

JURNAL KAJIAN BALI

Journal of Bali Studies

p-ISSN 2088-4443 # e-ISSN 2580-0698
Volume 09, Nomor 02, Oktober 2019
<http://ojs.unud.ac.id/index.php/kajianbali>

Terakreditasi Sinta-2, SK Dirjen Penguatan Riset dan
Pengembangan Kemenristekdikti No. 23/E/KPT/2019



Pusat Kajian Bali dan Pusat Unggulan Pariwisata
Universitas Udayana

Peluang Kerja Perempuan Lulusan Sekolah Menengah Kejuruan Perhotelan di Bali

Ni Made Ary Widiastini¹, Made Aristia Prayudi², Gede Wirata³, Nyoman Dini Andiani⁴, Ni Luh Putu Agustini Karta⁵

^{1,2,4}Universitas Pendidikan Ganesha

³Universitas Ngurah Rai

⁵STIE Triatma Mulya

Email: nimadearywidiastini.undiksha@gmail.com

Abstract

Job Opportunities in Hotel Industri for Women Graduates from Vocational Hotel Schools in Bali

This study aims to determine employment opportunities in the hospitality industry for female graduates of vocational hotel schools (SMK) in Bali. Data was collected from the Human Resources Department of hotels in Bali through the Google form questionnaire. There were 60 return valid questionnaires. Analysis of the questionnaires showed that 45% of SMK graduates were accepted as daily workers; 28.30% of contract workers; 18.30% permanent employees. Furthermore, for work positions, there is 27.22% of them work in housekeeping department, 21.30% in front office, 21.30% in food and beverage production, 24.86% in food and beverage service, and 5.40% in other departments including technicians and administrations. For administrative positions, graduates are required to have hotel operations administration skills such as hotel information system. In fact their knowledge about it is still minimal. This article argues that hotels are open themselves to accept graduates of vocational schools including women, and to become permanent employees, but they are required to have adequate skills for those positions.

Kata kunci: job opportunity, women graduate, hotel vocational school, Bali.

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui peluang kerja di hotel bagi lulusan perempuan sekolah menengah kejuruan perhotelan (SMK) di Bali. Data dikumpulkan dari Human Resources Department (HRD) hotel-hotel di Bali melalui kuesioner formulir Google. Hasil kuesioner yang valid sebanyak 60 buah. Analisis atas kuesioner menunjukkan bahwa 45% lulusan SMK perhotelan diterima sebagai pekerja harian; 28,30% pekerja kontrak; 18,30% karyawan tetap. Selanjutnya, untuk posisi kerja, 27,22% bekerja di bidang *housekeeping*, 21,30% di *front office*, 21,30% di *food and beverage production*, 24,86% di *food and beverage service*, dan 5,40% di departemen lainnya baik sebagai teknisi maupun administrasi sebanyak. Khusus untuk posisi administrasi, lulusan dituntut memiliki keterampilan administrasi operasi hotel. Kenyataannya pengetahuan mereka dalam hotel information system masih minim. Artikel ini berpendapat bahwa hotel membuka diri untuk menerima lulusan sekolah kejuruan termasuk perempuan, dan untuk dapat menjadi karyawan tetap, tetapi lulusan harus memiliki keterampilan yang memadai.

Keywords: peluang kerja, lulusan perempuan, SMK Perhotelan, Bali

1. Pendahuluan

Sekolah Menengah Kejuruan (SMK) merupakan model lembaga pendidikan yang bertujuan untuk menghasilkan lulusan siap pakai, di mana lulusannya memiliki kompetensi yang sesuai dengan industri sasaran (Hakim, 2010; Premono, 2010; Winarno, 2009). Khurniawan et. al. (2015) menjelaskan bahwa pendidikan kejuruan bertujuan untuk mengembangkan keterampilan tertentu pada siswa agar lulusan dapat langsung berperan dalam pembangunan ekonomi bangsa Indonesia. Bahkan, dalam rangka memenuhi kebutuhan tenaga kerja yang profesional dan berdaya saing secara nasional dan internasional, pengembangan pendidikan teknik dan kejuruan yang mencetak lulusan siap pakai selalu menjadi fokus pemikiran pemerintah. Dalam pelaksanaannya, struktur kurikulum perbandingan teori dan praktik adalah 20%:80%, yang bertujuan

agar lulusan langsung diserap oleh industri sasaran.

Sekolah kejuruan yang berkembang di Bali adalah SMK perhotelan, yakni sebanyak 118 sekolah, baik yang berstatus negeri maupun swasta untuk semua bidang kompetensi pariwisata. Khusus untuk sekolah SMK perhotelan yang menawarkan pendidikan kejuruan dengan kompetensi perhotelan adalah sebanyak 85 sekolah atau 72% dari total SMK perhotelan, baik negeri maupun swasta (Direktorat Pembinaan SMK, 2019). Banyaknya jumlah SMK perhotelan di Bali tidak lepas dari perkembangan hotel berbintang dan berbagai model bisnis jasa akomodasi sederhana seperti *inn*, *guest house* dan *losmen* (Putra, 2018a).

Jumlah hotel berbintang di Bali adalah 551 dan nonbintang 4.323 buah pada tahun 2017 (Badan Pusat Statistik Provinsi Bali, 2018). Dalam operasionalnya, hotel membutuhkan tenaga kerja dalam jumlah yang banyak. Tenaga yang dibutuhkan tidak saja laki-laki, tetapi juga perempuan. Ini berarti bahwa setiap orang berhak mendapatkan kesempatan yang sama untuk mencapai keadilan (Uli, 2005). Di era digital seperti sekarang, info lowongan kerja dengan mudah beredar di media sosial atau di laman *jobstreet.co.id*. Sementara itu, bisnis perhotelan yang terus berkembang berimplikasi pada kebutuhan tenaga kerja pada berbagai bidang kerja dan dengan berbagai kompetensi.

Peluang kerja di hotel tersedia bagi seluruh lulusan perhotelan dengan berbagai level pendidikan dan gender baik kepada kaum laki-laki maupun perempuan, meskipun ada beberapa pekerjaan yang sulit untuk diakses oleh perempuan karena suatu alasan tertentu. Berdasarkan penelitian yang dilakukan tahun 2018, keberterimaan kaum perempuan di industri perhotelan cukup baik (Widiastini et al., 2018). Keluwesan dan sikap perempuan yang lebih bisa menyelesaikan sesuatu yang bersifat kompleks menjadi alasan hotel memilih perempuan pada bidang kerja tertentu (Widiastini et al., 2019). Selain itu, wawancara yang dilakukan terhadap beberapa praktisi hotel menjelaskan bahwa perempuan, selain memiliki penampilan yang menarik juga memiliki kelebihan antara lain memiliki sifat yang loyal terhadap siapa pun, lebih

mampu menangani emosi diri dan mampu berkomunikasi dengan baik dalam situasi apa pun.

Penelitian ini membahas peluang kerja bagi lulusan SMK perhotelan, khususnya juga pada perempuan. Kajian tentang perempuan dan pariwisata hingga saat ini menarik untuk dicermati. Sebagaimana dijelaskan Putra (2018b), usaha pariwisata yang dikembangkan oleh para perempuan yang identik dengan pekerjaan domestik, pada penelitian ini peluang kerja sebagai *housekeeping* yang juga identik dengan pekerjaan domestik menjadi peluang utama bagi perempuan, khususnya mereka yang lulusan SMK perhotelan. Selain itu, penelitian ini dikaji mengingat banyaknya informasi, baik pada media cetak maupun elektronik, yang menyatakan bahwa lulusan SMK perhotelan banyak yang menjadi pengangguran. Namun, kondisi di lapangan, yakni pada hotel berbintang, mulai bintang satu hingga bintang lima, ditemukan bahwa banyak lulusan SMK perhotelan yang diserap sebagai pegawai hotel, baik bekerja sebagai teknisi hingga administrasi. Begitu pula, lulusan SMK perhotelan, tidak saja diterima sebagai pegawai harian (*daily worker*), tetapi juga ada yang kontrak, bahkan pegawai tetap.

