

AKSELERASI PENETAPAN STANDAR KOMPETENSI SUMBER DAYA MANUSIA (SDM) KEPARIWISATAAN UNTUK MENGHADAPI ERA MEA YANG SEDANG BERGULIR

I Made Darsana dan Nyoman Surya Wijaya

Sekolah Tinggi Pariwisata Bali Internasional

Surel : suryawijaya71@yahoo.co.id

ABSTRACT

Tourism has very important role to face AEC era, which began in 2015. Indonesia has had an agreement to ratify the globalization of labor markets through the WTO since 1994 and in 1999 declared himself in G20 membership. Many foreign investors invest their shares in Bali, it makes local people less motivated to open the field of employment. It urged a challenge for tourism human resource in Bali. Certification of competence for tourism human resources to face AEC is very important and essential. Tourism competency certification program that has been created by the government should be utilized maximally either by assessors in tourism or tourism human resources in Bali. The position of top managers at star-rated hotels in Bali which has been widely taken by foreign human resources, will be taken over by local tourism human resources in Bali which have the competency certification. It will be happened if the human resources competency meets the criteria of competence that requisited by the management.

Keywords: *Certificate of competence, human resources of tourism, and AEC era.*

I. PENDAHULUAN

Sumber daya manusia akhir-akhir ini menjadi sangat hangat diperbincangkan di kalangan *stake holder* kepariwisataan dan menjadi sangat penting perannya dalam menghadapi era MEA yang telah dimulai sejak tahun 2015. Beberapa ahli sepakat bahwa pembangunan di Indonesia sudah semestinya mengandalkan sumber daya manusia. Dengan tersedianya sumber daya yang memadai dalam arti kuantitas dan kualitas, maka tantangan di masa mendatang akan bisa diatasi dengan baik. Para ahli juga sepakat bahwa kualitas sumber daya manusia yang sekarang kita miliki masih perlu ditingkatkan, agar tantangan tersebut bisa teratasi dengan baik. Indonesia telah memiliki kesepakatan untuk meratifikasi globalisasi pasar kerja melalui forum WTO sejak tahun 1994 dan tahun 1999 menyatakan dirinya masuk keanggotaan G20. Bahkan Indonesia berperan aktif dalam keanggotaan dengan organisasi-organisasi lainnya seperti APEC, AFTA, GATT, CAFTA, ANAFTA, KAFTA, IAFTA, ASEAN. Konsekuensi terhadap hal ini tentunya akan semakin diwarnai persaingan kualitas dan profesionalisme tenaga kerja (Diklat Asesor, Mei 2013). Dalam bidang pariwisata khususnya di Bali yang jumlah penduduknya di tahun 2009 mencapai 2.728.747 orang, memiliki potensi

sumber daya manusia yang besar namun pengelolanya masih belum maksimal. Hal ini dipengaruhi oleh dua faktor yaitu faktor dari luar dan faktor dari dalam. Selain itu, banyaknya investor asing yang menanamkan sahamnya di Bali membuat masyarakat lokal kurang termotivasi untuk membuka lapangan pekerjaan. Hal mendesak yang menjadi tantangan berat bagi SDM kepariwisataan di Bali adalah telah bergulirnya era MEA yang mulai diberlakukan sejak tahun 2015 lalu. Salah satu langkah yang bisa ditempuh untuk mengatasi kendala ketenagakerjaan di sector pariwisata yakni dengan melaksanakan sertifikasi kompetensi oleh pihak yang berwenang. Azhar Amir (2015) mengutip dari Kristianto (2013) menjelaskan bahwa sertifikasi kompetensi pariwisata sebagai modal perangkat infrastruktur SDM sangat mutlak diperlukan dalam menghadapi persaingan di pasar global.

