

PENGELOLAAN SUMBER DAYA MANUSIA TIDAK MERATA  
MASYARAKAT BALI MEMILIH BEKERJA  
DI KAPAL PESIARNi Made Mega Puspa Aristuti<sup>1</sup>, Ni Putu Lilik Agestin<sup>2\*</sup><sup>1,2</sup>Universitas Triatma Mulya<sup>1</sup>[puspa.aristuti@triatmamulya.ac.id](mailto:puspa.aristuti@triatmamulya.ac.id), <sup>2</sup>[lilik.agestin@triatmamulya.ac.id](mailto:lilik.agestin@triatmamulya.ac.id)

Received: 20/5/2024; Revised: 4/6/2024; Accepted: 8/6/2024

**Abstrak**

Persoalan Bali yang dikerumuni wisatawan yang bekerja di Bali membawa dampak pada kondisi lapangan pekerjaan Bali yang diisi oleh warga asing untuk jabatan tinggi. Sulitnya lapangan pekerjaan, taraf sosial ekonomi yang kurang, tingkat pendidikan membuat masyarakat Bali menjadikan industri kapal pesiar menjadi sasaran untuk bekerja. Penelitian ini bertujuan untuk melihat motivasi masyarakat Bali bekerja di kapal pesiar. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah *literature review*. Hasil yang didapatkan menunjukkan bahwa motivasi masyarakat lokal Bali bekerja di kapal pesiar disebabkan oleh gaji di kapal pesiar yang tinggi, daya saing yang rendah karena banyak lowongan kerja yang luas, serta keinginan untuk memperbaiki ekonomi keluarga secara cepat. Dibalik keuntungan bekerja di kapal pesiar diikuti dengan resiko yang membuat individu tidak selamanya bisa berada di industri tersebut. Persoalan sesungguhnya berkaitan dengan sumber daya manusia masyarakat Bali yang belum terkelola secara merata. Kondisi ini tentu saja berpengaruh pada kualitas, daya saing, kesejahteraan yang berkaitan dengan tuntutan perkembangan industri Bali yang semakin maju.

Kata kunci: pariwisata Bali, kapal pesiar, pengelolaan SDM, masyarakat lokal Bali

**Latar Belakang**

Bali dinilai menjadi salah satu destinasi wisata dengan *overtourism* terburuk tahun 2023 oleh CNN International (CNN, 2023). Pasca pandemi COVID-19, pariwisata Bali mulai mengalami pertumbuhan dengan datangnya wisatawan lokal maupun mancanegara. Pertumbuhan pariwisata Bali yang semakin membaik ternyata juga dibarengi dengan munculnya isu-isu *overtourism* yang mulai dirasakan masyarakat. Berdasarkan data oleh Pusat Statistik Bali, kunjungan wisatawan asing tercatat sebanyak 469.227 selama bulan Maret 2024. Data ini menunjukkan kenaikan signifikan sebesar +3.06% dibandingkan dengan kunjungan periode 2023. Sejalan dengan hal tersebut muncul permasalahan warga negara asing yang berkunjung memanfaatkan ini sebagai modus untuk bekerja ilegal di Bali.

Merangkum berita Kompas (2023) warga asing mulai mencari lahan pekerjaan di Bali. Berdasarkan pernyataan yang disampaikan turis asing menganggap bahwa wilayah Bali sangat potensial untuk menjalankan bisnis. Turis asing menawarkan jasa ilegal di Bali diantaranya seperti fotografi, *tour guide*, berselancar, cukur rambut, tato, hingga bisnis rental (BCC, 2023). Banyaknya turis asing bekerja secara ilegal di Bali menggunakan Visa on Arrival yang bisa mereka perpanjang ketika habis masa berlaku, dengan pergi ke negara lain lalu datang lagi

ke Bali. Kemudahan turis dalam memperbanyak visa salah satu disebabkan oleh penerbitan visa pengunjung yang gratis sehingga memudahkan bagi turis asing untuk keluar masuk Indonesia (Hadi & Syahpura, 2020).

Fenomena turis asing yang mulai mencari lahan pekerjaan di Bali merupakan salah satu dampak dari isu *overtourism* yang mulai dirasakan. Merujuk pada artikel Wise Steps Consulting (2023) *overtourism* dapat menyebabkan gentrifikasi yaitu transformasi sosio-spasial ketika perusahaan luar berinvestasi di kawasan kelas bawah yang menyebabkan pengikisan gaya hidup tradisional Bali (Suyadnya, 2021). Banyaknya bisnis dan investor asing yang masuk, turis yang bekerja ilegal di Bali, biaya hidup yang meningkat, keterbatasan lapangan pekerjaan untuk warga lokal tentu berpengaruh terhadap kesejahteraan masyarakat Bali.

Berbanding terbalik dengan meningkatkan wisatawan yang datang ke Bali, masyarakat lokal Bali pada Februari 2024 lebih banyak di isi oleh pekerja dengan Tingkat Pendidikan SD dengan presentase sebesar 29.99% (Badan Pusat Statistik Provinsi Bali, 2024). Artinya meskipun Bali merupakan daerah yang memiliki kemajuan di bidang pariwisata yang berpengaruh terhadap perekonomian Indonesia akan tetapi kesejahteraan di setiap daerah belum sepenuhnya merata (Widiadana & Atmodjo disitat dalam Nilam dan Artini, 2013). Tingkat pendidikan yang rendah akan menyulitkan masyarakat untuk memilih pekerjaan yang layak. Ini merupakan salah satu kondisi yang membuat warga lokal kalah dengan kedatangan warga asing yang mencari kerja di Bali.