2. Metode Penelitian

Data penelitian dikumpulkan melalui penyebaran kuesioner menggunakan formulir Google dan wawancara dengan hotel-hotel, khususnya dengan sumber dari departemen sumber daya manusia (SDM). Ada enam puluh responden (HRD hotel) yang memberikan informasi tentang penyerapan lulusan sekolah kejuruan di hotel, terutama perempuan, menggunakan teknik probabilitas *sampling*. Setelah ditemukan hasil kuesioner, pemilihan informan dalam wawancara dilakukan dengan menggunakan metode Tremblay untuk diwawancarai secara daring (media sosial tertutup) atau langsung datang ke hotel.

Penelitian ini hanya bertujuan untuk mendeskripsikan hasil temuan yang ditampilkan dalam bentuk grafik dan dipaparkan secara narasi dan tidak sampai menggunakan uji statistik. Pada

penelitian ini ada empat hal yang dilakukan, yakni pengumpulan data, reduksi data, penyajian data dan penarikan kesimpulan atau verifikasi.

3. Hasil dan Pembahasan

3.1 Peluang Kerja di Hotel

Hotel sebagai sebuah sistem dalam penerapannya tentu selalu menjaga agar usaha tersebut dapat berkembang dengan baik, sehingga dalam praktiknya hotel akan berusaha melakukan berbagai aktivitas untuk mempertahankan eksistensinya, termasuk dalam melakukan perekrutan karyawan yang sesuai dengan kebutuhannya. Hal ini sejalan dengan gagasan Parson tentang fungsionalisme struktural yang menentukan empat persyaratan fungsional (Wirawan, 2012), yaitu (1) sistem apa pun harus beradaptasi dengan lingkungan; (2) setiap sistem harus memiliki sarana untuk memobilisasi sumber daya untuk mencapai tujuan ini dan dengan demikian mencapai kepuasan; (3) setiap sistem harus memelihara koordinasi internal bagian-bagian dan membangun cara yang saling terkait dengan penyimpangan atau harus mempertahankan kesatuannya; (4) setiap sistem harus mampu mempertahankan dirinya sebanyak mungkin dalam keadaan seimbang.

Hotel sebagai sebuah sistem yang ada dalam ruang perebutan pasar industri pariwisata, tentu juga harus memenuhi kebutuhan-kebutuhannya untuk bisa bertahan, bahkan eksis dari persaingan pasar tersebut. Praktiknya, hotel pun harus memiliki berbagai sumber modal untuk bisa menunjukkan kualitas dirinya yang terbaik terhadap pesaing-pesaing lainnya, termasuk juga memiliki karyawan yang berkualitas dan profesional dalam mengelola manajemen hotel, yang memungkinkan mereka memberikan posisi tertentu di dalam persaingan bisnis hotel. Sebagaimana pandangan Plummer (2011), terdapat tujuh modal sumber daya dalam stratifikasi kehidupan, yakni (1) sumber daya ekonomi, (2) sumber daya sosial, (3) sumber daya budaya, (4) sumber daya simbolik, (5) sumber daya politik, (6) sumber daya tubuh dan emosional, dan (7)

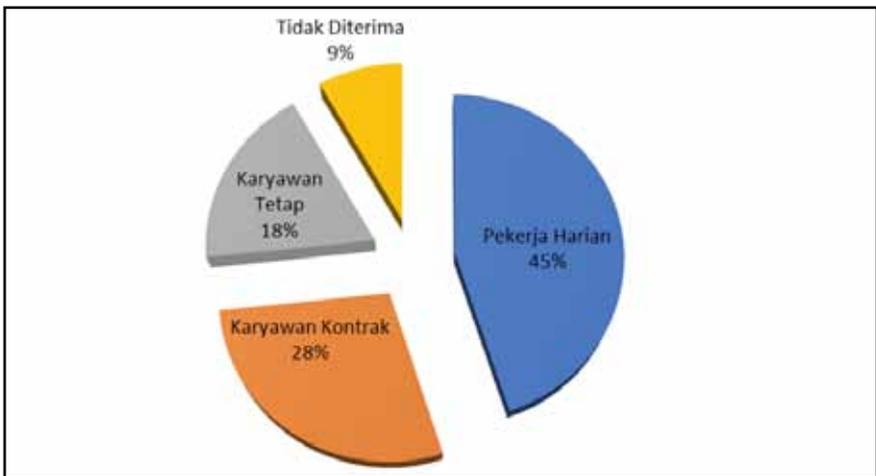
sumber daya pribadi.

Penerimaan karyawan oleh manajemen hotel sebagaimana yang telah disebutkan di atas, menuntut calonnya untuk memiliki kualifikasi tertentu yang mampu meyakinkan hotel untuk menerima si pelamar kerja. Laker dan Gregory (1989) menjelaskan bahwa pemilihan bidang studi pada pendidikan akan memengaruhi pemilihan pekerjaan, begitu juga hotel akan memilih karyawan sesuai dengan kompetensi yang dimiliki oleh calon pekerjanya yang bertujuan agar karyawan yang terpilih mampu melakukan pekerjaan sesuai dengan kebutuhan hotel. Sementara Dewi dan Darma (2017) dan Thrane (2008) menjelaskan bahwa dalam praktiknya terjadi signifikansi pada rekrutmen dan pelatihan, seleksi terhadap pelatihan, rekrutmen pada penempatan kerja, seleksi terhadap penempatan kerja, rekrutmen terhadap kinerja, seleksi terhadap kinerja, dan penempatan terhadap kinerja. Dengan demikian, pendidikan dan pengalaman kerja telah menjadi indikator perusahaan, termasuk hotel untuk menentukan kompetensi seseorang, sehingga ia layak diterima pada posisi tertentu sesuai dengan kompetensinya.

Hotel sebagai salah satu fasilitas wisata dalam industri pariwisata dalam praktiknya menerima banyak sumber daya manusia dengan berbagai latar belakang pendidikan, baik level SMK, diploma hingga sarjana. Dalam hal ini, hotel memahami bahwa pendidikan memang penting, akan tetapi tidak menutup kemungkinan lulusan terendah lebih diserap oleh hotel dibandingkan mereka yang memiliki kualifikasi tinggi, seperti sarjana. Hal ini disebabkan hotel di dalam menerima karyawan dengan berbagai status kepegawaian tidak saja melihat latar belakang pendidikan, tetapi juga atas pertimbangan pengalaman kerja pelamar. Manullang (2004) menjelaskan bahwa secara umum perusahaan cenderung untuk menerima karyawan atau tenaga kerja yang memiliki pengalaman. Pendapat sejalan juga dikemukakan oleh pimpinan HRD pada suatu hotel di daerah Nusa Dua dan Ungasan, bahwa dalam merekrut karyawan, hotel lebih melihat pengalaman kerja si pelamar, meskipun ijazah dan sertifikat juga

merupakan bagian penting yang mendukung seseorang dapat diterima kerja di hotel.

Berdasarkan hasil kuesioner dan wawancara mendalam yang dilakukan terhadap pihak HRD yang dipilih dengan menggunakan metode Tremblay, diketahui bahwa peluang lulusan SMK Perhotelan untuk mendapatkan pekerjaan di hotel cukup besar, namun dengan syarat bahwa lulusan telah memiliki pengalaman kerja. Bahkan, temuan di lapangan, beberapa *department head* pada hotel berbintang adalah lulusan SMA yang telah bekerja selama belasan tahun. Grafik 1 menunjukkan peluang kerja bagi lulusan SMK Perhotelan untuk bekerja sebagai pegawai hotel dengan tiga kategori status yakni pekerja harian (*daily worker*), pekerja kontrak dan karyawan tetap.