Permasalahan

Berdasarkan uraian tersebut, maka sertifikasi kompetensi bagi SDM pariwisata dalam menghadapi MEA sangat penting untuk dikaji lebih lanjut

II. METODELOGI PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan metode penelitian kualitatif. Metode penelitian kualitatif adalah metode penelitian yang

berlandaskan pada filsafat postpositivisme, digunakan untuk meneliti pada kondisi obyek yang alamiah, (sebagai lawannya adalah eksperimen) di mana peneliti sebagai instrument kunci, teknik pengumpulan data dilakukan dilakukan secara triangulasi (gabungan), analisis data bersifat induktif/kualitatif, dan hasil penelitian kualitatif lebih menekankan makna daripada generalisasi (Sugiyono, 2014: 13-14). Selain itu, metode penelitian kualitatif dapat didefinisikan sebagai metode penelitian ilmu-ilmu sosial yang mengumpulkan dan menganalisis data berupa kata-kata (lisan maupun tulisan) dan perbuatan-perbuatan manusia serta peneliti tidak berusaha menghitung atau menguantifikasikan data kualitatif yang telah diperoleh dan dengan demikian tidak menganalisis angka-angka (Afrizal, 2014:13).

Berdasarkan pengertian metode penelitian kualitatif tersebut, maka dalam hal ini penulis melakukan studi pustaka atau literatur dalam melakukan penelitiannya. Beberapa buku referensi dan beberapa jurnal dari penelitian terdahulu terkait standar kompetensi sumber daya manusia (sdm) di bidang kepariwisataan penulis jadikan acuan dalam penelitian ini.

III. PEMBAHASAN

Sertifikasi kompetensi bidang pariwisata merupakan pengakuan resmi seseorang atas pengetahuan, sikap dan keterampilan yang dimiliki sehingga hal tersebut mengindikasikan kualitas seseorang sebagai SDM tenaga kerja pariwisata. Data statistik menunjukkan bahwa Indonesia pada tahun 2012 menyerap tenaga kerja di industri pariwisata sebesar 2,9 juta orang. Angka tersebut diharapkan akan naik menjadi 8.262.000 lapangan kerja atau 2.6% dari total pekerja. Jumlah pekerja ini diperkirakan akan tumbuh menjadi 3,8 juta pekerja pada tahun 2023 dengan asumsi tumbuh sebesar 2.2 % per tahun dalam 10 tahun ke depan (Kusmayadi, 2010). Data Kemenbudpar (2009) dalam Ningrum (2013) menunjukkan bahwa jumlah pekerja pariwisata paling banyak pada subsektor jasa makanan dan restoran.

Lebih lanjut Azhar Amir (2015) menjelaskan bahwa permasalahan utama di Industri jasa pariwisata adalah kurangnya

pekerja terampil, hal ini terjadi karena rendahnya tingkat pendidikan dan keterbatasan memperoleh pelatihan yang terkait kepariwisataan. Data BPS tahun 2010 bahwa sebagian besar pekerja di subsektor hotel dan restoran didominasi oleh lulusan SLTA/ sederajat 30.91%, lulusan SD 29.48% dan lulusan SLTP 20.83% sedangkan lulusan SMK yang lebih kecil 4.09%. Porsi yang lebih kecil juga terjadi pada pendidikan tinggi, diploma I/II 1.63%, Diploma III 2.28%, DIV/S1 3.21% dan S2/S3 0.14%. Permasalahan tersebut menjadi tantangan dalam mengembangkan bidang pariwisata, namun demikian Pemerintah Indonesia telah berupaya menyediakan regulasi untuk peningkatan SDM. Seperti halnya KKNi, SKKNI, PBK yang memungkinkan seseorang dengan pendidikan SMA/ sederajat dapat disetarakan dengan kualifikasi pendidikan tinggi dengan syarat tertentu.

