



**INDONESIA
DEVELOPMENT
FORUM 2019**
INSPIRE • IMAGINE • INNOVATE • INITIATE



Australian Government

Green Vocational School for Sustainable



**SUMB
HOSPITALITY
FOUNDATION**



INDONESIA
DEVELOPMENT
FORUM 2019
INSPIRE · IMAGINE · INNOVATE · INITIATE



Australian Government

Peta Presentasi

1. Permasalahan di Nusa Tenggara Timur (NTT)
2. Potensi, peluang dan solusi pembangunan manusia di NTT
3. Tantangan pemuda NTT dalam mendapatkan pekerjaan layak
4. Pendidikan dan pelatihan vokasi untuk peluang lebih baik bagi pemuda
5. Profil Sumba Hospitality Foundation (SHF) dalam menjawab tantangan
6. Impact Program SHF yang telah berjalan
7. Peran yang dapat dilakukan pemerintah



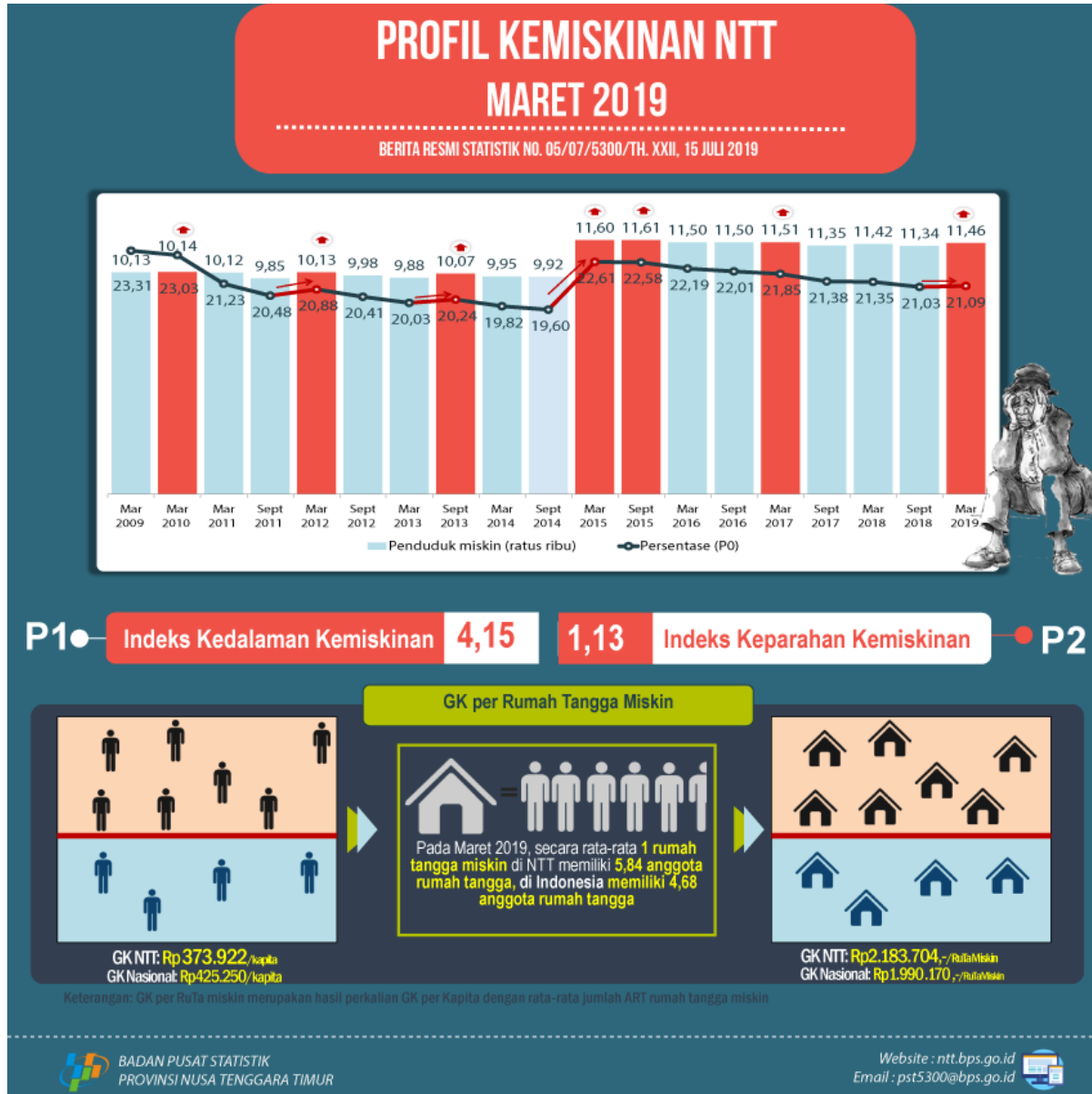
**INDONESIA
DEVELOPMENT
FORUM 2019**
INSPIRE · IMAGINE · INNOVATE · INITIATE



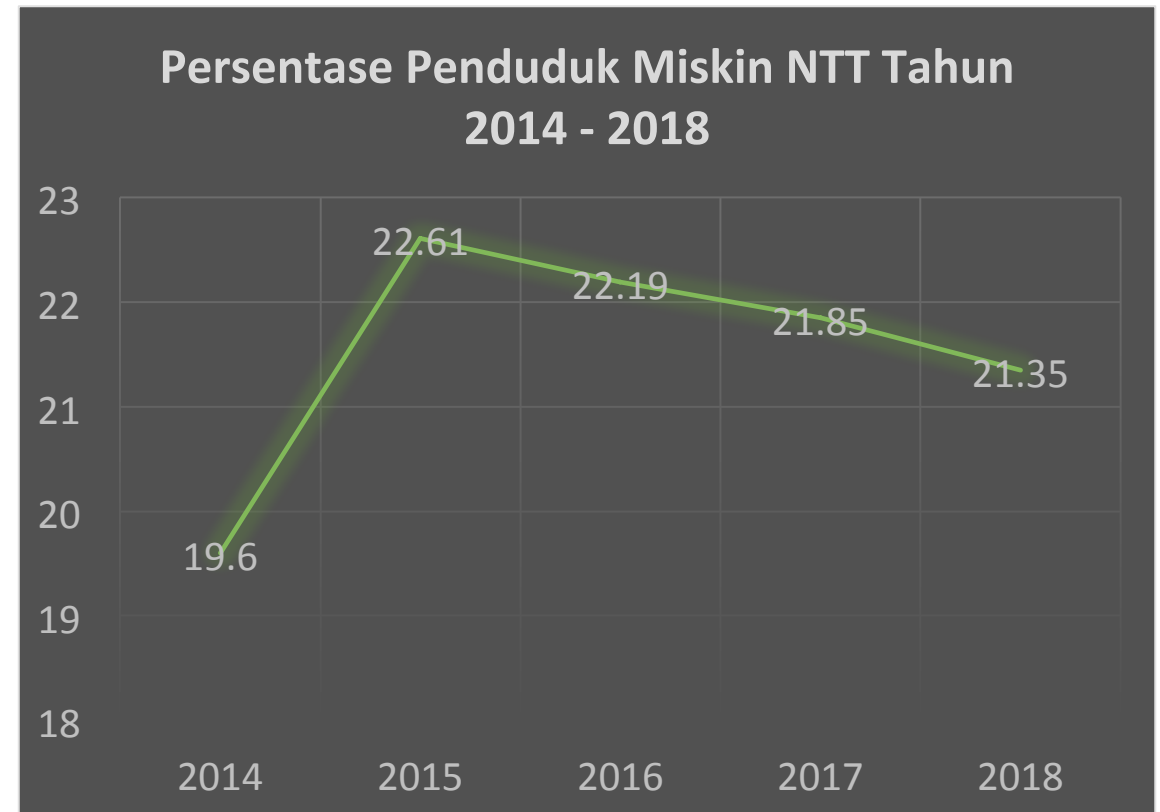
Australian Government

1 Permasalahan di Nusa Tenggara Timur

1 - Permasalahan di Nusa Tenggara Timur



Sebesar 21,35% Penduduk NTT dalam kategori miskin



Sumber Data: BPS NTT diakses tanggal 18 Juli 2019

Masih ada pengangguran di Provinsi NTT sebesar 28,83%

Pengangguran/Mencari Pekerjaan	Jumlah Pengangguran 15 Tahun Ke Atas (Jiwa)				
	2014	2015	2016	2017	2018
Pengangguran/Mencari Pekerjaan	73.210	88.446	76.580	78.548	74.748

- **Tingkat Pengangguran Terbuka dan Tingkat Partisipasi Angkatan Kerja di NTT**