Kemajuan suatu daerah dipengaruhi oleh ketersediaan sumber daya manusia yang memenuhi kebutuhan industri. Akan tetapi dengan tingkat pendidikan yang rendah tidak akan cukup untuk mendapatkan pekerjaan dalam sektor formal dengan penghasilan sesuai kebutuhan hidup yang semakin tinggi. Keadaan ini terbukti dari paling banyak penduduk Bali hanya mengenyam pendidikan sampai tingkat SLTA/SMA dengan presentase 24,21 %, tamat Sekolah dasar (SD) 22,33%, dan penduduk yang belum/tidak sekolah 24,04% (Databoks, 2021).

Industri pariwisata dan pertumbuhan bisnis yang pesat di Bali, tidak dibarengi dengan perkembangan Sumber Daya Manusia lokal Bali. Akibat dari kondisi ini, penduduk Bali beralih mencari pekerjaan di kapal pesiar. Kecenderungan masyarakat Bali bekerja di luar negeri menjadi salah satu fenomena utama yang perlu dilakukan evaluasi. Menurut Disnaker Provinsi Bali pada bulan Maret 2022 tercatat 18.248 pekerja di Luar Negeri berasal dari Bali. Berdasarkan data tersebut bekerja di kapal pesiar menjadi pekerjaan yang paling diminati.

Hasil wawancara yang dilakukan dengan salah satu Lembaga Pelatihan Kerja (LPK) di Bali, menyampaikan data bahwa masyarakat Bali yang paling tinggi berangkat ke luar negeri berasal dari daerah Buleleng dan Karangasem. Disnakertrans Karangasem menyatakan Pandemi COVID-19 selama dua tahun lebih membuat banyak usaha ditutup sehingga minat warga Karangasem bekerja ke luar negeri semakin tinggi (Radar Bali, 2024). Hasil wawancara dengan LPK juga menyampaikan, motivasi pekerja untuk ke luar negeri khususnya kapal persiar diantaranya karena kebutuhan finansial, sedikitnya lapangan pekerjaan yang ada di Bali untuk pekerja yang hanya mempunyai sertifikasi kompetensi, kebutuhan yang semakin meningkat dan daya saing yang tinggi.

Berdasarkan uraian yang telah dijabarkan, peneliti tertarik ingin melihat mengenai motivasi masyarakat lokal Bali memilih bekerja di kapal pesiar menggunakan metode *literature review*. Penelitian ini bertujuan untuk melihat

kebutuhan yang mendasari motivasi yang masyarakat Bali miliki. Manfaat dalam penelitian ini yaitu pemahaman serta informasi mengenai kondisi masyarakat Bali akan membantu pengelolaan sumber daya manusia demi peningkatan kompetensi ataupun perbaikan industri pariwisata. Sekaligus pemerintah dapat merancang pengelolaan sumber daya manusia secara merata di setiap Kabupaten yang ada di Bali. Dengan demikian lapangan pekerjaan di industri pariwisata Bali tidak tergerus oleh pekerja warga asing.

### **Landasan Teori**

Dowling (2006) menjelaskan kapal pesiar juga disebut dengan hotel terapung bukan hanya sebuah industri transportasi. Hotel terapung yang mampu bergerak dan menjadi nilai untuk melayani kepuasan konsumen. Industri kapal pesiar adalah bagian dari kegiatan kepariwisataan dengan potensi yang menjanjikan, khususnya bagi penikmat liburan dengan kapal pesiar, singkatkan industri ini dikatakan sebagai *niche* market yang memiliki segmen pasar yang spesifik (Grandi Silvia et al, 2006). Kapal pesiar merupakan salah satu dampak perkembangan globalisasi sebagai bagian dari aktifitas liberal sehingga industri kapal pesiar dipandang sebagai hasil dari dunia yang bebas (Reisinger, 2009).

Menurut WTO (2003 disitat dalam Dowling 2006) kapal pesiar menyediakan fasilitas yang lengkap, 75% kapal pesiar tersedia akomodasi yang dilengkapi dengan restoran, bar, peralatan olahraga, tempat berbelanja, aktivitas hiburan, sarana komunikasi dan fasilitas yang lainnya. Kapal pesiar juga tersedia kabin yang luas dan megah, serta pada umumnya kabin dilengkapi balkon dan jendela (Dowling, 2006). Sejalan dengan akomodasi tersebut tidak mengherankan industri kapal pesiar menyerap sumber daya manusia yang besar untuk memenuhi standar pelayanan dalam memuaskan konsumen.

Pembagian sistem SDM atau ketenagakerjaan di kapal pesiar terdiri dari pekerja yang berstatus tinggi dan lebih rendah. Pada umumnya pembagian dari tingkatan status kerja ditentukan oleh Negara tempat asal. Para pekerja yang berasal dari negara-negara barat biasanya mengisi posisi tinggi. Sedangkan negara-negara yang berasal dari Asian Selatan atau Asia Tenggara mengisi pekerjaan di level yang lebih rendah. (Gibson, 2008). Terry (2011) menyatakan negara yang memiliki upah rendah kebanyakan ditemui bekerja di kapal pesiar.

