direktorat Jenderal Pendidikan Vokasi Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan 2020 yang menyatakan “Walaupun belum satu tahun, dampak dari pandemi COVID-19 pada berbagai sektor sangat luar biasa dan berujung pada resesi ekonomi di berbagai negara. Sektor kesehatan tentu yang pertama, namun tidak kalah besarnya dampak langsung yang terjadi pada sektor industri penggerak ekonomi dan pasar kerja. Sektor pendidikan terimbas sangat besar karena pandemi COVID-

19 telah menghambat pola belajar konvensional berbasis tatap muka yang sudah menjadi kebiasaan selama ini dalam waktu sangat singkat, dan skala dampak pada pendidikan ini sangat besar”.

Walaupun belum satu tahun, dampak dari pandemi COVID-19 pada berbagai sektor sangat luar biasa dan berujung pada resesi ekonomi di berbagai negara



**BAB II. PERGURUAN
TINGGI KEDINASAN
PARIWISATA**

Perguruan Tinggi Vokasi Kedinasan

Perguruan tinggi vokasi memiliki peran sangat strategis dalam menyiapkan generasi muda untuk memiliki pengetahuan, keterampilan dan karakter yang unggul sehingga menjadi tenaga kerja yang siap terjun di dunia industri atau usaha bahkan wiraswastawan. Perguruan tinggi vokasi dalam menyelenggarakan pendidikannya berlandaskan kepada regulasi pendidikan Indonesia. Demikian pula, dalam mendisain dan mengimplementasikan kurikulumnya perlu memperhatikan ketentuan yang berlaku di Indonesia agar senantiasa relevan dengan konteks Nasional Indonesia, namun berwawasan global (Kementrian Riset Teknologi dan Pendidikan Tinggi, 2016).

Pendidikan vokasi, memiliki peran penting dalam pengembangan manusia seutuhnya dan pembangunan masyarakat Indonesia seluruhnya. Lulusan pendidikan tinggi vokasi selain dituntut dapat bekerja dengan kompeten namun harus juga dapat berperan sebagai “agen pejuang kedaulatan” yang memiliki kemampuan entrepreneurial. Pada jenjang pendidikan tinggi vokasi lulusannya juga harus menjadi “*trend setter*” dalam menjawab berbagai aspek tantangan bangsa (Slamet, 2009).

Beberapa roadmap dan dimensi tujuan pendidikan vokasi serta kecenderungan yang muncul dalam proses melakukan pengamatan di institusi sasaran riset (PTKL) serta sejalan dengan kajian yang dilakukan oleh Salmat, (Slamet, 2009) tergambar sebagai berikut, diantaranya:

1. Mengembangkan kualitas dasar peserta didik yang meliputi kualitas daya pikir, daya qolbu, dan daya fisik dapat dirincikan sebagai berikut. Pengembangan kualitas daya pikir meliputi cara berfikir analitis, deduktif, induktif, ilmiah, kritis, kreatif, nalar, lateral, dan berfikir sistem. Pengembangan daya qolbu meliputi, antara lain iman dan taqwa terhadap Tuhan Yang Maha Esa, rasa kasih sayang, kesopansantunan, integritas, kejujuran dan kebersihan, respek terhadap orang lain, beradab, bermartabat, bertanggung jawab, toleransi terhadap perbedaan, kedisiplinan, kerajinan, beretika, berestetika, dan masih banyak dimensi-dimensi qolbu yang lain. Pengembangan daya fisik meliputi kesehatan, ketahanan, kestaminaan, dan bahkan keterampilan.
2. Mengembangkan kualitas instrumental / fungsional / penguasaan ilmu pengetahuan dan teknologi, seni serta olahraga yang meliputi, antara lain: penguasaan monodisiplin, multi-disiplin, antar disiplin, lintas disiplin,

baik disiplin ilmu lunak (sosiologi, sejarah, ekonomi, politik, budaya, dan sebagainya) maupun disiplin ilmu keras (matematika, fisika, kimia, biologi dan astronomi) beserta terapannya, yaitu teknologi konstruksi, manufaktur, transportasi, telekomunikasi, teknologi bio, teknologi energi, dan teknologi bahan). Penguasaan seni meliputi seni tari, seni musik, seni suara, seni kriya, seni rupa beserta kombinasinya.

Pendidikan vokasi, memiliki peran penting dalam pengembangan manusia seutuhnya dan pembangunan masyarakat Indonesia seluruhnya.

3. Memperkuat jati diri (karakter) sebagai bangsa Indonesia yang mencintai tanah air melalui 4 pilar kehidupan bangsa Indonesia, yaitu Pancasila, UUD 1945, NKRI, dan Bhineka Tunggal Ika, tetap setia dan menjaga keutuhan NKRI. Setia terhadap NKRI diindikasikan seperti (1) memahami, menyadari, menjadikan hati nurani, mewajibkan hati nurani, mencintai dan bertindak nyata dalam menjaga dan mempertahankan keutuhan NKRI; (2) mampu menangkalkan benturan antar nilai akibat globalisasi yang melanda dan merongrong keutuhan NKRI; dan (3) melestarikan nilai-nilai luhur bangsa

Indonesia dan sekaligus terbuka terhadap gesekan-gesekan dengan kemajuan negara-negara lain.

4. Menjaga kelangsungan hidup dan perkembangan dunia yang diuraikan sebagai: (1) menjaga kelangsungan hidup dan perkembangan dunia melalui wadah-wadah kolektif yang telah ada (Perserikatan Bangsa-Bangsa dan cabang-cabangnya); (2) menjaga pembangunan dunia yang berkelanjutan dari perspektif lingkungan, ekonomi, dan sosio-kultural; dan (3) secara reaktif, aktif, dan pro aktif menjaga kelangsungan hidup dan perkembangan dunia, baik dari perspektif ekonomi, politik, lingkungan hidup, maupun sosio-kultural.

Sedangkan prinsip-prinsip pembelajaran vokasi berorientasi pelaksanaan praktikum di tempat yang nyata di dunia industri. Efektifitas dan efisiensi pembelajaran vokasi dikemukakan Harris, Stones dan Moore (2006) dalam pelaksanaan TAFE (Technichal And Further Education) di Australia (<http://www.ncver.edu.au>). Oleh karena itu kompetensi sesuai kebutuhan nasional. Sudah selayaknya jika negara berperan untuk melakukan investasi sumber daya manusia yang pada akhirnya menjadi aset ekonomi dan akan meningkatkan produktivitas baik pribadi, keluarga, maupun nasional. Program-program pendidikan vokasi dikembangkan berdasarkan kebutuhan industri (dunia usaha). Lulusannya

memiliki kualitas tinggi yang memperoleh keuntungan langsung adalah industri, karena pada saat rekrutmen awal industri tidak memerlukan biaya awal untuk memberikan dana pendidikan pelatihan (Dardiri, 2011).

Perluasan mandat tersebut berimplikasi pada beberapa aspek, diantaranya: penyesuaian program pendidikan (program studi), sistem kurikulum, pola dan metode pembelajaran, riset yang diselenggarakan, peran dalam masyarakat, sumber daya manusia, sarana dan prasarana. Beberapa aspek dimaksud harus dipersiapkan dengan baik dan menyeluruh oleh penyelenggara pendidikan tinggi vokasi.

Sudah selayaknya jika negara berperan untuk melakukan investasi sumber daya manusia yang pada akhirnya menjadi aset ekonomi dan akan meningkatkan produktivitas baik pribadi, keluarga, maupun nasional.

Kurikulum merupakan softskill yang menjadi pijakan dan arah dalam mengimplementasikan program yang terdiri dari seperangkat rencana dan pengaturan mengenai capaian pembelajaran lulusan, bahan kajian, proses, dan penilaian yang digunakan sebagai pedoman penyelenggaraan program studi pendidikan profesional dalam sejumlah bidang pengetahuan khusus dan berbasis

vokasi (penerapan teknologi tepat guna). Kurikulum pada pendidikan tinggi vokasi memiliki ciri khas terkait dengan implementasi antara teori dan praktik perbandingan 70% praktik dan 30% teori (Kementrian Riset Teknologi dan Pendidikan Tinggi, 2016) .

Praktiknya dalam pembelajaran vokasional abad XXI sudah saatnya dirancang, dikembangkan dan dilaksanakan untuk merespon era disrupsi. Kompetensi dasar, indikator pencapaian kompetensi, tujuan pembelajaran, materi pembelajaran, media pembelajaran, metode pembelajaran, strategi pembelajaran perlu dikembangkan dan disesuaikan dengan kebutuhan era disrupsi. Era disrupsi membutuhkan pembelajaran aktif, inovatif, kreatif, efektif, memecahkan masalah-masalah yang semakin kompleks melalui project-based learning, problem-based learning, inquiry, discovery, dan cooperative-learning. Pembelajaran yang memberi pengalaman nyata terhadap penguasaan kompetensi-kompetensi yang efektif digunakan dimasa depan dan penunjang pengembangan karir profesi saja yang dapat dikatakan sebagai pembelajaran yang memiliki nilai investasi masa depan (Sudira, 2018).

Kompetensi dasar, indikator pencapaian kompetensi, tujuan pembelajaran, materi pembelajaran, media pembelajaran, metode pembelajaran, strategi pembelajaran perlu dikembangkan dan disesuaikan dengan kebutuhan era disrupsi.

SDM Pengelola Destinasi Pariwisata

Kebutuhan sumber daya manusia pariwisata menjadi penting keberadaan setting geography lokasi kampus Politeknik Pariwisata Lombok. Penyiapan sisi ketenagaan menjadi skala prioritas dalam pengembangannya, pemenuhan kebutuhan berdasarkan *demand forecasting* dan *supply forecasting*, menjadi strategi dalam penyiapannya. Pembangunan pariwisata berkelanjutan atau *Sustainable Tourism Development* ditandai dengan empat kondisi yaitu: (1) Anggota masyarakat harus berpartisipasi dalam proses perencanaan dan pembangunan pariwisata, (2) Pendidikan bagi tuan rumah, pelaku industri dan pengunjung/wisatawan, (3) Kualitas habitat kehidupan liar, penggunaan energi dan iklim mikro harus dimengerti dan didukung, (4) Investasi pada bentuk?bentuk transportasi alternative (Anugrah & Sudarmayasa, 2017).

Sudah selayaknya jika negara berperan untuk melakukan investasi sumber daya manusia yang pada akhirnya menjadi aset ekonomi dan akan meningkatkan produktivitas baik pribadi, keluarga, maupun nasional.

Pengembangan pengetahuan tenaga kerja ditekankan pada tiga hal pokok (Warsitaningsih, 2002 dalam Nandi (2016)): 1) Pengembangan pengetahuan tentang tata cara pelayanan yang berkaitan dengan bervariasinya kegiatan pariwisata, misalnya pelayanan di hotel, berbeda dengan pelayanan di tempat rekreasi atau dalam perjalanan wisata. 2) Pengembangan pengetahuan tentang peralatan dan perlengkapan yang diperlukan dalam bidang pelayanan. 3) Pengembangan SDM yang berkaitan dengan pengembangan sikap, perilaku, sopan santun, dan sebagainya (Anugrah & Sudarmayasa, 2017) Perencanaan sumber daya manusia atau perencanaan tenaga kerja didefinisikan sebagai proses menentukan kebutuhan tenaga kerja dan berarti mempertemukan kebutuhan tersebut agar pelaksanaannya berintegrasi dengan rencana organisasi (Setiawan, 2016). Hal itu sejalan dengan kiprah Politeknik Pariwisata Lombok yang fokus pada penyiapan tenaga kerja siap pakai untuk mendukung tumbuhnya sector usaha pada destinasi pariwisata di beberapa daerah.

Strategi pengembangan keprofesian menjadi acuan pengembangan sesuai dengan *forecasting supply* dan *forecasting demand*, di setiap daerah penyangga pariwisata Nasional, seperti wilayah Timur Indonesia. Penambahan sub kompetensi yang diharapkan di era digitalisasi menjadi andalan dalam strategi pengemasan pesan pembelajaran.

Strategi pengembangan keprofesian menjadi acuan pengembangan sesuai dengan forecasting supply dan forecasting demand, di setiap daerah penyangga pariwisata Nasional

Pendidikan Vokasi di Kemdikbud Ristek

Akselerasi peningkatan kualitas pendidikan vokasi perlu dilakukan dengan pertimbangan aspek yang dapat meningkatkan kualitas sekolah vokasi sekaligus dapat meningkatkan daya saing tenaga kerja khususnya pada jenjang operasional pelaksana, namun disayangkan, data BPS menunjukkan masyarakat berpendidikan SMK menyumbang angka pengangguran tertinggi sebesar 11,2 persen per Agustus 2018. (*sumber : BPS 2019*). Data tersebut sejalan dengan penelitian sebelumnya bahwa Perguruan Tinggi Vokasi memiliki fungsi yang sama dengan Perguruan Tinggi Non-Vokasi sebagai penyalur ilmu untuk masyarakat (Herawati & Ulum, 2020).