Tingkat Partisipasi Angkatan Kerja (TPAK) adalah persentase angkatan kerja terhadap penduduk usia kerja. TPAK memberi gambaran penduduk yang aktif secara ekonomi dalam kegiatan sehari-hari merujuk pada suatu waktu dalam periode survei. TPAK di NTT Agustus 2018 sebesar 70,17 persen.



Penganggur terbuka (baca: penganggur) adalah mereka yang tidak punya pekerjaan, terdiri dari:

- Mereka yang mencari pekerjaan
- Mereka yang mempersiapkan usaha
- Mereka yang tidak mencari pekerjaan, karena merasa tidak mungkin mendapatkan pekerjaan dan
- Mereka yang sudah punya pekerjaan, tetapi belum mulai bekerja

- *Sumber Tabel: BPS NTT, diakses tanggal 18 Juli 2019*
- *Sumber Gambar: Ringkasan Data Tenaga Kerja dan Pengangguran Provinsi NTT, 2018*

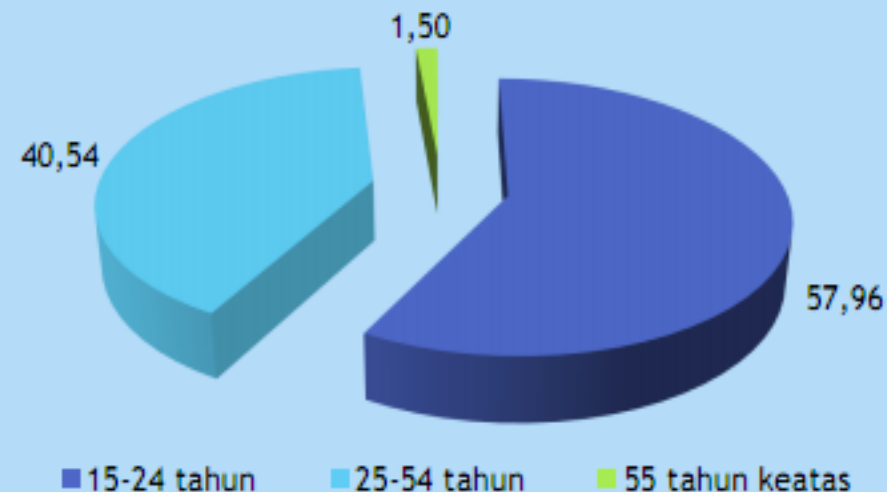
1 - Permasalahan di Nusa Tenggara Timur

Sebesar 57,96% penduduk usia muda (15-24 tahun) dan produktif NTT menganggur

Sumber gambar dan data: Ringkasan Data Tenaga Kerja dan Pengangguran Provinsi NTT, 2018

- Pada tahun 2018, dari 2,41 juta pekerja, 17,72 persen merupakan penduduk usia lanjut yang masih bekerja dan 17,55 persen merupakan penduduk usia muda 15-24 tahun yang seharusnya sedang bersekolah.
- Penganggur Usia Muda sebesar 40,54 persen atau dari 100 penganggur di NTT, 41 orang diantaranya berusia 15-24 tahun.