Penelitian Nilan & Artini (2013) menemukan hasil bahwa Bali yang memiliki reputasi baik pada bidang pariwisata tidak didukung oleh standar upah yang masih tergolong rendah. Maka dari itu, Bali dijadikan target oleh Perusahaan yang melatih serta merekrut orang yang mau bekerja di kapal pesiar. Gaji yang didapat bekerja di kapal pesiar lebih besar dibandingkan dengan di Bali jika dilihat dari kompetensi atau jenjang pendidikan yang dimiliki. Gaji yang menjanjikan tawaran kesejahteraan karena dapat mengelilingi dunia secara gratis dan menghasilkan membuat banyak masyarakat Bali menjadikan kapal pesiar menjadi tujuan untuk bekerja (Demartoto, 2011).

Pekerja kapal pesiar salah satu tugas utamanya adalah memberikan pelayanan terbaik bagi tamu. Tamu yang merasa puas dengan pelayanan yang diberikan tentu saja akan memberikan *tips* atau uang ekstra bagi pekerja. Kondisi ini tentu saja menguntungkan para pekerja sebagai tambahan pendapatan. Dengan demikian, mata uang dolar atau *euro* menjadi pendapatan yang besar bagi para pekerja kapal

pesiar yang berasal dari Indonesia jika dihitung dengan nilai tukar rupiah yang rendah (Nilan & Artini 2013).

Motivasi didefinisikan sebagai suatu proses mengenai bagaimana suatu tindakan dipengaruhi oleh kekuatan, arah, serta ketekunan individu untuk meraih suatu tujuan (Robins, 2015). Motivasi didefinisikan sebagai serangkaian nilai-nilai dan sikap yang membuat individu terus bergerak guna mencapai hal spesifik yang diinginkan. Sikap beserta nilai-nilai yang ada dalam diri individu merupakan sesuatu yang *invisible* sekaligus memberikan dorongan individu dalam berperilaku (Izzati & Mulyana, 2019). Wijayani et al (2019) memberikan penjelasan bahwa motivasi dapat memberikan dorongan yang disebabkan oleh faktor internal maupun eksternal individu guna memenuhi suatu kebutuhan. Motivasi dapat disimpulkan sebagai dorongan dari eksternal maupun internal untuk mencapai suatu tujuan yang ditunjukkan dari perilaku individu.

Disitat dalam Robins (2015) menurut teori Abraham Maslow motivasi muncul karena manusia memiliki kebutuhan yang ingin dipenuhi. Hirarki kebutuhan manusia terdiri dari: 1. Kebutuhan yang berkaitan dengan rasa lapar, haus, tempat perlindungan, seks, dan kebutuhan fisik lainnya disebut kebutuhan fisiologis, 2. Kebutuhan akan keamanan dan perlindungan dari bahaya fisik dan emosional yang merupakan kebutuhan rasa aman, 3. Keinginan menerima kasih sayang, rasa memiliki, penerimaan, dan persahabatan diartikan sebagai kebutuhan sosial, 4. Faktor-faktor kondisi internal dan eksternal seperti rasa harga diri, kemandirian, status, pengakuan, dan perhatian merupakan kebutuhan penghargaan 5. Dan kebutuhan terakhir yang paling tinggi adalah tentang aktualisasi diri yaitu puncak kedewasaan serta kematangan diri individu dalam proses pertumbuhan yang telah dilalui. Motivasi yang bersifat instrinsik berasal dari dalam diri sedangkan motivasi ekstrinsik dari luar atau lingkungan sekitar individu. Dalam pekerjaan, motivasi instrinsik dapat meliputi kesesuaian dengan bidang pekerjaan, mencapai target yang ditetapkan, dilimpahkan kepercayaan untuk bertanggung jawab dengan tugas, peluang untuk maju, sekaligus adanya jenjang karir yang pasti. Sedangkan motivasi yang datangnya dari luar atau ekstrinsik dapat meliputi *salary*, bonus, naik jabatan, dan *rewards* atau penghargaan yang bukan berupa materi (Suhariadi disitat dalam Izzati & Mulyana, 2019).

### **Metode Penelitian**

Penelitian mengenai motivasi masyarakat lokal Bali bekerja ke kapal pesiar diteliti menggunakan teknik *literature review*. *Literature review* merupakan model penelitian yang menelaah atau meninjau dengan kritis data-data terhadap sumber-sumber ilmiah topik tertentu (McCombes, 2021). Tinjauan ini akan memberikan gambaran umum mengenai teori, metode, dan celah yang relevan terhadap penelitian yang akan ditinjau. Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan sumber data sekunder. Adapun yang dimaksud dengan data sekunder yaitu informasi yang tidak didapatkan dari subyek penelitian melainkan dari pihak lain yang mengumpulkan fakta-fakta atau bahan terkait. Awal dalam pengumpulan data sekunder dapat diperoleh dari buku, literatur, artikel, serta bacaan dari penelitian yang dikaji (Sugiyono, 2013). Data penelitian dikumpulkan melalui penelusuran pencarian jurnal penelitian menggunakan *keywords* pariwisata Bali, masyarakat Bali bekerja di kapal pesiar, pengelolaan SDM masyarakat Bali, kepuasan kerja. Pekerja Bali di kapal pesiar, upah kerja di Bali.