Perguruan Tinggi vokasi yang unggul mampu berupaya melakukan langkah-langkah kongkrit dalam penguatan konsep link and match yang belum mampu diterapkan sepenuhnya di perguruan tinggi non vokasi, data perguruan tinggi sebagai acuan pembandingan antara jumlah Politeknik dengan Universitas di Indonesia dikutip dari sumber Iktisar data pendidikan 2018 dilingkungan Kemendikbud Ristek yakni : Politeknik 199 terdiri dari 43 Negeri dan 156 Swasta, jumlah mahasiswa 239.282 terdiri dari 156.461 Negeri dan 89. 821 Swasta, Dibandingkan dengan data Universitas 563 terdiri dari 63 Negeri dan 500 Swasta, Jumlah mahasiswa 1,038.811 Terdiri dari 481.611

dan 557.200. data ini menunjukkan bahwa perbandingan perguruan tinggi vokasi dan perguruan tinggi non vokasi sangat jauh berbeda begitu pula jumlah mahasiswa, kalau kita asumsikan 40 persen luaran Universitas masuk ke dunia kerja dengan minim keterampilan maka akan menghasilkan produk high cost.

Perguruan Tinggi Vokasi memiliki fungsi yang sama dengan Perguruan Tinggi Non-Vokasi sebagai penyalur ilmu untuk masyarakat

Hasil riset McKinsley Global Institute (MGI) memaparkan bahwa sampai dengan tahun 2030 Indonesia akan menjadi barometer ekonomi dunia dengan kebutuhan 113 juta tenaga kerja terampil yang tersedia baru 57 Juta (*Antara April 2017*). Diperkuat oleh Menaker M.Hanif Dhakiri selain kekurangan tenaga kerja terampil mayoritas angkatan kerja Indonesia masih didominasi pendidikan Non vokasi. Sumber daya manusia yang terampil merupakan aset utama bagi perusahaan karena aset SDM merupakan penggerak model pembaruan strategik dan inovasi baik sebagai penelitian laboratorium, melakukan pola rekonstruksi maupun pembaruan keterampilan kompetensi terkhusus keterampilan digital sebagai salah satu tuntutan perusahaan di era industri 4.0.

Perguruan Tinggi Kementerian Lain khususnya bidang Kepariwisataan sejak 90an sudah mempersiapkan lembaga pendidikan bidang keahlian tertentu baik untuk memenuhi kebutuhan internal Kementerian Lembaga/Instansi yang bersangkutan maupun industri dengan sumber daya yang sangat memadai guna mencetak sumber daya manusia yang memiliki sikap kerja, keterampilan dan pengetahuan sesuai standar industri baik skala nasional maupun Internasional. Antisipasi dari PTKL sebagai pengelola Perguruan Tinggi cukup menghasilkan buah yang positif dimana luarannya dapat kita lihat sekarang sudah bekerja menduduki level pimpinan menengah keatas diprusahaan didalam maupun luar negeri khususnya bidang Kepariwisataan. Harmonisasi eksistensi peran pengelolaan perguruan tinggi dalam membantu Kemendikbud Ristek sebagai penyelenggara Perguruan Tinggi menjawab tantangan diatas untuk dapat mengisi angkatan kerja terampil yang memiliki kompetensi baik standar nasional maupun standar Internasional yang sudah dipersiapkan oleh masing masing PTKL sesuai program studi keahlian masing masing.



**BAB III. *BENCHMARKING*
PERGURUAN TINGGI
KEDINASAN NON
PARIWISATA**

Politeknik Kesehatan NTB

Dalam pelaksanaan pendidikan, Politeknik Kesehatan (Poltekes) provinsi Nusa Tenggara Barat yang ada di bawah Kementerian Kesehatan mengedepankan Centre of Excellence/ keunggulan dari perguruan tingginya yakni dalam kajian dan penanganan *stunting* sehingga menjadi daya tarik dalam bersaing dengan perguruan tinggi swasta atau perguruan tinggi di bawah Kemendikbudristekdikti. Hal ini dilakukan untuk menunjukkan kebutuhan dan pentingnya pengadaan pendidikan yang ada di bawah Kementerian Kesehatan yang berbeda dengan pelaksanaan pendidikan kesehatan di bawah naungan Kemendikbudristekdikti. Selain itu, Politekes provinsi NTB lebih menekankan keluarannya/ lulusan yang sudah siap bekerja di pusat pelayanan masyarakat. Dimana dalam program pendidikannya, dalam pelaksanaan Komunitas Kegiatan Mahasiswa (KKM), difokuskan dan dilakukan pada pusat pelayanan masyarakat yakni melalui PUSKESMAS yang ada di seluruh provinsi NTB.

Mengacu pada opsi ke-3 dari RPP PTKL untuk bergabung dengan perguruan tinggi di bawah Kemendikbudristekdikti seperti UNRAM, menjadi suatu kendala terkait dengan penerapan kurikulum atau pun pelaksanaan pendidikan yang ada. Hal ini dikarenakan

parameter dan regulasi yang berbeda antara kedua perguruan tinggi terkait dengan pendidikan kesehatan, khususnya untuk analis dan program kebidanan.



Terkait dengan jenjang karir, lulusan Poltekkes masih menjadi prioritas di beberapa dinas kesehatan atau pun institusi kesehatan lainnya. Dalam pemilihan tenaga kerja, industri di bawah pemerintah maupun swasta lebih memilih lulusan dari Poltekkes dibandingkan dari perguruan tinggi swasta.

Hal ini tidak terlepas dari keahlian dan pengalaman kerja dari mahasiswa yang sebelumnya telah ditempatkan di beberapa instansi kesehatan atau pelayanan masyarakat. Dalam pemenuhan SDM sendiri, dirasakan

Poltekes cukup mengakomodir kebutuhan dunia kerja, hal ini ditunjukkan oleh keberadaan dari Poltekes yang berjumlah 38 tersebar di seluruh provinsi di Indonesia dengan 504 program studi yang dibackup penuh oleh Kementerian Kesehatan.

Poltekes di provinsi NTB sendiri, telah memiliki program profesi *Nurse*, yang mencakup program paket Diploma 4 selama 4 tahun dan profesi selama 1 tahun. Khusus untuk profesi memiliki program studi yang terpisah dengan program studi lainnya. Hal ini demi mengoptimalkan pelaksanaan pembelajaran dan manajerial di dalam program pendidikan tersebut.

Terkait dengan tenaga pengajar dan dosen di Poltekes provinsi NTB, dalam pelaksanaannya telah melakukan kesepakatan bersama dengan Kemendikbud ristekdikti yang dituangkan dalam SK alih bina.

Khusus untuk profesi memiliki program studi yang terpisah dengan program studi lainnya. Hal ini demi mengoptimalkan pelaksanaan pembelajaran dan manajerial di dalam program pendidikan tersebut.

Dimana dalam pelaksanaan pendidikan dan akreditasi dan SDM dosen menjadi urusan dan tanggung jawab sepenuhnya dari Kemendikbudristekdikti sedangkan operasional pendidikan ditanggung dan diatur oleh Kementerian Kesehatan. Seluruh asset dari poltekes merupakan PMBP dengan pertimbangan kondisi masyarakat sekitar yang berasal dari kalangan ekonomi ke bawah. Poltekes yang ada di bawah kementerian Kesehatan sendiri memiliki asosiasi yang mengakomodir dan menjadi perwakilan dalam mempertahankan kondisi perguruan tinggi yang merupakan penyelenggara pendidikan di luar Kemendikbudristekdikti.

Politeknik Pembangunan Pertanian Bogor

Pelaksanaan pembelajaran di Politeknik Pembangunan Pertanian Bogor menerapkan program praktik dengan komposisi 70% sedangkan teori sebanyak 30%. Dalam penyusunan mata kuliah pada masing-masing program studi, berpedoman pada SKKNI dan disesuaikan dengan kompetensi yang dibutuhkan dalam pelaksanaan di lapangan yang merupakan kondisi real di bidang pertanian. Seperti halnya PTKL lainnya pelaksanaan dan keberadaan dari PPP Bogor ini didasarkan oleh kebutuhan atas sumber daya manusia yang berkualitas di bidang pertanian sehingga dapat memenuhi target ketahanan pangan nasional melalui program pertanian serta dapat mendukung kualifikasi dan jenjang karir bagi ASN. Demi mengakomodir kedua kebutuhan ini, maka PPP Bogor membuka 2 jalur penerimaan yakni jalur khusus ASN dan jalur umum.

Dengan adanya jalur umum, maka masyarakat dari golongan ekonomi ke bawah yang berasal dari keluarga buruh tani atau pun petani dapat berkesempatan mendapatkan pendidikan yang lebih layak. Terkait dengan keterlibatan Kemendikbudristed dalam pelaksanaan pendidikan di PPP Bogor adalah pengembangan kurikulum

dan jenjang karir dosen. Dimana Kemendikbudristekdikti ikut dalam penyusunan pedoman dan aturan-aturan yang diterapkan dalam system pendidikan di PPP Bandung.



Sebagian besar lulusan dari PPP Bogor telah memiliki pekerjaan, dan khusus ASN memiliki jenjang karir dan kualifikasi yang lebih baik dari sebelumnya. Berdasarkan hasil tracer study, menunjukkan bahwa alumni dapat memperoleh pekerjaan kurang dari 3 tahun setelah mereka lulus dari PPP Bogor. Sementara untuk kualitas dosen, ditinjau dari pelaksanaan Tri Dharma Perguruan Tinggi, penelitian terapan dan PKM yang dilakukan berupa pembinaan desa mitra dan pendampingan program Kementerian Pertanian. Banyak dari publikasi yang telah diterbitkan oleh dosen – dosen pada jurnal nasional

maupun internasional bereputasi. Selain itu, beberapa modul mata kuliah praktik yang digunakan merupakan hasil pengembangan atau penelitian dosen.

*Pelaksanaan pembelajaran di Politeknik
Pembangunan Pertanian Bogor menerapkan
program praktik dengan komposisi 70% sedangkan
teori sebanyak 30%.*

Dalam pelaksanaan kegiatan di lingkungan PPP Bogor, pelaksanaan kegiatannya telah disertai dengan roadmap yang diarahkan pada:

- 1) Peningkatan kualitas lulusan dengan employability dan entrepreneurship sesuai dengan kebutuhan pemerintah dan swasta
- 2) Peningkatan produktivitas penelitian terapan dan publikasi
- 3) Peningkatan Kebermanfaatan Pengabdian Kepada Masyarakat
- 4) Penguatan Sistem Tata Pamong, Tata Kelola dan Kerjasama ke Arah Good University Governance
- 5) Peningkatan, Penguatan Kapasitas, dan Rekognisi Tenaga Pendidik Berbasis Pendidikan Terapan.

- 6) Peningkatan dan Penguatan Kapasitas Tenaga Kependidikan
- 7) Peningkatan Sumber Daya Anggaran Berbasis Tridharma Perguruan Tinggi
- 8) Peningkatan Kapasitas dan Kualitas Sarana dan Prasarana Modern Berbasis Teknologi Informasi

PKN STAN

Seperti halnya PTKL lain, pelaksanaan pendidikan pada PKN STAN berdasarkan dari rasi 70% praktik dan 30% teori yang cakupan luarannya dituangkan dalam RPS sesuai dengan kebutuhan di dunia kerja. Mata kuliah praktikum ditujukan untuk mata kuliah inti, magang, dan sertifikasi bagi lulusan. Beberapa program pendidikan yang dilaksanakan PKM STAN menyesuaikan dengan permintaan atau kebutuhan dari Pemda, yakni melalui program diklat, kelas khusus, latihan atau bimbingan terknis yang mana merupakan BLU dengan penarikan sesuai aturan keuangan negara.

Selain program BLU, terdapat pula program pembibitan, dimana pada pola pembibitan bertujuan untuk mendidik calon yang berasal dari SMA, dimana pemerintah daerah memilih calon dari daerahnya masing-masing yang kemudian direkomendasikan untuk mengikuti seleksi masuk PKM STAN. Dalam hal ini pemerintah daerah berperan dalam mengusulkan formasi atau jumlah SDM yang direkomendasikan atau diminta untuk mengikuti perkuliahan di PKM STAN. Setelah usulan diterima, maka PKM STAN menyiapkan pola pendidikan yang sesuai untuk program tersebut.



Dalam pelaksanaan pendidikan di PKN STAN, perekrutan dilakukan melalui 3 jalur yakni jalur regular (umum) dengan merekrut mahasiswa lulusan SMA yang kemudian ditempatkan di kementerian keuangan atau instansi keuangan di kementerian lain atau pemda setelah menyelesaikan pendidikan di PKN STAN. Program kedua adalah program tugas belajar, dimana ASN yang bekerja di instansi pemerintahan melanjutkan kembali pendidikannya misalnya dari jenjang pendidikan D3 ke D4, yang kemudian kembali ke unit tempat mereka bekerja setelah menyelesaikan pendidikan di PKN STAN. Kedua program

tersebut menggunakan dana APBN. Sedangkan program terakhir adalah program ketiga merupakan program yang bersumber dari BLU dengan tarif sesuai ketentuan kementerian keuangan. Kegiatan dalam program ke-3 ini berupa kelas khusus PEMDA, diklat, pelatihan atau pun bimbingan teknis dengan materi menyesuaikan pada kebutuhan yang diharapkan oleh pemda atau unit pemerintahan tersebut.