Bali yang merupakan salah satu daerah tujuan wisata di Indonesia yang mendatangkan wisatawan. Pulau Bali terkenal di mancanegara dan nusantara, sehingga banyak dikunjungi oleh wisatawan, baik wisatawan asing maupun nusantara karena daya tarik Bali yang memukau wisatawan baik karena budaya, adat istiadat, kesenian yang beraneka ragam serta keindahan alam yang mempesona, sehingga Bali dijuluki *The Last Paradise*. Pulau Bali merupakan salah satu wilayah sekaligus pulau terbesar di Provinsi Bali, selain Pulau Nusa Penida, Pulau Nusa Lembongan, Pulau Nusa Ceningan dan Pulau Serangan. Provinsi Bali beribukota di Denpasar, masuk dalam wilayah Bali bagian selatan. Pulau Bali berada di sebelah timur Pulau Jawa, memiliki potensi wisata sangat besar sehingga menjadi destinasi wisata paling populer di Indonesia. Bukan hanya terkenal di Indonesia, tetapi potensi wisata Bali juga sudah sangat populer di berbagai negara, terutama dikalangan wisatawan Jepang dan Australia. Mayoritas penduduk Bali beragama Hindu, sehingga tak mengherankan jika pulau tersebut dijuluki sebagai Pulau Dewata dan Pulau Seribu Pura, karena memang di Bali banyak sekali Pura yang merupakan tempat ibadah umat Hindu sebagai agama mayoritas di sana.

Bali memiliki banyak keunggulan dibanding provinsi lainnya di Indonesia. Seperti diutarakan di awal sebelumnya, Bali dikenal dengan keindahan alam dan keunikan budayanya. Bali mengunggulkan produk

pariwisatanya yang indah untuk memancing turis-turis local maupun mancanegara untuk datang ke Bali. Seperti contohnya, tempat-tempat pariwisata di Bali ialah Pantai Kuta, Tanah Lot, Pantai Sanur, Jimbranan, dan Nusa Dua sangat ramai di kunjungi orang tiap harinya. Hotel-hotel yang bernuansa pantai dan pedesaan banyak dibangun disana dari yang harga murah meriah seperti losmen-losmen hingga hotel berbintang lima dengan harga yang sangat menguras kocek. Selain itu, Bali dikenal juga dengan budayanya yang unik dan mengundang decak kagum bagi orang yang melihatnya seperti tari Kecak dan tari Pendet yang sangat fenomenal hingga ke dunia

internasional. Di Bali juga banyak terdapat pusat-pusat kesenian daerahnya, salah satu tempatnya ialah di daerah Ubud. Tidak hanya menawarkan pesona alamnya dan keunikan budayanya, Bali juga mengunggulkan sector kerajinan tangan yang sangat kreatif. Banyak *handmade* buatan Bali yang diekspor ke luar negeri. Kuliner di Bali sangat beranekaragam dan enak di lidah, seperti Ayam Betutu, Garang Asem dan Sate Lilit yang menjadi menu andalan khas Bali yang sering dicari oleh turis-turis yang berkunjung. Berikut nama-nama tempat wisata di Bali dari setiap daerah:

Tabel 1. Nama-Nama Tempat Wisata di Setiap Kabupaten Kota di Bali

| No | Kabupaten | Objek Wisata |
|----|-----------------------------------|--|
| 1 | Kabupaten Jembrana (Bali Barat) | 1. Monumen operasi lintas laut Jawa 8. Pura Jagatnatha, 2. Twin tower kota Negara 9. Bendungan Palasari, 3. Bendungan benel, 10. Gereja Palasari, 4. Wisata pantai baluk bening 11. Taman Nasional Bali Barat, 5. Museum manuaasi purba gilimanuk 12. Pantai Perancak, 6. Gua Maria Palasari 13. Pantai Medewi |
| 2 | Kabupaten Buleleng (Bali Utara) | Kabupaten Tabanan (Bali Utara) 1. Museum Subak 6. Taman Kupu-Kupu 2. Jatiluwih 7. Taman Pahlawan Margarana, 3. Alas Kedaton 8. Pasar Candi Kuning, 4. Bedugul 9. Air Panas Penatahan, 5. Pura Ulundanu dan Danau Beratan 10. Tanah Lot |
| 3 | Kabupaten Karangasem (Bali Timur) | 1. Bukit Jambul 8. Tirtagangga 2. Yeh Malet 9. Jemeluk 3. Pura Besakih 10. Candidasa 4. Padangbai 11. Taman Ujung 5. Telaga Waja 12. Sibetan 6. Iseh 13. Pantai Amed 7. Puri Agung Karangasem 14. Tenganan Pegeringsingan |
| 4 | Kabupaten Klungkung | . Goa Jepang 7. Nusa Penida 2. Goa Lawah 8. Pantai Kusamba 3. Desa Kamasan 9. Arung Jeram Sungai Melangit, 4. Pantai Watu Klotok 10. Labuan Ampuak, 5. Desa Tihingan 11. Nusa Lembongan, 6. Pantai Kusamba |
| 5 | Kabupaten Tabanan (Bali Utara) | Museum Subak 6. Taman Kupu-Kupu 2. Jatiluwih 7. Taman Pahlawan Margarana, 3. Alas Kedaton 8. Pasar Candi Kuning, 4. Bedugul 9. Air Panas Penatahan, 5. Pura Ulundanu dan Danau Beratan 10. Tanah Lot |
| 6 | Kabupaten Badung (Bali Selatan) | 1. Pantai Kuta, Legian dan Seminyak 6. Pura Uluwatu, Taman Ayun 2. Tanjung Benoa 7. Desa Petang, Plaga, Kapal, 3. Garuda Wisnu Kencana 8. Monumen Bom Bali, 4. Nusa Dua 9. Pantai Jimbaran, Dreamland 5. Jembatan Tukas Bangkung |
| 7 | Kabupaten Gianyar | Ubud 4. Pura Goa Gajah 2. Air Terjun Tegenungan 5. Ceking Tagalang, 3. Bali safari dan Marine Park 6. Pasar Sukawati dan Guwang |

| No | Kabupaten | Objek Wisata |
|----|---------------|--|
| 8 | Kota Denpasar | 1. Pantai sanur 2. Ekowisata Hutan Bakau 3. Desa budaya Kertalangu 4. Museum Baira Sandhi 5. Art Centre 6. Museum Bali |

Sumber: data diolah oleh penulis dari berbagai sumber

Hal lain yang menjadi keunggulan Bali untuk menunjang kiprah SDM Bali dalam merbut pasar tenaga kerja, yakni adanya banyak hotel-hotel berbintang yang beroperasi di Bali yang sampai saat ini masih kebanyakan tenaga kerjanya dari luar Bali. Tabel berikut menunjukkan jumlah hotel berbintang di Bali menurut lokasi dan kelas hotel pada tahun 2013.

Tabel 2. Hotel Berbintang di Bali Menurut Lokasi dan Kelas Hotel Tahun 2013

| Kabupaten/ Kota | Kelas Hotel | | | | | Jml |
|--------------------|--------------|--------------|--------------|--------------|--------------|-----|
| | Bintang 5 | Bintang 4 | Bintang 3 | Bintang 2 | Bintang 1 | |
| (1) | (2) | (3) | (4) | (5) | (6) | (7) |
| 1. Jembrana | 0 | 0 | 2 | 0 | 0 | 2 |
| 2. Tabanan | 2 | 0 | 0 | 0 | 0 | 2 |
| 3. Badung | 40 | 46 | 37 | 12 | 11 | 146 |
| 4. Gianyar | 6 | 7 | 3 | 1 | 1 | 18 |
| 5. Klungkung | 0 | 0 | 4 | 1 | 2 | 7 |
| 6. Bangli | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| 7. Karangasem | 1 | 2 | 2 | 1 | 1 | 7 |
| 8. Buleleng | 1 | 2 | 8 | 2 | 1 | 14 |
| 9. Denpasar | 4 | 5 | 7 | 7 | 8 | 31 |
| Jumlah: | | | | | | |
| 2013 | 54 | 62 | 63 | 24 | 24 | 227 |
| 2012 | 52 | 59 | 59 | 25 | 23 | 218 |
| 2011 | 51 | 53 | 52 | 23 | 19 | 198 |
| 2010 | 37 | 48 | 35 | 26 | 9 | 155 |
| 2009 | 37 | 41 | 35 | 27 | 9 | 149 |

