

DAMPAK SERTIFIKASI KOMPETENSI TERHADAP EFEKTIVITAS KERJA SDM MICE

Oleh:

¹Yuli Setiawati, ²Liza Khairunnisa Gultom

^{1,2}Politeknik Multimedia Nusantara, Pengelolaan Konvensi dan Acara
Jl. Jenderal Gatot Subroto No. Kav 1, Gading, Kec. Serpong, Kabupaten Tangerang, Banten 15810

e-mail:yuli.setiawati@mnp.ac.id¹, liza.gultom@mnp.ac.id²

ABSTRACT

The development of the MICE (Meeting, Incentive, Conference, and Exhibition) industry in Indonesia has shown a positive trend in the post-COVID-19 era. The government and industry stakeholders continue to formulate various strategies to strengthen the role of this sector in national tourism and economic growth. One of the key strategies is enhancing the quality of Human Resources (HR) through competency certification, aiming to address global challenges and increase the competitiveness of the industry. Competency certification is considered a crucial instrument to ensure professionalism, expertise, and formal recognition of the skills possessed by HR in the MICE sector. This study aims to analyze the impact of competency certification on the work effectiveness of HR in the MICE industry, particularly in terms of productivity and performance. The research employs a descriptive qualitative approach, with data collected through in-depth interviews and literature studies. The findings indicate that competency certification has a positive impact on improving HR work effectiveness in the MICE sector, including aspects of work productivity, service quality, and adaptability to industry dynamics. Therefore, certification not only serves as a validation of expertise but also acts as a catalyst for overall performance improvement within the MICE industry ecosystem.

Keywords: MICE, Competency Certification, Work Productivity, HR Performance

ABSTRAK

Perkembangan industri MICE (*Meeting, Incentive, Conference, and Exhibition*) di Indonesia menunjukkan tren positif pasca pandemi Covid-19. Pemerintah bersama para pelaku industri berupaya merumuskan berbagai strategi untuk memperkuat peran industri ini dalam sektor pariwisata dan perekonomian Nasional. Salah satu strategi utama adalah peningkatan kualitas Sumber Daya Manusia (SDM) melalui sertifikasi kompetensi guna menjawab tantangan global dan meningkatkan daya saing industri. Sertifikasi kompetensi dipandang sebagai instrumen penting untuk memastikan profesionalisme, keahlian, serta sebagai bukti pengakuan atas kemampuan SDM di bidang MICE. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis dampak sertifikasi kompetensi terhadap efektivitas kerja SDM di industri MICE, khususnya dalam hal produktivitas dan kinerja. Metode penelitian yang digunakan adalah pendekatan kualitatif deskriptif, dengan teknik pengumpulan data melalui wawancara mendalam, dan studi kepustakaan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa sertifikasi kompetensi memberikan pengaruh positif terhadap peningkatan efektivitas kerja SDM MICE, baik dalam aspek produktivitas kerja, kualitas pelayanan, hingga kemampuan adaptasi terhadap dinamika industri. Dengan demikian, sertifikasi tidak hanya berfungsi

sebagai legitimasi keahlian, tetapi juga menjadi pendorong peningkatan kinerja secara menyeluruh dalam ekosistem industri MICE.

Kata Kunci: MICE, Sertifikasi Kompetensi, Produktivitas Kerja, Kinerja SDM

PENDAHULUAN

Industri MICE (*Meeting, Incentive, Convention, and Exhibition*) di Indonesia mengalami kebangkitan kembali setelah terpukul akibat pandemi COVID-19. Potensi sektor ini sangat besar, terlihat dari data Kementerian Pariwisata dan Ekonomi Kreatif yang mencatat bahwa sebanyak 34 kementerian/lembaga di Indonesia menyelenggarakan sekitar 200 kegiatan per tahun, menghasilkan total sekitar 6.800 kegiatan MICE tahunan (Parekraf, 2021). Industri MICE tidak hanya menjadi bagian dari sektor pariwisata, tetapi juga berkontribusi signifikan terhadap pertumbuhan ekonomi nasional. Menurut Perhimpunan Hotel dan Restoran Indonesia (PHRI), kontribusi sektor MICE terhadap okupansi hotel dan restoran mencapai 70%, jauh melampaui sektor leisure yang hanya sebesar 30% (Aris Cahyadi, 2022).