Kontribusi alumni di unit penempatan dinilai memuaskan alumni ditempatkan di instansi Pemerintah baik di pusat maupun daerah. Terkait dengan lulusan, Institusi utama penerima mahasiswa PKN STAN adalah Kementerian Keuangan lalu sejak tahun 2016, dibuka penempatan ke K/L dan Pemda. Terkait dengan pelaksanaan Tri Dharma Perguruan Tinggi, pelaksanaan pendidikan di PKN STAN dilakukan dalam bentuk pendidikan reguler, bahan ajar oleh disusuan dan dikembangkan dosen PKN STAN. Output dari pelaksanaan penelitian umumnya dalam bentuk jurnal Substansi dan InfoArtha serta konferensi internasional ICOPSA Tahun 2019, sedangkan pengabdian masyarakat dalam bentuk Kuliah Kerja Mahasiswa ke Desa di Banten dan Bogor, serta UMKM seluruh Indonesia.

Berbeda halnya dengan PPP Bogor maupun PTKL lainnya. Roadmap pengembangan dan tata kelola di PKN STAN difokuskan dalam 3 aspek utama yakni Pengembangan infrastruktur, kurikulum, dan SDM. Hal ini bertujuan untuk menciptakan kualitas SDM yang sesuai dengan standar/ kualifikasi yang dibutuhkan di pemerintahan. Dalam tata kelola perguruan tinggi, PKN STAN bekerja sama dengan PAN RB dalam penyediaan kebutuhan SDM di bidang keuangan yang siap bekerja di unit pemerintahan yang ada.

Telaah Hasil Benchmarking

Perguruan Tinggi Kedinasan (PTK) yang selanjutnya disebut PTKL (Perguruan Tinggi Kementerian Lain) baik Kementerian Lembaga maupun Lembaga Pemerintah non Kementerian pada awalnya ditujukan untuk memenuhi kebutuhan internal Kementerian Lembaga/Instansi yang bersangkutan (Selawati,2020), menelaah regulasi diatas dikaitkan dengan penelitian sebelumnya membahas tentang tata kelola PTKL banyak membahas tentang peran dan fungsi PTKL yang sudah bergeser namun di satu sisi tidak mempertimbangkan sisi lain dari pergeseran arah fungsi PTKL di Indonesia mengikuti irama kemajuan dan kebutuhan pasar pengguna yang berlangsung sebelum regulasi *UU No 20 tahun 2003* tentang Sistem Pendidikan Nasional, dimana hampir semua PTKL membuka program studi untuk kebutuhan masyarakat industri selain yang dibutuhkan internal kementerian, pihak industri menuntut dibukanya program studi sesuai kebutuhan industri di lingkungan kementeriannya dimana hubungan koordinasinya sangat dekat dibanding penyelenggara pendidikan di Indonesia, hal ini untuk menjawab tantangan daya saing kompetensi sumber daya manusia yang dimiliki dalam mengisi angkatan kerja yang sangat mendesak didukung ijin pembukaan oleh penyelenggara

Pendidikan Nasional dan di akreditasi oleh Badan Akreditasi Nasional Perguruan Tinggi.

Berdasarkan permasalahan relevansi regulasi diatas PTKL dibawah Kementerian Pariwisata dan Ekonomi Kreatif, sudah banyak melahirkan alumni berprestasi baik bekerja di Industri pariwisata dalam maupun luar negreri, banyak pula alumninya yang bekerja sebagai birokrat di Kemenpaekraf dan tersebar di perguruan Tinggi pariwisata di Jawa dan Bali sejak kehadiran Sekolah Tinggi Pariwisata Bandung berdasarkan keputusan Presiden No 101 tahun 1993 membuka program Diploma IV Perhotelan, Perjalanan Wisata dan Destinasi Pariwisata, kontribusi lain terhadap pertumbuhan ekonomi Indonesia melalui devisa negara, semua ini didukung dengan sikap, keterampilan dan pengetahuan sumber daya manusia yang memiliki kompetensi baik berstandar nasional maupun standar Internasional.

Hampir semua PTKL membuka program studi untuk kebutuhan masyarakat industri selain yang dibutuhkan internal kementerian, pihak industri menuntut dibukanya program studi sesuai kebutuhan industri di lingkungan kementeriannya dimana hubungan koordinasinya sangat dekat dibanding penyelenggara pendidikan di Indonesia

Meskipun dalam regulasi UU No 10 Tahun 2009 Tentang Kepariwisataan telah mengatur tentang pelatihan Kompetensi kerja Kepariwisataan pada pasal 52 dan 53 hal ini belum cukup karena diperkuat dengan Perpres No 8 Tahun 2012 tentang Kerangka Kualifikasi ketrja yang menuntuk bahwa semua tenaga kerja trampil termasuk tenaga kerja pariwisata harus memiliki kemampuan, kompetensi sampai dengan level 9 atau setara dengan Doktoral jalur akademik dan doktor tarapan di jalur vokasi, hal ini memperkuat Kementerian Pariwisata dimasa itu untuk membuka program jalur Perguruan Tinggi vokasi.

PTKL dibawah Kementerian Pariwisata dan Ekonomi Kreatif, sudah banyak melahirkan alumni berprestasi baik bekerja di Industri pariwisata dalam maupun luar negreri, banyak pula alumninya yang bekerja sebagai birokrat di Kemenpaekraf dan tersebar di perguruan Tinggi pariwisata di Jawa dan Bali

Peraturan Pemerintah No 14 tahun 2010 tentang pendidikan kedinasan sudah tidak relevan pelaksanaannya dimasa sekarang karena tidak dapat diterapkan kepada semua kementerian Negara yang memiliki kekuatan fungsi organisasi birokrasi berbeda, yang juga mampu melaksanakan pelayananan publik pada pendidikan bidang

keahlian tertentu. Fungsi birokrasi di bidang pendidikan hendaknya tidak didekotomikan pengelolaannya karena ini menyangkut kebutuhan dasar masyarakat untuk mendapatkan hasil pelayanan publik yang efektif dan efisien, sejalan pendapat bahwa tantangan besar yang dihadapi birokrasi adalah bagaimana mereka mampu melaksanakan kegiatan secara efisien dan efektif (Cordella & Tempini, 2015)

Dalam Peraturan Pemerintah No 50 Tahun 2011 Tentang Rencana Induk Pembangunan Kepariwisata mengamanatkan pada Pasal 60 bahwa Pembangunan SDM Pariwisata , meliputi: *a. SDM Pariwisata di tingkat Pemerintah; dan b. SDM Pariwisata di dunia usaha dan masyarakat*, hal ini juga diperkuat pada RENSTRA Kemendikbud tahun 2020 -2024 bahwa Pendidikan dan pelatihan vokasi yang dilakukan akan mampu menghasilkan SDM yang siap bekerja sesuai bidang keahliannya.

Dalam UU No.12 Tahun 2012 tentang Pendidikan Tinggi Pasal 95: Mengamanatkan penyusunan Peraturan Pemerintah (PP) tentang Penyelenggaraan Perguruan Tinggi oleh Kementerian Lain (PTKL) sejak saat itulah istilah Perguruan Tinggi Kedinasan (PTK) bergeser menjadi PTKL.

Ada beberapa aspek pertimbangan tidak mudah Rancangan PP PTKL menjadi Peraturan Pemerintah tentang Perguruan Tinggi Kementerian Lain ini diundangkan yakni : a. Pengelolaan akademik, b, pengelolaan SDM, c. Pengelolaan sarana dan prasarana, dan d. pengelolaan anggaran, karena selama ini pengelolaan perguruan tinggi negeri jalur vokasi yang sudah ada masih belum mampu menjawab tantangan daya saing tenaga kerja regional Asean khususnya bidang pariwisata, hal ini diperkuat dengan pengurus Asosiasi profesi General manager Sulawesi Selatan Bapak Joko Budi bahwa Hotel Aston Makassar menerima alumni dari perguruan tinggi negeri yang berbeda namun kenyataan dilapangan masih dapat diandalkan kompetensinya adalah alumni dari Perguruan Tinggi dibawah Kementerian Pariwisata dan Ekonomi kreatif, selanjutnya PP No 52 Tahun 2012 Tentang Sertifikasi Usaha dan Sertifikasi Kompetensi Pasal 15, Harmonisasi dan pengakuan Sertifikasi Kompetensi di Bidang Pariwisata sebagaimana dimaksud dalam Pasal 7 huruf d yang dilakukan antar kelembagaan dan/atau antar negara baik bersifat bilateral maupun multilateral harus ditujukan untuk membangun pengakuan terhadap Kompetensi pemegang Sertifikat Kompetensi di Bidang Pariwisata. Sejalan pengakuan industri pariwisata bahwa luaran Perguruan

Tinggi Negeri Pariwisata PTNP sudah mampu menjawab standar kompetensi kerja nasional SKKNI bahkan sudah dapat pengakuan dari regional ASEAN, dibuktikan dengan dilakukannya sertifikasi skema akupasi ASEAN oleh LSP Pariwisata pihak ketiga.

Fungsi birokrasi di bidang pendidikan hendaknya tidak didekotomikan pengelolaannya karena ini menyangkut kebutuhan dasar masyarakat untuk mendapatkan hasil hasil pelayanan publik yang efektif dan efisien

Berdasarkan gambaran regulasi PP No 4 Tahun 2014 Tentang Penyelenggaraan Pendidikan Tinggi dan Pengelolaan Perguruan Tinggi dalam ketentuan umum menyebutkan Penyelenggaraan Pendidikan Tinggi adalah pengaturan, perencanaan, pengawasan, pemantauan, dan evaluasi serta pembinaan dan koordinasi pelaksanaan jalur, jenjang, dan jenis Pendidikan Tinggi oleh Menteri untuk mencapai tujuan Pendidikan Tinggi. Fungsi diatas sudah dilakukan oleh Kemendikbud Ristek sebagai salah satu fungsinya yakni memimpin dan mengoordinasikan dua hal yakni Pertama adalah penyelenggaraan urusan pemerintahan di bidang pendidikan dan kebudayaan,

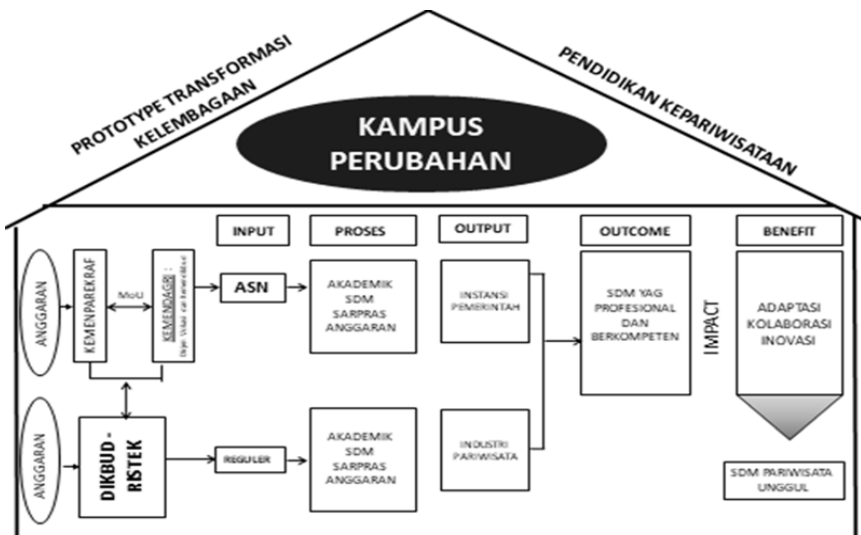
kemudian kedua penyelenggaraan urusan pemerintahan di bidang ilmu pengetahuan dan teknologi (iptek) hal ini tertuang dalam pasal 1 Perpres Nomor 31 Tahun 2021 tentang Penataan Tugas dan Fungsi Kementerian Pendidikan, Kebudayaan, Riset, dan Teknologi.

Dalam ketentuan umum dijelaskan pula bahwa pengelolaan pendidikan dapat pula dilakukan oleh pemerintah dan Lembaga lain dalam rangka mewujudkan tujuan pendidikan dan untuk mencerdaskan kehidupan bangsa yang perlu dikerjakan bersama dengan model kolaborasi terstruktur. PP No 4 tahun 2014 Pasal 1 Pengelolaan Perguruan Tinggi adalah kegiatan pelaksanaan jalur, jenjang, dan jenis Pendidikan Tinggi melalui pendirian Perguruan Tinggi oleh Pemerintah dan/atau Badan Penyelenggara untuk mencapai tujuan Pendidikan Tinggi. Kementerian Lain sebagai fungsi pengorganisasian dapat pula mengelola Perguruan Tinggi untuk kebutuhan pemerintah, pemerintah daerah dan Industri Pariwisata dalam bidang kekahlian tertentu agar mampu meningkatkan kompetensi sumber daya manusia pariwisata.

**BAB III. BENCHMARKING PERGURUAN TINGGI KEDINASAN NON
PARIWISATA**

Sejalan pengakuan industri pariwisata bahwa luaran Perguruan Tinggi Negeri Pariwisata PTNP sudah mampu menjawab standar kompetensi kerja nasional SKKNI bahkan sudah dapat pengakuan dari regional ASEAN

Sehingga secara khusus hasil penelitian dapat tergambar dalam bentuk prototype yang memberikan ruang bertransformasi dalam pengelolaan pendidikan antara Kemendikbudristek dan Kemenrakraf atau PTKL sesuai dengan tugas pokok dan fungsi dalam mencerdaskan anak bangsa.



