

# Motivasi, Pengalaman, dan Harapan Kaum Muda Bali Bekerja di Kapal Pesiar

Pam Nilan & Luh Putu Artini \*)

---

## ABSTRAK

Artikel ini menjelaskan fenomena bekerja di kapal pesiar di kalangan kaum muda di Indonesia, khususnya Bali. Subjek penelitian adalah 35 orang yang terbagi menjadi 3 kelompok yaitu: calon pekerja, pekerja, dan pensiunan pekerja kapal pesiar untuk mendapat gambaran yang lengkap tentang motivasi, pengalaman dan harapan generasi muda Bali bekerja di kapal pesiar. Data menunjukkan bahwa calon pekerja memiliki motivasi tinggi untuk bekerja di kapal pesiar untuk memperbaiki ekonomi keluarga dan menggapai masa depan yang cerah. Kelompok pekerja menggambarkan beratnya bekerja di kapal pesiar yang tidak sejalan dengan apa yang dibayangkan oleh calon pekerja. Sementara pensiunan yang telah memiliki modal usaha dari bekerja selama 10-12 tahun di kapal pesiar mempunyai harapan untuk memulai sebuah usaha yang memiliki prospek yang bagus. Namun dengan kurangnya pengetahuan kewirausahaan dan ketrampilan mengelola usaha, mereka memiliki keragu-raguan dan bahkan harus mengalami kegagalan. Penelitian ini bisa dijadikan acuan bagi instansi terkait di Indonesia untuk mendesain bentuk pelatihan kewirausahaan yang bisa membangun investasi modal manusia dan dapat menjadi terobosan pemerataan ekonomi di kabupaten-kabupaten yang memiliki tingkat kesejahteraan kurang.

Kata kunci: *pekerja kapal pesiar, pelatihan kewirausahaan, pemerataan ekonomi*

## ABSTRACT

*This article describes the experiences of Indonesian, in particular Balinese youth, working on a cruise ship. There were 35 subjects in the study which were divided into three groups: prospective workers, current workers, and retired workers. This was done to obtain a complete picture regarding the young Balinese workers' motivations, experiences and expectations. Data showed that prospective workers were highly motivated to work on a cruise ship in order to improve their families' economic welfare and to obtain a bright future. The description of current workers concerning the severity of working conditions on a cruise ship was not in accordance with that which was expected by prospective workers. Meanwhile retired workers who had obtained capital from 10-12 years of work had hopes to start businesses with good prospects. However, with the lack of entrepreneurial knowledge and skills to manage the businesses, they had doubts and some even failed in their endeavours. This study could be used as a reference to the relevant institutions in Indonesia to help design an entrepreneurship training program that builds human capital investment in the sector. This could become a breakthrough for economic equality efforts at the district level which currently maintains low welfare levels.*

*Keywords:* cruise worker, entrepreneurial training, economic equality

---

\* Pam Nilan adalah profesor sosiologi di University of Newcastle, Australia; Luh Putu Artini adalah dosen Bahasa Inggris di Universitas Pendidikan Ganesha (Undhiksha), Buleleng, Bali.

## PENDAHULUAN

Generasi muda Indonesia saat ini tercatat sebagai generasi yang memiliki taraf pendidikan paling tinggi sepanjang sejarah berdirinya Indonesia, ditinjau dari tingkat partisipasi di semua jenjang pendidikan (Nilan, Parker, Bennett dan Robinson, 2011). Meskipun Bali merupakan salah satu propinsi yang paling berhasil secara ekonomi di Indonesia, tingkat kesejahteraan setiap daerah tidak merata (Widiadana dan Atmodjo, 2012). Di Bali hampir semua anak menamatkan sekolah dasar, sebagian terbesar menamatkan sekolah menengah pertama, dan 69 persen terdaftar di sekolah menengah atas, SMA atau SMK (BPS, 2012). Tidak mengherankan jika saat ini, ijazah sekolah menengah atas menjadi kualifikasi terendah yang diperlukan untuk mencari pekerjaan di sektor formal. (Naafs, 2012, hal 55). Di antara kesembilan kabupaten di provinsi Bali, Bangli dan Buleleng merupakan dua propinsi yang memiliki angka partisipasi sekolah menengah atas yang terkategori rendah. Di Kabupaten Bangli, angka partisipasi SMA hanya 55 persen, sedangkan di Kabupaten Buleleng tingkat partisipasinya adalah 65 persen. Untuk partisipasi di pendidikan tinggi, Kabupaten Bangli hanya mencapai angka 7 persen, sedangkan di Kabupaten Buleleng hanya 17 persen (BPS, 2012). Sejumlah anak-anak muda di dua kabupaten ini lulus dari sekolah menengah atas dengan nilai ujian yang baik, namun mereka tidak memilih untuk melanjutkan studi di universitas sebagai akibat dari kondisi ekonomi keluarga yang lemah. Generasi muda dari golongan ekonomi menengah ke bawah seperti ini harus membuat pilihan yang bisa membantu ekonomi keluarga mereka.

Salah satu bidang pekerjaan yang menarik minat banyak generasi muda Bali sekarang ini adalah bekerja di kapal pesiar. Besarnya minat lulusan sekolah menengah atas, baik SMA maupun SMK untuk bekerja

di kapal pesiar sepertinya menunjukkan trend baru dalam pilihan pekerjaan bagi kaum muda Bali. Hal ini dibuktikan dengan semakin menjamurnya jumlah lembaga-lembaga pendidikan yang menjanjikan pekerjaan di kapal pesiar. Lembaga pendidikan seperti ini memulai program dengan ketrampilan dasar perhotelan dan pariwisata. Selanjutnya mereka harus magang di hotel atau perusahaan-perusahaan jasa pariwisata selama paling tidak 6 bulan sebelum mereka didaftarkan dalam system rekrutmen kapal pesiar. Penelitian ini bertujuan untuk memahami motivasi, pengalaman, dan harapan pekerja kapal pesiar dari tiga sudut pandang: calon pekerja, pekerja dan pensiunan pekerja kapal pesiar.

## KAJIAN PUSTAKA

### *Pekerjaan kapal pesiar di Indonesia*

Sejak dimulainya masa transformasi dan demokrasi konstitusional pada tahun 1998, Indonesia mengalami suatu perubahan besar di berbagai lini kehidupan termasuk pendidikan. Pendidikan massa telah menghasilkan generasi muda yang berorientasi jauh ke depan. Lulusan SMA tidak lagi membayangkan mereka hanya akan menjadi pegawai negeri atau pekerja kantor di sebuah perusahaan swasta. Mereka seolah-olah memiliki kesadaran yang lebih tinggi untuk menentukan jenis pekerjaan strategis yang membutuhkan pemikiran kewirausahaan (Nilan, Parker, Bennett dan Robinson, 2011). Bekerja di kapal pesiar akhir-akhir ini menjadi pilihan dan menarik minat banyak lulusan SMA, terutama yang berlatar belakang sosial ekonomi kurang. Ada banyak cerita di masyarakat tentang upah tinggi untuk pekerja kapal pesiar dan perbaikan ekonomi yang signifikan bagi keluarga-keluarga yang memiliki anak yang bekerja di kapal pesiar.