Grafik 1. Persentase Peluang Kerja pada Hotel di Bali untuk Lulusan SMK Perhotelan Berdasarkan Status Kepegawaian

Berdasarkan survei yang dilakukan terhadap 76 responden, ditemukan 60 data yang menunjukkan keberterimaan hotel berbintang di Bali terhadap lulusan SMK perhotelan. Tidak dilakukan uji statistik terhadap data tersebut mengingat penelitian ini hanya mencari informasi jumlah peluang kerja yang diberikan oleh pihak hotel sebagai responden. Namun, dalam hal ini lulusan SMK Perhotelan yang dimaksud adalah mereka yang telah lulus



dan memiliki pengalaman kerja, pernah magang dan/atau bekerja pada bidang kerja yang dilamarnya pada suatu hotel.

Sebagaimana dijelaskan pihak HRD hotel dalam sebuah wawancara, bahwa dalam melakukan seleksi karyawan, pihak hotel seringkali menjadikan pengalaman kerja—yang dibuktikan dengan sertifikat dari hotel tempat pelamar bekerja—sebagai fokus perhatian pertama, meskipun selanjutnya ijazah dan sertifikat kompetensi juga dibutuhkan untuk mendukung keberterimaan si pelamar. Hal ini sejalan dengan gagasan Plummer (2011) tentang sumber daya simbolik, yakni akses yang dimiliki oleh seseorang untuk memberinya pengakuan sekaligus melegitimasi bahwa dirinya pantas untuk bekerja di sektor formal tertentu. Sebagai usaha berbadan hukum, hotel pun dituntut untuk menunjukkan kualitas dirinya, termasuk memiliki karyawan yang telah memiliki kualitas tertentu yang dibuktikan dengan sertifikat pengalaman kerja, ijazah dan juga sertifikat kompetensi.

3.2 Keberterimaan Perempuan Lulusan SMK Perhotelan sebagai Karyawan Hotel di Bali

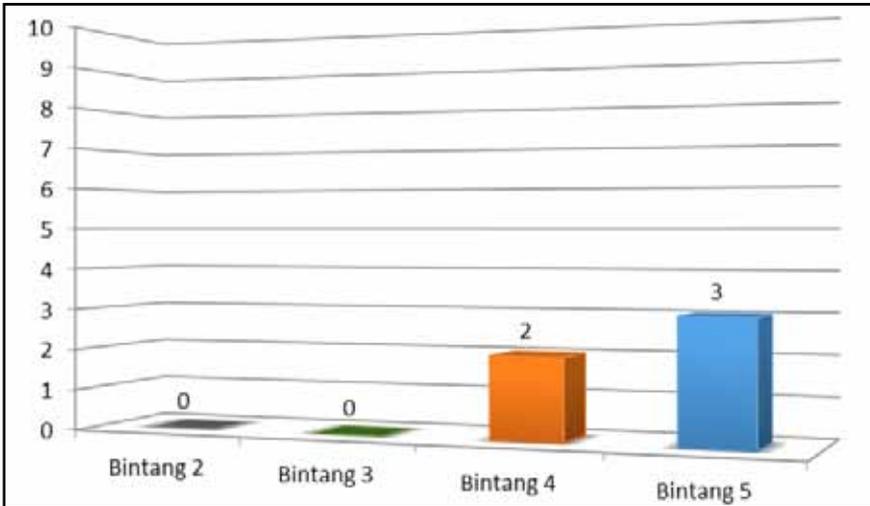
Secara teoretik, peluang laki-laki dan perempuan bekerja di hotel sama adanya. Sebagai *hospitality industry*, pariwisata membutuhkan tenaga kerja dalam jumlah yang banyak; dalam penerapannya tidak saja menerima laki-laki sebagai pekerja atau pelaku industri pariwisata, khususnya hotel, tetapi juga perempuan. Widiastini et. al. (2018) menjelaskan bahwa keberterimaan kaum perempuan di industri perhotelan cukup baik, sehingga berimplikasi juga terhadap keinginan perempuan untuk meningkatkan kualitas dirinya melalui pendidikan secara formal dengan tujuan mendapatkan peluang kerja yang lebih baik, baik di hotel maupun usaha pariwisata lainnya. Hal ini sejalan dengan yang dijelaskan dalam United Nation World Tourism Organization (2010) bahwa pariwisata menghadirkan peluang generasi pendapatan yang luas bagi perempuan, baik dalam pekerjaan formal maupun informal. Begitu pula Putra (2014) yang menuliskan tentang peran perempuan dalam kepariwisataan, khususnya pada bidang kuliner,

di mana perempuan mampu mengambil peluang atas kehadiran pariwisata sekaligus menciptakan peluang bagi orang lain melalui usaha kuliner. Pariwisata sebagai industri yang multipeluang sesungguhnya tidak memberikan batasan pilihan bagi siapa pun untuk bisa meraih suatu keuntungan, melainkan menawarkan berbagai peluang bagi siapa pun yang ingin terlibat di dalamnya dengan memanfaatkan modal-modal yang dimiliki oleh masing-masing individu.

Industri pariwisata, salah satunya hotel, dalam perkembangannya telah membuka kesempatan kerja yang sangat luas, namun tentu dengan syarat tertentu. Berdasarkan hasil survei, ditemukan banyak hotel yang memberikan peluang kerja bagi perempuan lulusan SMK perhotelan. Dalam hal ini, hotel tidak membedakan cara penerimaan pegawai perempuan maupun laki-laki. Hotel dalam praktiknya memberlakukan persyaratan yang berlaku secara umum, yakni pengalaman kerja, ijazah lulusan dan sertifikat kompetensi dalam merekrut karyawan. Selanjutnya, hotel juga memberikan posisi pekerjaan serta gaji berdasarkan kemampuan kerja, bukan berdasarkan gender. Dengan demikian, temuan penelitian tidak sejalan dengan yang dikemukakan oleh Ferguson (2011) yang menjelaskan bahwa perempuan senantiasa menempati tingkat yang lebih rendah dalam struktur kerja di industri pariwisata, bahkan upah yang diterima oleh kaum perempuan 20% lebih rendah dari upah yang diterima oleh laki-laki, begitu pula dijelaskan bahwa perempuan juga lebih banyak menempati posisi kerja sebagai tenaga subkontrak dan kerja paruh waktu. Bahkan, salah satu *human resources manager* (HRM) yang ditemui menjelaskan bahwa perempuan mampu melakukan dua atau lebih pekerjaan dalam waktu yang bersamaan, sehingga hal tersebut sering menyebabkan beberapa hotel memberikan kesempatan kerja lebih banyak kepada perempuan, termasuk pada posisi sebagai supervisi dan manajer.

Grafik 2 menunjukkan bahwa terdapat hotel yang tidak menerima lulusan SMK Perhotelan sebagai karyawan hotel. Berdasarkan hasil wawancara yang dilakukan secara langsung

diketahui bahwa terdapat hotel yang menerima karyawan, baik sebagai pekerja harian, kontrak maupun staf dengan syarat minimal berpendidikan diploma 1. Bahkan, untuk beberapa departemen yang membutuhkan kemampuan administrasi dan bahasa yang baik, hotel memilih untuk menerima lulusan diploma 3 yang diyakini lebih berpengalaman serta dapat diandalkan.



Grafik 2. Jumlah Sampel Hotel yang Menerima Pekerja Lulusan SMK Perhotelan

Dalam penelitiannya tentang alasan perempuan meningkatkan kualitas pendidikan pada program studi kepariwisataan, Widiastini et al. (2018) menemukan bahwa terdapat dasar pertimbangan pengguna lulusan dalam perekrutan karyawan, yakni semakin tinggi tingkat pendidikan, semakin mereka mampu bekerja dengan baik, karena keterampilan yang dikuasai dan pengetahuan yang dimiliki oleh mereka dianggap memadai. Dalam praktik, beberapa hotel telah memiliki jaringan dengan sekolah yang sebagai penyuplai karyawan, yang dilakukan atas dasar pertimbangan kualitas lulusan yang telah dipercaya. Hal tersebut sejalan dengan gagasan Jiang dan Tribe (2009) yang menjelaskan bahwa sehubungan dengan kebutuhan dan ketersediaan sumber daya manusia, industri pariwisata sebagai penerima lulusan dan

perguruan tinggi sebagai penyedia lulusan perlu bersinergi dalam menyediakan tenaga kerja yang dapat diandalkan di industri pariwisata.