Hasil analisis berdasarkan survey monkey, terdapat beberapa alasan calon mahasiswa memilih Perguruan Tinggi Vokasi dibanding dengan Pendidikan Akademik sebagai berikut: 1) pendidikan Vokasi linier dengan Sekolah SMK; 2) pendidikan Vokasi lebih menjanjikan pekerjaan yang cepat dibanding jalur Akademik; 3) perubahan orientasi era industri dari 4.0 ke 5.0 sebagai strategi implementasi era industry; dan 4) Perubahan paradigma Pendidikan jalur akademik ke Pendidikan jalur Vokasi

**BAB IV. *FOCUS GROUP*
DISCUSSION ANTAR
POLITEKNIK
PARIWISATA**



Aktifitas FGD

Implementasi desain riset yang dilakukan peneliti Bersama dengan tim, dengan melakukan penggalan data melalui FGD dan wawancara langsung secara mendalam dari industri, alumni, maupun dari pihak kampus yang menyelenggarakan program studi Manajemen Destinasi Pariwisata. Berdasarkan lokasi penelitian tersebut, dipetakan data sebagai berikut:

FGD di Politeknik Pariwisata Makassar

Hasil dari FGD di Makassar dapat diperoleh masukan terkait dengan model kurikulum yang digunakan di Politeknik Pariwisata Makassar dan masukan dari alumni terkait beberapa mata kuliah penunjang untuk mutu lulusan. Secara umum yang didapatkan dari Program Studi Destinasi Pariwisata Politeknik Pariwisata Makassar, antara lain a) perlu melakukan pengemasan mata kuliah yang disesuaikan dengan kebutuhan industry; b) Prodi hendaknya menyusun mata kuliah hasil perpaduan dari unsur pengembangan Kawasan. Sedangkan dari alumni mendapat masukan terkait, banyaknya alumni yang tidak siap kerja akibat dari pengalaman di kampus tidak dapat menerjemahkan dari kondisi pasar kerja. Sehingga prodi perlu melakukan revitalisasi dari sisi mata kuliah, terutama

pada konten yang relevan dengan kondisi pasar kerja di destinasi.

FGD di Politeknik Pariwisata Lombok

FGD di Politeknik Pariwisata Lombok diselenggarakan untuk mencari formulasi terbaik dengan menghadirkan industry, pembuat kebijakan di tingkat Provinsi/ Kabupaten/ Kota, dan akademisi pariwisata. Banyak hal yang didapatkan terkait masukan unsur pengembang ilmu kepariwisataan dari Prof. Azril, terkait dengan penentuan standarisasi profesi dan okupasinya. Kolaborasi dan informasi dari industry menjadi masukan yang berharga dalam mengkonstruksi Standar Kompetensi yang ada di Program Studi Destinasi Pariwisata.

Banyaknya alumni yang tidak siap kerja akibat dari pengalaman di kampus tidak dapat menerjemahkan dari kondisi pasar kerja. Sehingga prodi perlu melakukan revitalisasi dari sisi mata kuliah.

Benchmarking di STP NHI Bandung, Politeknik Pariwisata Bali, ITDC

Konsep dan tujuan benchmarking dilakukan untuk pengukuran dari kualitas kebijakan organisasi, produk, program, strategi, dan lainnya, untuk memberikan wawasan yang diperlukan untuk membantu manajemen dalam memahami proses dan produknya baik dengan cara membandingkannya dengan industri serupa ataupun yang berbeda. Sasaran dalam kegiatan diawali dari industry yang dibidani para alumni STPNHI Bandung, dengan membuat Lembaga konsultan. Tenaga kerja yang direkrut adalah dari para alumni dengan multi disiplin. Informasi yang didapatkan terkait studi ini adalah, kampus sudah melakukan pengintegrasian antara kondisi pasar kerja dengan kompetensiyang diperlukan industri.

Hasil FGD

Sebagai daerah tujuan wisata Pulau Lombok memiliki banyak daya tarik wisata yang menarik untuk dikunjungi baik itu daya tarik wisata budaya, alam dan buatan. Daya tarik wisata tersebut antara lain: pantai, air terjun, kolam renang, Goa Bangkang, gunung rinjani, bukit, taman dan daya tarik wisata lainnya. Seiring dengan perkembangan pariwisata di Lombokm kerajinan tenun yang merupakan khas adat dan budaya Lombok hingga kini masih di kembangkan dandi publikasikan secara umum sebagai daya tarik wisata. Desa Puyung merupakan pusat wisata kedua di Lombok setelah desa Sade. Desa ini terkenal dengan hasil tenun yang memiliki corak yang beragam dengan warna yang cerah. Selain itu, di desa ini jumlah penduduk wanita lebih banyak dari laki-laki. Oleh karena itu, kerajinan tenun lebih banyak dilakukan oleh wanita. Dengan adanya berbagai pariwisata, Pulau Lombok mendapatkan perhatian khusus dari wisatawan. Oleh karena itu, untuk mengembangkan sektor pariwisata Pulau Lombok, pemerintah sudah mengembangkan berbagai hal.

prodi perlu melakukan revitalisasi dari sisi mata kuliah, terutama pada konten yang relevan dengan kondisi pasar kerja di destinasi.

Konten kepariwisataan tersebut menjadi peluang Politeknik Pariwisata Lombok untuk membuka Program Studi Destinasi Pariwisata, berdasarkan masukan dan sasaran kerja yang diperoleh dari FGD yang dilakukan oleh tim peneliti dapat ditemukan, antara lain:

1. Sumber daya manusia sektor pengembang destinasi pariwisata di Nusa Tenggara Barat masih banyak dibutuhkan.
2. Pengemasan konten perkuliahan dalam bentuk standar kompetensi lulusan sesuai dengan kebutuhan pasar kerja di Provinsi NTB dan sekitarnya, terutama pada unsur penambahan kompetensinya, antara lain: pengetahuan dasar computer, rekayasa perangkat lunak (software), pengetahuan Sistem Informasi Geografi (SIG), Bidding,
3. Memahami multi disiplin berbagai keilmuan yang menunjang pekerjaan sebagai konsultan kepariwisataan, keilmuan bidang manajemen tata kelola kepariwisataan.

Seiring dengan perkembangan pariwisata di Lombokm kerajinan tenun yang merupakan khas adat dan budaya Lombok hingga kini masih di kembangkan dandi publikasikan secara umum sebagai daya tarik wisata

Persaingan Perguruan Tinggi Pariwisata di Indonesia dewasa ini cukup ketat dimana Perguruan Tinggi Pariwisata Swasta masih mengungguli Perguruan Tinggi Negeri. Hal ini diungkapkan oleh Sekjen DPP PHRI pada saat menjadi narasumber di depan Pejabat Kementerian Parekaraf dan peserta dari 6 Perguruan Tinggi Pariwisata yang juga dihadiri Kapusbang Pengembangan Sumber Daya Manusia Kementerian Pariwisata dan Ekonomi Kreatif. Kualitas pelayanan Perguruan Tinggi Pariwisata dengan biaya yang mahal tidak mengurungkan niat calon peserta didik untuk masuk ke Perguruan Tinggi tersebut khususnya Perguruan Tinggi Vokasi Bidang Pariwisata.

Adapun kekuatan Perguruan Tinggi Negeri Pariwisata dibawah Kementerian Pariwisata: a). dikelola langsung oleh pemerintah dibawah Kementerian Pariwisata dan Ekonomi Kreatif; b) biaya kuliah lebih terjangkau; c) fasilitas laboratorium yang lengkap; d) kerjasama Industri/Lembaga Dalam dan luar Negeri yang kuat; e) kurikulum Perguruan Tinggi berstandar Internasional

berdasarkan standar SKKNI dan Asean Toolbox; f) memiliki Grooming yang Standar; dan 7) sumber daya manusia yang memiliki jenjang Pendidikan S2 dan S3 serta memiliki pengalaman industri yang memadai.



**BAB V. PERANAN SDM
VOKASI DALAM TATA
KELOLA PARIWISATA**

Konstruksi Faktor Eksternal Sumber Daya Manusia

Persaingan Perguruan Tinggi Pariwisata di Indonesia dewasa ini cukup ketat dimana Perguruan Tinggi Pariwisata Swasta masih mengungguli Perguruan Tinggi Negeri. Hal ini diungkapkan oleh Sekjen DPP PHRI pada saat menjadi Narasumber di depan Pejabat Kementerian Parekaraf dan peserta dari 6 Perguruan Tinggi Pariwisata yang juga dihadiri Kapusbang Pengembangan Sumber Daya Manusia Kementerian Pariwisata dan Ekonomi Kreatif. Kualitas pelayanan Perguruan Tinggi Pariwisata dengan biaya yang mahal tidak mengurungkan niat calon peserta didik untuk masuk ke Perguruan Tinggi tersebut khususnya Perguruan Tinggi Vokasi Bidang Pariwisata.

Hasil analisis berdasarkan survey monkey, terdapat beberapa alasan calon mahasiswa memilih Perguruan Tinggi Vokasi dibanding dengan Pendidikan Akademik sebagai berikut: 1) pendidikan Vokasi linier dengan Sekolah SMK; 2) pendidikan Vokasi lebih menjanjikan pekerjaan yang cepat dibanding jalur Akademik; 3) perubahan orientasi era industri dari 4.0 ke 5.0 sebagai strategi implementasi era industry; dan 4) Perubahan paradigma Pendidikan jalur akademik ke Pendidikan jalur Vokasi (*data survey terlampir*).

Dari data alumni yang yang didapatkan dari 6 PTNP di bawah Kementerian Pariwisata, sebagai berikut :

NO	NAMA PTNP	TAHUN BERDIRI	PRO DI	M A H A S I S W A	DOSEN & TENAGA KEPENDIDIKAN	ALUMNI
1	STP Bandung	11 Maret 1962 (58)	13+1 PPS	2. 3 5 0	219	???
2	Poltekpar Bali	27 Maret 1978 (38)	11 + 1 PPS	2. 5 4 6	236	20.357
3	Poltekpar Makassar	28 September 1991 (29)	8	2. 4 5 2	93	5.435
4	Poltekpar Medan	28 September 1991 (29)	8 + 1 PPS	1. 4 5 5	139	5.741
5	Poltekpar Lombok	27 April 2016 (4)	4	1. 1 1 9	103	314
6	Poltekpar Palembang	27 April 2016 (4)	4	1 0 0 3	125	275

Sumber : Hasil olahan peneliti 2020

Adapun kekuatan Perguruan Tinggi Negeri Pariwisata dibawah Kementerian Pariwisata: a). dikelola langsung oleh pemerintah dibawah Kementrian Pariwisata dan Ekonomi Kreatif; b) biaya kuliah lebih terjangkau; c) fasilitas laboratorium yang lengkap; d) kerjasama Industri/Lembaga Dalam dan luar Negeri yang kuat; e) kurikulum Perguruan Tinggi berstandar Internasional berdasarkan standar SKKNI dan Asean Toolbox; 6) memiliki Grooming yang Standar; dan 7) sumber daya manusia yang memiliki jenjang Pendidikan S2 dan S3 serta memliki pengalaman industri yang memadai.

Alasan mengapa memilih Poltekpar Lombok untuk melanjutkan Pendidikan bidang kepariwisataan, antara lain: a) Poltekpar Lombok menjadi Icon Perguruan Tinggi Negeri Pariwisata di Provinsi NTB; b) sistem Pendidikan di Poltekpar Lombok *Bench Mark* dari 2 PTNP yakni Poltekpar Makassar dan Poltekpar Bali; c) model promosi Poltekpar Lombok baik melalui pembentukan jejaring MOU dengan stackholder Pariwisata secara online maupun offline; d) Poltekpar Lombok sudah memiliki Dosen kualifikasi S2/ S3 vokasi dan non vokasi; e) kerjasama industri/ kelembagaan bidang kepariwisataan didalam maupun luar negeri yang berkelanjutan; f) terpetakan mutu melalui SPM/ SPI yang menjadi alat Kontrol manajemen; g)

program belajar 70 persen Praktik dan 30 persen Teori; h) beasiswa yang diterima oleh mahasiswa sangat membantu untuk biaya Pendidikan; i) alumninya mendapat apresiasi yang sangat baik dari Pengguna (User), berdasarkan link in di ais.ppl.ac.id.

Sumber daya manusia bidang pariwisata berperan penting dalam meningkatkan daya saing destinasi pariwisata di Indonesia khususnya di Lombok Nusa Tenggara Barat. Pembinaan SDM pariwisata merupakan kunci untuk mempertahankan eksistensi maupun meningkatkan kinerja dilaksanakan melalui serangkaian Program Pendidikan dan Pelatihan. Pelaksanaan program yang berkesinambungan dari program pendidikan dan pelatihan diharapkan dapat meningkatkan upaya-upaya membentuk Human Capital yang tangguh, unggul dan bermartabat.