Sumber: Bali Dalam Angka 2014

Berdasarkan data-data tersebut, dapat dijelaskan bahwa peluang kerja SDM Bali sangat besar untuk menduduki posisi jabatan di sector pariwisata, seperti hotel, restaurant, maupun industry pariwisata lainnya. Namun peluang ini tidak dapat sepenuhnya dimanfaatkan oleh SDM Bali mengingat masih

belum adanya kesesuaian antara syarat yang dibutuhkan oleh pihak *user* dengan para SDM yang tersedia di Bali. Namun hal ini sebenarnya dapat diantisipasi dengan dilalukan upaya-upaya untuk mencari solusi dalam rangka menanggulangi *gap* tersebut yang melibatkan peran serta dari pihak *stake holder* yang berkaitan dengan permasalahan ini. Salah satunya, dapat dilihat dari hasil penelitian yang dilakukan oleh Yohanes Kristianto (2013) yang menemukan bahwa:

1. Pendidikan/ pelatihan berbasis kompetensi yang mengembangkan aspek pengetahuan (*knowledge*), keterampilan (*skill*), dan sikap (*attitude*) menjadi wajib bagi setiap lembaga pendidikan/pelatihan kerja untuk mempercepat infrastruktur kompetensi SDM yang handal dalam menghadapi pasar kerja global yang hanya menunggu hari saja. KKNI harus menjadi standar pengembangan kurikulum dalam membangun kompetensi peserta didik/latihnya. KKNI menjadi dasar pengembangan kompetensi yang mencakup dimensi pengetahuan (*knowledge*), keterampilan (*skills*), dan sikap (*attitude*).
2. Bagi pendidikan akademis yang memiliki jenjang kualifikasi level 4 hingga 9, hendaknya mengembangkan KKNI sesuai dengan kebutuhan pasar kerja sesuai dengan kebutuhan industri/ pasar kerja, sehingga tidak terjadi tumpang tindih dalam pengembangan kompetensi di masing-masing jenjang pendidikan.
3. Sebaliknya, di jenjang pendidikan vokasi/ pelatihan kerja telah melaksanakan pengembangan kompetensi peserta latihnya berdasarkan standar minimal kompetensi yaitu SKKNI. Selain SKKNI sebagai standar minimal, lembaga pelatihan juga telah memiliki *benchmark* (acuan pembandingan) standar kompetensi dengan industri baik menggunakan standar khusus maupun standar internasional.
4. Aktor pembangun kompetensi yang terlibat baik instruktur/guru/dosen hendaknya menjadi katalisator dalam membangun, memelihara, dan menjamin kompetensi

peserta didik/latih untuk memasuki dunia kerja global. Inilah perlunya rekognisi kompetensi bagi SDM kita dengan memberikan sertifikasi kompetensi yang dimiliki sehingga SDM kita dapat dikenali oleh industri dan mampu bersaing dengan standar yang disepakati baik ASEAN maupun global. Dengan sertifikasi profesi diharapkan SDM kita akan semakin mampu memiliki daya saing yang lebih handal.

5. Perlunya perangkat pemeliharaan dan penjaminan kompetensi peserta didik/latih di setiap lembaga pendidikan/pelatihan yaitu lembaga sertifikasi beserta perangkat organisatorisnya baik asesor kompetensi maupun tempat uji kompetensinya.

Lebih lanjut Yohanes Kristianto (2013), menyarankan untuk: 1. Lembaga pendidikan akademik/vokasi perlu mengembangkan model pembelajaran dan kurikulum yang sesuai dengan kebutuhan pasar. 2. Lembaga pendidikan akademik harus mengembangkan sebaran elemen kompetensi berdasarkan KKNI, sehingga tidak terjadi *overlapping* pengembangan kompetensi peserta didik antara jenjang akademik dan vokasi. 3. Lembaga pendidikan akademik/vokasi perlu memiliki *benchmark* standar kompetensi yang digunakan oleh *user* dalam pasar kerja (industri).