## Hasil dan Pembahasan

Motivasi masyarakat Bali untuk bekerja di kapal pesiar cukup beragam. Kondisi yang mendorong motivasi masyarakat Bali bekerja di kapal pesiar merupakan salah satu indikator yang bisa digunakan untuk mengungkapkan kondisi lapangan pekerjaan yang ada di pariwisata Bali, kepuasan kerja, serta pengelolaan sumber daya manusia masyarakat Bali. Berdasarkan penelitian yang telah dikaji, didapatkan faktor-faktor yang memengaruhi motivasi masyarakat Bali bekerja di kapal pesiar diantaranya:

- a) kondisi kerja, kompensasi yang didapat, kebijakan yang diterapkan perusahaan, pengakuan terhadap kinerja, serta kesempatan berprestasi
- b) faktor ekonomi yaitu ingin bisa menjadi kaya, memperbaiki ekonomi keluarga, memiliki kehidupan yang lebih baik, jangka waktu belajar singkat dan prospek kerja lebih jelas.
- c) kepuasan kerja (hubungan interaksi antar teman sekerja), kompensasi (gaji), pengawasan (sikap terhadap bawahan), kesempatan berprestasi (jenjang karir), pengakuan (kesempatan menduduki jabatan), tanggung jawab (kesempatan melakukan tugas), pekerjaan yang lebih menantang).
- d) motivasi ekonomi dalam usaha meningkatkan status keluarga di masyarakat
- e) kesempatan pekerjaan yang luas, mendapat penghasilan tinggi, rekrutmen terbuka dari berbagai jenjang pendidikan dan bidang ilmu.
- f) penghasilan yang tinggi, meningkatkan kesejahteraan sosial ekonomi, bonus keliling dunia secara gratis.

Berdasarkan telaah penelitian sebelumnya dapat dirangkum tiga faktor yang memotivasi masyarakat Bali memilih bekerja ke kapal pesiar yaitu perolehan gaji yang tinggi, lapangan pekerjaan yang lebih luas untuk semua tingkat pendidikan, dan niat meningkatkan kesejahteraan sosial ekonomi keluarga. Akan tetapi kondisi tersebut disertai faktor resiko seperti jauh dari keluarga dan merasa sedikit terisolasi dari masyarakat luas.

### 1) Gaji Tinggi

Salah satu motivasi paling menonjol memilih bekerja di kapal pesiar yaitu mendapatkan gaji tinggi ditambah iming-iming kesempatan mengunjungi negara lain tanpa perlu mengeluarkan uang pribadi (Tantra et al, 2023). Bekerja di sektor pariwisata kapal pesiar memiliki peminat yang semakin bertambah karena persyaratan yang tidak terlalu memberatkan sekaligus dari segi pendapatan yang menjanjikan. Kompensasi menjadi salah satu faktor eksternal yang menjadi pendorong motivasi individu yang bekerja. Penghasilan utama atau gaji yang di dapat karyawan adalah hal yang menjadi pertimbangan individu sebelum memilih pekerjaan yang diinginkan. Tampaknya hal itu sejalan dengan pendapat Sunyoto, (2014) yang menegaskan kompensasi menjadi motivasi yang ampuh bagi perusahaan untuk mendorong agar para karyawan dapat bekerja dengan baik.

Masyarakat menilai bekerja di luar negeri khususnya kapal pesiar sudah menjadi *trend* masa kini. Banyak orang memilih bekerja di kapal pesiar karena keuntungan yang didapat. Penghasilan yang tinggi membuat pekerja pesiar dapat memperbaiki ekonomi dan merubah taraf hidup keluarga. Pekerja pesiar

memungkinkan individu dapat memenuhi memenuhi kebutuhan primer dan sekunder karena penghasilan yang bagus. Rata-rata orang yang bekerja di kapal pesiar dapat memiliki rumah, menyekolahkan anak ke jenjang yang tinggi, sekaligus terpenuhi kebutuhan lainnya. Pendapatan yang tinggi akhirnya banyak memotivasi individu untuk bekerja di kapal pesiar (Sadia & Oka disitat dari Mahadewi, 2020). Jika dibandingkan dengan pendapatan gaji UMK Provinsi Bali seperti disajikan pada tabel berikut, pendapatan bekerja di kapal pesiar melambung tinggi.