Seiring dengan pertumbuhan dan persaingan yang semakin kompleks, kebutuhan akan sumber daya manusia (SDM) yang kompeten dan profesional dalam industri MICE menjadi semakin krusial. Dalam hal ini, sertifikasi kompetensi dipandang sebagai salah satu instrumen penting untuk memastikan bahwa SDM di sektor MICE memiliki pengetahuan dan keterampilan yang sesuai dengan standar industri. Sertifikasi juga menjadi bukti pengakuan formal atas kemampuan seseorang, serta memberikan nilai tambah dalam persaingan kerja, baik di tingkat nasional maupun internasional. Hal ini ditegaskan dalam Peraturan Pemerintah No. 24 Tahun 2023 Pasal 9, yang mewajibkan tenaga kerja di bidang kepariwisataan untuk memiliki standar kompetensi kerja melalui sertifikasi (PP/24/2023, 2023). Undang-Undang Nomor 10 Tahun 2009 tentang Kepariwisata juga mengamanatkan pentingnya sertifikasi sebagai upaya untuk meningkatkan kualitas dan daya saing tenaga kerja pariwisata.

Lembaga Sertifikasi Profesi (LSP) MICE sendiri telah menetapkan tujuh skema sertifikasi yang mencakup berbagai aspek pekerjaan dalam industri MICE, seperti *Certified Event Registration, Certified Event Standard Building, Certified Event Logistic, Certified Event Marketing Communication, Certified Event Venue Management, Certified Event Liaison Officer, dan Event Destination Bidding* (LSP MICE, n.d.). Sertifikasi ini diharapkan mampu meningkatkan kualitas pelayanan, efisiensi operasional, dan efektivitas kerja SDM MICE secara menyeluruh.

Beberapa penelitian terdahulu menunjukkan bahwa sertifikasi kompetensi dapat berdampak positif terhadap kinerja dan produktivitas tenaga kerja. Penelitian oleh Alvionita & Kusumah menunjukkan bahwa sertifikasi kompetensi dinilai bermanfaat sebagai sarana pengembangan diri, peningkatan jenjang karier, dan peningkatan kualitas SDM (Vindy Alvionita(1), A.H.G. Kusumah(2), 2018). Namun demikian, masih terdapat pandangan bahwa sertifikasi belum sepenuhnya menentukan kinerja, karena faktor lain seperti pengalaman kerja, budaya kerja perusahaan, dan motivasi pribadi juga memengaruhi. Selain itu, studi oleh Rahmawati dan Prasastono menemukan bahwa sertifikasi kompetensi di bidang MICE masih sering dianggap sebagai pelengkap, bukan kebutuhan utama, dengan alasan biaya yang tinggi serta belum adanya jaminan peningkatan karier yang jelas bagi pemegang sertifikasi (Ema Rahmawati, Ndaru Prasastono, 2022)

Di lapangan, implementasi sertifikasi kompetensi belum berjalan optimal. Contohnya adalah PT Dyandra Promosindo, perusahaan penyelenggara pameran yang berdiri sejak tahun 1994, dengan jumlah karyawan sekitar 110 orang, namun hanya 20 orang di antaranya

yang memiliki sertifikasi kompetensi MICE (data diolah, 2023). Hal ini menunjukkan adanya kesenjangan antara kebutuhan ideal dan realitas di industri. Berdasarkan fenomena tersebut, penelitian ini bertujuan untuk mengkaji sejauh mana sertifikasi kompetensi berpengaruh terhadap produktivitas dan kinerja SDM MICE di PT Dyandra Promosindo. Penelitian ini juga bermaksud untuk mengevaluasi efektivitas penerapan sertifikasi dalam meningkatkan kualitas kerja dan daya saing SDM di industri MICE yang semakin dinamis.