Penelitian lain yang layak untuk dijadikan rujukan untuk mengatasi tentang kelemahan SDM kepariwisataan Bali yakni penelitian yang dilakukan oleh Nur Abdu Rahman dan Dewi Sawitri Tjokropandojo (2014) yang menyatakan bahwa Kualifikasi tenaga kerja yang dibutuhkan oleh industri pariwisata perhotelan di Kelurahan Kuta dilihat dari kompetensi kognitif, kompetensi fungsional dan kompetensi sosial yang dimiliki oleh calon tenaga kerja tersebut. Seluruh tipe hotel di Kelurahan Kuta membutuhkan calon tenaga kerja yang memiliki tingkat kompetensi yang tinggi. Selain itu, setiap industri pariwisata perhotelan memiliki standar kebutuhan tenaga kerja yang berbeda-beda dan beragam karena berhubungan dengan karakteristik dari industri pariwisata perhotelan tersebut. Seperti halnya pada hotel melati yang membutuhkan kompetensi kognitif (tingkat pendidikan) minimal lulusan SMP, sedangkan pada hotel bintang 2 hingga hotel bintang 5 membutuhkan minimal lulusan SMU/SMK untuk dapat bekerja pada industri pariwisata

perhotelan di Kelurahan Kuta. Berdasarkan hasil analisis yang diperoleh, sebagian besar masyarakat lokal di Kelurahan Kuta memiliki tingkat pendidikan SMU/SMK, meskipun terdapat juga yang lulusan SD, SMP, Diploma, dan Sarjana tetapi mayoritas berada pada tingkat SMU/SMK. Begitu pula dengan kompetensi fungsional (tingkat keterampilan), rata-rata masyarakat lokal telah memiliki keahlian kerja sesuai dengan yang dibutuhkan oleh industri pariwisata perhotelan di Kelurahan Kuta dan mayoritas memiliki keahlian di bidang food and beverages (pelayanan makanan dan minuman) dan housekeeping (pelayanan pembersih ruangan).

Azhar Amir (2015) juga menjelaskan, berdasarkan analisis SWOT yakni, disusun strategi pengembangan pelaksanaan sertifikasi kompetensi pariwisata. Adapun beberapa strategi yang dapat dirumuskan dalam pelaksanaan sertifikasi kompetensi pariwisata dalam menghadapi MRA ASEAN adalah sebagai berikut :

1. Strategi *Strength Opportunities (SO)* strategi ini berupaya untuk memanfaatkan kekuatan yang dimiliki untuk meraih peluang-peluang yang ada di luar atau lingkungan eksternal. Strategi yang bisa dilakukan yaitu harmonisasi dan registrasi profesi pariwisata di tingkat ASEAN serta promosi penerapan sistem pengembangan SDM berbasis kompetensi pada MEA.
2. Strategi *Strength Treats (ST)*, strategi ini memanfaatkan kekuatan untuk menghadapi ancaman. Langkah yang bisa diambil adalah penerapan KKNI dan Okupasi nasional pada pendidikan vokasional dan pelatihan kerja serta peningkatan penguasaan sikap kerja dan bahasa Inggris yang baik.
3. Strategi *Weakness Opportunties (WO)* dalam kuadran ini strategi yang dirancang adalah berusaha meminimalkan kelemahan dengan berusaha memanfaatkan peluang yang ada. Pemerintah mencanangkan program percepatan akselerasi sertifikasi kompetensi bagi tenaga kerja merupakan hal yang perlu dilakukan.
4. Strategi *Weakness Threats (WT)*, strategi ini bertujuan untuk bertahan dengan meminimalisir kelemahan dengan menghindari ancaman. Identifikasi dan harmonisasi seluruh kelembagaan SDM dalam mengembangkan standar kompetensi

dalam industri, pendidikan dan pelatihan kerja.