Di tengah tuntutan persaingan yang semakin tinggi terhadap perlunya peningkatan kinerja sektor pariwisata agar dapat memenuhi pencapaian target-target ekonometrik, terasa bahwa pembenahan sumber daya manusia bidang pariwisata belum kuat disuarakan di Indonesia khususnya Lombok Nusa Tenggara Barat (NTB). Terdapat kesan yang cukup menonjol bahwa sumber daya manusia di Provinsi NTB masih kurang baik dari aspek kuantitatif maupun kualitatif, Pemerintah terkesan terbatas

hanya menyuarakan seberapa besar devisa, kesempatan kerja, kunjungan wisatawan, dan sebagainya, sementara aspek sumber daya manusia bidang pariwisata yang antara lain dilihat dari perubahan positif mutu sumberdaya manusia bidang pariwisata cenderung masih kurang. Menurut Kepala Dinas Pariwisata Provinsi NTB Drs. H. Lalu Faozal (saat presentasi di FGD 6 Oktober 2020), .. bahwa Sumber daya manusia pariwisata di Nusa Tenggara Barat khususnya di Lombok masih sangat dibutuhkan khususnya pada sektor pengelolaan Daya Tarik Wisata dan pengelolaan Even baik dari segi kuantitas maupun kualitas kompetensinya”.

Sejalan dengan penjelasan diatas bahwa kebutuhan sumber daya manusia di Nusa Tenggara Barat masih dibutuhkan pada saat ini dan kedepan khususnya pengelola destinasi pariwisata dan daya Tarik wisata (*attraction and destination*) serta pengelola kegiatan even. Pelayanan sumber daya manusia pada Kawasan Badan Otorita Pariwisata (BOP) Internasional Tourism Development Center (ITDC) destinasi pariwisata, daya Tarik wisata dan desa wisata. Kesemua pengguna tenaga kerja dari Perguruan Tinggi Pariwisata berharap banyak keterampilan dan pengetahuan serta sikap yang ditampilkan oleh para alumninya harus mampu menjawab kebutuhan pengguna, selain tiga unsur kompetensi

tersebut juga ada lima dimensi kompetensi yang harus dipahami oleh tenaga kerja disektor pariwisata yakni kemampuan : melaksanakan tugas individu, melakukan tugas yang berbeda, merespon masalah, menyesuaikan lingkungan kerja dan mengadaptasi lingkungan dan peralatan kerja yang baru.

Ibu Rini Alumni dan Pengurus (IOM) Ikatan Orang Tua Mahasiswa STP NHI Bandung, dalam komentarnya mengatakan:

“Itu anak-anak ini kemampuannya sangat luar biasa pak kalau dibandingkan dengan kemampuan kami tetapi masalahnya disalah satu malahan aspek-aspek tertentu tidak menjadi suatu point gitu loh pak heri Seperti apa itu supaya mereka harus sadar juga nih apa masalah disiplin ketangguhan dalam bekerja Kalau itu sudah tidak ada masalah itu kurang kalau saya bilang bukan tidak ada tetapi kurang kalau kayak kami dulu kan dihajar habis-habisan” (Hasil Wawancara Senin, 13 Oktober 2020)

Peran kemitraan Industri Pariwisata di NTB

Peran pihak industri pariwisata dalam pengelolaan Usaha pariwisata sangat mendukung pengembangan pariwisata di Nusa Tenggara Barat. Peran yang sangat dominan lebih banyak dilakukan pelaku usaha pariwisata, di antaranya Asosiasi Industri Pariwisata (ASITA), Perhimpunan Hotel dan Restoran (PHRI) dan organisasi profesi industri pariwisata Hseperti Himpunan Pramumu Wisata Indonesia (HPI), asosiasi Chef Indonesia (ICA), Asosiasi Jeneral Manajer Hotel Indonesia (IHGMA) dan lain lain yang telah membuka pasar tenaga kerja melalui jaringan pariwisata Nasional maupun internasional. Selain itu, Pemerintah Provinsi Nusa Tenggara Barat juga telah melakukan kemitraan dengan Pemerintah Provinsi Bali dan Jawa Barat dibidang Ekonomi kreatif untuk mempromosikan daya tarik wisata di NTB.

Industri pariwisata dengan entitasnya merupakan demand atau End User terhadap tenaga kerja bidang pariwisata harus mampu berperan untuk mengembangkan sumber daya manusia dalam pembinaan sebelum sumber daya manusia tersebut direkrut oleh industri pariwisata

Hal tersebut, tentunya merupakan faktor pendukung dalam pemenuhan kebutuhan sumber daya manusia Provinsi Nusa Tenggara Barat. Hal tersebut, sebagaimana telah dilakukan kerjasama kemitraan bersama Poltekpar Lombok, dalam memenuhi kebutuhan akan sumber daya manusia di masing-masing usaha pariwisata yang dituangkan dalam bentuk MOU kerjasama antara Asosiasi Industri pariwisata dengan Poltekpar Lombok menghasilkan kemitraan kerjasama bersifat berkelanjutan dalam melakukan pemagangan mahasiswa dan perekrutan tenaga kerja dari Institusi Pendidikan Pariwisata khususnya Politehnik Pariwisata Lombok, dimana masing-masing usaha pariwisata sudah memiliki standar kompetensi tenaga kerja yang dibutuhkan termasuk di Badan Otorita Pariwisata (BOP), Internasional Tourism Development Center (ITDC), Desa Wisata dan destinasi pariwisata lainnya.

Sumber daya manusia bidang pariwisata berperan penting dalam meningkatkan daya saing destinasi pariwisata di Indonesia khususnya di Lombok Nusa Tenggara Barat

Industri pariwisata dengan entitasnya merupakan demand atau *End User* terhadap tenaga kerja bidang pariwisata harus mampu berperan untuk mengembangkan sumber daya manusia dalam pembinaan sebelum sumber daya manusia tersebut direkrut oleh industri pariwisata, BOP, ITDC, Desa Wisata dan Destinasi pariwisata lainnya. Sebagai mana penjelasan Ibu Made Purnama Damayanthi sebagai Commercial and Communication Head Terkait dengan perekrutan di ITDC Nusa Dua, secara aturan dalam hal perekrutan, wajib merekrut pegawai yang merupakan orang lokal sebanyak 30%. Saat ini pegawai di ITDC sangat kompleks dan berasal dari berbagai latar belakang pendidikan, dan dari struktur organisasi dapat dilihat latar belakang pendidikan pegawai.

MOU kerjasama antara Asosiasi Industri pariwisata dengan Poltekpar Lombok menghasilkan kemitraan kerjasama bersifat berkelanjutan dalam melakukan pemagangan mahasiswa dan perekrutan tenaga kerja

Sejalan dengan penjelasan di atas bahwa perekrutan sumber daya manusia di ITDC melalui mekanisme persyaratan kualifikasi Pendidikan sesuai kompetensi yang dibutuhkan dalam struktur organisasi ITDC. Semua kelompok user yang membutuhkan sumber daya manusia

yang memiliki kompetensi dibidangnya. Kelompok Asosiasi usaha pariwisata dan Asosiasi profesi pariwisata sudah seharusnya melakukan kerjasama kemitraan dengan institusi Pendidikan Pariwisata seperti Politehnik Pariwisata Lombok yang telah terakreditasi dari BAN-PT dan berskala internasional, dimana pengembangan sumber daya manusia merupakan tanggung jawab bersama bukan hanya oleh Perguruan Tinggi.

Konstruksi Faktor Internal Tingkat Kebutuhan SDM

Alumni perguruan tinggi pariwisata atau UPT perguruan tinggi pariwisata negeri (PTNP) menjelaskan dalam wawancara teknik terkait pembelajaran yang sudah didapat dari perkuliahan pariwisata bahwa di PTNP ini harus ada diajarkan digital marketing. Mengikuti tuntutan calon mahasiswa maka aspek dosen yang ada pada internal dosen program studi sarjana terapan pariwisata dapat standarisasi kemampuan yang dimiliki menurut standard adaptasi Kemendikbud terkait dengan kemampuan beradaptasi dosen diperlukan dalam melaksanakan pembelajaran daring :

1. Kemampuan beradaptasi dengan teknologi pembelajaran daring maupun menggunakan aplikasi Online Learning Management System.
2. Kesulitan menggali hasrat mahasiswa dan memotivasi mahasiswa saat menggunakan pembelajaran daring.
3. Keterbatasan kuota internet dan sarana teknologi yang tepat untuk melaksanakan pembelajaran daring.
4. Kepiawaian dalam membuat media pembelajaran daring yang menarik dan inovatif pada satu atau

berbagai platform interaksi.

5. Keterbatasan pengetahuan tentang model penilaian keberhasilan mahasiswa dalam pembelajaran daring.
6. Kesulitan dalam memastikan tidak adanya proses contek-menyontek dalam ujian yang diberikan secara daring.
7. Kesulitan dalam memfasilitasi praktikum secara daring dan keterbatasan adanya laboratorium virtual.
8. Tidak tersedianya infrastruktur pembelajaran daring institusi yang mudah diakses dosen maupun mahasiswa.
9. Kesulitan menyediakan panduan belajar daring pada mata kuliah yang diampunya.
10. Kesulitan dalam menginternalisasi sikap, membangun etika dan karakter mahasiswa melalui proses pembelajaran daring.



**BAB VI. TELAAH
ANALISIS REGULASI
PTKL BIDANG
PARIWISATA**

Regulasi Kelembagaan Kemnedikbud Ristek

Perguruan Tinggi Kedinasan (PTK) yang selanjutnya disebut PTKL (Perguruan Tinggi Kementerian Lain) baik Kementerian Lembaga maupun Lembaga Pemerintah non Kementerian pada awalnya ditujukan untuk memenuhi kebutuhan internal Kementerian Lembaga/Instansi yang bersangkutan (Selawati, 2020). Menelaah regulasi di atas dan dikaitkan dengan penelitian sebelumnya yang membahas tentang tata kelola PTKL, fungsi PTKL sudah bergeser, namun di satu sisi, tidak mempertimbangkan sisi lain dari pergeseran arah fungsi PTKL di Indonesia mengikuti irama kemajuan dan kebutuhan pasar pengguna yang berlangsung sebelum regulasi *UU No 20 tahun 2003* tentang Sistem Pendidikan Nasional. Hampir semua PTKL membuka program studi untuk kebutuhan masyarakat industri selain yang dibutuhkan internal kementerian. Pihak industri menuntut dibukanya program studi sesuai kebutuhan industri di lingkungan kementeriannya dimana hubungan koordinasinya sangat dekat dibanding penyelenggara pendidikan di Indonesia. Hal ini untuk menjawab tantangan daya saing kompetensi sumber daya manusia yang dimiliki dalam mengisi angkatan kerja yang sangat mendesak didukung ijin pembukaan oleh

penyelenggara Pendidikan Nasional dan di akreditasi oleh Badan Akreditasi Nasional Perguruan Tinggi.

Berdasarkan permasalahan relevansi regulasi di atas, PTKL di bawah Kemenparekraf sudah banyak melahirkan alumni berprestasi baik bekerja di Industri pariwisata dalam maupun luar negeri, banyak pula alumninya yang bekerja sebagai birokrat di Kemenparekraf dan tersebar di perguruan Tinggi pariwisata di Jawa dan Bali semenjak kehadiran Sekolah Tinggi Pariwisata Bandung (berdasarkan Keputusan Presiden No 101 Tahun 1993) yang membuka program Diploma IV Perhotelan, Perjalanan Wisata dan Destinasi Pariwisata.

Kontribusi lain terhadap pertumbuhan ekonomi Indonesia melalui devisa negara, kesemua ini didukung dengan sikap, keterampilan dan pengetahuan SDM yang memiliki kompetensi baik berstandar nasional maupun standar Internasional. Meskipun dalam regulasi UU No 10 Tahun 2009 Tentang Kepariwisata telah mengatur tentang pelatihan Kompetensi kerja Kepariwisata pada pasal 52 dan 53 hal ini belum cukup karena diperkuat dengan Perpres No 8 Tahun 2012 tentang Kerangka Kualifikasi ketrja yang menuntut bahwa semua tenaga kerja trampil termasuk tenaga kerja pariwisata harus memiliki kemampuan, kompetensi sampai dengan level 9 atau setara dengan Doktoral jalur akademik dan doktor

tarapan di jalur vokasi, hal ini memperkuat Kementerian Pariwisata dimasa itu untuk membuka program jalur Perguruan Tinggi vokasi.

Peraturan Pemerintah No 14 tahun 2010 tentang pendidikan kedinasan sudah tidak relevan pelaksanaannya dimasa sekarang karena tidak dapat diterapkan kepada semua kementerian Negara yang memiliki kekuatan fungsi organisasi birokrasi berbeda, yang juga mampu melaksanakan pelayanan publik pada pendidikan bidang keahlian tertentu. Fungsi birokrasi dibidang pendidikan hendaknya tidak didekotomikan pengelolaannya karena ini menyangkut kebutuhan dasar masyarakat untuk mendapatkan hasil hasil pelayanan publik yang efektif dan efisien, sejalan pendapat bahwa tantangan besar yang dihadapi birokrasi adalah bagaimana mereka mampu melaksanakan kegiatan secara efisien dan efektif (Cordella & Tempini, 2015).