TINJAUAN PUSTAKA

Sertifikasi Kompetensi

Sertifikasi profesi merupakan bentuk pengakuan resmi terhadap tenaga kerja yang memiliki keterampilan dan kemampuan sesuai dengan standar kompetensi kerja tertentu. Sertifikasi ini tidak hanya menunjukkan legalitas kemampuan seseorang, tetapi juga meningkatkan kredibilitas dan daya saing di pasar kerja. Menurut Peraturan Presiden Nomor 8 Tahun 2012, sertifikasi kompetensi kerja adalah proses pemberian sertifikat kompetensi yang dilakukan secara sistematis dan objektif melalui uji kompetensi yang mengacu pada Standar Kompetensi Kerja Nasional Indonesia (SKKNI), standar internasional, dan/atau standar khusus.

Sertifikasi kompetensi dalam industri MICE (*Meeting, Incentive, Convention, and Exhibition*) menjadi semakin penting mengingat industri ini bersifat dinamis dan sangat kompetitif. Sertifikasi kompetensi memberikan jaminan profesionalisme dan merupakan bentuk pengakuan terhadap hasil pembelajaran, pelatihan, dan pengalaman kerja (Ema Rahmawati, Ndaru Prasastono, 2022). Hal ini sesuai dengan Undang-Undang Nomor 10 Tahun 2009 tentang Kepariwisata yang mengamankan tenaga kerja di bidang pariwisata wajib memiliki standar kompetensi kerja melalui proses sertifikasi (UNDANG-UNDANG NOMOR 10 TAHUN 2009 TENTANG KEPARIWISATAAN, n.d.).

Lembaga Sertifikasi Profesi (LSP) MICE yang berada di bawah Badan Nasional Sertifikasi Profesi (BNSP) berperan sebagai pihak yang memberikan sertifikasi secara objektif. Skema sertifikasi MICE meliputi berbagai klaster seperti *Certified Event Registration, Certified Event Logistic, Certified Event Marketing Communication, Certified Event Venue Management*, dan lainnya (LSP MICE, n.d.).

Sertifikasi kompetensi memberikan manfaat luas, baik bagi individu maupun industri. Untuk industri, sertifikasi membantu meyakinkan klien tentang kompetensi tenaga kerja, menyederhanakan proses rekrutmen dan pengembangan SDM, serta meningkatkan produktivitas dan efisiensi. Bagi tenaga kerja, sertifikasi memperkuat kepercayaan diri, membantu dalam perencanaan karier, memenuhi persyaratan regulasi, dan meningkatkan pengakuan lintas sektor dan negara.

Pentingnya pelaku industri pariwisata dibekali daring dalam kegiatan uji kompetensi, sehingga terjadinya pemerataan dalam meningkatkan SDM Pariwisata di Indonesia baik pada SDM pendidikan maupun SDM yang bekerja pada industri pariwisata (Nina Mistriniana, Aletta Dewi Mariab., Vera Damayantic, 2020)

Penelitian oleh Vindy Alvionita dan A.H.G. Kusumah (2018) menunjukkan bahwa sebagian tenaga kerja menganggap sertifikasi sebagai alat pengembangan diri dan syarat kenaikan jabatan. Namun, sebagian lain menilai pengalaman kerja dan etos kerja lebih dominan dalam memengaruhi kinerja dibanding sertifikasi.

Produktivitas Kerja

Produktivitas adalah ukuran kinerja yang memperhitungkan sumber daya yang digunakan, termasuk sumber daya manusia produktivitas kerja sebagai kemampuan individu

atau kelompok, untuk menghasilkan barang dan jasa dalam waktu tertentu, sesuai dengan rencana (Busro, 2018). Produktivitas kerja merupakan konsekuensi dari pemenuhan persyaratan kerja untuk memperoleh hasil maksimal, di mana manusia menjadi aktor utama dalam proses tersebut (Bukit, Benjamin, 2017).