Menjadikan kualifikasi pendidikan sebagai dasar pertimbangan dalam memilih karyawan disebabkan adanya pemahaman industri pengguna lulusan bahwa level pendidikan dengan kurikulum tertentu dapat menjadi acuan kompetensi seorang lulusan. Sejalan dengan gagasan Tribe (2000), kurikulum sebagai keseluruhan pengalaman pendidikan yang dikemas ke dalam suatu program bergelar atau bersertifikat yang terdiri atas berbagai modul yang telah mengandung unsur pengetahuan, keterampilan, kompetensi dan sikap tertentu. Dalam hal ini kurikulum dapat menjadi suatu cerminan lulusan. Namun, dalam praktik, banyak juga hotel yang memiliki pandangan berbeda, yakni pendidikan formal di suatu perguruan tinggi tidak mampu menjamin kompetensi seorang lulusan. Busby dan Fiedel (2001) serta Tribe dan Airey (2005) memiliki pandangan bawah universitas yang memiliki program studi pariwisata masih banyak yang belum menghasilkan lulusan sesuai dengan kompetensi yang diharapkan oleh industri. Dengan demikian, sangat tepat jika Nolan et al. (2010) menekankan pentingnya program pemagangan atau kursus yang secara spesifik mampu menyiapkan lulusan siap kerja di industri, termasuk hotel. Pada konteks ini, SMK sebagai sekolah vokasi yang memiliki tujuan untuk menghasilkan lulusan siap kerja, selain memberikan praktik lebih banyak dibandingkan teori dalam proses belajar, juga memberikan kesempatan magang di hotel kepada siswa selama tiga hingga enam bulan.

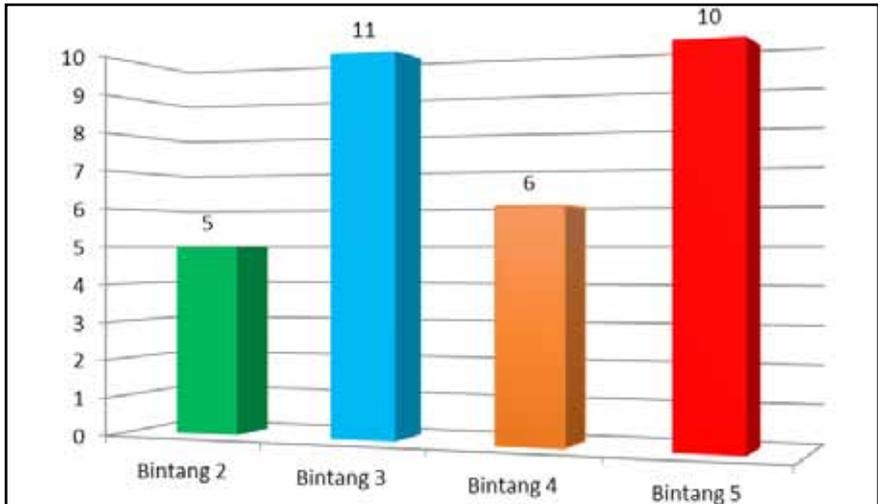
Pengalaman yang minim berimplikasi pada serapan lulusan pada hotel lebih banyak pada karyawan dengan status pekerja harian. Kenyataannya, hampir semua lulusan yang baru lulus memiliki peluang kerja yang besar sebagai pekerja harian. Hal ini terjadi karena hotel sebagai industri yang menjual produk jasa membutuhkan tenaga yang memiliki kekhususan tertentu. Seseorang dipercaya kemampuannya apabila pernah memiliki pengalaman, minimal magang. Magang (*internship*) pada sebuah

industri merupakan proses belajar bukan di kelas melainkan di industri yang memiliki tujuan untuk memperkenalkan dunia industri sekaligus melatih kemampuan siswa (Suharyanti et al., 2009), baik *hard skill* maupun *soft skill* mereka untuk siap bekerja pada industri pengguna lulusan yang menjadi target program studi.

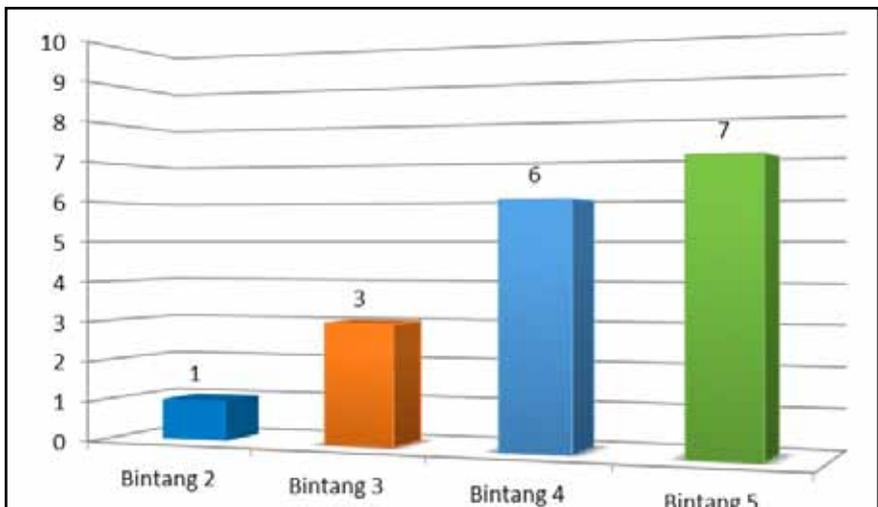
Program magang merupakan hal yang penting diterapkan oleh lembaga pendidikan, sebagaimana dijelaskan Nugraheni dan Wijaya (2017) bahwa melalui proses magang yang tepat dan pada akhirnya mampu menghasilkan lulusan yang baik, dapat membentuk citra positif pada sebuah lembaga pendidikan. Hal tersebut sesuai dengan temuan di lapangan, di mana beberapa pimpinan HRD yang menjelaskan bahwa sangat penting perguruan tinggi untuk membuat program magang sesuai dengan kebutuhan industri yang dikuatkan melalui pembuatan nota kesepahaman (MoU). Hal tersebut akan menjadi citra sebuah lembaga pendidikan yang dibuktikan dengan adanya MoU dengan industri. Dalam praktik, banyak lulusan diterima sebagai pekerja harian (*daily worker*) oleh hotel yang pernah memberikan kesempatan magang kepada siswa suatu lembaga pendidikan.

Grafik 3 menunjukkan 45% lulusan SMK perhotelan diterima sebagai pekerja harian pada hotel yang menjadi responden penelitian ini. Dalam hal ini—sebagaimana informasi yang juga didapatkan melalui wawancara terhadap guru di SMK perhotelan—siswa yang telah lulus cenderung akan datang ke hotel tempat mereka magang untuk mencari kesempatan kerja. Kenyataan di lapangan menunjukkan, hotel seringkali memiliki komitmen untuk menerima karyawan yang pernah melakukan praktik magang di hotel yang bersangkutan. Hal tersebut dilakukan dengan asumsi bahwa sudah mengetahui latar belakang calon karyawan yang diperoleh melalui data *on the job training* atau *internship program* yang telah tercatat pada HRD. Hal tersebut sejalan dengan gagasan Sasono (2007) bahwa ada keuntungan, terutama dalam penghematan waktu, apabila menerima tenaga kerja yang telah dikenal. Memberikan peluang kerja kepada mantan pekerja (bagi mereka yang pernah magang), dapat meringankan beban HRD di hotel, karena, selain

sudah mengetahui kinerja pelamar, juga si pelamar sudah memiliki pemahaman tentang kerja hotel, khususnya pada departemen yang dilamar.