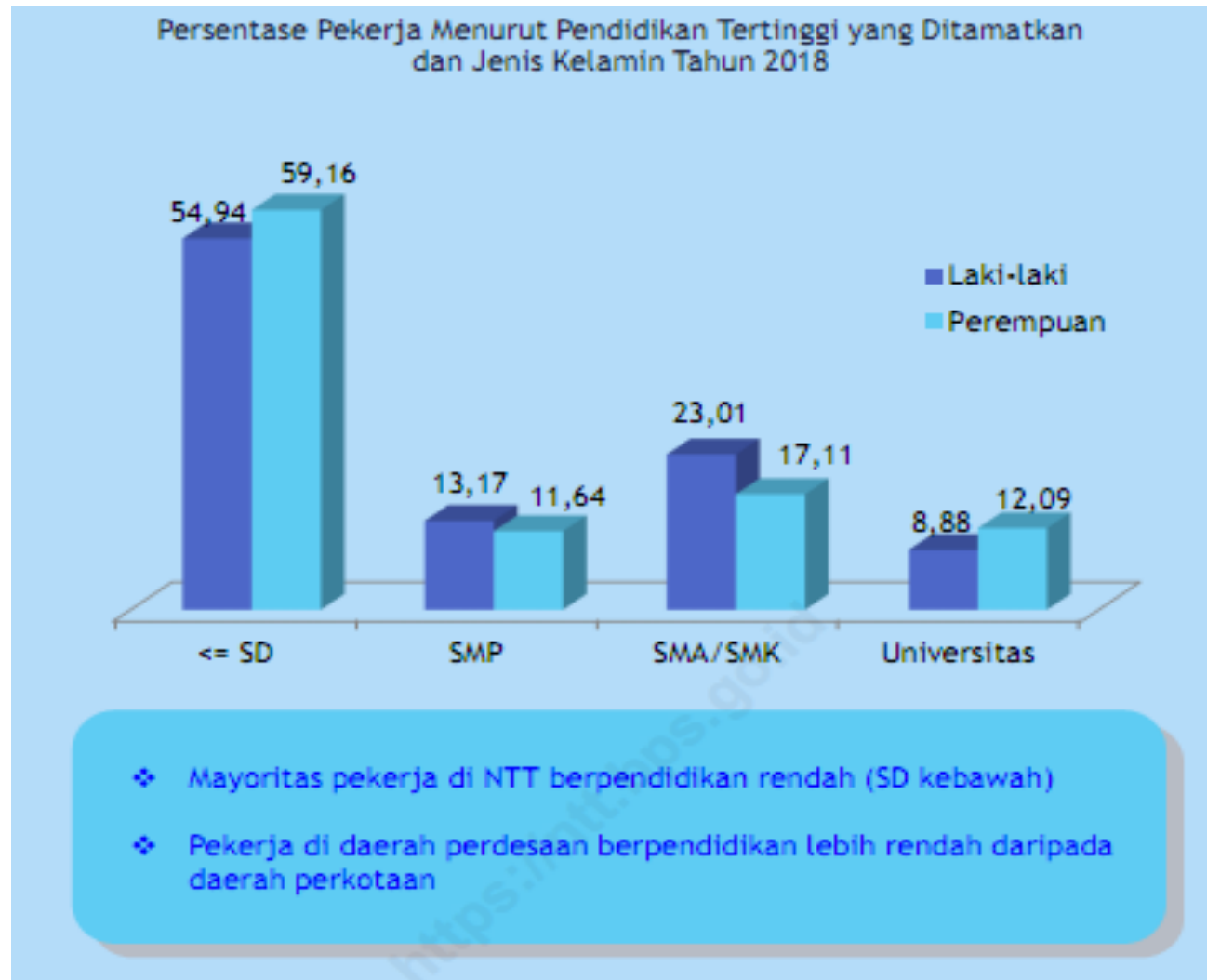
Penganggur Menurut Kelompok Umur Tahun 2018