Untuk menerapkan strategi di atas, pemerintah harus melaksanakan program percepatan sertifikasi kompetensi pariwisata di Indonesia. Penerapan tersebut, bukan menjadi tanggung jawab suatu lembaga saja, dalam ini BNSP yang mempunyai tugas dan fungsi. Posisi sertifikasi kompetensi pariwisata berada pada bagian hilir, tercapainya sertifikasi dimulai dari input kualitas tenaga kerja, lembaga pendidikan dan pelatihan yang menerapkan PBK, KKNi dan SKKNI serta keberterimaan industri. Perlu adanya sinergi antar lembaga pengembangan SDM seperti Kemenaker, Kemenparekraf, asosiasi profesi, asosiasi industri pariwisata dalam pengembangan sertifikasi kompetensi dengan kualifikasi KKNi dan okupasi nasional untuk menghadapi pasar tenaga kerja ASEAN.

IV. SIMPULAN

1. Program sertifikasi kompetensi pariwisata yang telah dibuat oleh Pemerintah harus dimanfaatkan secara maksimal baik oleh Asesor bidang pariwisata ataupun SDM pariwisata yang berkepentingan yang ada di Bali.
2. SDM atau tenaga kerja sector kepariwisataan di Indonesia, khususnya di Bali harus memiliki kompetensi standar yang tersertifikasi sesuai dengan yang disyaratkan oleh asosiasi-asosiasi usaha yang bergerak di sector kepariwisataan seperti, asosiasi perhotelan, asosiasi restaurant, dan lain-lain. Karena dengan telah mengantongi sertifikat kompetensi di bidang kepariwisataan tersebut akan mempermudah bagi pihak stake holder untuk semakin meningkatkan daya saing pariwisata Bali khususnya, sehingga dapat bermanfaat bagi semua komponen yang terkait dengan pariwisata tersebut dan sustainability sector pariwisata ini akan tetap bisa terpelihara dengan efektif dan efisien di kancar pergaulan ekonomi Asia.
3. Posisi top manajer pada hotel-hotel berbintang di Bali yang selama ini banyak dimanfaatkan oleh SDM asing, akan bisa diambil alih oleh posisinya oleh SDM dari Bali (Orang Bali) jika telah memenuhi kreteria tentang kompetensi yang disyaratkan oleh pihak manajemen, yakni telah memiliki sertifikasi kompetensi.
4. Berdasarkan hasil-hasil analisis mengenai keunggulan tenaga kerja etnis bali yang bekerja dalam bidang pariwisata, hanya memiliki tiga keunggulan yang menonjol. Tiga keunggulan yang menonjol tersebut yaitu memiliki sikap persahabatan yang sangat tinggi, memiliki solidaritas yang tinggi terhadap teman kerja dan lingkungannya, dan mampu membina hubungan kerja yang baik terhadap manusia dan lingkungan kerjanya. Sedangkan tenaga kerja etnis bali yang menduduki peringkat manager hanya terletak pada suatu kemampuan yang dipersyaratkan. Keunggulan tersebut terletak pada penampilan fisik maupun kejiwaan yang dimiliki.

DAFTAR PUSTAKA

- Azhar Amir. 2015. *Prosiding Seminar Nasional*. Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, Universitas Terbuka. UTCC.
- Bali In Figures 2014 Issn: 0215 - 2207 Nomor Publikasi: 51000.1402
- Nur Abdu Rahman dan Dewi Sawitri Tjokropandojo. 2014. *Jurnal Perencanaan Wilayah dan Kota*. SAPPK V3N2 | 369.
- Kusmayadi. 2010. *Tantangan dan Peluang Tenaga Kerja Pariwisata Luar Negeri*. Jakarta: STP Trisakti.
- Yohanes Kristianto. 2013. Sertifikasi Kompetensi Sebagai Modal Perangkat Infrastruktur Sdm Menghadapi Pasar Global. *Jurnal Analisis Pariwisata, Vol. 13 No. 1 Th. 2013, Hal. 88*
- <http://wiyatanusantara.blogspot.co.id/2013/06/pelatihan-asesor-tahun-2013.html>