Grafik 3. Jumlah Sampel Hotel Menerima Perempuan Pekerja Lulusan SMK Perhotelan dengan Status Pekerja Harian.



Grafik 4. Jumlah Sampel Hotel di Bali yang Menerima Perempuan Pekerja Lulusan SMK Perhotelan dengan Status Karyawan Kontrak

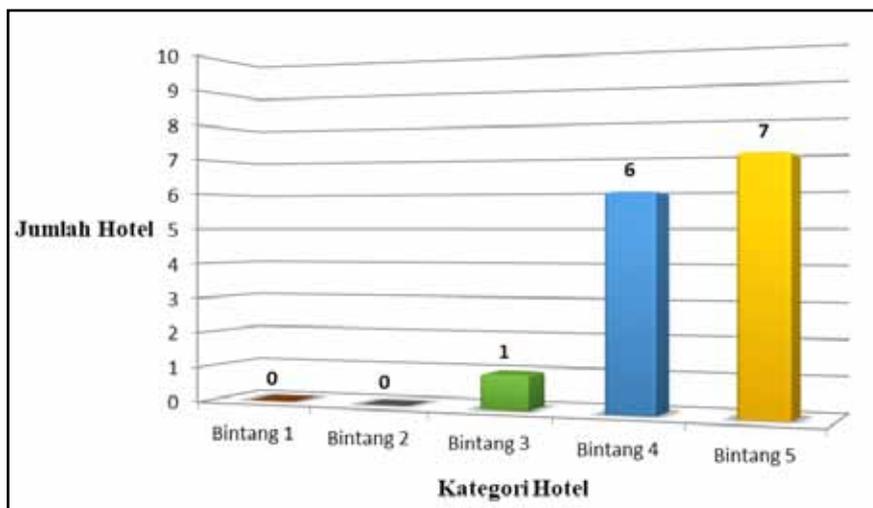
Sebagaimana yang terjadi pada penerimaan karyawan pekerja harian yang cenderung memilih calon karyawan yang pernah magang di hotel, begitu pula dalam penerimaan karyawan kontrak, pihak hotel cenderung memberikan kesempatan kerja kepada pekerja harian sebagai karyawan kontrak. Maryono (2009) menjelaskan, terdapat dua cara perekrutan tenaga kontrak, yakni perusahaan melakukan kontrak secara langsung dengan pekerja dan melalui penyalur tenaga kerja (*outsourcing agency*). Selain itu Maryono (2009) juga menjelaskan ada lima alasan yang menjadi dasar pertimbangan sebuah perusahaan menggunakan tenaga kerja kontrak, yakni pekerjaan bersifat sementara, pekerjaan bersifat fluktuatif, tingkat upah yang lebih rendah, mudah dalam pemutusan hubungan kerja dan terdapat banyak pengangguran sehingga tenaga kerja memiliki posisi tawar yang rendah.

Pada penelitian ini, ditemukan jumlah perempuan pelamar untuk bekerja di hotel sangat tinggi, sebagaimana yang dikemukakan oleh Putri (HRD Banyan Tree Ungasan) dan Yadnya (HRD St.Regis Nusa Dua) yang diwawancarai pada 29 Mei 2019. Kedua narasumber tersebut menjelaskan bahwa suplai perempuan pekerja saat ini berlimpah sehingga pelamar yang datang ke hotel memang jauh lebih banyak perempuan, sehingga peluang kerja perempuan juga mengalami persaingan. Sebagaimana yang terlihat pada grafik 3, berdasarkan survei ditemukan 28,30% hotel memberikan kesempatan kerja pada perempuan lulusan SMK Perhotelan yang telah memiliki pengalaman kerja sebelumnya. Dalam menerima karyawan, hotel melakukan seleksi tanpa membedakan laki-laki maupun perempuan. Adapun dasar pertimbangan dalam menerima karyawan adalah pengalaman kerja dan kompetensi yang dimiliki oleh pelamar.

Penerimaan karyawan merupakan sebuah proses pemilihan karyawan yang memiliki kualitas tertentu untuk dipilih bekerja pada suatu perusahaan sesuai dengan kebutuhan perusahaan tersebut, yang dilakukan melalui berbagai proses sesuai dengan standar yang berlaku (Handoko, 2008; Hasibuan, 2008; Mathis and Jackson, 2001). Tenaga kerja sebagai faktor penting dalam

menjalankan sebuah perusahaan berimplikasi pada tuntutan terhadap manajemen tersebut untuk mampu mengoptimalkan tenaga kerja (Maryono, 2009). Begitu juga hotel sebagai perusahaan yang menjual produk jasa, dalam praktiknya menuntut para pekerjaannya untuk bisa bekerja dengan baik, memberikan kepuasan yang optimal kepada konsumen, sehingga pada akhirnya mampu meningkatkan pendapatan hotel. Oleh sebab itu, ada beberapa faktor yang menjadi dasar pertimbangan hotel menerima karyawan tetap, yakni pengalaman kerja dan citra calon karyawan tetap yang dapat dilihat dari tempat pelamar bekerja sebelumnya. Namun, seringkali hotel menerima karyawan tetap melalui peningkatan status karyawan kontraknya yang telah mengabdikan di hotel dengan kinerja yang baik dalam periode tertentu.

Pada grafik 5 dapat dilihat perempuan lulusan SMK perhotelan memiliki kesempatan sebagai pekerja tetap pada hotel berbintang. Berdasarkan wawancara yang dilakukan terhadap pihak hotel St. Regis dan W, diketahui bahwa untuk menjadi staf, meskipun kualifikasi pendidikan tetap dianggap penting, yang lebih dijadikan pertimbangan utama adalah pengalaman kerja yang konsisten.

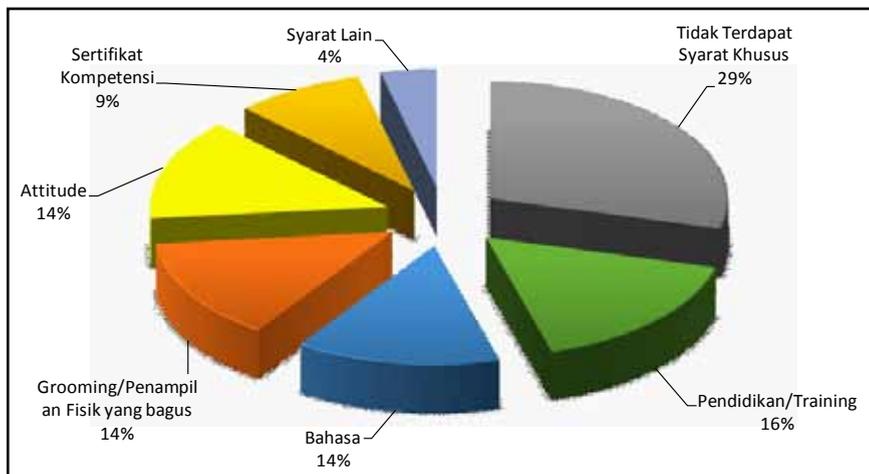


Grafik 5. Jumlah Sampel Hotel di Bali yang Menerima Perempuan Pekerja Lulusan SMK Perhotelan dengan Status Karyawan Tetap

Hal ini sejalan dengan gagasan Gaol (2014) yang menjelaskan bahwa rekrutmen adalah proses pencarian pelamar yang potensial, dalam praktiknya, seringkali hotel sangat selektif di dalam memilih karyawan tetap. Bahkan, untuk mencari yang berkualitas, pihak *human resources* sering kali memublikasikan informasi pencarian karyawan pada grup yang terpercaya, misalnya ikatan asosiasi *human resources* Indonesia. Praktiknya, dalam merekrut karyawan, pihak hotel tetap memerhatikan beberapa faktor, sebagaimana logika Fuzzy Tahani (dalam Taufiq, 2014), yakni masa kerja kontrak, kehadiran, kedisiplinan, kinerja dan kepribadian. Lima hal tersebut seringkali menjadi dasar pertimbangan dalam meningkatkan status karyawan kontrak menjadi karyawan tetap, meskipun secara kualifikasi mereka lulusan SMK Perhotelan.