**Tabel 1.** Gaji UMK Provinsi Bali

Kabupaten/Kota	Upah Minimum Kabupaten/Kota di Bali (Rupiah)		
	2022	2023	2024
Jembrana	2563364	2738698	-
Tabanan	2643779	2824613	2913165
Badung	2961285	3163837	3318628
Gianyar	2656009	2837680	2928713
Klungkung	2540848	2714642	-
Bangli	-	-	-
Karangasem	2555470	2730264	-
Buleleng	2542312	2716206	-
Denpasar	2802926	2994646	3096823
Provinsi Bali	2516971	2713672	2813672

Sumber: Dinas Tenaga Kerja dan Energi Sumber Daya Mineral Prop. Bali, 2024

Berdasarkan Tabel 1, gaji untuk rata-rata Provinsi Bali yaitu 2.813.672. dibandingkan dengan persentase penghasilan industri kapal pesiar untuk jabatan *roomboy* saja berkisar US \$2.500 per bulan (Nilan & Artini, 2013). Jika dilihat dari nilai kurs saat ini tahun 2024 US \$2.500 setara dengan 37 juta rupiah. Melihat kondisi ini tidak mengherankan bagi masyarakat Bali memilih bekerja di kapal pesiar untuk mendapatkan gaji yang tinggi.

## 2) Daya Saing

Badan Pusat Statistik Provinsi Bali menjabarkan data Februari 2024 untuk pekerja di Bali masih didominasi oleh pekerja berpendidikan SD ke bawah dengan persentase sebesar 29,99% (798,53 ribu orang). Tingkat pendidikan yang rendah tidak akan cukup untuk mendapatkan pekerjaan dalam sektor formal dengan penghasilan sesuai kebutuhan hidup yang semakin tinggi. Keadaan ini terbukti dari paling banyak penduduk Bali hanya mengenyam pendidikan sampai tingkat SLTA/SMA dengan presentase 24,21 %, tamat Sekolah dasar (SD) 22,33%, dan penduduk yang belum/tidak sekolah 24,04% (Databoks, 2021). Data ini menunjukkan tingkat kesejahteraan setiap daerah belum merata.

Tingkat pendidikan berkaitan dengan pemilihan pekerjaan individu. Individu yang menginginkan pekerjaan yang layak diharuskan memiliki kualifikasi yang memadai. Kondisi ini tentu saja menjadi tantangan bagi kalangan masyarakat menengah ke bawah yang kesulitan dalam kondisi ekonomi keluarga yang lemah. Menempuh pendidikan sarjana membutuhkan biaya dan jangka waktu kurang lebih empat tahun (Nilan & Artini, 2013). Kondisi ini akhirnya menjadi pilihan untuk individu mencari pekerjaan dengan penghasilan tinggi tetapi tidak harus menempuh

waktu pendidikan yang lama. Sedangkan di Bali sendiri gaji tinggi untuk kalangan pekerjaan yang membutuhkan gelar dan jabatan tinggi. Akibatnya masyarakat yang tidak melanjutkan pendidikan tinggi sulit mencari pekerjaan sehingga menjadikan kapal pesiar menjadi pilihan. Hal ini disebabkan tawaran pekerjaan di kapal pesiar masih luar terbuka untuk orang dengan pendidikan SMA (Demartoto, 2011).

Adanya isu *overtourisme* di pariwisata Bali juga membuat masyarakat Bali harus bersaing dengan turis asing. Beberapa keluhan yang terjadi belakangan ini banyak diberitakan bahwa turis asing bekerja illegal di Bali. Fenomena *overtourism* di Bali tidak hanya menimbulkan dampak negatif bagi lingkungan dan masyarakat. Akan tetapi berpengaruh terhadap lapangan pekerjaan dan pendapatan. Pada sektor pariwisata, masyarakat lokal Bali bekerja sebagai pemberi jasa sebaliknya posisi atas didominasi oleh masyarakat luar Bali maupun luar negeri (Surya & Nugraha, 2022).

Fenomena *overtourism* yang belakangan ini terjadi di Bali ditandai dengan permasalahan keamanan dan lingkungan, pertama untuk keamanan munculnya tindakan kriminalitas yang bertambah oleh wisatawan asing, contohnya pembobolan ATM, penipuan, pelecehan di tempat suci. Perilaku ini muncul juga karena banyaknya wisatawan dan tidak diatasi dengan hukuman yang tegas. Kedua, permasalahan lingkungan, contohnya Bali menghadapi krisis air bersih, penggunaan air bersih di sektor pariwisata diperkirakan saat ini 15 kali lipat jika dibandingkan dengan kebutuhan rumah tangga (IDN Times Bali, 2019). Selain itu juga kondisi ini dilihat serius dengan adanya limbah buangan hotel atau villa yang tidak semuanya memenuhi persyaratan yang ditentukan sehingga mengakibatkan pencemaran lingkungan di Bali (Nugraha, 2022). Meski menurut Menteri Pariwisata dan Ekonomi Kreatif menganggap Bali belum termasuk *overtourism* (CNBC, 2024) namun munculnya tindakan kriminalitas yang dilakukan oleh wisatawan asing serta penumpukan wisatawan hanya di Bali selatan merupakan salah satu tanda perkembangan sumber daya manusia belum merata.

### 3) Memperbaiki Ekonomi Keluarga

Setiap individu memiliki kebutuhan dalam hidupnya. Periode perkembangan manusia menjadi dewasa mengharuskan individu untuk mandiri secara ekonomi ataupun mampu membiayai kebutuhan keluarganya. Menurut teori Abraham Maslow hierarki kebutuhan manusia paling dasar meliputi rasa haus, lapar, dan tempat tinggal yang disebut kebutuhan fisiologis (Robbins, 2015). Artinya untuk bertahan hidup manusia harus dapat memenuhi kebutuhan fisiologis tersebut terutama kebutuhan makan serta tempat tinggal yang layak. Ketika kebutuhan fisiologis terpenuhi maka individu baru bisa mencapai tingkatan kebutuhannya lainnya.