Dalam Peraturan Pemerintah No 50 Tahun 2011 Tentang Rencana Induk Pembangunan Kepariwisata mengamanatkan pada Pasal 60 bahwa Pembangunan SDM Pariwisata, meliputi: *SDM Pariwisata di tingkat Pemerintah; dan SDM Pariwisata di dunia usaha dan masyarakat*. Hal ini juga diperkuat pada RENSTRA Kemenparekraf Tahun 2020 -2024 bahwa Pendidikan dan pelatihan vokasi yang dilakukan akan mampu

menghasilkan SDM yang siap bekerja sesuai bidang keahliannya.

Dalam UU No.12 Tahun 2012 tentang Pendidikan Tinggi Pasal 95: Mengamanatkan penyusunan Peraturan Pemerintah (PP) tentang Penyelenggaraan Perguruan Tinggi oleh Kementerian Lain (PTKL) sejak saat itulah istilah Perguruan Tinggi Kedinasan (PTK) bergeser menjadi PTKL. Ada beberapa aspek pertimbangan tidak mudah Rancangan PP PTKL menjadi Peraturan Pemerintah tentang Perguruan Tinggi Kementerian Lain ini diundangkan yakni : a) Pengelolaan akademik, b) pengelolaan SDM, c) Pengelolaan sarana dan prasarana, dan d) pengelolaan anggaran. Hal ini dikarenakan pengelolaan perguruan tinggi negeri jalur vokasi yang sudah ada masih belum mampu menjawab tantangan daya saing tenaga kerja regional ASEAN khususnya bidang pariwisata. Pendapat ini diperkuat oleh pengurus Asosiasi profesi General manager Sulawesi Selatan, Bapak Joko Budi, yang menyatakan bahwa Hotel Aston Makassar menerima alumni dari perguruan tinggi negeri yang berbeda namun kenyataan di lapangan masih dapat diandalkan kompetensinya adalah alumni dari Perguruan Tinggi di bawah Kemenparekraf.

Selanjutnya PP No 52 Tahun 2012 tentang Sertifikasi Usaha dan Sertifikasi Kompetensi Pasal 15, Harmonisasi dan Pengakuan Sertifikasi Kompetensi di Bidang Pariwisata sebagaimana dimaksud dalam Pasal 7 huruf d yang dilakukan antar kelembagaan dan/atau antar negara baik bersifat bilateral maupun multilateral harus ditujukan untuk membangun pengakuan terhadap Kompetensi pemegang Sertifikat Kompetensi di Bidang Pariwisata. Sejalan pengakuan industri pariwisata bahwa luaran Perguruan Tinggi Negeri Pariwisata PTNP sudah mampu menjawab standar kompetensi kerja nasional SKKNI bahkan sudah dapat pengakuan dari regional ASEAN, dibuktikan dengan dilakukannya sertifikasi skema akupasi ASEAN oleh LSP Pariwisata pihak ketiga.

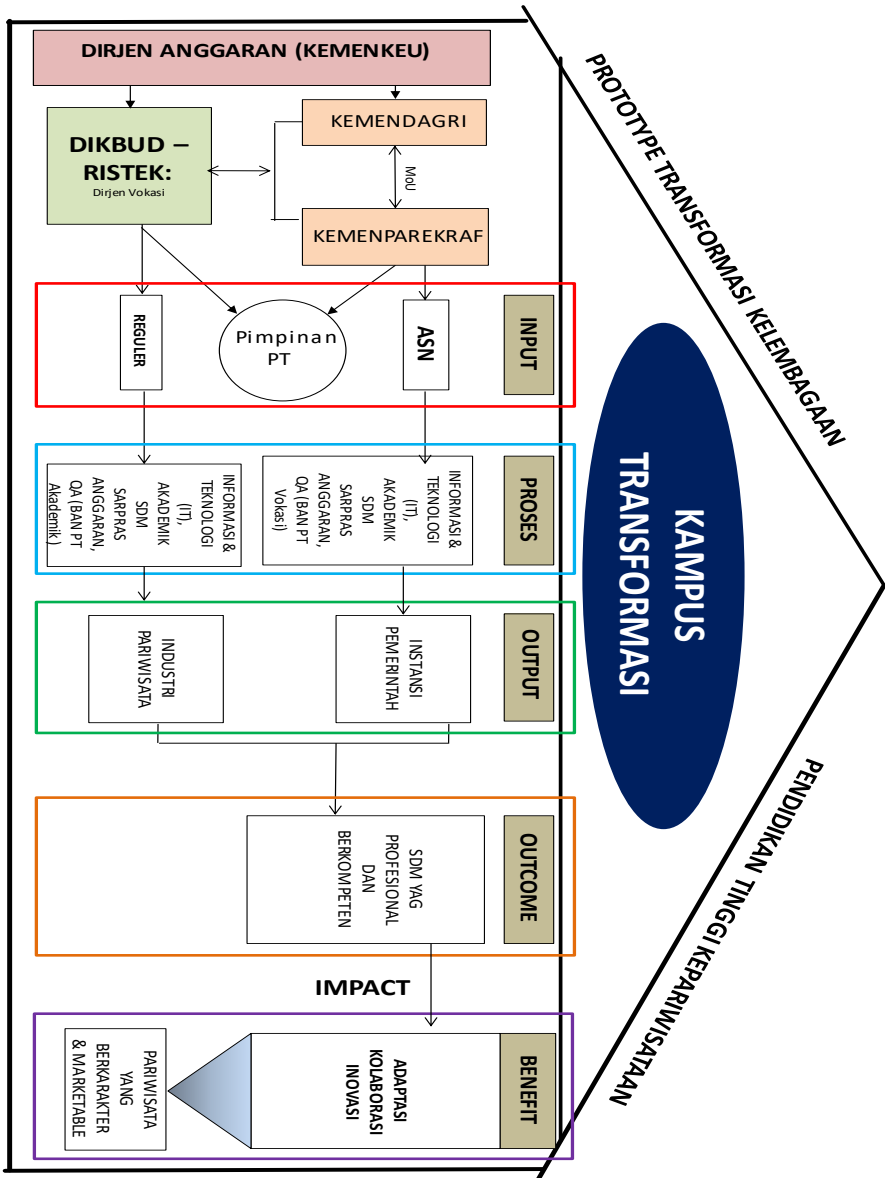
Berdasarkan gambaran regulasi PP No 4 Tahun 2014 tentang Penyelenggaraan Pendidikan Tinggi dan Pengelolaan Perguruan Tinggi dalam ketentuan umum menyebutkan Penyelenggaraan Pendidikan Tinggi adalah pengaturan, perencanaan, pengawasan, pemantauan, dan evaluasi serta pembinaan dan koordinasi pelaksanaan jalur, jenjang, dan jenis Pendidikan Tinggi oleh Menteri untuk mencapai tujuan Pendidikan Tinggi. Fungsi di atas sudah dilakukan oleh Kemendikbud Ristek sebagai salah satu fungsinya yakni memimpin dan mengoordinasikan dua hal yakni Pertama adalah penyelenggaraan urusan

pemerintahan di bidang pendidikan dan kebudayaan, kemudian kedua penyelenggaraan urusan pemerintahan di bidang ilmu pengetahuan dan teknologi (iptek). Hal ini tertuang dalam pasal 1 Perpres Nomor 31 Tahun 2021 tentang Penataan Tugas dan Fungsi Kementerian Pendidikan, Kebudayaan, Riset, dan Teknologi.

Dalam ketentuan umum dijelaskan pula bahwa pengelolaan pendidikan dapat pula dilakukan oleh pemerintah dan Lembaga lain dalam rangka mewujudkan tujuan pendidikan dan untuk mencerdaskan kehidupan bangsa yang perlu dikerjakan bersama dengan model kolaborasi terstruktur. PP No 4 Tahun 2014 Pasal 1 Pengelolaan Perguruan Tinggi adalah kegiatan pelaksanaan jalur, jenjang, dan jenis Pendidikan Tinggi melalui pendirian Perguruan Tinggi oleh Pemerintah dan/atau Badan Penyelenggara untuk mencapai tujuan Pendidikan Tinggi. Kementerian Lain sebagai fungsi pengorganisasian dapat pula mengelola Perguruan Tinggi untuk kebutuhan pemerintah, pemerintah daerah dan Industri Pariwisata dalam bidang kekahlian tertentu agar mampu meningkatkan kompetensi sumber daya manusia pariwisata.

Sehingga secara khusus hasil penelitian dapat tergambar dalam bentuk prototype yang memberikan ruang bertransformasi dalam pengelolaan pendidikan antara Kemendikbudristek dan Kemenrakraf atau PTKL sesuai dengan tugas pokok dan fungsi dalam mencerdaskan anak bangsa.

Prototype Kampus Transformasi



Penjelasan Prototype:

Gambar Prototype Kampus Perubahan Kolaborasi Kemendikbud Ristek dengan PTKL diatas sebuah temuan sederhana yang dapat dijadikan alternatif pilihan dalam kisruh penyelenggaraan pendidikan oleh Kemendikbud Ristek dan pengelolaan pendidikan oleh PTKL. Peneliti menggunakan pendekatan analisis Input sampai dengan benefit, dimana sebuah Perguruan Tinggi tidak dapat dikelolah oleh satu lembaga dengan luas jangkauan geografis dan bentuk disiplin ilmu yang sangat variatif baik jalur Akademik, Perofesi maupun Vokasi dengan program studi khusus. Solusi dengan satu sumber anggaran dapat disediakan oleh negara dengan tujuan yang sama yakni mencerdaskan kehidupan bangsa yang diamanatkan dalam Undang Undang Dasar Negara RI Tahun 1945.

Kemendikbud Ristek dapat berkolaborasi dengan PTKL dalam merekrut baik ASN maupun masyarakat umum untuk mendapatkan pendidikan yang sama melalui suatu proses manajemen pendidikan yang sudah berjalan dengan ketersediaan sumber daya manusia, Sarana dan prasaran, proses akademik (kurikulum) Merdeka Belajar Kampus Merdeka, anggaran dan sistem tehnologi pembelajaran yang mampu menjawab era industri 4.0, apabila semua ketersediaan indikator di atas berjalan dengan baik khususnya ketersediaan anggaran yang lebih

untuk menghasilkan output yang siap kerja khususnya bidang vokasi yang sangat berbeda dengan pendidikan jalur Akademik. Hasil output baik tenaga terampil bagi Aparatur Sipil Negara dan masyarakat umum mampu mendapatkan pekerjaan yang cepat dengan hasil outcome SDM yang profesional dan berkompeten. Sehingga negara kita dapat menghasilkan benefit manusia manusia yang inovatif, adpatif dan kolaboratif dalam membangun Negara dan Bangsa khususnya bidang kepariwisataan yang akan berdampak kepada berkurangnya pengangguran.

Kemendikbud Ristek berperan besar dalam membuat roadmap pendidikan jalur vokasi yang bersifat khusus yang akan dibuka oleh PTKL sekaligus sebagai alat kontrol penjaminan mutu Perguruan Tinggi dengan membentuk Badan Akreditasi Nasional Perguruan Tinggi bidang Vokasi yang bersifat khusus bagi program studi yang ada di PTKL.

Kampus Transformasi, merupakan kampus yang mengharmonisasi kebijakan Pendidikan antara Kemdnuikbudristek dengan Kemenparekraf. Berdasarkan tugas pokok dan fungsi bidang kerja kementerian.

1. Input, terdapat unsur ASN (pengembangan kompetensi sesuai tuisi OPD) dan Regular (mahasiswa yang berasal dari input SMA/MA/SMK). Tata Kelolanya PTKL dan Kemendikbudristek quality assurance (QA)

2. Proses, meliputi sesuai dengan kurikulum PTKL dan Kemdikbudristek
3. Output, Instansi pemerintah beorientasi pemenuhan kompetensi ASN di OPD bidang kepariwisataan atau Dinas Pariwisata dan Ekonomi Kreatif
4. Outcome, Kampus transformasi menghasilkan SDM bidang kepariwisataan yang berkompeten
5. Benefit, Kampus transformasi membangun destinasi melalui OPD dan industri kepariwisataan yang relevan dan sustainable.