Bekerja di luar negeri memiliki sejarah yang cukup panjang di Indonesia. Jumlah

tenaga kerja Indonesia (TKI) yang bekerja di negara-negara kaya di kawasan Asia dan Timur Tengah sudah terjadi selama beberapa dasarwarsa terakhir dan dengan jumlah yang semakin meningkat dari tahun ke tahun. Bidang pekerjaan yang biasanya dilakukan oleh sebagian terbesar TKI adalah pekerjaan-pekerjaan kasar (buruh pabrik, perkebunan, dan pembangunan) serta bekerja di rumah tangga sebagai pramuwisata. Pekerjaan kapal pesiar adalah fenomena migrasi tenaga kerja kontemporer yang *booming* sejak terjadinya bom Bali pada tahun 2002 yang membuat pariwisata di Bali ada pada titik kulminasi yang sangat rendah. Sejak saat itu bekerja sebagai awak kapal pesiar menjadi sangat populer. Pekerja-pekerja di bidang pariwisata (terutama industri perhotelan) banyak yang beralih profesi menjadi pekerja kapal pesiar karena pengalaman bekerja di hotel sebelumnya sangat relevan dan menunjang. Pekerjaan ini kemudian semakin populer di kalangan pria muda Bali yang terdidik.

Dengan adanya pertumbuhan besar dalam industri kapal pesiar (Larsen, Marnburg and Øgaard, 2012), ada banyak lowongan pekerjaan yang tersedia bagi orang-orang muda dari Asia Tenggara, terutama dari Filipina dan Indonesia. Untuk alasan tertentu, perusahaan-perusahaan kapal pesiar transnasional memilih untuk mempekerjakan orang-orang dari kedua negara tersebut. Sesungguhnya mereka melakukan perekrutan tenaga kerja berdasarkan ras (Wood, 2002). Semakin berkembangnya industri kapal pesiar sekarang diakibatkan oleh semakin populernya wisata dengan kapal pesiar di kalangan wisatawan dari negara-negara maju, terutama orang-orang yang sudah pensiun, atau baru menikah.

John Urry (1998) menyatakan bahwa bekerja di bidang pariwisata memerlukan sikap dan perilaku yang baik. Bahkan sikap dan perilaku baik ini menjadi persyaratan terpenting yang disusul dengan ke-

trampilan mengerjakan bidang pekerjaan yang ditekuni. Dalam perekrutan tenaga kerja pariwisata, atasan biasanya memilih pekerja atas dasar penampilan fisik, cara berbicara dan representasi kepribadian. Dalam konteks kapal pesiar, khususnya, pertemuan antara penumpang kapal pesiar dan pelayanan *'on-board'* lebih pribadi daripada transaksi wisata biasa. *Roomboy* hotel dan *roomboy* kapal pesiar misalnya, menyediakan layanan yang sangat berbeda. *Roomboy* hotel biasanya tidak tahu apa-apa tentang tamu kamar. Ia menerima gaji tetap untuk layanan langsung. Dia hanya perlu menggunakan beberapa kata dari bahasa asing yang dipelajarinya, karena tidak ada komunikasi yang intens dengan tamu. Lain halnya dengan *roomboy* kapal pesiar yang dalam layanannya perlu menggunakan kemampuan berbahasa asing karena berkomunikasi yang baik dengan penumpang merupakan salah satu jenis layanan yang baik. Pekerja kapal pesiar perlu belajar sebanyak mungkin tentang tamu-tamu yang dilayaninya sehingga ia dapat menyenangkan mereka dan meningkatkan tambahan pendapatannya. Jika tamu puas dengan layanan seorang *roomboy* atau pelayan, mereka akan memberinya uang ekstra. Perusahaan kapal pesiar mendorong para tamu untuk melakukan hal ini agar mereka bisa menghemat uang mereka untuk upah. Bagi pekerja kapal pesiar dari Indonesia, dengan nilai tukar mata uang rupiah yang rendah, uang ekstra (tips) yang diberikan oleh tamu dalam mata uang dolar atau euro menjadi pendapatan tambahan yang besar.

### ***Kapal Pesiar dan Peluang Kerja***

Industri kapal pesiar transnasional telah berkembang pesat selama dua puluh tahun terakhir (Larsen, Marnburg dan Øgaard, 2012). Sistem ketenagakerjaan di kapal pesiar tidak jauh berbeda dengan

sistem ketenagakerjaan pada umumnya, yaitu ada pekerja yang berstatus tinggi dan bergaji tinggi dan sebaliknya, bestatus lebih rendah dan rendah dengan gaji yang menyesuaikan. Umumnya pekerja kapal pesiar berstatus tinggi berasal dari negara-negara Barat, sedangkan yang lebih rendah dan rendah berasal dari Asia Selatan atau Asia Tenggara (Seal, 1998; Wood, 2002; Gibson, 2008). Bahkan menurut Terry (2011, hal.663) *'The majority (70%) of the people that work on cruise ships come from low wage countries'* [Sebagian besar (70%) dari orang-orang yang bekerja di kapal pesiar berasal dari negara-negara upah rendah]. Bali memiliki reputasi yang sangat baik di bidang pendidikan, khususnya, pariwisata, namun standar upah (ditinjau dari standar internasional) termasuk sangat rendah. Itulah sebabnya Bali menjadi target bagi perusahaan-perusahaan yang melatih dan merekrut awak kapal pesiar. Hal ini diakui oleh seorang trainer senior di sebuah lembaga pendidikan pariwisata dan kapal pesiar di kabupaten BA. Dia mengatakan sebagai berikut:

*"Mereka [perusahaan kapal pesiar internasional] ingin merekrut dari Bali, umumnya orang Bali memiliki pengalaman dengan pariwisata dan karena Bahasa Inggris [orang Bali] lebih baik. Dan juga mereka memiliki sejarah melayani tamu." (Wati, P, 32, Cruise Ship Trainer, Kabupaten BA, 13 July 2012).*

Seorang pekerja kapal pesiar mengatakan bahwa awak kapal pesiar biasanya dari Filipina, Indonesia dan India. Dia menambahkan,

*"... tak seorang pun [di antara pekerja kapal pesiar] yang berasal dari Malaysia atau Singapura karena mereka memiliki nilai mata uang yang baik di sana, mereka tidak perlu bekerja di kapal pesiar." (Ketut C, L, 46, Chef, Kabupaten BU, 14 Juli 2012).*

Perusahaan-perusahaan kapal pesiar memang sengaja merekrut tenaga yang berasal dari negara-negara dengan tarif upah yang rendah sehingga mereka tidak mengeluarkan uang banyak untuk membayar upah pekerja. Selain itu ada alasan lain mengapa mereka memilih tenaga kerja dari negara-negara tertentu saja, yaitu karena mereka ingin menciptakan pelayaran dengan nuansa nostalgia kolonial dimana para tamu bisa terpesona (*enchanted*) karena dilayani dan dimanjakan oleh para pekerja (Ritzer, 1999). Mereka menggunakan orang muda dari Filipina, Indonesia dan India sebagai aktor dalam menyediakan sebuah pengalaman yang luar biasa bagi para tamu.