Adanya kebutuhan akan memotivasi untuk bertindak. Wijayani et al (2021) menyatakan bahwa motivasi dapat memberikan dorongan yang disebabkan oleh faktor internal maupun eksternal individu guna memenuhi suatu kebutuhan. Salah satu faktor yang memengaruhi masyarakat Bali untuk bekerja di kapal pesiar yaitu untuk meningkatkan kesejahteraan keluarga. Bagi masyarakat dengan status ekonomi yang rendah kebutuhan hidup akan susah terpenuhi dengan jenis pekerjaan yang tidak memiliki pendapatan yang tinggi. Sejalan dengan hal tersebut tenaga kerja berpendapat pendapatan yang tinggi di kapal pesiar akan membantu mengubah perekonomian keluarga secara cepat (Agustika, 2017). Bagi generasi

muda dari keluarga kurang mampu namun memiliki nilai ujian baik tetapi tidak bisa melanjutkan pendidikan ke Perguruan Tinggi, membuat bekerja di kapal pesiar menjadi pilihan untuk membantu ekonomi keluarga. Terlebih lagi didukung dengan cerita yang seringkali sudah beredar di masyarakat mengenai upah tinggi yang didapatkan sehingga bisa memperbaiki ekonomi keluarga (Nilan & Artini, 2013).

Melihat tiga faktor yang memengaruhi motivasi masyarakat Bali memilih bekerja ke kapal pesiar tentu menjadi catatan bagi pemerintah berkaitan dengan peningkatan kualitas sumber daya manusia masyarakat Bali sendiri. Industri pariwisata Bali yang berkembang pesat, harusnya dibarengi dengan semakin banyaknya lapangan pekerjaan serta kesejahteraan para pekerja. Pengelolaan dalam sumber daya manusia telah menjadi isu serta permasalahan dalam pariwisata Bali. Menurut Putra (2018) kurangnya keterampilan serta kemampuan sumber daya manusia lokal Bali yang masih kurang menjadi permasalahan kelembagaan pariwisata. Hal ini menunjukkan sumber daya manusia masyarakat Bali masih perlu dilakukan peningkatan dari segi kualifikasi agar sesuai dengan permintaan wisatawan.

Kondisi serupa juga tercantum dalam sebuah artikel Disnaker Kabupaten Buleleng (2019) yang menyatakan perkembangan ada pada kategori baik mengenai kualitas tenaga kerja di Provinsi Bali. Meskipun begitu, masih banyak tenaga kerja dengan kualitas rendah. Tenaga kerja dengan kualitas rendah disebabkan antara karena faktor tingkat pendidikan yang rendah, terbatasnya fasilitas infrastruktur, dan faktor-faktor lainnya. Pengelolaan sumber daya manusia yang masih belum merata di setiap daerah menjadi tantangan untuk pembangunan Bali di masa depan. Melihat persoalan tersebut diperlukannya pengembangan, pelatihan berkaitan dengan pentingnya pendidikan, sehingga kualitas sumber daya manusia masyarakat Bali dapat bersaing dalam bidang pekerjaan.

Masyarakat Bali sebagai pekerja kapal pesiar tidak selamanya bisa bekerja di industri tersebut. Selain keuntungan berupa gaji yang tinggi, bekerja di kapal pesiar juga memberikan resiko yang tidak mudah. Bekerja di kapal pesiar menuntut kemampuan fisik yang baik karena jam kerja yang panjang, kondisi mental jauh dari keluarga, pengendalian emosi, kemampuan adaptasi dalam berinteraksi dengan orang dari beberapa negara, menjadikan bekerja di kapal pesiar suatu tantangan yang menguras energi dan tidak terhindari terjadi benturan sosial (Demartoto, 2011). Berdasarkan penelitian dari Nilam & Arini (2013) mengenai pengalaman masyarakat Bali yang sudah pernah berangkat ke kapal pesiar. Kondisi pekerjaan serta keputusan yang harus diambil juga merupakan situasi yang menekan. Ketika memutuskan untuk berhenti, hal yang mereka miliki adalah keterampilan dasar, kompetensi yang didapat selama bekerja di kapal, sekaligus dana awal untuk memulai usaha. Akan tetapi mereka membutuhkan dukungan berupa pelatihan atau peningkatan keterampilan untuk memulai usaha kecil menjadi kenyataan praktis. Tentu saja hal ini juga menjadi isu yang harus diperhatikan, bahwa peningkatan serta pengelolaan sumber daya manusia khususnya masyarakat lokal di Bali harus dilakukan secara merata serta berkelanjutan.