1 - Permasalahan di Nusa Tenggara Timur

**Mayoritas pekerja
dari NTT
merupakan
tamatan SD:**

**Keterampilan
rendah → gaji
rendah**

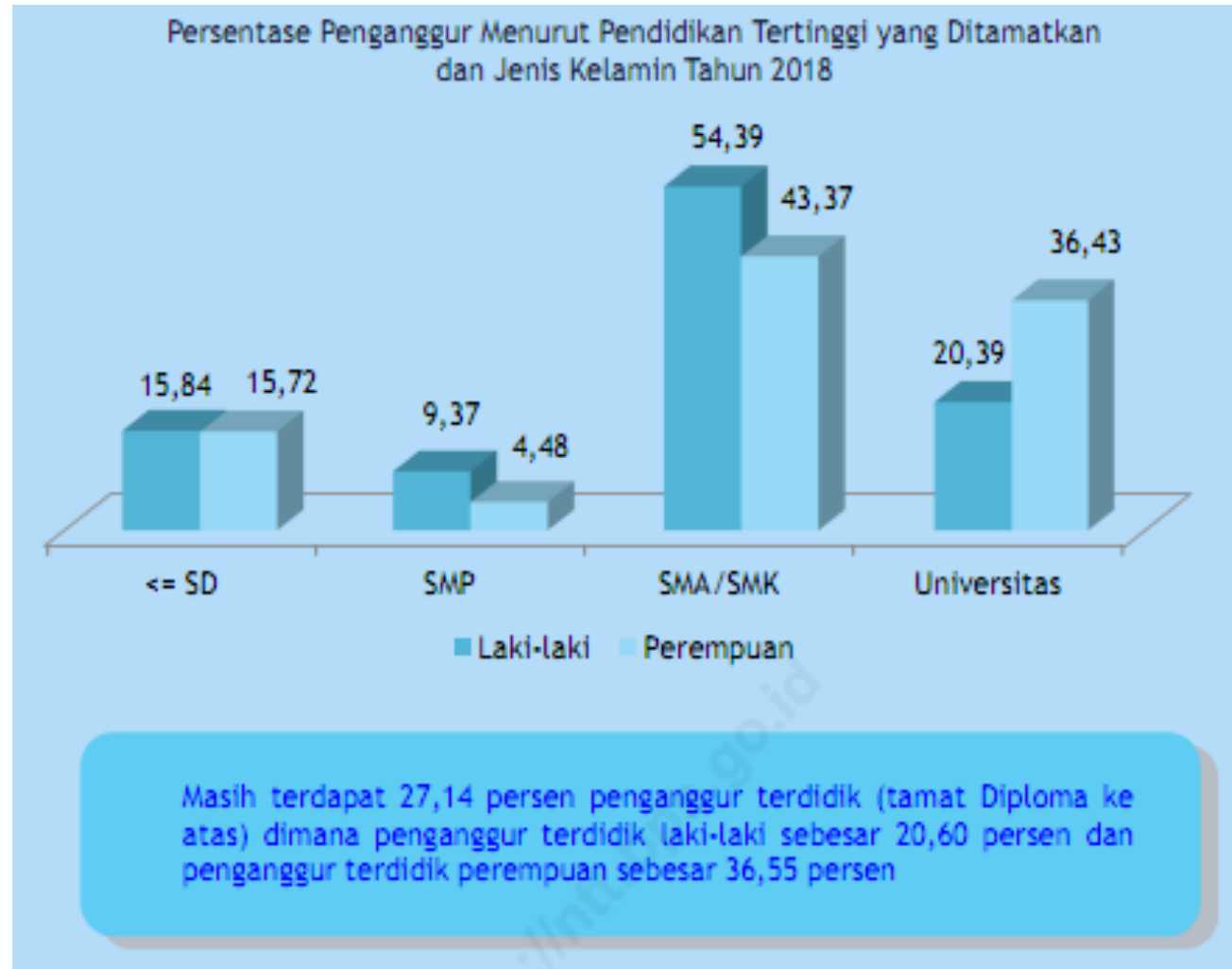


Sumber: Ringkasan Data Tenaga Kerja dan Pengangguran Provinsi NTT, 2018

1 - Permasalahan di Nusa Tenggara Timur

Masih banyaknya penganggur terdidik di NTT

- SMA/SMK dan Univ banyak yang menganggur → kurang inovasi dalam bekerja dan kurang akses terhadap pekerjaan



Sumber: Ringkasan Data Tenaga Kerja dan Pengangguran Provinsi NTT, 2018



**INDONESIA
DEVELOPMENT
FORUM 2019**
INSPIRE · IMAGINE · INNOVATE · INITIATE



*Kementerian PPN/
Bappenas*



Australian Government

2 Potensi, Peluang dan Solusi Pembangunan Manusia di NTT

2 – Potensi, Peluang dan Solusi Pembangunan Manusia di NTT

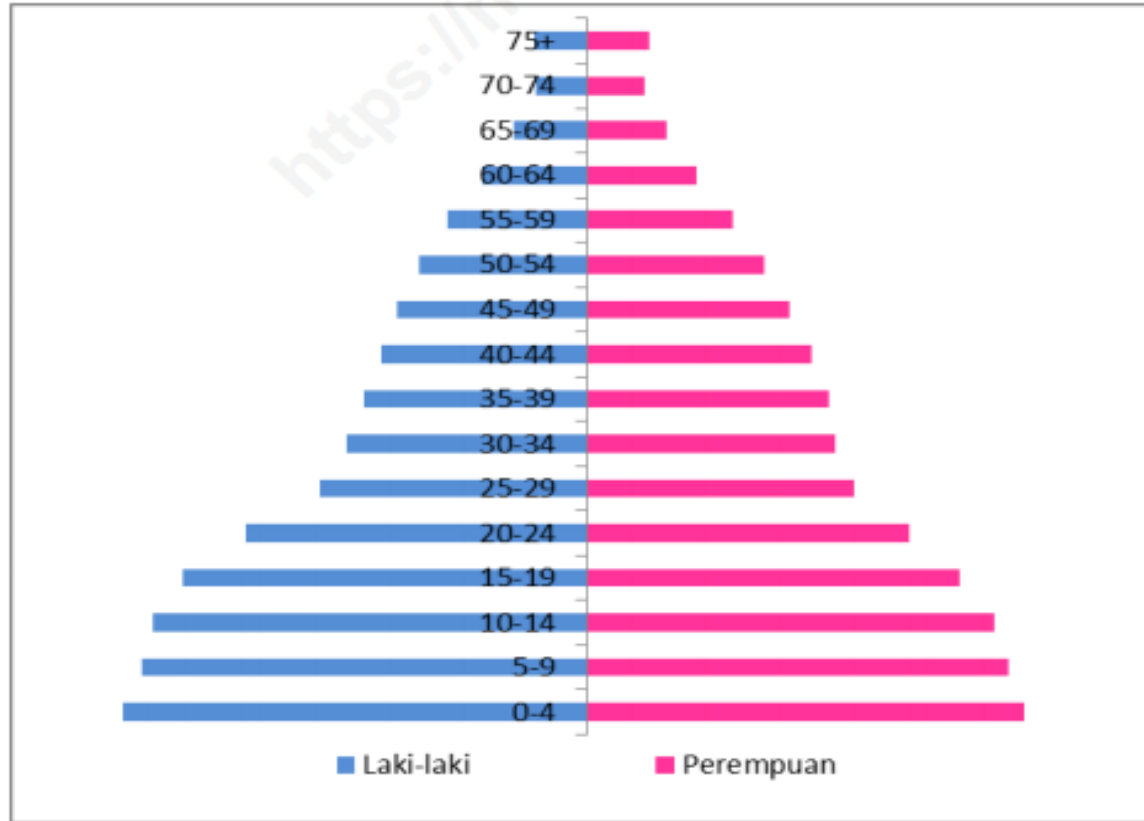


Sebanyak 3,26 juta orang usia produktif (15-64 tahun di NTT) tahun 2018

*Sumber: Profil Ketenagakerjaan dan Pengangguran Provinsi NTT, 2018
Diterbitkan dalam bentuk e-book oleh BPS NTT
Diakses tanggal 18 Juli 2019*