Iklan berikut menggunakan kata-kata yang begitu menarik yang merupakan pencerminan dari bagaimana nuansa nostalgia kolonial tersebut diciptakan di sebuah kapal pesiar:

*"Lucky guests on MSC Magnifica are expertly looked after by a 1,000-strong crew, enjoying the best of modern Italian style. At the heart of MSC Magnifica is a lush heaven of tranquillity, the luxurious MSC Aurea Spa. This sumptuous wellness centre offers a myriad of relaxation options from saunas and Turkish baths to a fitness centre, beauty salon, Thalassotherapy room, relaxation area and massage rooms. Why not give in to the magic of an authentic Balinese massage?"*

*["Tamu-tamu MSC Magnifica adalah tamu-tamu yang beruntung karena dilayani secara luar biasa oleh 1.000 orang kru yang kekar, menikmati semua yang terbaik dari gaya Italia modern. Di jantung MSC Magnifica ada surga ketenangan dan Spa Aurea nan mewah. Pusat kesehatan mewah ini menawarkan berbagai pilihan, dari relaksasi di sauna dan pemandian Turki sampai pusat kebugaran, salon kecantikan, ruang Thalassotherapy, area relaksasi dan ruang pijat. Mengapa tidak menyerah pada*

*keajaiban pijat otentik Bali?”] (MSC Cruises, 2010).*

Dari iklan tersebut, salah satu kemewahan yang dijanjikan adalah pijatan otentik Bali dimana pekerja dari Bali yang memiliki ketrampilan tinggi menjadi salah satu daya pikat bagi para tamu. Namun demikian, ada kemungkinan bahwa walaupun menjadi salah satu daya tarik yang diandalkan, belum tentu pekerja Bali tersebut mendapat upah yang tinggi.

Dalam proses transisi dari sekolah ke dunia kerja, lulusan sekolah menengah atas (baik SMA maupun SMK) telah memilih pelatihan khusus secara intensif untuk bekerja di kapal pesiar. Mereka umumnya tidak mampu melanjutkan studi di universitas karena membutuhkan waktu lebih lama dan mengarah pada bidang pekerjaan profesi. Sesungguhnya anak-anak muda seperti ini adalah orang yang pintar dan bisa berfikir strategis tetapi kondisi ekonomi keluarga mereka yang tergolong menengah ke bawah tidak mendukung untuk mengambil pendidikan di universitas. Mereka memilih cara tercepat untuk penghasilan tinggi dan meningkatkan kesejahteraan keluarga mereka. Nilai-nilai keluarga dan masyarakat masih sangat berlaku di Bali. Calon pekerja kapal pesiar ingin membantu orangtuanya dan membayar biaya sekolah adik-adiknya. Ini motivasi utama untuk memasuki pekerjaan kapal pesiar. Dan tentu saja keluarga mengharapkan aliran uang terus datang setelah anak mereka bekerja di kapal pesiar.

Lembaga penyedia pelatihan kapal pesiar tersebar di seluruh Indonesia, terutama di daerah-daerah yang menjadi pusat pariwisata, termasuk Bali. Lembaga pendidikan dan pelatihan ini melatih lulusan SMA, SMK atau Diploma pariwisata untuk memenuhi meningkatnya permintaan pekerja kapal pesiar. Lembaga-lembaga tersebut berlomba-lomba menarik minat anak-

anak muda yang ingin bekerja di kapal pesiar. Sebagai contoh, sebuah iklan *online* (dalam Bahasa Inggris) menarik minat calon peserta dengan menyebutkan gaji tinggi dan kesempatan keliling dunia.

*“Attention senior high school graduates who like travelling and meeting new people. There are many opportunities to work on cruise ships that offer nine times the wages in Indonesia. Please log onto Bogor Hotel Institute”*

*[“Perhatian lulusan SMA yang suka bepergian dan bertemu orang-orang baru. Ada banyak kesempatan untuk bekerja di kapal pesiar yang menawarkan upah sembilan kali lebih tinggi daripada upah di Indonesia. Silahkan masuk ke Bogor Hotel Institute”].*

Janji pendapatan ‘sembilan kali lebih tinggi dari upah normal’ sudah tentu sangat menarik bagi kaum muda Indonesia.

## **PERSIAPAN MENTAL**

Selain bekal pengetahuan dan ketrampilan, seorang calon pekerja kapal pesiar harus memiliki sikap dan sopan santun dalam bertindak dan berbicara. Untuk hal ini pengalaman mungkin lebih banyak bisa membekali calon peserta daripada pelatihan. Dari sebuah situs tentang pekerja kapal pesiar disebutkan beberapa hal tentang persiapan mental sebagai berikut:

1. *Check your temper. Even though you may fume inside about rude customers, you have to stay in control of the situation. Take a deep breath before you proceed* [Kendalikan emosi. Meskipun anda mungkin marah karena mendapat perlakuan kasar dari tamu, anda harus tetap tenang dan mengendalikan situasi. Ambil napas dalam-dalam sebelum anda melanjutkan pekerjaan].
2. *Paste a smile on your face. No matter how rude a customer gets, always smile.*

*You'll send out a message that they're not getting to you and this may make them back off.* [Pasang senyum di wajah anda. Tidak peduli seberapa kasar tamu yang anda hadapi, tetaplah tersenyum. Anda akan mengirimkan pesan bahwa mereka tidak berhasil membuat anda bergeming dan hal ini akan membuat mereka mundur].

- 3. Appease them with promises, even if they're false. When you're a server, you have no control over how long food takes or how fast the bartender makes the drinks. Let them know you're on top of everything and promise to give a status update* [Tenangkanlah mereka dengan janji-janji, bahkan jika itu palsu. Sebagai pelayan, anda tidak memiliki kontrol atas seberapa lama makanan siap disajikan atau seberapa cepat bartender membuat minuman. Biarkan mereka tahu anda berada di atas segalanya dan berjanji untuk menginformasikan perkembangan yang terjadi]
- 4. Ignore the rude comments. You can choose not to respond to a comment a rude customer makes. Leave the table and return when the order's ready. If they continue to harass you, ask your manager about switching tables with another server.* [Abaikan komentar kasar. Anda boleh memilih untuk tidak menanggapi komentar tamu yang kasar. Tinggalkan meja dan kembali ketika pesanan sudah siap. Jika mereka terus mengganggu anda, mintalah manajer anda untuk menginstruksikan pertukaran meja dengan pelayan lain].