3.3 Pendidikan dan Pengalaman Kerja sebagai Syarat Perekrutan

Hotel sebagai industri pariwisata yang bergerak di bidang jasa, yakni memberikan pelayanan yang baik kepada konsumen dalam rangka mewujudkan kepuasan, dalam implementasinya menuntut sumber daya manusia mampu bekerja secara profesional. Pendidikan (Amoah and Baum, 1997) diperlukan untuk meningkatkan pemahaman bahwa industri tetap sejalan dengan teknologi dan tren terbaru, menyediakan tenaga pengganti yang berkualitas setiap saat, memahami bahwa penempatan staf dalam industri wisata selalu mengalami perkembangan dan pembaharuan, mengurangi pemanfaatan tenaga kerja asing dengan menghasilkan tenaga lokal yang profesional yang berdaya saing tinggi, dan meningkatkan pemahaman bahwa selalu terjadi peningkatan terhadap kebutuhan layanan dan komunikasi oleh konsumen/pelanggan. Magang sebagai suatu bentuk pendidikan yang unik, inovatif dan nontradisional yang membawa siswa keluar ke suatu komunitas dan dunia nyata yang mampu memberikan siswa pengalaman belajar yang efektif untuk menjadi lulusan siap kerja (Merritt, 2008).



Garifik 6. Jenis Persyaratan Kerja yang Diberikan oleh Hotel di Bali bagi Perempuan Lulusan SMK Perhotelan

Pada grafik 6 dapat dilihat tidak ada persyaratan perempuan lulusan SMK perhotelan untuk diterima kerja sebagai karyawan hotel, di mana 29% responden menyatakan tidak ada persyaratan khusus. Melalui wawancara langsung dengan pihak pengguna lulusan, yakni hotel, dapat diketahui, bahwa selain tingginya ketersediaan perempuan lulusan yang memiliki kompetensi di bidang perhotelan, penerimaan karyawan saat ini sudah banyak yang tidak membatasi aspek gender. Dalam hal ini yang menjadi dasar pertimbangan hotel memilih karyawan adalah pendidikan, pengalaman kerja, *grooming*, sikap, bahasa dan sertifikat kompetensi. Sebagaimana yang telah dijelaskan sebelumnya bahwa pendidikan dan magang merupakan hal yang penting agar bisa diterima bekerja di hotel, pada praktiknya hotel lebih melihat lulusan dari pengalaman kerja yang didapatnya melalui proses magang. Magang selama enam bulan diakui oleh pengguna lulusan sebagai proses yang mampu menghasilkan lulusan yang profesional dan siap kerja karena dalam proses pembelajarannya siswa tidak saja mampu meningkatkan *hard skill*-nya, tetapi juga mampu meningkatkan kemandirian, inisiatif, kepercayaan diri, motivasi diri dan etos kerja (Merritt, 2008).

Berdasarkan survei, 14% responden juga menyatakan bahwa seorang perempuan lulusan harus memiliki *grooming/* penampilan menarik dan 14% sikap yang baik. Hotel yang menjadi responden dalam penelitian ini memberikan kesempatan kepada perempuan lulusan SMK perhotelan yang telah berpengalaman dan memiliki penampilan fisik yang menarik untuk bekerja sebagai *front liner*, yakni sebagai *waitress* dan *reception*. Supomo (2018) menegaskan bahwa seorang petugas kantor depan harus selalu mampu memberikan penampilan yang menarik serta sikap yang baik dalam bekerja. Hotel sebagai industri jasa telah memberikan citra kepada konsumen bahwa setiap individu yang bekerja di hotel harus mampu bekerja secara profesional yang diwujudkan dalam penampilan dan cara kerja yang baik mulai dari awal tamu datang, ketika mereka tinggal untuk beberapa menginap hingga keluar dari hotel.

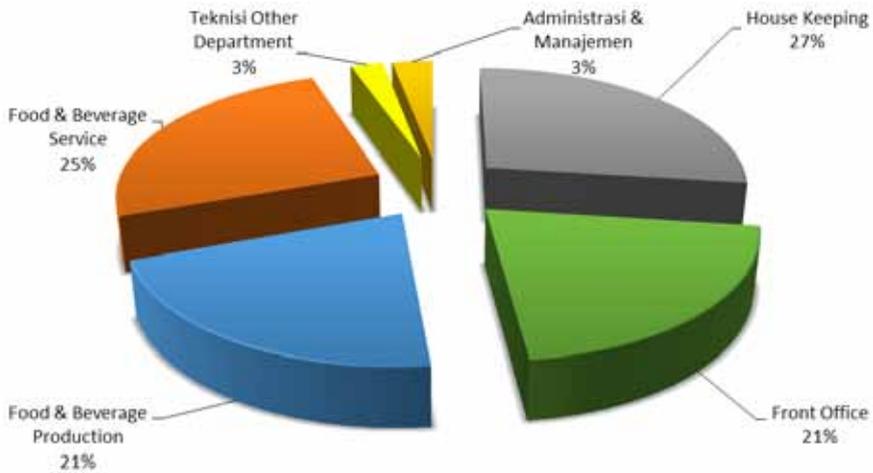
Selain aspek penampilan dan sikap, unsur bahasa juga menjadi perhatian hotel dalam merekrut perempuan lulusan SMK perhotelan (14%). Hal ini sejalan dengan gagasan Leslie dan Russell (2006) bahwa di masa persaingan yang semakin ketat, termasuk pada industri pariwisata, kemampuan bahasa asing menjadi sangat penting untuk mampu meraih pasar dan mencapai target penjualan. Sertifikat kompetensi menjadi bukti fisik/normatif yang menunjukkan kemampuan seseorang terhadap suatu bidang kerja, baik *hard skill* maupun *soft skill*. Kompetensi menjadi sesuatu yang penting di era persaingan yang semakin tinggi dengan perkembangan teknologi yang semakin canggih (Ali, 2015; Robbins, 2006). Dalam praktik, hotel sebagai industri yang bersifat formal yang diwajibkan memperkerjakan karyawan yang memiliki pengakuan baik lingkup nasional maupun internasional, berimplikasi terhadap adanya sejumlah hotel yang mewajibkan pelamar memiliki sertifikat kompetensi.

3.4 Bidang Pekerjaan bagi Perempuan Lulusan SMK Perhotelan

Ketersediaan tenaga kerja perempuan dalam jumlah yang banyak berimplikasi terhadap tingginya pula keberterimaan lulusan sebagai tenaga kerja di hotel. Hal tersebut sejalan dengan

penjelasan *Learning Manager* Banyan Tree Ungasan, Putri Melati, dan *Learning and Development Manager* The St Regis Bali, Dewa Putra Yadnya (wawancara tanggal 29 Mei 2019). Keduanya menjelaskan bahwa banyaknya suplai tenaga kerja juga perempuan berdampak pada penyerapan lulusan perempuan. Namun, Kara et. al. (2012) dan McCuddy et. al. (2012) menyatakan bahwa pada sektor perhotelan dan pariwisata di seluruh dunia, karier perempuan sering mengalami hambatan karena masalah kehidupan pribadi dan sosial mereka, yang berimplikasi pada sedikitnya peluang promosi bagi perempuan. Hal tersebut tentu menjadi hal yang berbeda dengan situasi yang terjadi di Bali. Bahkan, Yudiastuti yang merupakan *Food and Beverage Manager* di The Oberoi Bali menjelaskan bahwa sebagian besar *departement head* pada hotel tersebut adalah perempuan.