Hasibuan menambahkan bahwa produktivitas adalah perbandingan antara output dan input, dan peningkatannya dapat meningkatkan efisiensi serta keterampilan tenaga kerja. Handoko menyatakan bahwa produktivitas juga mencerminkan sikap mental dalam mencapai hasil optimal melalui penggunaan sumber daya secara efektif (Busro, 2018)

Dengan demikian, produktivitas kerja dapat disimpulkan sebagai kapasitas SDM dalam menghasilkan output secara berkelanjutan dan optimal dalam konteks perusahaan.

Kinerja Karyawan

Kinerja sebagai hasil kerja karyawan dari aspek kualitas, kuantitas, waktu kerja, dan kerja sama untuk mencapai tujuan organisasi (Edy, 2016). Menurut Fahmi, melihat kinerja sebagai hasil dari proses yang diukur dalam jangka waktu tertentu berdasarkan standar yang telah disepakati (Fahmi, 2017). Sedangkan menurut Torang, menekankan bahwa kinerja mencerminkan hasil kerja individu atau kelompok berdasarkan prosedur dan kriteria yang berlaku di organisasi (Torang, 2014)

Robbins (2016:260) menyebutkan lima indikator untuk mengukur kinerja karyawan: (1) Kualitas kerja, (2) Kuantitas, (3) Ketepatan waktu, (4) Efektivitas, dan (5) Kemandirian (Robbin dan Judge, 2015)

Faktor-faktor yang memengaruhi kinerja menurut Keith Davis dalam Mangkunegara (2012:13) adalah:

1. Faktor Kemampuan (Ability): mencakup IQ, pengetahuan, dan keterampilan. Karyawan dengan IQ tinggi dan keterampilan yang memadai lebih mungkin mencapai kinerja maksimal.
2. Faktor Motivasi (Motivation): mencerminkan sikap terhadap situasi kerja, termasuk hubungan kerja, iklim organisasi, kepemimpinan, dan kondisi kerja.

Penelitian terdahulu oleh Ema Rahmawati (2022) berjudul "Sertifikasi Kompetensi Sumber Daya Manusia MICE: Antara Kebutuhan dan Keharusan" menyatakan bahwa untuk menciptakan SDM MICE yang profesional dan kompeten, seluruh pelaku usaha dan organisasi di sektor ini perlu menyadari pentingnya sertifikasi kompetensi. Namun, kendala seperti biaya sertifikasi dan kurangnya pemahaman terhadap manfaat jangka panjang masih menjadi hambatan.

METODE PENELITIAN

Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan pendekatan kualitatif dengan tujuan menggambarkan secara mendalam dan menyeluruh, mengenai dampak sertifikasi kompetensi terhadap efektivitas kerja sdm MICE, salah satunya di PT. Dyandra Promosindo. Pendekatan dilakukan kualitatif dilakukan untuk mengeksplorasi secara mendalam mengenai persepsi, pengalaman dan pandangan informan mengenai implementasi sertifikasi kompetensi terhadap efektivitas kerja melalui produktivitas serta kinerja karyawan. Objek penelitian adalah perusahaan yang bergerak di bidang MICE, yaitu PT. Dyandra Promosindo, dengan subjek penelitian sumber daya manusia yang bekerja di perusahaan, tingkat manajerial, staf dan bagian HRD yang berkaitan dengan pengembangan kompetensi SDM.

Pengumpulan data dilakukan dengan mengumpulkan data primer, melalui observasi, dan wawancara mendalam (*in-depth interview*) kepada beberapa informan, diantaranya manajer HRD, karyawan yang memiliki sertifikasi kompetensi MICE. Wawancara bertujuan untuk menggali informasi tentang pemahaman sertifikasi kompetensi, serta dampak yang dirasakan terhadap produktivitas dan kinerja sdm di PT. Dyandra Promosindo, sebelum dan sesudah memiliki sertifikasi kompetensi yang dimiliki.