### ***Pendapatan dan Kondisi Kerja***

Ditinjau dari pendapatan, pekerjaan di kapal pesiar bisa dibagi menjadi dua, yaitu: pekerjaan dengan sistem tips dan pekerjaan tanpa tips. Pekerja di dapur atau *laundry* kapal pesiar termasuk pekerjaan tanpa tip

dan hanya mendapatkan gaji pokok. Pekerja layanan seperti *roomboy* yang memiliki kontak langsung dengan penumpang mendapatkan gaji pokok yang lebih kecil dari pekerja tanpa tips tetapi mereka mendapat tambahan pendapatan dari tamu-tamu yang dilayani. Pekerja kelompok ini bisa mendapat penghasilan sekitar US \$2.500 per bulan. Untuk meningkatkan tips, mereka harus menyempurnakan layanan dan keterampilan mereka. Seorang penumpang kapal pesiar dari Australia mengatakan bahwa setiap kali dia pergi ke luar, *roomboy* membersihkan kamarnya, serta mengganti sabun dan sampo di kamar mandi. *Roomboy* tersebut juga menaruh cokelat di tempat tidur, lalu dia selalu menunggu di dekat pintu dengan senyum lebar untuk menyambut dia kembali (Penumpang J, komunikasi pribadi, Juni 2012). Pelatihan kapal pesiar di Bali menekankan perhatian semacam ini. Staf kapal pesiar tidak hanya melaksanakan tugas tetapi juga belajar untuk mengelola emosi, cara berbicara, sikap dan tingkah laku sehingga memberikan kesan mendalam dan perasaan senang dari tamu yang dilayaninya (Sallaz 2010, hal 301). Dengan cara ini mereka bisa memaksimalkan tips.

### ***Metode Penelitian***

Artikel ini menggunakan data dari wawancara dengan tiga kelompok subyek penelitian yaitu kelompok calon pekerja kapal pesiar (20 orang), kelompok pekerja kapal pesiar (9 orang), dan kelompok pensiunan pekerja kapal pesiar (6 orang). Pemilihan subyek dilakukan dengan *snowball sampling*. Pengelompokan subyek ini bertujuan untuk memberi gambaran yang jelas tentang motivasi, pengalaman dan harapan pekerja kapal pesiar.

Data dikumpulkan selama periode tahun 2010-2012. Pekerja dan pensiunan kapal pesiar yang diwawancarai memiliki

posisi sebagai: *roomboy*, pelayan restoran, asisten pelayan restoran, juru masak, asisten juru masak, pekerja *laundry* dan *barman*. Metode wawancara dianggap sebagai metode pengumpulan data yang paling tepat mengingat tujuan penelitian ini adalah untuk mendapat jawaban dan faktor-faktor yang mendasari jawaban tersebut (Legard, Keegan dan Ward, 2003, hal.141). Dengan demikian gambaran tentang motivasi calon pekerja kapal pesiar untuk memilih bidang pekerjaan ini, pengalaman pekerja kapal pesiar, dan harapan pensiunan kapal pesiar bisa menjadi lebih lengkap dan bermakna. Selanjutnya data wawancara dianalisis dengan koding tematik (Ryan dan Bernard, 2000). Khusus untuk calon pekerja kapal pesiar, subyek direkrut dari lembaga penyedia pendidikan kapal pesiar di dua kabupaten yang tergolong dalam kategori ekonomi kurang, yaitu Kabupaten BA, dan Kabupaten BU. Pekerja kapal pesiar adalah mereka yang kebetulan ada di darat dan sedang menunggu kontrak untuk keberangkatan berikutnya. Sedangkan pensiunan kapal pesiar adalah mereka yang sudah bekerja minimal selama 10 tahun dan memutuskan untuk tidak berangkat lagi. Mereka memilih untuk bekerja dan/atau membangun usaha sendiri di daerah asal mereka. Dalam artikel ini nama asli informan dipalsukan. Jenis kelamin dari informan ditunjukkan dengan L (laki-laki) atau P (perempuan).

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### *Motivasi Calon Pekerja untuk Bekerja di Kapal Pesiar*

Umumnya orientasi untuk bekerja di kapal pesiar dimulai sebelum siswa lulus dari sekolah menengah atas. Biasanya selain melalui iklan dan selebaran, lembaga pendidikan dan pelatihan pariwisata dan kapal pesiar datang ke sekolah-sekolah dan memberikan informasi secara langsung

kepada siswa. Orientasi semacam ini dilakukan pada saat siswa menjelang lulus dari sekolah menengah atas.

Selain adanya orientasi di sekolah, anak-anak muda di Bali memiliki pengetahuan tentang prospek bekerja di kapal pesiar dari pengalaman pribadi. Umumnya siswa mendengar cerita dari tetangga, kerabat, teman dan keluarga tentang tingginya gaji pekerja di kapal pesiar dan melihat bagaimana peningkatan kondisi ekonomi sebuah keluarga yang memiliki anggota keluarga yang bekerja di kapal pesiar. Sudah menjadi fenomena umum dimana keluarga seperti ini bisa membangun rumah, membeli sepeda motor atau mobil. Dengan kata lain, motivasi bekerja di kapal pesiar dari calon pekerja datang dari berbagai sumber (efek kapiler). Berikut adalah petikan wawancara (*Focus Group Discussion*) dari calon pekerja kapal pesiar di Kabupaten BA.

Peneliti : “Sejak kapan kalian tahu tentang kapal pesiar? Pertama kali mendengar tentang kapal pesiar itu kapan?”

Agus : “Saya tahu tentang kapal pesiar sejak SMP.”

Peneliti : “Sejak SMP sudah tahu ya. Sejak SMP kelas berapa?”

Agus : “Enggak tahu.”

Peneliti : “Kok bisa tahu? Gurunya yang ngasi tahu atau darimana tahu?”

Agus : “Dengar-dengar ada tetangga yang kerja di kapal pesiar.”

Peneliti : “Iya. Bayu gimana? Sejak kapan tahu tentang kapal pesiar?”

Bayu : “SMP kelas 2.”

Peneliti : “Darimana dengarnya Bayu?”

Bayu : “Dari paman, kebetulan paman kerja di Carnival.”

Peneliti : “Dari paman tahunya ya. Kalau Yuda?”

Yuda : “Dari keluarga sejak SMP.”

Peneliti : “Siapa keluarganya itu?”

Yuda : “Dari sepupu.”

Ada kecenderungan kesamaan data di Kabupaten BU, sebagaimana yang tersirat pada kutipan wawancara sebagai berikut.

Peneliti : *"Dari mana mendengar bahwa pekerjaan di kapal pesiar itu pekerjaan yang menjanjikan?"*

Sudana : *"Pertama dari kakak saya, kakak saya sudah bekerja di kapal, dan disana tambahannya lebih bagus."*

Peneliti : *"Jadi lebih bagus bekerja di kapal pesiar menurut kakak ya?"*

Sudana : *"Ya."*

Peneliti : *"Sudah berapa lama kakaknya bekerja disana?"*

Sudana : *"2 tahun."*

Peneliti : *"2 tahun ya. Gimana dengan Dayu?"*

Dayu : *"Saya mendapatkan informasi dari teman dan juga sepupu saya dari kapal."*

Peneliti : *"Teman dan sepupu?"*

Dayu : *"Iya."*

Dua petikan wawancara di atas menunjukkan efek kapiler dan motivasi bekerja di kapal pesiar. Semua informan menyebutkan adanya pengaruh secara tidak langsung dari mendengar cerita atau melihat pengalaman orang-orang yang mereka kenal.