2 – Potensi, Peluang dan Solusi Pembangunan Manusia di NTT

Gambar 1.1. Piramida Penduduk NTT, 2018



Penduduk NTT didominasi usia 0-24 tahun

→ usia kerja/ produktif

Sumber: Proyeksi Penduduk Pertengahan Tahun (Juni), NTT 2010-2020, BPS

Sumber: Profil Ketenagakerjaan dan Pengangguran Provinsi NTT, 2018
Diterbitkan dalam bentuk e-book oleh BPS NTT
Diakses tanggal 18 Juli 2019

2 – Potensi, Peluang dan Solusi Pembangunan Manusia di NTT



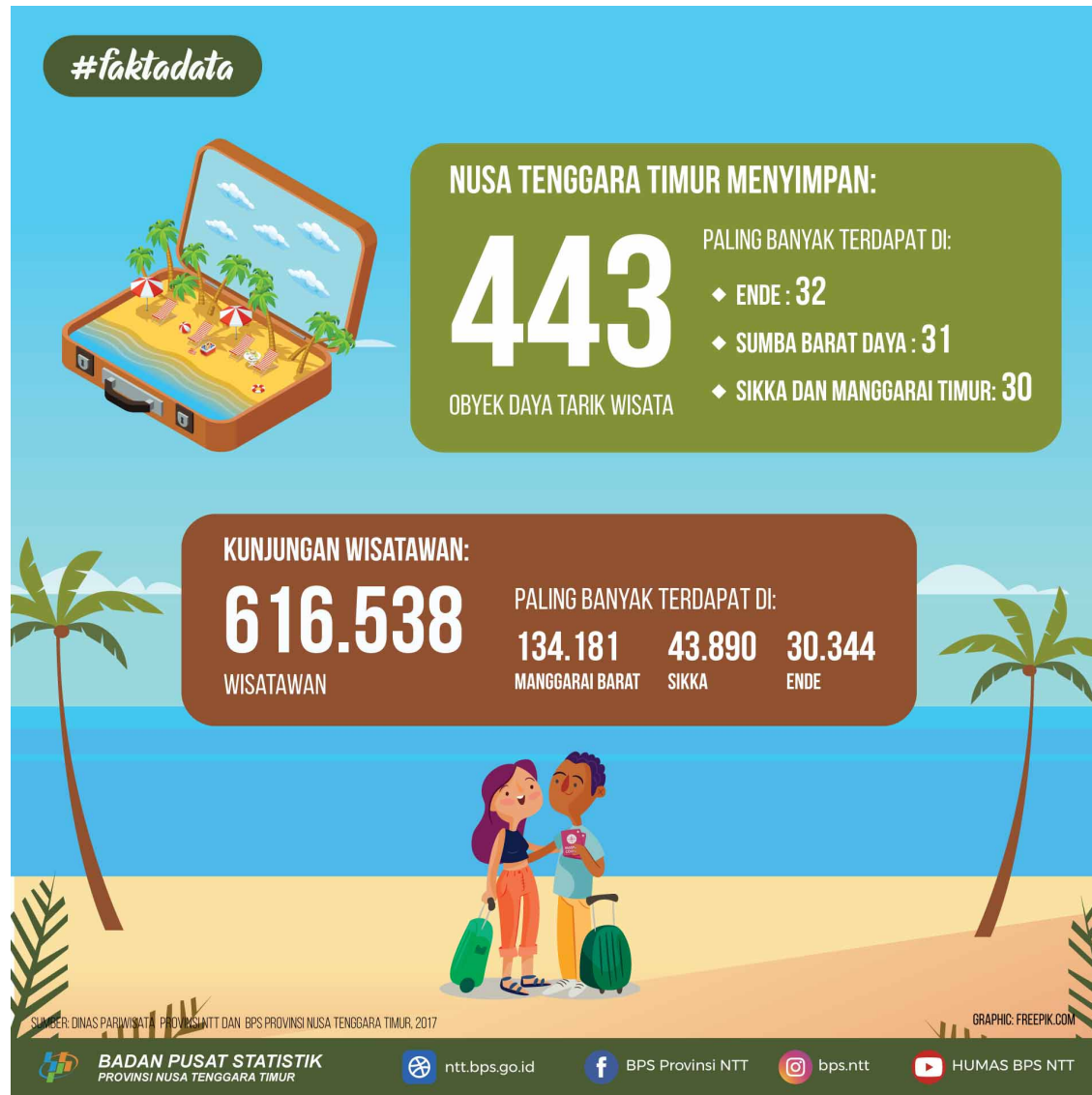
Potensi Pariwisata NTT

- Perkembangan Pariwisata NTT secara umum didukung oleh pemerintah Provinsi
- Tingginya kunjungan wisatawan nusantara dan mancanegara ke NTT
- Peluang sekaligus ancaman: arah pengembangan pariwisata NTT harus dilihat dalam konteks pariwisata yang berkelanjutan