Data primer diperkuat dengan data sekunder, yang meliputi studi kepustakaan yang terkait dengan teori sertifikasi kompetensi, produktivitas kerja dan kinerja karyawan, data historis terkait jumlah karyawan yang memiliki sertifikat kompetensi, dan data dari LSP MICE terkait standar kompetensi MICE di Indonesia. Teknik keabsahan data menggunakan metode triangulasi dengan menggabungkan hasil observasi, wawancara dan dokumen dan membandingkan informasi dari berbagai informan dan sumber lainnya.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Penelitian ini dilakukan dengan pendekatan kualitatif melalui wawancara mendalam dan observasi langsung terhadap SDM di PT. Dyandra Promosindo, perusahaan yang bergerak di industri MICE. Informasi dikumpulkan dari Manajer HRD dan beberapa karyawan tetap yang telah maupun belum memiliki sertifikasi kompetensi di bidang MICE.

Dari hasil wawancara, diperoleh beberapa temuan penting sebagai berikut:

1. Pandangan Manajemen Terhadap Sertifikasi Kompetensi

Sertifikasi kompetensi di PT. Dyandra Promosindo belum dijadikan indikator utama dalam penilaian kinerja karyawan. Manajemen menganggap sertifikasi lebih sebagai pelengkap administrasi dan bentuk kepatuhan terhadap regulasi pemerintah, khususnya Peraturan Menteri Pariwisata yang mewajibkan tenaga kerja di sektor pariwisata untuk memiliki sertifikasi.

2. Implementasi Sertifikasi di Internal Perusahaan

Hingga saat penelitian dilakukan, tercatat 20 dari 110 karyawan telah memiliki sertifikasi kompetensi dengan skema seperti:

- a. *Certified Event Marketing (Marcomm)*
- b. *Certified Event Registration*
- c. *Certified Venue Management*
- d. *Certified Liaison Officer*
- e. *Certified Event Logistic*

Sertifikasi ini umumnya dijadikan persyaratan untuk keperluan bidding proyek pemerintah, namun belum berdampak langsung pada aspek produktivitas kerja atau promosi jabatan.

3. Sistem Penilaian Sistem Penilaian Kinerja di Perusahaan

Evaluasi kinerja karyawan masih mengacu pada indikator tradisional yaitu:

- a. Kualitas dan kuantitas output kerja
- b. Ketepatan waktu dalam penyelesaian tugas
- c. Efektivitas dan kemandirian kerja
- d. Pencapaian KPI masing-masing divisi (misalnya sales target, pengunjung event, efisiensi anggaran operasional)

4. Pesepsi Karyawan Terhadap Sertifikasi

Sebagian karyawan menyatakan bahwa sertifikasi kompetensi memberikan manfaat dalam mendukung tugas-tugas lintas divisi, namun belum diakui secara eksplisit oleh manajemen sebagai keunggulan kompetitif dalam sistem karier atau insentif.

5. Tantangan dan Harapan

Baik dari sisi manajemen maupun karyawan, tantangan yang dihadapi antara lain:

- a. Biaya dan akses terhadap pelatihan serta uji sertifikasi
- b. Kurangnya integrasi sertifikasi ke dalam sistem manajemen SDM
- c. Belum adanya kebijakan internal yang mendorong sertifikasi sebagai kebutuhan profesional
- d. Karyawan berharap agar sertifikasi kompetensi diakui sebagai nilai tambah secara formal dalam proses penilaian kinerja dan pengembangan karier.