Selain cerita dari orang terdekat, motivasi juga datang dari diri sendiri yang menginginkan perubahan status ekonomi keluarga. Pendapatan sebesar US \$ 2.500 per bulan selalu disebutkan dalam iklan perekrutan kapal pesiar di Bali. Menurut pendapat calon pekerja kapal pesiar, jumlah ini sangat tinggi. Itulah sebabnya semua calon pekerja kapal pesiar menyatakan bahwa mereka sangat ingin bekerja di kapal pesiar untuk mengejar mimpinya mendapat kekayaan dan kehidupan yang lebih baik, seperti yang ditunjukkan pada kutipan data sebagai berikut.

*"Yang saya inginkan [dari bekerja di kapal pesiar] adalah saya ingin mendapat gaji yang tinggi supaya bisa membuat keluarga saya senang." (Wayan W., L, 20, Calon Pekerja, Kabupaten BA, 13 Juli 2012).*

Pernyataan Wayan W ini bisa dianggap mewakili semua calon pekerja yang memiliki motivasi tinggi untuk bekerja di kapal pesiar agar bisa mengubah status ekonomi keluarga.

Begitu besarnya efek kapiler sampai-sampai seseorang yang sudah bekerja di sebuah hotel besar di luar negeri berhenti bekerja dan pulang ke Bali untuk mengikuti pelatihan kapal pesiar sebagaimana yang ditunjukkan pada kutipan berikut.

*"Saya bekerja di sebuah hotel di Dubai tapi gaji hanya cukup untuk kebutuhan diri sendiri. Saya tidak mampu membantu biaya sekolah adik saya di Indonesia, maupun orangtua saya. Itulah mengapa saya melamar, untuk mendapatkan gaji yang lebih baik, di kapal pesiar." (Agus S., L, 19, Calon Pekerja, Kabupaten BA, 13 Juli 2012).*

Kedua kutipan di atas menggambarkan mimpi para calon pekerja kapal pesiar untuk bisa kaya. Hal ini sesuai dengan penelitian Gibson (2006) yang menemukan bahwa generasi muda pekerja kapal pesiar biasanya dimotivasi oleh mimpi untuk menjadi orang kaya dan berkesempatan bepergian keliling dunia.

Dalam mewujudkan mimpi tersebut, calon pekerja berusaha mengumpulkan informasi sehubungan dengan kiat-kiat agar bisa lolos seleksi dan diterima berkerja di kapal pesiar. Mereka umumnya sudah tahu bahwa pekerjaan kapal pesiar secara fisik dan mental sulit, seperti yang dikatakan salah satu informan berikut.

*"Memang disana pekerjaannya berat, tetapi, sangat menjanjikan soalnya dari faktor uang, gaji, itu lebih banyak dari*



*[bekerja di] Bali, tapi katanya kalau ingin bekerja disana, harus menyiapkan fisik dan mental. Dan saya ingin kerja disana karena ingin hasil yang banyak tetapi saya harus mempersiapkan fisik dan mental saya.” (Doni, 20, L. Calon Pekerja, Kabupaten BU, 14 Juli 2012).*

Informasi tentang beratnya tantangan fisik dan mental tidak saja datang dari senior tetapi juga keluarga yang sudah memiliki pengalaman bekerja di kapal pesiar. Seorang ayah juga bercerita kepada anaknya yang merupakan seorang calon pekerja sebagaimana yang ditunjukkan pada kutipan berikut:

*“Dia [ayah] mengatakan bahwa di kapal pesiar itu memang sulit dan juga butuh mental, tapi dari pekerjaan yang sangat sulit itu dia mendapatkan gaji yang memuaskan dan bisa meningkatkan taraf hidup keluarga kami.” (Sandi, 19, L. Calon Pekerja, Kabupaten BU, 14 Juli 2012).*

Sepertinya ada saran yang lebih khusus untuk pekerja kapal pesiar wanita. Seorang paman yang bekerja di kapal pesiar memberi informasi kepada keponakan perempuannya yang menyiratkan perlunya kemampuan untuk menjaga diri.

*“Saya mendengar kapal pesiarnya dari paman saya sendiri yang sudah berangkat sampai 10 kali. Dia menceritakan kepada saya tentang bagaimana sistem kerja disana. Kita bisa, dan sama dengan teman – teman yang lain juga informasinya, kita membutuhkan suatu kesiapan dan mental maupun fisik disana dan kita juga harus bisa menjaga diri kita sendiri disana, karena disana itu sifatnya agak bebas. Tapi saya sendiri juga bagaimana saya juga punya asumsi untuk terjun ke dunia kapal pesiar, selain itu saya juga memiliki cita-cita untuk bekerja di sana.” (Sutini, 19, P, Calon Pekerja, 14 Juli 2012).*

Tantangan sebagaimana yang disebutkan di atas tidak menyurutkan motivasi para tenaga kerja muda Bali untuk berusaha yang terbaik agar bisa diterima bekerja. Beberapa informan menyebutkan bahwa mereka mengikuti kursus singkat untuk memiliki ketrampilan khusus sehingga memperbesar kesempatan untuk diterima sebagaimana yang tersurat pada kutipan berikut.

*“Sebelum mengikuti pelatihan kapal pesiar, saya mengambil kursus bartender pendek dan di sana saya belajar untuk juggle botol - jadi saya benar-benar dapat melayani tamu dengan baik.” (Komang D., L, 21, Calon Pekerja, Kabupaten BA, 13 July, 2012).*

Staf kapal pesiar yang berhubungan langsung dengan tamu berusaha mengembangkan berbagai strategi untuk tampil mengesankan dan menghibur mereka sehingga bisa mendapat tips yang banyak. Misalnya seorang pelayan laki-laki akan lebih beruntung apabila dia bisa berdansa dan mengajak seorang tamu wanita berdansa setelah makan malam. Membantu tamu wanita bernyanyi karaoke atau berpose untuk foto bersama tamu juga merupakan bentuk layanan yang bisa membuat pekerja kapal pesiar mendapat tips yang lebih tinggi.

### ***Pengalaman Pekerja Kapal Pesiar***

Sejauh ini telah dipaparkan mimpi dan motivasi calon pekerja kapal pesiar serta pemahaman mereka tentang apa yang perlu dipersiapkan agar bisa diterima bekerja serta bisa menambah jumlah pendapatan. Berikut ini ditampilkan data dari informan yang sudah selama kurun waktu tertentu bekerja di kapal pesiar.

Mimpi calon pekerja mungkin tidak akan berjalan sebaik dan semulus yang mereka bayangkan. Berdasarkan data wawancara dengan pekerja kapal pesiar, kebutuhan dana untuk persiapan keberang-

katan yang begitu tinggi telah membuat mereka harus bekerja keras untuk melunasi hutang pada tahun-tahun awal pekerjaan mereka. Beratnya hutang sering disebut-sebut oleh para pekerja kapal pesiar. Sebagai contoh, pada usia 27 Nengah K. - koki – melamar untuk menjadi awak kapal pesiar dengan tujuan mendapat penghasilan yang lebih baik. Dia terkejut saat mengetahui besaran dana yang harus disiapkan sebelum berangkat. Pertama dia harus membeli aplikasi untuk melamar, kemudian setelah lulus wawancara dia harus membayar Rp.32 juta untuk program pelatihan selama 14 hari di Surabaya. Selain itu dia harus mengeluarkan ongkos perjalanan ke- dan dari- tempat pelatihan, biaya pengurusan paspor dan visa yang juga menghabiskan dana yang besar. Karena tingginya pengeluaran, dia harus mengambil pinjaman yang besar dari bank. Upah yang diterima adalah US \$1.000 per bulan, tetapi 50 persen dari gaji bulan pertamanya dibayarkan ke agen. Selanjutnya pada kontrak-kontrak berikutnya mereka masih terbebani untuk mencicil hutang di bank. Cerita ini menunjukkan bahwa pada saat menyelesaikan pelatihan dan memulai pekerjaan sebagai awak kapal pesiar, mereka terikat dalam siklus hutang piutang yang memakan waktu sampai bertahun-tahun untuk melunasinya.