Model Kolaborasi Tata Kelola Perguruan Tinggi Kementerian Lain (PTKL) Bidang Kepariwisata

Model kolaborasi penyelenggaraan dan pengelolaan pendidikan tinggi dapat menjadi bagian dari perwujudan pelaksanaan harmonisasi pengelolaan Perguruan Tinggi Vokasi yang bertujuan untuk meningkatkan luaran sesuai kebutuhan industri atau dengan kata lain bahwa perguruan tinggi yang dikelola bersama dengan dasar teori yang dalam model Triple Helix oleh Etzkowitz dan Leydesdorff dapat menunjukkan hasil yang lebih baik dengan didukung oleh ketersediaan sumber daya yang memadai. Mekanisme kolaboratif yang efektif dan didukung alokasi sumber daya dari banyak pemain yang berbeda di seluruh pemerintah, sektor swasta dan nirlaba, pemimpin masyarakat dan lainnya diperlukan (Henton, Melville, Amsler, and Kopell 2005)

Namun disayangkan bahwa kriteria penilaian Perguruan Tinggi Vokasi dalam kriteria penilaian BAN PT disamakan dengan Perguruan Tinggi non Vokasi yang memiliki spesifikasi yang berbeda, meskipun demikian BAN PT sudah merubah Kriteria penilaian Akreditasi dari 7 instrumen kriteria menjadi 9 kriteria sejak tanggal 1 April

2019 dimana kriteria 7 dibagi menjadi Penelitian dan Pengabdian masyarakat dan tambahan kriteria lainnya yakni hasil luaran atau capaian Tridarma Perguruan Tinggi. Tujuan dan fungsi utama perguruan tinggi non vokasi dan vokasi menyalurkan ilmu untuk masyarakat, namun Perguruan Tinggi Non Vokasi mencetak intelektual sebagai pemikir yang mampu memecahkan masalah, sedangkan Perguruan Tinggi Vokasi mencetak insan yang memiliki sikap kerja, keterampilan dan pengetahuan yang mampu diterapkan/diaplikasikan saat selesai studi dalam satu kelompok akupasi. Di Indonesia belum ada Badan Akreditasi Perguruan Tinggi bidang teknis Perguruan Tinggi Kementerian Lain seperti bidang Pariwisata yang mampu menilai secara spesifik dengan menggunakan instrumen kriteria khusus bidang vokasi. Ketika masalah multipandang dan resisten terhadap definisi teori, maka tata kelola kolaboratif adalah pendekatan yang dapat memungkinkan dalam berbagai perspektif, termasuk penolakan masalah, untuk dibawa dalam mendapatkan solusi (Eppel 03 : 2013)

Mengadaptasi berbagai model kolaboratif pemerintahan, maka peneliti merumuskan Prototype model kolaborasi yang menjadi temuan dalam penelitian yang sekaligus dapat menjadi arah kebijakan pelaksanaan guna menata kembali Perguruan Tinggi Vokasi pada

kementerian lain yang berkolaborasi dengan penyelenggara pendidikan Nasional dengan tujuan yang sama untuk mencerdaskan kehidupan bangsa, sebagaimana pendapat bahwa Konsep manajemen publik kolaboratif digunakan dalam menjelaskan koordinasi antara berbagai lembaga pemerintah, kolaborasi antara berbagai organisasi di seluruh lini yurisdiksi dan sektoral, dan kerja sama dengan warga negara swasta dan asosiasi lingkungan (*Kapucu 02 : 2010*)

Temuan prototype sebagaimana pada gambar dapat digambarkan sebuah transformasi tata kelola perguruan tinggi vokasi yang ideal setidaknya dapat mengakomodir baik kepentingan masyarakat maupun untuk kelembagaan sebagai penyelenggara dan pengelolah pendidikan tinggi sesuai yang diamanatkan dalam PP No 4 Tahun 2014 Tentang Penyelenggaraan Pendidikan Tinggi dan Pengelolaan Perguruan Tinggi.

Konsep manajemen publik kolaboratif sebagai proses membantu dan mengelola pengaturan multi-organisasi untuk memecahkan masalah yang tidak mudah diselesaikan oleh organisasi saja.

Siklus Implementasi Model Kolaborasi

Adapun pelaksanaan Alternatif Transformasi Pengelolaan PTKL Bidang Pariwisata:

Kampus Pendidikan Kedinasan Aparatur Sipil Negara (ASN)

Sebuah perguruan tinggi vokasi harus mampu mendidik tenaga terampil yang mampu bekerja sesuai kompetensi jabatan peserta didik khususnya Aparatur Sipil Negara yang akan memegang jabatan sebagai regulator dan fasilitator di instansi pemerintah. Adapun penetapan jabatan ASN dilakukan melalui mekanisme langkah langkah dalam perencanaan Sumber Daya Manusia, adapun analisis jabatan dan design adalah suatu proses yang mempelajari pola aktivitas untuk menentukan tugas, kewajiban dan tanggung jawab yang diperlukan oleh masing masing jabatan (Hanggraeni 27 :2012) Adapun Tujuan analisis jabatan untuk mengumpulkan informasi informasi tentang aktifitas kerja, peralatan yang dibutuhkan untuk melakukan pekerjaan standar kinerja.

Lembaga Pendidikan dan pelatihan bagi ASN sesuai PP No 101 tahun 2000 adalah untuk meningkatkan pengetahuan, keterampilan, keahlian, dan sikap untuk dapat melaksanakan tugas jabatan secara profesional dengan dilandasi dengan keberibadian dan etika PNS

sesuai dengan kebutuhan instansi bekerja sebagai jabatan fungsional ataupun struktural berbeda dengan pendidikan keterampilan yang didapatkan oleh mahasiswa yang akan bekerja sebagai tenaga kerja terampil di Industri Tujuan Pendidikannya sama namun metode dan model pembelajarannya berbeda.

1. Pendidikan dan pelatihan vokasi yang sudah ada akan mampu menghasilkan SDM yang siap bekerja sesuai bidang keahliannya.
2. Pelaksanaan pendidikan dan pelatihan Aparatur Sipil Negara pada dasarnya ditujukan untuk memenuhi persyaratan jabatan, namun saat ini tidak demikian lagi adanya, kemampuan ASN bekerja harus dibekali dengan keterampilan manajerial, kemampuan skill operasional dan sikap integritas tinggi agar terjadi keseimbangan antara kemampuan ASN sebagai pelayan masyarakat dan fasilitator dengan kompetensi yang dimiliki konsumen yang dilayani.
3. Perguruan Tinggi Vokasi bidang pariwisata melakukan proses belajar mengajar menyesuaikan kriteria yang telah ditetapkan

Dalam ketentuan Peraturan Pemerintah No 4 Tahun 2014 Tentang Penyelenggaraan Pendidikan Tinggi dan Pengelolaan Perguruan Tinggi sesuai Standar Nasional Pendidikan Tinggi ditunjang dengan Tatakelola pendidikan

tinggi yang bermutu memiliki SDM yang handal sesuai kompetensi, fasilitas praktik berbasis digital. Daming sebagai Guru Mutu internasional mengungkapkan bahwa kemampuan SDM harus terus ditingkatkan agar mutu kinerja tetap terjamin, dalam jabatan merupakan bagian dari sistem pemberdayaan SDM, (Tampubolong 43 : 2001).

Sumber daya manusia ASN yang unggul dapat terwujud apabila dikelola oleh perguruan tinggi yang bermutu, perguruan tinggi yang bermutu akan menghasilkan luaran yang unggul, namun ada beberapa aspek yang perlu dipertimbangkan apabila Perguruan Tinggi Kedinasan (PTK) menjadi yang bermutu. Tidak benar yang bermutu itu mahal karena menurut Daming Tokoh manajemen mutu dunia mengatakan bukan yang bermutu yang mahal, namun justru yang tidak bermutu yang mahal karena barangnya cepat rusak tenaga dan waktu terbuang percuma sehingga apabila ditotalkan akan menjadi mahal. Apabila mutu sistem dan proses sudah baik maka produk pasti baik (Stompubolong 43 : 2001) . PTK dapat dibedakan menjadi dua yakni : Perguruan Tinggi Kedinasan Ikatan Dinas dan Perguruan Tinggi Kedinasan non ikatan dinas Perguruan Tinggi Kedinasan (PTK) ikatan dinas memiliki beberapa keunggulan ketika kuliah pada umumnya dibebaskan dari biaya kuliah dan

ketika lulus dapat langsung menjadi ASN, namun kekurangannya jika tidak mencapai nilai maksimal atau tidak memenuhi ikatan dinas maka akan mengembalikan semua dana selama pendidikan. Sistem ini yang menjadikan Perguruan Tinggi Kedinasan PTK menjadi lembaga pendidikan yang eksklusif dan alumninya biasa berkelompok bekerja pada instansi tertentu, bidang tertentu dan level jabatan tertentu sehingga keluar sedikit dari objektivitas sesuai standar kriteria kinerja yang sudah ditetapkan dan permainan nepotisme tak terhindarkan.

Kampus Transformasi peserta didik ASN + masyarakat Industri

Paradigma Perguruan Tinggi terus mengalami perubahan mengikuti Era industri 4.0, seiring pertumbuhan dan peningkatan kebutuhan industri pariwisata akan tenaga kerja yang memiliki kompetensi dibidang pariwisata baik sumber peserta didik dari ASN maupun masyarakat pada umumnya yang melakukan kuliahnya dikampus transformasi dengan tujuan untuk menerapkan progam yang lebih efektif dan efisien dalam tata kelola Perguruan Tinggi.

Sumber daya manusia ASN yang unggul dapat terwujud apabila dikelola oleh perguruan tinggi yang bermutu, perguruan tinggi yang bermutu akan menghasilkan luaran yang unggul

Dikotomi perguruan tinggi hendaknya sudah dihindari. Kemerdekaan belajar individu untuk menghasilkan manusia unggul hendaknya keluar dari kampus transformasi yang lebih memfokuskan manusia trampil yang merdeka belajarnya dijamin oleh pemerintah dan Undang Undang ketimbang keluaran dari perguruan tinggi yang melembaga hanya menghasilkan luaran Aparatur Sipil Negara semata sehingga terjadi penyekatan

kemerdekaan belajar bagi masyarakat.

Perguruan tinggi yang mendidik input dua sumber peserta didik dari ASN maupun masyarakat akan lebih kompetitif bagi peserta didik untuk memilih karena lokasi kampusnya juga tersebar diseluruh penjuru republik Indonesia, tidak terpusat seperti kondisi yang ada sekarang sebagian besar Sekolah Kedinasan berpusat di Jawa, hal ini tidak sesuai prinsip prinsip Demokrasi pendidikan.

Simpulan Kajian

Kolaborasi aktor (Hexa-helix) dalam mendekonstruksi road map pendidikan vokasi Perguruan Tinggi Negeri Pariwisata di lingkungan Kemenparekraf.

Revitalisasi fungsi strategi kelembagaan dalam mendukung daya saing pengelolaan Perguruan Tinggi pasca terbitnya Peraturan Pemerintah tentang Penyelenggaraan PT oleh Kementerian Lain dan Lembaga Pemerintah Non-Kementerian. Rekonstruksi purwa-rupa model transformasi organisasi dalam mendukung aransemn kelembagaan kebijakan penyelenggaraan Pendidikan vokasi PTNP di Indonesia

Pada penelitian selanjutna perlu penguatan kolaborasi aktor (Hexa-helix) dalam mendekonstruksi road map pendidikan vokasi Perguruan Tinggi Negeri Pariwisata di lingkungan Kemenparekraf. Revitalisasi fungsi strategi kelembagaan dalam mendukung daya saing pengelolaan Perguruan Tinggi pasca terbitnya Peraturan Pemerintah tentang Penyelenggaraan PT oleh Kementerian Lain dan Lembaga Pemerintah Non-Kementerian perlu dipadukan dengan konsep 4R lainnya

Perlunya replikasi purwa-rupa model transformasi organisasi dalam mendukung aransemn kelembagaan kebijakan penyelenggaraan Pendidikan vokasi PTNP di Indonesia

DAFTAR PUSTAKA



- Abdillah, F., Damanik, J., Fandeli, C., & Sudarmadji, S. (2015). Perkembangan Destinasi Pariwisata dan Kualitas Hidup Masyarakat Lokal. *MIMBAR, Jurnal Sosial Dan Pembangunan*, 31(2), 339. <https://doi.org/10.29313/mimbar.v31i2.1441>
- Anderson, W., & Nicodemus, G. (2016). Contribution of tourism FDI to poverty alleviation: A selected Case from hunting safaris in Tanzania. *Business Management Review*, 18(2).
- Anugrah, K., & Sudarmayasa, I. W. (2017). Pembangunan Pariwisata Daerah Melalui Pengembangan Sumber Daya Manusia Di Gorontalo. *Jurnal Master Pariwisata (JUMPA)*, 4, 33–46. <https://doi.org/10.24843/jumpa.2017.v04.i02.p03>
- Carlisle, S., Kunc, M., Jones, E., & Tiffin, S. (2013). Supporting innovation for tourism development through multi-stakeholder approaches: Experiences from Africa. *Tourism Management*, 35, 59–69. <https://doi.org/10.1016/j.tourman.2012.05.010>
- Christensen, T., & Læg Reid, P. (2020). Coordination Quality in Central Government – the Case of Norway. *Public Organization Review*, 20(1), 145–162. <https://doi.org/10.1007/s11115-018-00434-0>
- Cró, S., & Martins, A. M. (2020). Foreign Direct Investment in the tourism sector: The case of France. *Tourism Management Perspectives*, 33(January 2019), 100614. <https://doi.org/10.1016/j.tmp.2019.100614>
- Damayanti, M., Scott, N., & Ruhanen, L. (2018). Cooperation for tourism destination policy and governance: The century of local power? *The Future of Tourism: Innovation and Sustainability*, 285–299. https://doi.org/10.1007/978-3-319-89941-1_15
- Dardiri, A. (2011). Diversifikasi kompetensi lulusan pendidikan dan latihan vokasi untuk lebih kompetitif. *Teknologi Dan Kejuruan*, 34(1), 91–104.
- El Menyari, Y. (2020). Effect of tourism FDI and international tourism to the economic growth in Morocco: Evidence from ARDL bound testing