Berdasarkan hasil pengumpulan dan analisis data, dapat disimpulkan bahwa **sertifikasi kompetensi belum berdampak signifikan terhadap efektivitas kerja SDM di PT. Dyandra Promosindo**. Sertifikasi saat ini lebih dipandang sebagai persyaratan administratif eksternal daripada sebagai alat pengembangan profesional internal, fenomena ini mencerminkan bahwa kebijakan internal perusahaan belum mendukung pengarusutamaan sertifikasi dalam sistem manajemen kinerja. PT. Dyandra Promosindo masih mengandalkan parameter umum dalam evaluasi kinerja seperti pencapaian target divisi dan efektivitas kerja, tanpa mempertimbangkan kompetensi tersertifikasi. Meskipun, saat ini, sertifikasi belum dijadikan indikator formal, hasil wawancara menunjukkan bahwa karyawan bersertifikasi merasa lebih siap dan percaya diri dalam menyelesaikan tugas lintas divisi. Kompetensi teknis yang didapatkan dari pelatihan sertifikasi memungkinkan kontribusi yang lebih terstruktur terhadap efektivitas kerja tim, terutama dalam perencanaan dan pelaksanaan event MICE yang kompleks. Oleh karena itu, diperlukan integrasi yang lebih strategis antara sistem manajemen SDM perusahaan dan program sertifikasi kompetensi untuk menciptakan lingkungan kerja yang lebih profesional, kompetitif, dan berstandar global.

Strategi Pengembangan SDM yang Dominan

Perusahaan cenderung mengutamakan pelatihan internal, seminar, dan studi banding dalam dan luar negeri sebagai metode utama pengembangan SDM. Hasil penelitian Wahid Syaifudin, mengenai pengaruh efektivitas pembelajaran, pelatihan dan sertifikasi kompetensi pegawai PT. PLN (Persero) UPT Malang menunjukkan, bahwa ketiga variabel tersebut secara simultan dan parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. (Syaifudin et al., 2022), sehingga apabila perusahaan memadukan pelatihan internal dengan system sertifikasi akan memiliki peningkatan produktivitas SDM yang lebih konsisten.

Tantangan Regulasi dan Budaya Organisasi

Studi Ema Rahmawati & Ndaru Prasastono, menunjukkan bahwa hanya 43% tenaga kerja di industri MICE yang merasa bahwa sertifikasi kompetensi berdampak signifikan terhadap pekerjaan mereka. Ini mengindikasikan bahwa masih ada resistensi budaya organisasi dan kelemahan regulasi internal yang perlu diatasi (Ema Rahmawati, Ndaru Prasastono, 2022)

Implikasi Kebijakan dan Rekomendasi

1. Integrasi Sertifikasi dalam Sistem Penilaian SDM

PT. Dyandra Promosindo perlu mempertimbangkan untuk mengintegrasikan sertifikasi kompetensi sebagai bagian dari KPI atau persyaratan promosi jabatan.

2. Penguatan Kebijakan Pemerintah dan Dukungan Industri

Pemerintah perlu mendorong pelaku industri, khususnya sektor MICE, untuk menjadikan sertifikasi sebagai *mandatory requirement* dengan insentif atau skema pembiayaan yang jelas.

3. Pengembangan Budaya Kerja Berbasis Kompetensi

Sertifikasi kompetensi seharusnya tidak hanya menjadi alat administratif, tetapi juga bagian dari budaya kerja profesional yang menghargai keahlian dan keunggulan kompetitif SDM.

PENUTUP

Kesimpulan

Kesimpulan dari proses penelitian yang dilakukan oleh peneliti bahwa sertifikasi kompetensi belum berpengaruh secara signifikan terhadap efektivitas kerja SDM melalui produktivitas dan kinerja SDM MICE khususnya di PT. Dyandra Promosindo, hal ini didukung dari hasil wawancara mendalam dengan pihak manajemen PT. Dyandra Promosindo dan perwakilan karyawan PT. Dyandra Promosindo bahwa tidak ada perbedaan penilaian kinerja bagi karyawan yang memiliki sertifikasi kompetensi dengan karyawan yang tidak memiliki sertifikasi kompetensi, sehingga sertifikasi tidak berpengaruh terhadap produktivitas dan kinerja sdm MICE di PT. Dyandra Promosindo, penilaian kinerja dilakukan berdasarkan pencapaian masing-masing karyawan di masing-masing divisi atau tim perusahaan.