Seorang pekerja kapal pesiar lain menjelaskan bahwa dia harus membayar biaya yang tinggi kepada agen untuk kontrak kapal pesiar. Perusahaan kapal pesiar juga menuntut pekerja membeli tiket satu arah dan juga membayar uang muka untuk tiket saat kembali. Selain itu ada pengeluaran selama di kapal seperti misalnya biaya pencucian pakaian seragam yang harus dibayar dengan gaji sendiri. Selain masalah penghasilan yang banyak berkurang karena pembayaran hutang dan pengeluaran lain, pekerjaan di kapal pesiar juga jauh dari

mudah sebagaimana yang tersurat pada kutipan berikut.

*“...12 jam sehari, setiap hari, 7 hari seminggu dengan sedikit istirahat. Dan jika kami mendapat prasmanan tengah malam, kami bisa bekerja 14, 16 jam sehari. Sangat keras. Dan kita mendapatkan terlalu banyak tekanan, tidak hanya dari atasan atau bos, tapi juga dari tamu kami, karena kami sering memiliki tamu yang sangat menuntut, sangat menuntut.” (Nyoman B., L, 28, Pekerja, Kabupaten BU, 14 Juli 2012).*

Kondisi kerja yang jauh dari mudah ini pernah diteliti orang. Pekerjaan di kapal pesiar memakai sistem shift selama minimal 12 jam sehari, 6,5 hari seminggu (Brownell, (2008, hal 204). Peneliti ini juga menyebutkan bahwa sebuah kontrak panjangnya sembilan bulan, dan selama ini mereka terus berada di dalam kapal. 4-6 pekerja tidur di kabin tanpa jendela (Cruiseshipjobs 2010). Kondisi di kapal pesiar tidak sama dengan hotel, mereka tidak bisa pulang, melihat keluarga mereka atau memisahkan diri dari tempat kerja (Dennett, Cameron, Jenkins dan Bamford, 2010, hal 3). Pengalaman mereka terbatas dan terisolasi (Larsen, Marnburg dan Øgaard, 2012). Akses ke internet dan telpon terbatas dan tidak dapat diandalkan. Sebuah paket perjalanan wisata biasanya berlangsung selama satu minggu.

Berikut adalah kutipan dari pengalaman seorang pekerja kapal pesiar tentang paket wisata kapal pesiar.

*“Minggu pertama kami berlayar dari Miami ke Karibia, dan kemudian minggu berikutnya berlayar ke Bahama dan entah kemana lagi. Kadang-kadang kapal bersandar semalam di Venice sehingga kami bisa keluar. Tetapi dengan keluar berarti waktu tidur kami berkurang menjadi hanya 3 sampai 4 jam. Padahal kami harus bekerja keras*

*pagi-pagi.” (Gede T., L, 23, Pekerja, Kabupaten BU, 14 Juli 2012)*

Untuk mendapat gambaran tentang rutinitas seorang pekerja, berikut adalah lanjutan cerita dari Gede T.

*“Saya mulai pukul 7. Saya pergi ke sana dan mempersiapkan segala sesuatunya: mengatur meja, mengatur cangkir, mengatur gelas, semuanya. Karena sistem self-service jadinya semuanya harus sudah siap. Ketika ada tamu yang perlu sesuatu, saya harus datang kepada mereka dan bertanya, Bisa saya bantu? Saya membersihkan gelas dan cangkir kotor. Pada malam hari, saya mulai dari pukul 6 malam. Saya bekerja di ruang makan sebagai asisten pelayan. Pelayan mengambil pesanan dari para tamu, saya yang mengambil makanan untuk mereka. Ini 12 jam sehari.”*

Bekerja di kapal pesiar juga penuh tekanan, karena kesalahan kecil bisa membuat tamu komplain (mengeluh). Apabila ini sampai terjadi, bisa saja pekerja terancam dipecat, sebagaimana yang disampaikan oleh pekerja berikut.

*“Jika anda membuat satu kesalahan, jika satu tamu mengeluh, anda bisa pulang. Anda bisa dipecat. Ya, itu sangat buruk.” (Made D., L, 30, Pekerja, Kabupaten BU, 14 Juli 2012).*

### ***Harapan Bekas Pekerja Kapal Pesiar***

Data wawancara dari pensiunan kapal pesiar juga diperlukan untuk mendapat gambaran tentang apa yang mereka dapatkan dan apa harapan mereka dari pengalaman bekerja di kapal pesiar.

Dari enam orang informan yang diwawancarai, semuanya mengatakan bahwa mereka merasa memiliki cukup pengalaman dan uang untuk memulai usaha sendiri. Rata-rata dari bekas pekerja kapal

pesiar ini telah melalui minimal 10 kontrak (sudah bekerja minimal selama 10 tahun). Keputusan berhenti diambil karena alasan keluarga dan ingin memiliki kehidupan yang lebih baik dan teratur bersama keluarga. Ketut W. dari Kabupaten BU berkeinginan mendirikan sekolah kapal pesiar yang menyiapkan calon peserta menjadi pekerja kapal pesiar yang berhasil. Dia mengatakan bahwa ada banyak sekolah kapal pesiar dimana pemilik dan pengajarnya memiliki pengalaman bekerja di hotel atau bidang pariwisata lainnya, tetapi bukan kapal pesiar. Menurutnya tidak semua yang diperlukan bisa dipelajari melalui lembaga pelatihan. Dia mengatakan,

*“Ketika disana [bekerja di kapal pesiar] kita harus tersenyum sepanjang waktu. Senyum itu harus nyata, seolah-olah kita memang tidak punya masalah apapun, tersenyum tulus, menikmati pekerjaan kita. Ini tidak bisa kita pelajari pada saat pelatihan.” (Ketut W., L, 45, Pensiunan Pekerja, Kabupaten W, 20 Juli 2012)*

Informan lain, Putu G., yang kebetulan kenal baik dengan Ketut W., diwawancarai pada saat yang sama. Keduanya saling mengenal setelah sama-sama pensiun dari kapal pesiar dan memiliki keinginan yang sama yaitu mendirikan sekolah kapal pesiar. Dia mengatakan bahwa dia sebenarnya bingung untuk memulai usaha apa. Dengan uang yang ada dia merasa sangat ingin membangun sebuah usaha yang menguntungkan. Pada akhirnya kedua pensiunan ini bertemu dan merasa seide dalam hal mendirikan sekolah bersama-sama. Berikut adalah kutipan cerita dari Putu G.