Khusus pada perempuan lulusan SMK perhotelan yang telah memiliki pengalaman kerja, hotel cenderung memberikan peluang kerja yang sifatnya operasional di berbagai departemen, antara lain *Food and Beverage Department* dan *Room Division Department*. Berdasarkan temuan melalui survei yang dilakukan dengan menyebarkan formulir Google, dari 60 responden yang memberikan jawaban diketahui bahwa pekerjaan sebagai petugas di *housekeeping*, baik pada *room section* maupun *public area* memiliki peluang paling tinggi yakni 27% (grafik 7). Hal tersebut disesuaikan dengan hasil wawancara terhadap pihak hotel dan SMK perhotelan yang membenarkan bahwa siswa SMK perhotelan cenderung memilih bidang studi divisi kamar (*room division*) yang dilanjutkan dengan proses magang pada *department housekeeping*. Pemahaman bahwa pada divisi tersebut tidak menuntut kemampuan bahasa asing yang tinggi menjadi dasar pertimbangan siswa memilih untuk fokus pada bidang kerja tersebut. Hal tersebut juga terjadi pada departemen *food and beverage production* yang mengasumsikan minimnya kebutuhan bahasa asing dalam bekerja.



Grafik 7. Diagram Besarnya Peluang Kerja pada Hotel di Bali untuk Perempuan Lulusan SMK Perhotelan Berdasarkan Bidang Pekerjaan

Selain itu, sebagaimana dijelaskan Putra (2018a), bahwa perempuan Bali memiliki kemampuan khusus di bidang kuliner, yang dibuktikan dengan terdapatnya usaha kuliner yang dibangun dan dikelola oleh perempuan Bali yang dikenal tidak saja secara lokal, tetapi juga internasional.

Posisi selanjutnya adalah sebagai pelayan makanan dan minuman yang dalam penerapannya membutuhkan kemampuan bahasa asing yang cukup tinggi. Namun, bagi perempuan lulusan SMK perhotelan dan sebagai karyawan baru biasanya akan didampingi oleh supervisi, atau diberikan pekerjaan melakukan *set-up* peralatan makanan di meja tamu. Hasil survei juga menunjukkan keberterimaan perempuan lulusan yang diterima bekerja pada Departemen Kantor Depan (*Front Office*). Pemberian kesempatan kepada perempuan lulusan SMK perhotelan untuk berkarier di ruang publik membutuhkan kriteria tertentu, yakni kemampuan bahasa yang baik, komunikasi yang bagus serta penampilan yang menarik. Supomo (2018) menjelaskan bahwa seorang *front desk agent* harus selalu mampu menjaga penampilan menarik, baik fisik, sikap dan perilaku. Dalam hal ini, *grooming* (penampilan diri yang

rapi, bersih, sopan dan menarik) menjadi tuntutan seorang petugas *front office* di hotel (Darsono, 2011).

Sebagaimana tampak pada grafik 7, perempuan lulusan SMK perhotelan yang memiliki *grooming* yang bagus menjadi pilihan hotel untuk menerima mereka sebagai karyawan pada posisi *front liner* yakni *Food and Beverage Service* (25%) dan *Front Office* (21%). Dengan demikian, penampilan, baik yang terwujud secara fisik dan sikap seorang pelamar juga menjadi fokus perhatian hotel dalam memilih karyawan, selain pengalaman kerja. Berdasarkan survei, sebanyak 3% siswa perempuan lulusan SMK perhotelan yang memiliki sikap yang baik, kemampuan bahasa dan komputer yang bagus, memiliki peluang kerja sebagai admin suatu departemen di hotel.

4. Penutup

SMK perhotelan yang merupakan model lembaga pendidikan yang bertujuan untuk menghasilkan lulusan siap pakai, dituntut untuk menyesuaikan kompetensi lulusannya dengan kebutuhan hotel, baik sebagai operator/ teknisi maupun administrasi. Sebagai lulusan yang siap kerja, selain mendapatkan pendidikan di sekolah, lulusan SMK perhotelan juga diberikan kesempatan magang di hotel sesuai dengan kompetensi yang dibutuhkan. Penelitian ini menemukan bahwa dalam penerimaan karyawan, hotel tidak membedakan jenis kelamin, melainkan melihat kemampuan serta kebutuhan hotel. Ketersediaan jumlah calon tenaga perempuan yang saat ini sangat banyak dan memiliki kompetensi yang sama dengan kompetensi laki-laki, berimplikasi pada diterimanya perempuan lulusan SMK perhotelan melalui rekam jejak pengalaman kerja. Dalam hal ini, pengalaman kerja pelamar menjadi dasar pertimbangan utama bagi hotel untuk melakukan perekrutan. Untuk dapat memahami kebutuhan hotel dan dapat diterima sebagai karyawan di hotel, lulusan SMK perhotelan, termasuk perempuan, harus memiliki pengalaman dan pendidikan sesuai bidang kerja yang ingin diraihinya. Penampilan yang menarik, sikap yang sopan, penguasaan bahasa asing, serta sertifikat kompetensi

adalah prasyarat esensial juga. Khusus mereka yang memiliki kelebihan pada aspek bahasa, berpenampilan menarik dan mampu bersikap sesuai tuntutan hotel, dalam praktiknya memiliki peluang tinggi sebagai karyawan hotel.

Penelitian dengan analisis secara deskriptif kualitatif ini memberikan gambaran tentang peluang kerja lulusan perempuan SMK perhotelan pada hotel di Bali. Pada penelitian ini tidak dilakukan uji statistik mengingat tujuannya adalah menjelaskan hasil kuesioner yang selanjutnya dilakukan triangulasi data kepada responden yang sama dengan menggunakan metode Tremblay. Oleh sebab itu, sangat diharapkan ada penelitian lanjutan dengan menggunakan pendekatan kuantitatif, baik menggunakan uji statistik maupun uji sejenis lainnya.

Daftar Pustaka

- Ali, M.S. 2015. "Sertifikasi Profesi Pustakawan: Barometer Kompetensi dan Produktivitas Pustakawan", *Jupiter*, Vol. XIV No. 2, pp. 58–65.
- Amoah, V.A. and Baum, T. 1997. "Tourism education: Policy versus practice", *International Journal of Contemporary Hospitality Management*, Vol. 9 No. 1, pp. 5–12.
- Badan Pusat Statistik Provinsi Bali. 2018. "Jumlah Hotel Bintang di Bali Menurut Kabupaten/Kode, dan Kelas, 2000 – 2017", available at: <https://bali.bps.go.id/dynamictable/2017/06/05/174/banyaknya-hotel-berbintang-di-bali-menurut-lokasi-dan-kelas-hotel-2000-2010.html>.
- Busby, G. and Fiedel, D. 2001. "A Contemporary Review of Tourism Degrees in the United Kingdom", *Journal of Vocational Education and Training*, Vol. 53 No. 4, pp. 501–522.
- Darsono, A. 2011. *Front Office Hotel*. Jakarta: Gramedia Pustaka Utama.
- Dewi, A.A.I.S. and Darma, G.S. 2017. "Proses Rekrutmen, Seleksi, Pelatihan, Penempatan dan Kinerja Karyawan", *Jurnal Manajemen Dan Bisnis*, Vol. 14 No. 1, pp. 4–7.
- Direktorat Pembinaan SMK. 2019. "Identitas Sekolah", *Data*