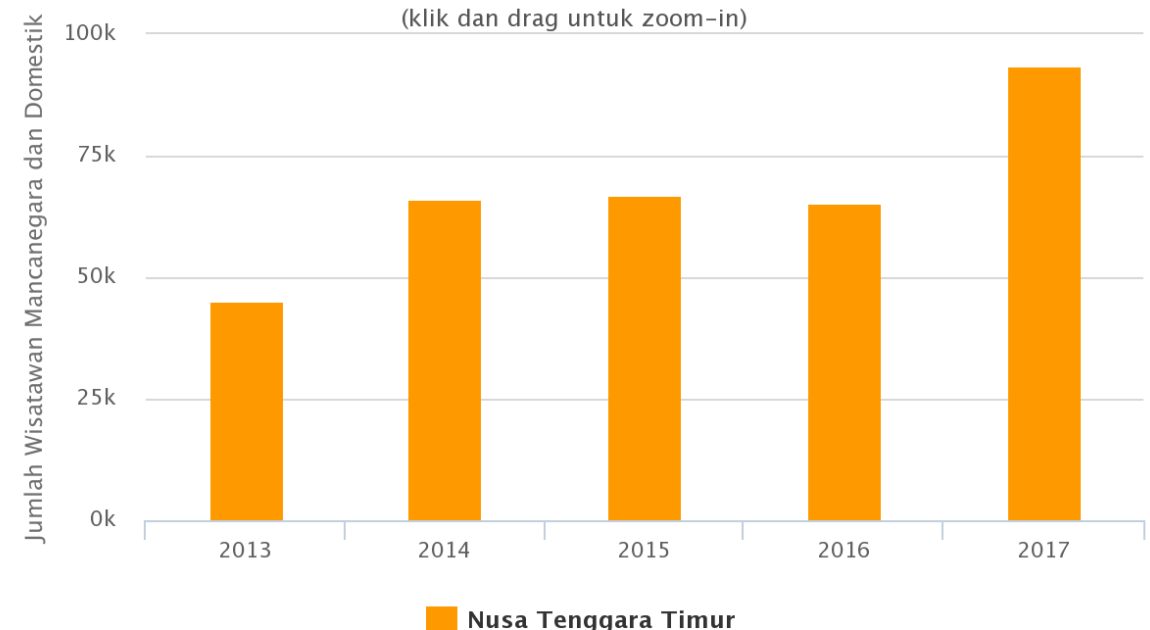
2 – Potensi, Peluang dan Solusi Pembangunan Manusia di NTT

Potensi Pariwisata NTT (lanjutan)

- Banyak daya tarik wisata di NTT
- Meningkatnya jumlah kedatangan **wisatawan mancanegara** ke NTT



Jumlah Kedatangan Wisman di Provinsi NTT





INDONESIA
DEVELOPMENT
FORUM 2019
INSPIRE · IMAGINE · INNOVATE · INITIATE



Australian Government

3 Tantangan Pemuda NTT dalam Mendapatkan Pekerjaan yang Layak

Permasalahan dan Tantangan Secara Umum di NTT

1. Kemiskinan dan ketimpangan ekonomi.
2. Perkembangan teknologi dan globalisasi (MEA)
3. Ketimpangan akses terhadap pendidikan
4. Kurangnya kualitas Sumber Daya Manusia
5. Perekonomian global (terbuka)

3 – Tantangan Pemuda NTT dalam Mendapatkan Pekerjaan yang Layak

Menurut World Bank, 2019

1. **Tingkat pendidikan dan kualitas kognitif** rendah menyebabkan daya saing rendah. Tenaga kerja yang berdaya saing dan terampil rendah
2. sekolah vokasi **tidak berbasis kebutuhan industri**
3. Rendahnya **critical thinking** (berpikir kritis) dan **behavioral skills** (keterampilan berperilaku)
 - inovasi, kreativitas, produktivitas rendah
 - Berdasarkan data BPS, dominasi pekerja di NTT tingkat SD → membutuhkan keterampilan dan pengetahuan tinggi
 - Akses anak muda terhadap pekerjaan → jumlah pekerja migran NTT tinggi, rata-rata didominasi lulusan SD*



Kelemahan Sekolah Vokasi saat ini

1. Tenaga pendidik rata-rata normatif-adaptif; bukan spesifik untuk subjek yang dibutuhkan
2. Kurikulum: 68% Teori, 28% Praktik
3. Peralatan pendukung terbatas
4. Networking dan informasi terkait kebutuhan industri/ pasar kerja tidak ada
5. Minimnya rencana yang terintegrasi dengan industri

Kelemahan Balai Latihan Kerja saat ini

1. Jurusan tidak sesuai dengan kebutuhan perkembangan industri
2. Minim fasilitas dan maintenance
3. Kurangnya mentor dengan kapasitas memadai
4. Kompetensi BLK kurang fleksibel: pelatihan belum spesifik
5. Minimnya rencana yang terintegrasi dengan industri

Bagaimana pendidikan dan pelatihan kejuruan membantu dengan intervensi untuk menciptakan peluang yang lebih baik untuk kelompok usia ini



**INDONESIA
DEVELOPMENT
FORUM 2019**
INSPIRE · IMAGINE · INNOVATE · INITIATE



Australian Government

4 Pendidikan dan Pelatihan Vokasi untuk Membuka Peluang Lebih Baik bagi Pemuda

“Tenaga kerja yang berdaya saing dan terampil salah satu di antaranya dilahirkan dari pendidikan vokasi yang bermutu dan relevan dengan tuntutan dunia kerja yang terus menerus berkembang.

Keunggulan Pendidikan Vokasi

- Keterampilan yang spesifik
- Waktu singkat
- Dilatih tenaga profesional
- Peralatan berkualitas

Hasil Pendidikan Vokasi

1. **Profesional muda** dengan kemampuan spesifik dan lebih siap bekerja.
 2. **Kreatif, Inovatif, Produktif** – dengan syarat: mampu transfer pengetahuan, critical thinking dan behavioral skills yang kuat.
 3. **Daya saing tinggi.**
 4. **Siap** menghadapi persaingan kerja di era modern dan ekonomi global.
- Pendidikan vokasi menjawab tantangan-tantangan bagi pemuda NTT untuk meningkatkan daya saing dalam tingkat lokal maupun internasional.