*“Untuk menentukan jenis usaha tidak gampang. Ada beberapa teman yang akhirnya habis uangnya sehingga dia memutuskan untuk berangkat kapal pesiar lagi. Saya kebetulan sudah punya sekolah, tetapi kecil. Saya ingin bersama-sama dengan Ketut W. membuat sekolah*

*yang lebih besar.” (Putu G., L. 43, Pensiunan Pekerja, Kabupaten BU)*

Informan lain, Ngurah W. melihat peluang untuk mendirikan restoran di daerah yang berkembang. Dengan modal yang sudah dikumpulkan selama belasan tahun bekerja di kapal pesiar, dia membuat Rumah Steak, sebuah restoran untuk golongan ekonomi menengah ke atas. Ternyata restoran ini sangat sepi pengunjung. Usaha yang memerlukan modal besar ini terpaksa ditutup setahun kemudian. Pada akhirnya Ngurah W. memutuskan untuk berangkat bekerja di kapal pesiar lagi.

Informan lain, Gusti K., pada saat pengumpulan data ini masih belum memulai usahanya karena usaha toko fotocopi yang direncanakannya di sebuah tempat di sekitar universitas swasta tidak bisa dibangun karena ternyata sudah banyak usaha yang sama disana. Saat ini dia masih memikirkan usaha apa yang akan diambil. Untuk mengisi waktu, dia merenovasi rumah yang dulu dibeli untuk keluarganya.

## PEMBAHASAN

Kapal pesiar merupakan industri besar dan berkembang sekarang ini. Namun demikian, belum ada peraturan dan perlindungan pekerja yang jelas di industri ini. Sampai saat ini belum ada kejelasan apakah seorang pekerja kapal pesiar harus tunduk dengan aturan negara asalnya atau negara dari perusahaan yang mempekerjakannya (Wood, 2000, hal 351). Kapal pesiar berlayar di bawah *'flags of convenience'* [bendera kenyamanan] dengan kantor pendaftaran yang terbuka. Kantor pendaftaran kapal pesiar terletak di negara-negara yang memiliki sikap lemah dalam penegakan hukum, seperti Panama, Liberia dan Bahama (Wood, 2000). Oleh karena itu perusahaan kapal pesiar sangat mudah untuk mengeruk keuntungan dengan mem-

pekerjakan tenaga kerja murah dari negara-negara berkembang seperti Filipina dan Indonesia. Dengan demikian mereka bisa membuat paket wisata yang murah sehingga banyak wisatawan yang membeli paket mereka (Toh, Rivers dan Ling, 2005, hal 131).

Pekerja Indonesia dianggap sangat cocok untuk pekerjaan pelayanan kapal pesiar. Sebagai contoh, katalog Karibia Holland Amerika menyatakan:

*“At the heart of Holland America’s unmatched onboard experience is our renowned Indonesian and Filipino staff. Trained at our very own school in Jakarta, Indonesia, they pride themselves in exceeding your every wish”*

*[“Inti dari pelayanan di kapal pesiar yang tak tertandingi adalah dipekerjakannya staf dari Indonesia dan Filipina. Mereka terkenal dalam memberi layanan. Mereka dilatih di sekolah kami sendiri di Jakarta, Indonesia. Mereka bangga bisa memenuhi setiap keinginan anda”]* (Wood, 2002, hal 425).

Ambisi peserta pendidikan dan pelatihan calon tenaga kerja kapal pesiar dari Bali menggambarkan motivasi yang tinggi, semangat bekerja yang besar, dan pemikiran kewirausahaan yang berorientasi ke depan. Data menunjukkan optimisme mereka yang begitu besar, walaupun mereka berasal dari dua kabupaten termiskin di Bali. Sebuah gelar sarjana bukanlah pilihan bagi mereka, meskipun mereka memiliki kompetensi Bahasa Inggris yang cukup dan nilai ujian nasional yang baik. Sebuah gelar sarjana bagi mereka sangat mahal dan membutuhkan waktu sekurang-kurangnya empat tahun untuk menyelesaikannya padahal gelar ini tidak menjamin pekerjaan dengan gaji yang sepadan. Pengangguran di kalangan lulusan universitas di Indonesia dilaporkan dalam kategori tinggi (UNESCO, 2012). Kaum muda Bali yang secara ekonomi kurang

beruntung banyak yang memutuskan untuk mendaftar di kursus pelatihan kapal pesiar walaupun biayanya juga mahal. Jangka waktu belajar yang hanya satu tahun dan prospek kerja yang lebih jelas membuat orang tua mereka berusaha sekuat tenaga, demi untuk mendapatkan masa depan yang lebih cerah bagi keluarga mereka.

Namun dari data pensiunan pekerja kapal pesiar, kerja keras, jam kerja yang panjang, hutang dan perlakuan buruk oleh tamu-tamu kapal pesiar ternyata berdampak terhadap persepsi mereka tentang pekerjaan tersebut. Tak satu pun dari para pensiunan ini berkeinginan untuk menggiring adik-adik atau anak-anak mereka untuk bekerja di kapal pesiar, sebagaimana yang ditunjukkan pada kutipan berikut.

*“Saya tidak akan pernah merekomendasikan adik saya untuk bekerja di sebuah kapal pesiar. Saya tidak ingin [dia] memiliki pengalaman seperti saya. Dia akan mendapatkan pendidikan yang lebih baik sehingga bisa mendapat pekerjaan di bank.” (Ketut W., L, 45, Pensiunan Pekerja, Kabupaten W, 20 Juli 2012)*

Ketut W. merasa bahwa perlakuan kasar dari para tamu kapal pesiar merupakan bentuk penghinaan (lihat Larsen, Marnburg dan Øgaard, 2012). Menjadi pegawai bank dianggap memiliki status yang lebih tinggi, dengan jam kerja yang lebih pendek, lingkungan yang menyenangkan, dekat dengan rumah dan memiliki otonomi di tempat kerja.

Calon pekerja kapal pesiar yang sedang mengikuti pelatihan, tampaknya melewati periode sulit menuju masa depan yang cerah. Dari wawancara juga tercermin bahwa mereka ingin bekerja sampai memiliki cukup modal untuk menciptakan usaha kecil seperti toko, restoran, mini-mart, butik, bengkel, atau perusahaan konstruksi. Dari hasil wawancara dengan pensiunan kapal

pesiar, memulai sebuah usaha kecil ternyata tidak hanya memerlukan modal yang cukup. Data menunjukkan, setelah melalui pekerjaan berat di kapal pesiar selama 10-12 tahun mereka merasa memiliki modal yang dibutuhkan. Tetapi mereka tidak memiliki cukup pengetahuan kewirausahaan dan kemampuan manajemen untuk memulai usaha dengan percaya diri. Data dari pensiunan pekerja kapal pesiar menunjukkan adanya keragu-raguan yang terkadang berakhir dengan kegagalan dalam menjalankan usaha. Contoh kasus, Gusti K. dan Ngurah W. di atas memberi gambaran tentang bagaimana usaha yang dibangun dengan kerja keras dan pengorbanan yang tinggi harus berakhir dengan kegagalan karena mereka tidak punya pengetahuan kewirausahaan dan keterampilan manajemen usaha. Ini kesempatan yang hilang bagi perekonomian lokal. Pekerja kapal pesiar memiliki modal untuk usaha kecil tetapi mereka tidak memiliki rencana bisnis praktis. Mereka membutuhkan pelatihan dalam manajemen usaha kecil setelah mereka pensiun dari kapal pesiar.