Saran

Berdasarkan hasil penelitian yang diperoleh mengenai pengaruh sertifikasi kompetensi terhadap efektivitas kerja SDM melalui produktivitas dan kinerja karyawan PT. Dyandra Promosindo, diharapkan adanya dorongan kebijakan pemerintah menindaklanjuti manfaat sertifikasi kompetensi yang dimiliki sumber daya manusia di bidang kepariwisataan khususnya MICE, untuk para pelaku usaha industri MICE diharapkan menyadari pentingnya investasi dalam program sertifikasi bagi karyawan maupun perusahaan. dan bagi individu yang memiliki sertifikasi menjadi pemacu pendorong produktivitas dan kinerja mereka dalam bekerja, yang menjadikan mereka pekerja yang profesional dan kompeten, yang memiliki daya saing dan kompetitif dan mampu bersaing dengan sumber daya manusia di industri MICE negara lain seperti Singapura, Thailand dan Malaysia.

DAFTAR PUSTAKA

- Aris Cahyadi. (2022). *Berkontribusi 70%, Pemerintah Diminta Fokus ke Industri MICE*. 21 January 2022. <https://investor.id/business/279431/berkontribusi-70-pemerintah-diminta-fokus-ke-industri-mice>
- Bukit, Benjamin, et. a. (2017). *Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Zahr Publishing.
- Busro, M. (2018). *Teori-Teori Manajemen Sumber Daya Manusia*. Prenadameidia Group.
- Edy, S. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Kencana Prenada Media Group.
- Ema Rahmawati, Ndaru Prasastono, S. (2022). *Sertifikasi Kompetensi Sumber Daya*

Manusia MICE Antara Kebutuhan dan Keharusan. *Sertifikasi Kompetensi Sumber Daya Manusia MICE Antara Kebutuhan Dan Keharusan*, 17(1978), 857–874.

Fahmi, I. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Teori dan Aplikasi*. CV. Alfabeta.

LSP MICE. (n.d.). *Skema Sertifikasi*. Lembaga Sertifikasi MICE.
<https://lspmime.org/sertifikasi/>

Nina Mistriania,1,* , Aletta Dewi Mariab,2, Vera Damayantic, 3. (2020). Pentingnya Pelaku Industri Pariwisata Dibekali Uji Kompetensi Lewat Daring untuk Meningkatkan SDM Pariwisata di Indonesia. *Nina Mistriania,1,* , Aletta Dewi Mariab,2, Vera Damayantic,3, Volume 02,*.

Parekraf, M. (2021). *Peluang Terbuka Luas, SDM Tersertifikasi Terbatas*. November 29, 2021. https://mice.kemenparekraf.go.id/news/607708f2-8c6c-453a-addc-781413c963d3?utm_source=chatgpt.com

PP/24/2023. (2023). *Peraturan Pemerintah Nomor 24 Tahun 2023 Tentang Peraturan Pemerintah (PP) Nomor 24 Tahun 2023 tentang Sertifikasi Kompetensi Kerja di Bidang Kepariwisata*. 152467, 347251.

Robbin dan Judge. (2015). *Perilaku Organisasi Edisi 16*. Salemba Empat.

Syaifudin, W., Wahono, B., & Millaningtyas, R. (2022). Pengaruh Efektifitas Pembelajaran, Pelatihan Dan Sertifikasi Kompetensi Pegawai Terhadap Kinerja Pegawai PT PLN (Persero) UPT Malang. *Jurnal Ilmiah Riset Manajemen, Vol. 11 No.*
<https://jim.unisma.ac.id/index.php/jrm/article/view/15818>

Torang, S. (2014). *Organisasi & Manajemen (Perilaku, Struktur, Budaya & Perubahan Organisasi)*. Alfabeta.

UNDANG-UNDANG NOMOR 10 TAHUN 2009 TENTANG KEPARIWISATAAN.

Vindy Alvionita(1), A.H.G. Kusumah(2), S. M. (2018). Persepsi Karyawan Hotel Terhadap Manfaat Sertifikasi Kompetensi Pariwisata Bidang Perhotelan di Kota Bandung. *Journal of Indonesian Tourism Hospitality and Recreation*.