### **Simpulan dan Saran**

Pemulihan pariwisata Bali pasca Covid-19 membuat wisata Bali mulai dikunjungi oleh wisatawan lokal maupun asing. Kedatangan warga asing yang semakin banyak membuat Bali mengalami isu-isu *overtourism*. Persoalan

mengenai *overtourism* membawa dampak pada kondisi lapangan pekerjaan Bali yang di isi oleh warga asing untuk jabatan yang tinggi. Hal tersebut juga dipengaruhi oleh tingkat pendidikan masyarakat Bali saat ini yang didominasi oleh pekerja dengan tingkat pendidikan SD. Sulitnya lapangan pekerjaan, taraf sosial ekonomi yang kurang membuat masyarakat Bali memiliki tujuan untuk menjadikan kapal pesiar menjadi sasaran untuk bekerja. Dorongan ini dimotivasi oleh gaji di kapal pesiar yang tinggi, daya saing yang rendah karena banyak lowongan kerja yang luas, serta keinginan untuk memperbaiki ekonomi keluarga secara cepat. Dibalik keuntungan tersebut bekerja di kapal pesiar juga membawa resiko yang membuat individu tidak selamanya bisa berada di industri tersebut. Maka dari itu yang menjadi permasalahan sesungguhnya adalah, bagaimana sumber daya manusia masyarakat Bali dapat terkelola dengan baik dan sejahtera. Kondisi ini tentunya akan menghasilkan kualitas SDM yang berdaya saing dengan tuntutan perkembangan industri Bali yang semakin maju.

Hasil penelitian mengarah pada saran perbaikan bagi (a) Pemerintah Daerah terkait, sebaiknya mampu dalam mengelola sumber daya manusia yang layak secara merata dengan mengawasi pertumbuhan dan perkembangan masyarakat lokal Bali agar tidak tergerus oleh pekerja warga asing khususnya di Provinsi Bali, dan (b) Meninjau kembali rancangan pelatihan dan pengembangan Sumber Daya Manusia (SDM) sehingga dapat lebih tepat sasaran untuk perkembangan di dunia industri pariwisata ke depannya.

#### **Daftar Pustaka**

- Adiguna, I. M. A., Handoko, Y., & Maskan, M. 2024. Analisa Pengaruh Gaji, Lingkungan Kerja, Pelatihan Dan Pengembangan Terhadap Kepuasan Karyawan Pada Tonys Villas & Resort, Seminyak-Bali. *Krisna: Kumpulan Riset Akuntansi*, 15(2), 299-308.
- Agustika, I. G., & Rustariyuni, S. D. 2017. Faktor-faktor yang mempengaruhi pengiriman remitan tenaga kerja kapal pesiar dan pemanfaatannya di kabupaten tabanan. *Jurnal Piramida*, 8(1), 37-52.
- Bali Post. 2020. *Ironis, Kualitas SDM Bali Tak Berkorelasi Dengan Pertumbuhan Ekonominya*. Retrieved May 24, 2024. From <https://www.balipost.com/news/2020/01/23/100317/Ironis,Kualitas-SDM-Bali-Tak...html>
- BBC. 2023. *Pengakuan turis asing bekerja secara ilegal di Bali, 'ilegal, tentu saja saya mengerti*. Retrieved May 23, 2024. From <https://www.bbc.com/indonesia/indonesia-64863560>
- BPS. 2024. *Ketenagakerjaan Provinsi Bali 2024*. Retrieved May 23, 2024. From: <https://bali.bps.go.id/pressrelease/2023/11/06/717829/keadaan-ketenagakerjaan-provinsi-bali-agustus-2024.html>
- CNN. 2023. *These were some of 2023's worst destinations for overtourism. Here's how to avoid the crowds next year*. Retrieved May 23, 2024. From <https://edition.cnn.com/travel/2023-worst-destinations-overtourism-avoid-crowds/index.html>
- CNBC. 2024. *Sandiaga Uno Tak Setuju Bali Disebut Overtourism, Tapi ....* Retrieved June 05, 2024 from <https://www.cnbcindonesia.com/lifestyle/20240419142037-33-531700/sandiaga-uno-tak-setuju-bali-disebut-overtourism-tapi>