## **SIMPULAN DAN SARAN**

Calon pekerja kapal pesiar asal Indonesia memandang pekerjaan di kapal pesiar merupakan jalan untuk memperbaiki ekonomi keluarga dan menggapai masa depan yang lebih cerah. Dari data pekerja kapal pesiar bisa digambarkan betapa mimpi tersebut tidak sepenuhnya benar. Calon pekerja sebenarnya ditunggu oleh pekerjaan maha berat yang tidak pernah mereka bayangkan sebelumnya. Mereka harus kuat fisik dan mental bekerja tanpa henti selama 12 sampai 16 jam per hari, 6,5 hari per minggu, dan selama sembilan bulan hidup terisolasi dari keluarga dan bekerja dengan penuh tekanan dari tamu-tamu yang terlalu banyak menuntut dan ingin dilayani seperti raja. Dalam kondisi yang begitu tertekan

mereka harus memberi pelayanan yang terbaik dan tetap tersenyum agar tidak menyebabkan tamu komplin. Pada saatnya mereka memutuskan berhenti, mereka mungkin tidak tahu apa yang harus dilakukan, walaupun mereka punya uang. Pada akhirnya uang akan habis padahal anak-anak mereka memerlukan biaya besar untuk pendidikan.

Pekerja kapal pesiar memiliki keterampilan dasar, kompetensi dan modal untuk berwirausaha dalam mendukung ekonomi kreatif di provinsi Bali. Namun, mereka membutuhkan dukungan pelatihan untuk mengubah impian mereka tentang usaha kecil menjadi kenyataan praktis. Kementerian Tenaga Kerja dan Ekonomi Kreatif bisa merancang kursus singkat dalam manajemen bisnis gratis kepada pekerja kapal pesiar di antara masa kontrak mereka. Ini merupakan terobosan baru untuk investasi modal manusia dalam berwirausaha untuk meningkatkan bisnis lokal di kabupaten-kabupaten dengan tingkat kesejahteraan yang rendah.

## DAFTAR PUSTAKA

- BPS (2012) *Angka Partisipasi Sekolah (APS) Provinsi Bali Menurut Kelompok Usia dan Kabupaten/Kota*
- Tahun 2011 (Education Partitipation Rates for Bali Province by Age and Regency), Republik Indonesia Biro Pusat Statistik, (Central Bureau of Statistics). [http://bali.bps.go.id/tabel\\_detail.php?ed=606003&od=6&id=6](http://bali.bps.go.id/tabel_detail.php?ed=606003&od=6&id=6) [2012, 14 December].
- Brownell, J. (2008) Leading on land and sea: competencies and context. *International Journal of Hospitality Management*, 27, 137–150.
- Cruiseshipjobs (2010) Life on board & tips from a recruiter. [Online] <http://www.cruiselinesjobs.com> [2010, 2 December].
- Dennett, A., Cameron, D., Jenkins, A. and Bamford, C. (2010) The social identity of waiters onboard UK cruise ships: ‘quasiprofessionals’ forming occupational communities. 19th CHME Annual Hospitality Research Conference, 5-7 May 2010, University of Surrey. [Online] <http://eprints.hud.ac.uk/8526/> [2012, 3 June].
- Gibson, P. (2006) *Cruise Operations Management*. Burlington, MA: Elsevier.
- Gibson, P. (2008) Cruising in the 21st century? *International Journal of Hospitality Management*, 27, 42-52.
- Larsen, S., Marnburg, E. and Øgaard, T. (2012) Working onboard: Job perception, organizational commitment and job satisfaction in the cruise sector, *Tourism Management*, 33(3), 592-597.
- Legard, R., Keegan, J., and Ward, K. (2003) In-depth interviews. In J. Ritchie & J. Lewis (eds) *Qualitative Research Practice*, pp.138-69. London: Sage.
- Mediterranean Hotel and Cruise Ship Training Center Bali (2012) Top 75 interview questions. [Online]. <http://mediterraneanbali.com/top-75-cruise-job-interview-questions/> [2012, 14 December].
- MSC Cruises (2010) Our ships. [Online] [http://www.msccruises.com/gl\\_en/homepage.aspx](http://www.msccruises.com/gl_en/homepage.aspx) [2010, 2 December].
- Naafs, S. (2012) Navigating school to work transitions in an Indonesian industrial town: Young women in Cilegon. *The Asia Pacific Journal of Anthropology*, 13(1), 49-63.
- Nilan, P., Parker, L., Bennett, L. and Robinson, K. (2011) Indonesian youth looking towards the future. *Journal of Youth Studies* 14(6), 709-728.
- Ritzer, G. (1999) *Enchanting a Disenchanting World: Revolutionizing the Means of Consumption*. Thousand Oaks, CA: Pine Forge Press.
- Ryan, G. W. and Bernard, H. R. (2000) Data management and analysis methods. In N.K. Denzin & Y. S.

- Lincoln (eds) *Handbook of Qualitative Research* (2nd Edition), pp. 769-802. Thousand Oaks: Sage Publications.
- Sallaz, J. (2010) Service labor and symbolic power: on putting Bourdieu to work. *Work and Occupations*, 37(3), 295–319.
- Seal, K. (1998) Cruise ships draw new crews. *Hotel & Motel Management Magazine*, 9 (2 March).
- Terry, W.C. (2011) Geographic limits to global labor market flexibility: The human resources paradox of the cruise industry. *Geoforum*, 42(6), 660–670.
- The Jakarta Globe (2012) Indonesia Q2 GDP growth higher than expected at 6.4 percent. [Online]  
<http://www.thejakartaglobe.com/business/indonesia-q2-gdp-growth-higher-than-expected-at-64-percent/535836> [2012, 14 December].
- Toh, R., Rivers, M. and Ling, T. (2005) Room occupancies: cruise lines out-do the hotels. *Hospitality Management*, 24(1), 121–135.
- UNESCO (2012) *Graduate Employability in Asia*. UNESCO Asia and Pacific Regional Bureau for Education.
- Bangkok. [Online] <http://unesdoc.unesco.org/images/0021/002157/215706e.pdf> [2012, 14 December].
- Urry, J. (1998) *The Tourist Gaze*. London: Sage.
- Widiadana, R.A. and Atmodjo, W. (2012) Stunning economic growth in 2012, rosier in 2013. *Bali Daily/The Jakarta Post*, 13 December 2012. [Online] <http://www.thejakartapost.com/bali-daily/2012-12-13/stunning-economic-growth-2012-rosier-2013.html> [2012, 14 December].
- Wood, R. E. (2000) Caribbean cruise tourism: globalization at sea. *Annals of Tourism Research*, 27(2), 345-370.
- Wood, R. (2002) Caribbean of the East? The Southeast Asian cruise industry. *Asian Journal of Social Science*, 30, 420-40.