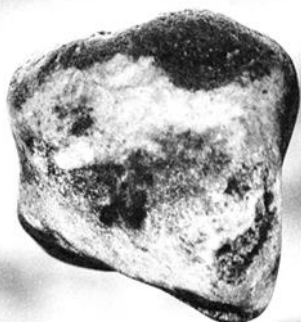
- approach. *Journal of Policy Research in Tourism, Leisure and Events*, 13(2), 1–21.
<https://doi.org/10.1080/19407963.2020.1771567>
- Erlin Damayanti, Mochammad Saleh Soeaidy, H. R. (2011). No Title. *Jurnal Administrasi Publik*, 2(3), 464–470
- Fàbregues, S., Molina-Azorin, J. F., & Feters, M. D. (2021). Virtual Special Issue on “Quality in Mixed Methods Research.” *Journal of Mixed Methods Research*, 15(2), 146–151.
<https://doi.org/10.1177/15586898211001974>
- Farid Said, 2010. *Kebijakan Pariwisata: Studi Kasus Implementasi Wisata Bahari*. DISERTASI. Universitas Negeri Makassar
- Gunn, C. A., & Var, T. (1994). *Tourism Planning: Basics, Concepts, Cases*. New York: McGraw Hill
- Hilman, Y. A. (2017). Kelembagaan Kebijakan Pariwisata di level Desa. *Jurnal Ilmu Pemerintahan : Kajian Ilmu Pemerintahan Dan Politik Daerah*, 2(2), 150.
<https://doi.org/10.24905/jip.v2i2.711>
- Himawan, H. (2015). E-Tourism: Antara Konsep Dan Implementasi Dalam Mendukung Industri Pariwisata Indonesia. *Seminar Nasional Informatika (SEMNASIF)*, 1(5), 214–221.
- Hurriyati, R. (2019). Strategi diferensiasi program studi pendidikan bisnis di era society 5.0. September.
- Idrus, S. H. (2020). Impact of Tourism Policy Implementation in the Development of Regional Tourism Strategic Area (Case Study: Nambo Beach in Kendari City, Indonesia). *Humanities and Social Science Research*, 3(2), p18.
<https://doi.org/10.30560/hssr.v3n2p18>
- Islamy, N. (2019). Analisis Sektor Potensial, Dapatkah Pariwisata Menjadi Lokomotif Baru Ekonomi Nusa Tenggara Barat? *Journal of Indonesian Tourism, Hospitality and Recreation*, 2(1), 1–10.
<https://doi.org/10.17509/jithor.v2i1.16426>
- John W. Creswell. (2013). *Research Design_ Qualitative*,

- Quantitative, and Mixed Method Approaches-SAGE Publications (2013).pdf (p. 273).
- Kementrian Riset Teknologi dan Pendidikan Tinggi. (2016). Penyusunan Kurikulum Pendidikan Vokasi. 166.
- Klint, L. M., Wong, E., Jiang, M., Delacy, T., Harrison, D., & Dominey-Howes, D. (2012). Climate change adaptation in the Pacific Island tourism sector: Analysing the policy environment in Vanuatu. *Current Issues in Tourism*, 15(3), 247–274. <https://doi.org/10.1080/13683500.2011.608841>
- Kompak. (2018). Penyusunan Peta okupasi Nasional. Bappenas.
- Mosriula, M. (2019). Analysis of land suitability, carrying capacity, and development strategies for seaweed cultivation in Labakkang District, Pangkep Regency, Indonesia. *Akuatikisle: Jurnal Akuakultur, Pesisir Dan Pulau-Pulau Kecil*, 3(2), 81–90. <https://doi.org/10.29239/j.akuatikisle.3.2.81-90>
- Mugambwa, J., Nabeta, I. N., Ngoma, M., Rudaheranwa, N., Kaberuka, W., & Munene, J. C. (2020). *Policy Implementation: A Review of Selected Literature* (pp. 91–116). https://doi.org/10.1007/978-3-030-42970-6_5
- Mulyana, A. (2014). Studi Kelayakan Pembukaan Program Studi Strata Satu Manajemen Perhotelan dan Pariwisata Pada Fakultas Ekonomi Universitas Terbuka.
- Nandi, N. (2016). Pariwisata Dan Pengembangan Sumberdaya Manusia. *Jurnal Geografi Gea*, 8(1), 33–42. <https://doi.org/10.17509/gea.v8i1.1689>
- Peraturan Pemerintah Nomor 50. (2011). Rencana Induk Pembangunan Kepariwisata Nasional Tahun 2010-2025. Presiden Republik Indonesia, 6–7.
- RI, K. (2009). No Title Undang-undang No 10 Tahun 2009 Tentang Kepariwisata. Undang Undang No 10 Tahun 2009 Tentang Kepariwisata, 57, 3.
- Ritzer, George. 1981. *Toward and International Sociological Paradigm: The Search for an Exemplar*

- and an Image of the Subject Matter. Boston: Allyn and Bacon Inc.
- Saldana, M. B. M. A. M. H. J. (n.d.). *Qualitative Data Analysis A Methods Asourcebook*.
- Setiawan, R. I. (2016). Pengembangan Sumber Daya Manusia Di Bidang Pariwisata: Perspektif Potensi Wisata Daerah berkembang. *Jurnal Penelitian Manajemen Terapan (PENATARAN)*, 1(1), 23–35.
- Slamet, P. H. (2009). Peran pendidikan vokasi dalam pembangunan ekonomi. *Cakrawala Pendidikan*, xxx(2), 189–203.
http://scholar.google.co.id/scholar_url?url=http%3A%2F%2Fippmp.uny.ac.id%2Fsites%2Fippmp.uny.ac.id%2Ffiles%2F2%2520Slamet%2520PH.pdf&hl=id&sa=T&oi=ggp&ct=res&cd=0&d=12706274777225940229&ei=J-FIXouSJY3KyQTnwpngCQ&scisig=AAGBfm075Lkbr0lIsUHAp81RXaxXiHN5Rg&n
- Sri Pajriah. (2019). PERAN SUMBER DAYA MANUSIA DALAM PENGEMBANGAN PARIWISATA BUDAYA DI KABUPATEN CIAMIS Sri. *Journal of Chemical Information and Modeling*, 53(9), 1689–1699.
<https://doi.org/10.1017/CBO9781107415324.004>
- Sudira, P. (2018). *Metodologi Pembelajaran Vocational: Inovasi, Teori dan Praksis*. In UNY Press.
- Sururi, A. (2018). Collaborative Governance Sebagai Inovasi Kebijakan Strategis (Studi Revitalisasi Kawasan Wisata Cagar Budaya Banten Lama). *Humanika*, 25(1).
<https://doi.org/10.14710/humanika.v25i1.18482>
- Tashakkori, A. (1377). *Foundations of Mixed Methods Research_ Integrating Quantitative and Qualitative Approaches in the Social and Behavioral Sciences*-Sage Publications.
- Trisyanti, B. P. dan U. (2018). Revolusi Industri 4.0 Dan Tantangan Perubahan Sosial. 5, 22–27.
<https://doi.org/10.12962/j23546026.y2018i5.4417>
- Tsai, C.-Y. (2013). *Employability, Curriculum of Higher*

- Vocational Education and Human Resource Practice in Tourism and Hospitality. *Journal of Sociological Research*, 4(2), 336. <https://doi.org/10.5296/jsr.v4i2.4481>
- Widiatedja, I. G. N. P., & Wairocana, I. G. N. (2019). FRAGMENTED AND UNCLEAR LAWS AND REGULATIONS OF FOREIGN DIRECT INVESTMENT IN INDONESIAN TOURISM. *PADJADJARAN Jurnal Ilmu Hukum (Journal of Law)*, 5(3), 408–427. <https://doi.org/10.22304/pjih.v5n3.a1>
- Yusriadi, Y., & Misnawati, M. (2017). Reformasi Birokrasi Dalam Pelayanan Publik (Studi Pelayanan Terpadu Satu Pintu). *Jurnal Ilmiah Ilmu Administrasi Publik*, 7(2), 99. <https://doi.org/10.26858/jiap.v7i2.4954>

GLOSARIUM



Daya serap industri pariwisata

Kemampuan industri pariwisata dalam menyerap dan menerima karyawan yang berasal dari lembaga pendidikan umum dan pendidikan kejuruan

Perencanaan sumber daya manusia

Proses menentukan kebutuhan tenaga kerja dan berarti mempertemukan kebutuhan tersebut agar pelaksanaannya berintegrasi dengan rencana organisasi

Penyelenggaraan Pendidikan Tinggi

Pengaturan, perencanaan, pengawasan, pemantauan, dan evaluasi serta pembinaan dan koordinasi pelaksanaan jalur, jenjang, dan jenis Pendidikan Tinggi oleh Menteri untuk mencapai tujuan Pendidikan Tinggi

Pembangunan SDM Pariwisata

SDM Pariwisata di tingkat Pemerintah; dan SDM Pariwisata di dunia usaha dan masyarakat.

Pendidikan vokasi

Pendidikan tinggi yang berfokus pada penguasaan keahlian terapan tertentu

Perguruan Tinggi Kedinasan

Perguruan tinggi negeri yang memiliki ikatan dinas dengan lembaga pemerintahan

INDEX



Asosiasi Industri Pariwisata, 73
Kementrian Pariwisata dan Ekonomi Kreatif, 9, 63, 68
Pendidikan Tinggi Vokasi Pariwisata, 1, 12
Politeknik Kesehatan NTB, 1, 36
Politeknik Pariwisata Lombok, 9, 29, 30, 59, 62
PTKL, 1, 2, 24, 34, 36, 40, 44, 47, 48, 49, 50, 51, 52, 55, 79, 80, 81, 83, 86, 88, 89, 90, 91, 94
Sumber Daya Manusia Bidang Pariwisata, 1, 5



Dr. Jujuk Ferdianto, S.Pd., M.Pd, saat ini menjadi dosen di Politeknik Pariwisata Lombok dan sebagai Ketua SPM. Menyelesaikan strata satu Pendidikan Sejarah di IKIP Malang serta strata 2 di Universitas Kanjuruhan bidang pendidikan IPS. Beliau menyelesaikan program doktoral di Universitas Negeri Malang untuk bidang Teknologi Pendidikan pada tahun 2014. Selain mengajar, beliau juga masih aktif sebagai asesor BAN PAUD/PNF pusat serta aktif menulis di berbagai jurnal ilmiah.

Farid Said Lahir di Makassar 23 Juli 1964, menyelesaikan studi S3 bidang Kebijakan Kepariwisata Bahari di Universitas Negeri Makassar 2011, Sebagai Wakil Direktur bidang Kerjasama dan Penjaminan Mutu Politeknik Pariwisata Makassar dan dosen tetap Politeknik Pariwisata Makassar, Wakil Direktur bidang akademik, kemahasiswaan dan Kerjasama Politeknik pariwisata Lombok dan dosen tetap sampai tahun 2021. Mengikuti Sandwich Programm dan Short Course di Northern Illinois University USA, Australia, Thailand, Singapore dan Tiongkok. Penulis Buku /Artikel/Jurnal Nasional dan Internasional sebagai Narasumber bidang kepariwisataan tingkat Nasional dan Internasional. Pengurus Badan Promosi Pariwisata Daerah (BPPD) Provinsi Sulawesi Selatan dan Lombok Provinsi Nusa Tenggara Barat sampai 2019. Direktur LSP Pariwisata Angin Mamiri sampai sekarang. Asesor Kompetensi pariwisata dan Auditor Usaha Pariwisata.



Surayyal Hizmi S.Si., M.Sc., NRM merupakan dosen di Politeknik Pariwisata Lombok dan the Pacific Asia Travel Association (PATA) Face of Future tahun 2021. Ia menyelesaikan gelar Magisternya pada tahun 2017 di bidang Sains Terapan di bidang Manajemen Sumber Daya Alam. Memiliki pengetahuan tentang pengelolaan lingkungan, SDA dan ilmu sosial, Hizmi telah banyak berperan aktif dalam pengembangan dan penerapan pariwisata berkelanjutan di NTB seperti Lantan, Sepakek, Gumantar dan Sembalun bekerja sama dengan berbagai institusi baik NGO maupun pemerintahan



Rizda Endean N. Batubara merupakan pengajar bahasa Prancis di program studi Tata Hidang dan Seni Kuliner di Politeknik Pariwisata Lombok. Lulusan Magister Pendidikan pada tahun 2014 dengan konsentrasi pendidikan bahasa asing, bahasa Prancis khususnya. Selain mengajar, saat ini ia sedang menulis buku bahan ajar bahasa Prancis di bidang restoran dan bidang kuliner. Ke depannya, agar buku tersebut dapat digunakan di kampus sendiri dan di Perguruan Tinggi Negri Pariwisata (PTNP) lainnya di bawah Kementerian Pariwisata dan Ekonomi Kreatif/Badan Ekonomi Kreatif (Kemenparekraf/Barekraf).



 www.SeribuBintang.co.id
 info@SeribuBintang.co.id
 fb.com/cv.seribu.bintang
 seribubintang.gumroad.com

IKAPI No. 320/JTI/2021

ISBN 978-623-7000-41-9



9 786237 000419