**INDONESIA
DEVELOPMENT
FORUM 2019**
INSPIRE · IMAGINE · INNOVATE · INITIATE



Australian Government



Dampak Sumba Hospitality
dalam menciptakan peluang
kerja bagi orang muda



SUMBA
HOSPITALITY
FOUNDATION

Selamat datang di Sekolah Hotel Sumba!

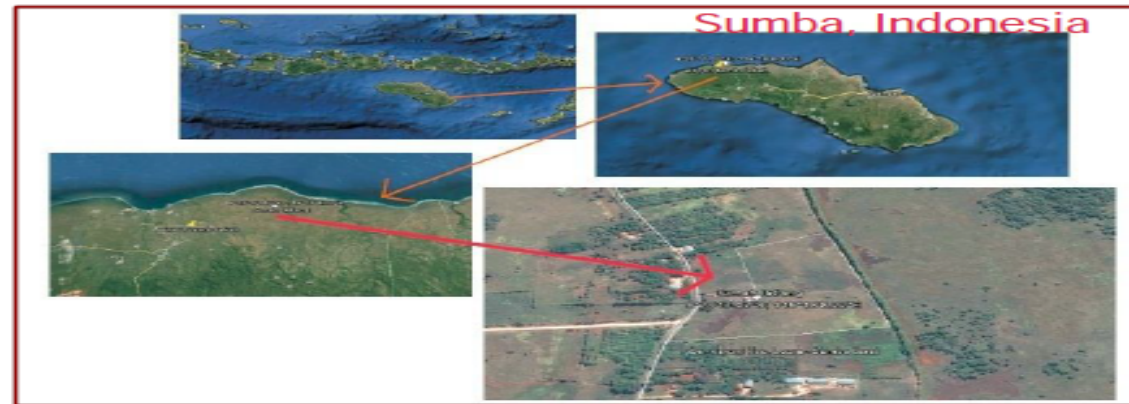


SUMBA
HOSPITALITY
FOUNDATION

INTRODUCTION

“We hope that Sumba can grow as an example of sustainable tourism development, involving the local people, protecting the environment, the sea and the natural beauty of the island.”

- ❖ Non-Profit
- ❖ Eco-friendly
- ❖ “Education, awareness & responsibility”
- ❖ Responsible tourism





“When I discovered Sumba 5 years ago, I was overwhelmed by the opportunity the island had to offer for tourism”



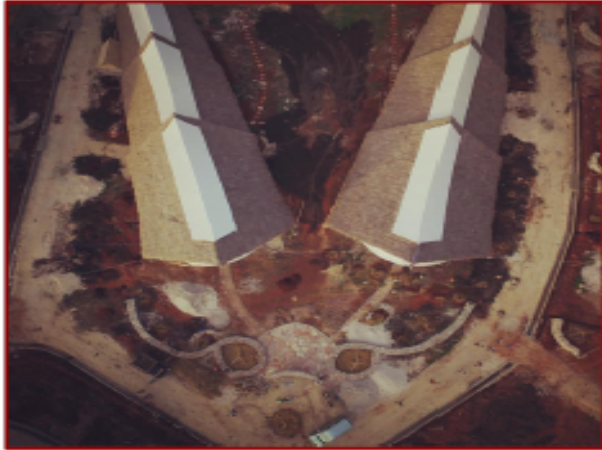
A forgotten island in Indonesia, only 1 hour away from Bali, with an unspoiled culture, but extremely difficult living conditions.

DISCOVERY





VISION



The Sumba Hospitality Foundation believes that all young people should get an opportunity in life to grow and make a better future for themselves. Sumba is a beautiful, friendly island with a highly distinctive culture, which is slowly developing into a tourism destination.

We believe that by offering vocational education in hospitality we can provide young Sumbanese people with the skills they need to create employment opportunities on the island.

Our project aims to:

- ❖ build a sustainable model for responsible tourism development, while preserving the cultural history of the Sumbanese people
- ❖ provide a much needed vocational education to 48 underprivileged students and give them the opportunity of a new career
- ❖ share sustainable permaculture techniques in Sumba and create environmental awareness



MISSION

The Sumba Hospitality Foundation believes that education is the best prevention against child labour, prostitution and paedophilia on the island of Sumba.

We want to give equal access to education and do not discriminate based on religious beliefs or tribal associations.

We hope to develop our students' ability to communicate in English, to solve problems and apply critical thinking methods in the process, while also teaching them a wide range of technical skills needed in their chosen specialisation.



WHY SUMBA?

- ❖ Less than 50% of young people finish primary school
- ❖ No specialized schools or higher education
- ❖ Malnutrition and lack of food
- ❖ Regular cases of child labor
- ❖ Child trafficking
- ❖ High foreign investment
- ❖ Signs of new economic development



THE STUDENTS

We will provide a 1 Year Program for 40 Students
from the 4 regions of Sumba

WE SELECT OUR STUDENTS VERY CAREFULLY

The following criteria are prerequisites:



- ❖ Underprivileged social and economic family background
- ❖ Minimum education level: national high school diploma
- ❖ Age: between 17 and 23 years old



THE SUMBA HOTEL SCHOOL

❖ We will provide:

- Vocational education
- Full boarding
- Basic medical care
- Internships



THE HOSPITALITY TRAINING PROGRAM

❖ Hospitality training will take place from July to June and lasts 11 months in the following departments:

- Front Office
- Housekeeping
- Culinary
- Restaurant & Bar



Core Module

Housekeeping

Culinary

Front Office

Restaurant and Bar

Spa

Permaculture



Murid-murid SHF

- Tahun ini, SHF menerima 60 murid baru dari empat Kabupaten di Pulau Sumba
- Orang tua murid rata-rata berprofesi sebagai petani, atau mereka yang kekurangan secara ekonomi
- Kebanyakan memiliki 5-8 saudara kandung
- Minim lapangan pekerjaan di Pulau Sumba → lulus dengan kemampuan siap untuk bekerja di manapun