- Pokok SMK*, available at: http://datapokok.ditpsmk.net/sekolah?menu=0&ubah=&id_prov=220000&id_kab=&id_kec=&id_bidang=40&id_program=&id_kompetensi=&sts=&cari= (accessed 30 September 2019).
- Ferguson, L. 2011. "Promoting Gender Equality and Empowering Women? Tourism and The Third Millennium Development Goal", *Current Issues in Tourism*, Vol. 14 No. 3, pp. 235–249.
- Gaol, C.J.L. 2014. *A to Z Human Capital*. Jakarta: PT Grasindo
- Hakim, A. 2010. "Model Pengembangan Kewirausahaan Sekolah Menengah Kejuruan (SMK) Dalam Menciptakan Kemandirian Sekolah", *Riptek*, Vol. 4 No. 1, pp. 1–14.
- Handoko, T.H. 2008. *Manajemen Personalia Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE
- Hasibuan, M.S.P. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara
- Jiang, B. and Tribe, J. 2009. "Tourism Jobs-Short Loved Professions': Student Attitudes Towards Tourism Careers in China", *Journal of Hospitality, Leisure, Sport & Tourism Education*, Vol. 8 No. 1.
- Kara, D., Uysal, M. and Magnini, V.P. 2012. "Gender differences on job satisfaction of the five-star hotel employees: The case of the Turkish hotel industry", *International Journal of Contemporary Hospitality Management*, Vol. 24 No. 7, pp. 1047–1065.
- Khurniawan, A.W., Akbar, W.J., Widjajanti, C., Razik, A.L., Suliswanto, H., Djokosumbogo, B. and Chatib, A. 2015. *SMK Dari Masa Ke Masa*, Jakarta, available at: <http://www.berkasedukasi.com/2017/02/buku-sejarah-smk-dari-masa-ke-masa-dan.html>.
- Laker, D.R. and Gregory, S.R. 1989. "Attraction and influence on the employment decision of the recent hotel and restaurant graduate", *Journal of Hospitality & Tourism Research*, Vol. 13 No. 3, pp. 31–42.
- Leslie, D. and Russell, H. 2006. "The importance of foreign language skills in the tourism sector: A comparative study of student perceptions in the UK and continental Europe", *Tourism Management*, Vol. 27 No. 6, pp. 1397–1407.

Manullang, M. 2004. *Manajemen Personalia*. Yogyakarta: Gadjah Mada University Press.

Maryono. 2009. "Tenaga Kontrak: Manfaat dan Permasalahannya", *Jurnal Bisnis Dan Ekonomi*, Vol. 16 No. 1, pp. 26–31.

Mathis, R.L. and Jackson, J.H. 2001. *Human Resources Management (Manajemen Sumber Daya Manusia)* (edited by Angelica, D., Terjemahan). Jakarta: Salemba Empat.

McCuddy, M.K., Pinar, M. and Birkan, I. 2012. "Gender bias and demographics vis-à-vis managing turkish hospitality industry personnel", *Tourism Analysis*, Vol. 17 No. 1, pp. 43–54.

Merritt, R.D. 2008. *Student Internships Essay: School Administration and Policy*.

Nolan, C., Conway, E., Farrell, T. and Monks, K. 2010. "Competency needs in Irish hotels: Employer and graduate perspectives", *Journal of European Industrial Training*, Vol. 34 No. 5, pp. 432–454.

Nugraheni, D. and Wijaya, L.S. 2017. "Pelaksanaan Program Internship Dalam Upaya Meningkatkan Citra Lembaga Pendidikan (Studi Kasus: Fakultas Teknologi Informasi – Universitas Kristen Satya Wacana)", *Jurnal Ilmiah Scriptura*, Vol. 7 No. 2, pp. 47–56.

Plummer, K. 2011. *Sosiologi: The Basics*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.

Premono, A. 2010. "Kompetensi Keahlian Sekolah Menengah Kejuruan: Antara Kebijakan dan Realita", *Jurnal Pendidikan Penabur*, Vol. 9 No. 15, pp. 50–61.

Putra, I.N.D. 2014 "Empat Srikandi Kuliner Bali: Peran Perempuan Dalam Pembangunan Pariwisata Berkelanjutan", *Jurnal Master Pariwisata (JUMPA)*, Vol. 1 No. 1, pp. 65–94.

Putra, I.N.D. 2018a. "Metamorfosis 'Homestay' dalam Dunia Pariwisata Bali", in Mertha, I.W. and Pitanatri, P.D.S. (Eds.), *HOMESTAY: MOZAIK PARIWISATA BERBASIS KERAKYATAN*, Pusat Penelitian dan Pengabdian Kepada Masyarakat Sekolah Tinggi Pariwisata Nusa Dua-Bali, Badung, Bali, pp. 1–18.

Putra, I.N.D. 2018b. "Masih Identik dengan Peran Domestik?: Implikasi Perkembangan Pariwisata pada Dinamika Relasi Gender di Bali",

- Hlm. 289–314 Peluang Kerja Perempuan Lulusan Sekolah Menengah Kejuruan Perhotelan...
Proceeding Seminar Nasional Gender Dan Anak LP2M "Harmonisasi Gender Dan Keluarga Zaman Now". Denpasar: IHDN Press.
- Robbins, S.P. 2006. *Perilaku Organisasi*, Jakarta: PT Indeks Kelompok Gramedia
- Sasono, E. 2007. "Perekrutan dalam Pasar Tenaga Kerja", *Value Added*, Vol. 3 No. 1, pp. 213–221.
- Suharyanti, C., Murtini, W. and Susilowati, T. 2009. "Pengaruh Proses Pembelajaran dan Program Kerja Praktik Terhadap Pengembangan *Soft Skill* Mahasiswa", Vol. 4 No. 1.
- Supomo. 2018. "Pengaruh Motivasi Intrinsik dan Ekstrinsik terhadap Kinerja Karyawan Banquet di Hotel Pullman Surabaya City Centre", *Tourism, Hospitality Dan Culinary Journal*, Vol. 3 No. 1, pp. 33–45.
- Taufiq, G. 2014. "Logika Fuzzy Tahani untuk Pendukung Keputusan Perekrutan Karyawan Tetap", *Prosiding Seminar Nasional Aplikasi Sains & Teknologi*, Yogyakarta, pp. 99–106.
- Thrane, C. 2008. "Earnings differentiation in the tourism industry: Gender, human capital and socio-demographic effects", *Tourism Management*, Vol. 29 No. 3, pp. 514–524.
- Tribe, J. 2000. "Balancing the Vocational: The Theory and Practice of Liberal Education in Tourism", *Tourism and Hospitality Research*, Vol. 2 No. 1, pp. 8–25.
- Tribe, J. and Airey, D. 2005. "Introduction", *An International Handbook of Tourism Education*, 1st ed. London: Routledge
- Uli, S. 2005. "Pekerja Wanita di Perusahaan Dalam perspektif Hukum dan Gender", *Jurnal Equality*, Vol. 10 No. 2, pp. 87–92.
- United Nation World Tourism Organization. 2010. "A year in recover", *UNWTO Annual Report*, available at: <http://www2.unwto.org/publication/unwto-annual-report-2010>.
- Widiastini, N.M.A., Andiani, N.D. and Prayudi, M.A. 2018. *Peningkatan Minat Studi Perempuan Pada Bidang Kepariwisataaan*, Singaraja:
- Widiastini, N.M.A., Prayudi, M.A. and Andiani, N.D. 2019. "Why do Women Choose to Continue Their Studies in Tourism?", *International*

Conference on Tourism, Economics, Accounting, Management, and Social Science (TEAMS 2018), Vol. 69, pp. 117–126.

Winarno, A. 2009. “Pengembangan Model Pembelajaran Internalisasi Nilai-Nilai Kewirausahaan pada Sekolah Menengah Kejuruan di Kota Malang”, *Jurnal Ekonomi Bisnis*, Vol. 14 No. 2, pp. 124–131.

Wirawan, I.B. 2012. *Teori-Teori Sosial Dalam Tiga Paradigma (Fakta Sosial, Definisi Sosial, Dan Perilaku Sosial)*. Jakarta: Prenada Media Grup.