- Data Boks. 2021. *Sebanyak 8,95% Penduduk Bali Berpendidikan Hingga Jenjang Perguruan Tinggi*. Retrieved May 24, 2024. From <https://databoks.katadata.co.id/datapublish/2021/12/03/sebanyak-895-penduduk-bali-berpendidikan-hingga-jenjang-perguruan-tinggi>
- Demartoto, A. 2011. Fenomena Anak Muda Yang Bekerja di Kapal Pesiar Dalam Era Globalisasi Sebagai Bagian Dari Masyarakat Resiko. *Jurnal Sosiologi Reflektif*. Vol 6, No 1.
- Disnaker Buleleng. 2019. *Masalah Ketenagakerjaan Bali*. Retrieved May 23, 2024. From <https://disnaker.bulelengkab.go.id/informasi/detail/artikel/masalah-ketenaga-kerjaan-di-propinsi-bali-37>
- Dowling, R.K. 2006. *The Cruising Industry*. CAB International.UK
- Gibson, P. 2008. Cruising in the 21st century. *International Journal of Hospitality Management*, 27, 42-52
- Grandi, S. 2006. Cruise Tourism: challenges and opportunities for coastal regional development. The Caribbean case of the West Indies.
- Hadi, A., & Syahputra, Y. 2020. Penerapan Sanksi Pidana Terhadap Warga Negara Asing Pelaku Penyalahgunaan Izin Tinggal. *Syiah Kuala Law Journal*, 4(1), 76-87. <https://doi.org/10.24815/sklj.v4i1.16880>
- IDN Times Bali. 2019. Pariwisata Bali Manfaatkan Air 15 Kali Lebih Besar dari Warga Lokal, Retrieved May 23, 2024 from <https://bali.idntimes.com/science/experiment/amp/imamrosidin/pariwisatadi-bali-manfaatkan-air-15-kali-lebih-besar-dari-warga-lokal>.
- Izzati, Umi Anugerah & Olievia Prabandini Mulyana. 2019. Psikologi Industri dan Organisasi, Jawa Timur: Bintang Surabaya
- Kompas. 2023. Turis Asing yang mengais Hidup di Bali. Retrieved May 23, 2024. From <https://www.kompas.id/baca/investigasi/2023/05/24/turis-asing-yang-mengais-hidup-di-bali>
- Mahadewi, E. N. P. 2020. Prospek tenaga kerja bali di kapal pesiar Mediterranean *shipping company* (studi kasus PT. *Paradise Citra Dewata*). *Jurnal Analisis Pariwisata*, 14 (1).
- McCombes, S. 2021. How to write a literature review. Retrieved May 23, 2024 from <https://www.scribbr.com/author/shona/page/5/>
- Moningka, C., Warndani, L., Simarmata, N. I. P., Harmoko, A. R., Setiabudi, A., Mulia, D. D. A., Mailani, L., Wijayani, M. R., Wicaksana, S. A., & Syahtiani, Y. 2021. Psikologi industri dan organisasi (1st ed.). Dd Publishing. From [Wicaksana/publication/356781511\\_psikologi\\_industri\\_dan\\_organisasi/link\\_s61ab69f729948f41dbc45fbe/psikologi-industri-dan-organisasi.pdf](https://www.wicaksana.com/publication/356781511_psikologi_industri_dan_organisasi/link_s61ab69f729948f41dbc45fbe/psikologi-industri-dan-organisasi.pdf)
- Nugraha, A. W. S. W. 2022. Pentingnya Literasi Pariwisata dalam Mewujudkan Sustainable Tourism di Bali. *Jurnal Informasi, Perpustakaan, dan Kearsipan (JIPKA)*, 2(1), 100-119.
- Nilan, P., & Artini, L. P. 2013. Motivasi, pengalaman, dan harapan kaum muda bali bekerja di kapal pesiar. *Jurnal Studi Pemuda*, 2(1), 75-89.
- Putra, A. G. Y. 2018. Bali Hari Ini: Permasalahan Kepariwisata dan Solusinya. *Jurnal Bali Membangun Bali*, 1(1), 333745.
- Putra, I. W. W. I. 2019. Analisis Daya Saing Daerah Provinsi Bali Tahun 2019. *Jurnal Bali Membangun Bali*, 2(2), 91-96.
- Pranadewi, P. M. A. 2018. Motivasi tenaga kerja bali bekerja di kapal pesiar disney cruise line. *Jurnal Ilmiah Hospitality Management*, 8(2), 23-26.

- Reisinger, Y. 2009 *International Tourism: Culture and Behaviors*. Betterworth, Oxford.
- Robbins, S.P. 2015, *Perilaku Organisasi*, Penerbit Salemba Empat, Jakarta.
- SIDa Bali. 2020. Program-Program Prioritas Dan Rencana Aksi Penguatan. Retrieved May 23, 2024. From [https://balisatudata.baliprov.go.id/dokumen/sida-\(sistem-inovasi-daerah\)-provinsi-bali-579?year=2020](https://balisatudata.baliprov.go.id/dokumen/sida-(sistem-inovasi-daerah)-provinsi-bali-579?year=2020).
- Sugiyono. 2013. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta
- Sunarsa, I. W. 2010. Faktor Faktor Penentu Kepuasan Kerja Tenaga Kerja Bali Yang Bekerja Di Kapal Pesiar (Studi Kasus Di Carnival Cruise Line). *Jurnal Ilmiah Hospitality Management*, 1(1).
- Sunyoto. D. 2014. *Manajemen dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Jakarta PT. Raja Grafindo Persada.
- Suyadnya, I. W. 2021. Tourism Gentrification in Bali, Indonesia: A Wake-up Call for Overtourism. *Masyarakat, Jurnal Sosiologi*, 26(2), 3.
- Tantra, W., Ayu, M. G., & Cahyani, N. L. P. O. D. 2023. Dinamika Aspirasi Kerja: Lonjakan Antusiasme Masyarakat Bali untuk Bekerja di Kapal Pesiar Pasca Covid-19. In *Prosiding Seminar Hasil Penelitian dan Pengabdian Kepada Masyarakat (SEHATI ABDIMAS)* (Vol. 6, No. 1, pp. 72-76).
- Wiguna, I. K. D. D., Mahadewi, N. P. E., & Wijaya, N. M. S. 2016. Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Di Pt Bali Daksina Wisata. *Jurnal IPTA ISSN*, 2338, 8633.
- Wise Step Consulting. 2023. Menggali Permasalahan Gentrifikasi dan Overtourism di Bali. Retrieved May 24, 2024. From <https://wisestepsconsulting.id/blog/menggali-permasalahan-gentrifikasi-dan-overtourism-di-bali>