Sistem Pendidikan SHF

- Total 18 bulan pendidikan dengan program internship/ magang di salah satu mitra SHF
- Sekolah “asrama”, 6 hari, untuk membangun sifat disiplin, tepat waktu, dan kemampuan organisasi.
- Berbagai metode mengajar: kuliah, kuliah tamu, presentasi murid, membuat video, workshops, 2 minggu cross-training di Nihi dan seminar khusus apabila dibutuhkan.
- Teori dan praktik berjalan seimbang → Maringi Eco Resort
- Kurikulum Life Skills untuk membangun karakter, meningkatkan percaya diri, dan mengembangkan critical thinking
- Pelajaran Bahasa Inggris oleh guru bersertifikat CELTA (Certificate in Teaching English to Speakers of Other Languages)





Our wonderful students

July/August

- Introduction to Hospitality and Tourism: History and evolution
- Hotel business: types of hotels, layout, design and guest profiles
- Elaborated introduction to all departments: housekeeping, front office, restaurant/bar and culinary
- Intensive English (2 ½ hours per day)
- Introduction to Permaculture and environmental awareness/sustainability
- Life skills and personal development



One of our regular Trash walks



Learning English with Games



Monthly Birthday Party organized by Student Welfare Committee



Studying in the Classroom

September until May

- Theoretical and practical training in the 3 departments (Front office will start in January)
- On the job experience in our restaurant and hotel facilities
- Start of Lobster Ink. Modules as addition to the curriculum
- 4 levels of intensive English training
- Computer training
- Practical permaculture in the farm
- Sustainability and environmental awareness
- Personal development and life skills
- Sport. Music and community activities



Having Fun



Practical Training in the Kitchen



Cleaning the local beach



Working in Teams



Personal
Development

Penerapan Prinsip Berkelanjutan di SHF



Permaculture

Murid-murid SHF mempelajari bagaimana berkebun/bertani organik dengan efektif.

Mereka diajarkan cara komposting dan merawat kebun di SHF, dimana kami menanam tanaman obat, buah dan sayuran.

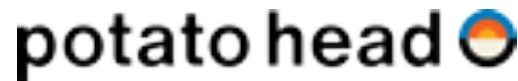
Mereka juga akan mempelajari fasilitas penanganan air limbah SHF dan bagaimana SHF menggunakan energi matahari sebagai sumber listrik.

Selain itu, mereka juga akan belajar tentang perubahan iklim dan efeknya bagi populasi global. Dengan mempelajari dan praktik secara langsung, mereka akan lebih bertanggung jawab dan menyayangi alam dan lingkungan.



5 – Profil Sumba Hospitality Foundation (SHF)

Internship – Industri Mitra



THE RITZ-CARLTON®
BALI





**INDONESIA
DEVELOPMENT
FORUM 2019**
INSPIRE · IMAGINE · INNOVATE · INITIATE



Australian Government



6



SUMBA
HOSPITALITY
FOUNDATION

Impact

ECONOMIC IMPACT



“By building local talent we are preparing the island to profit from future tourist development”



“We follow a non discriminating policy: all religions and tribal associations welcome, 50% male & 50% female students”



SOCIO-CULTURAL IMPACT



Dampak langsung dan tidak langsung

1. Menamatkan 183 siswa; 98% saat ini bekerja di Hotel bintang 5
2. Rata-rata pendapatan lulusan SHF cukup tinggi
3. Membantu meningkatkan kondisi ekonomi keluarga → mensupport anggota keluarga lain
4. SHF membuka dan membangun jaringan dengan hotel-hotel bintang 5

Apa yang membuat SHF berbeda?

1. Kemampuan membaca kebutuhan dan peluang kerja → demand pariwisata berkelanjutan NTT
2. Dasar penyusunan kurikulum → karyawan seperti apa yang dibutuhkan industri? Inovatif & produktif.
3. SHF terlibat dalam penyusunan perencanaan pembangunan pariwisata berkelanjutan Sumba
4. Persetujuan dengan mitra industri untuk menggunakan **talenta lokal**
5. Memprioritaskan masyarakat *underprivileged* dan rentan/ *vulnerable*



INDONESIA
DEVELOPMENT
FORUM 2019
INSPIRE · IMAGINE · INNOVATE · INITIATE



Australian Government



7 Peran yang Bisa Dilakukan Pemerintah

Bagaimana pemerintah seharusnya melihat program SHF

1. Sistem pendidikan SHF adalah **inisiatif baru**: pengetahuan dan keterampilan spesifik + sesuai dengan kebutuhan pasar + membangun kemitraan + tenaga pengajar kualitas tinggi
2. Model pembelajaran dengan memasukkan **life skills**
3. Pendekatan **terintegrasi**: pengetahuan & perilaku → membekali siswa sebagai karyawan dan juga entrepreneur
4. Target: prioritaskan juga **pendidikan untuk kelompok rentan**: miskin, difabel, korban kekerasan seksual, dst.


Bagaimana pemerintah seharusnya melihat program SHF

5. Tenaga pengajar profesional di bidangnya
6. Sesuai kebutuhan pasar dan potensi sumber daya wilayah.
NTT → pariwisata → kembangkan SDM pariwisata
7. Siapkan siswa untuk menghadapi perubahan teknologi informasi dan perekonomian global
8. Serius menggarap roadmap dan grand design
pariwisata berkelanjutan (serta berorientasi membangun berdasarkan prinsip-prinsip pariwisata berkelanjutan)

ACT
LOCALLY
THINK
GLOBALLY



“Sustainable tourism begins and ends with local communities”



Terima kasih



Jalan Mananga Aba, Desa Karuni, Kecamatan Loura
Kabupaten Sumba Barat Daya, Provinsi Nusa Tenggara Timur
Indonesia