

## **Human Resource Development Model Based on Local Wisdom Tri Kaya Parisudha in Dealing with Globalization**

*by*

**I Ketut Marta Atmaja**

**Undiknas Graduate School**  
Jl. Waturenggong No. 164, Denpasar, Bali

*fccbali@gmail.com*

### **ABSTRACT**

*This study aims to determine the model of human resource development based on local wisdom with good ethics in the Hindu religion (Vedas) in life and in society (Tri Kaya Parisudha) in the face of globalization.*

*The development of human resource as a process to cultures country is purposed to increase the quality of Balinese people who's mastered the knowledge, skill, competence and concept which are appropriate to the recent development of science and technology. The concept which is required in this century, such as the competenceconcept to look forward, the concept of quality and wealthy, and the concept of change which have to be appropriate to the society's values. The human resource is developed based on an assumption that every human has a potential resource which its border cannot be determined easily. Therefore, the human isthe most important as the subject and more than other elements to reach a certain goal. The development ofhuman resource is also as an effort to increase human's technical competence, theoretical competence, conceptual competence, as well as personal attitude which is appropriate to the needs of a profession and position througheducation.*

*Education based on local wisdom can be used as a media to conserve the potency of every region. The potency of a region is a potency of specific resource which is owned by a certain region, moreover, it can be a precious contribution to the regional activities in developing human resource in the international level. Furthermore, the students in Bali required to use Tri Kaya Parisudha as the reference to guide their competence to be a great human resource for Indonesian Country.*

*This reserach has links to results with theoretical implications and practical implications for school management and a model of human resource development with proper and correct local wisdom in educational how to practice Hinduism in life and in society. Research this limitation still needs improvement, research is still needed to make other research in subsequent research. Globalization of global uniqueness, which together challenges and reforms the community, especially in the form of a modern state.*

---

**Keywords: A developed model, human resource, local wisdom, tri kaya parisudha, globalization.**

### ABSTRAKSI

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui model pengembangan sumber daya manusia berdasarkan kearifan lokal dengan beretika yang baik dalam agama Hindu (Veda) dalam kehidupan dan di masyarakat (Tri Kaya Parisudha) dalam menghadapi globalisasi.

Pengembangan sumber daya manusia sebagai proses untuk budaya negara bertujuan untuk meningkatkan kualitas masyarakat Bali yang menguasai pengetahuan, keterampilan, kompetensi dan konsep yang sesuai dengan perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi terkini. Konsep yang diperlukan pada abad ini, seperti konsep kompetensi untuk melihat ke depan, konsep kualitas dan kekayaan, dan konsep perubahan yang harus sesuai dengan nilai-nilai masyarakat. Sumber daya manusia dikembangkan berdasarkan asumsi bahwa setiap manusia memiliki sumber daya potensial yang perbatasannya tidak dapat ditentukan dengan mudah. Karena itu, manusia adalah yang paling penting sebagai subjek dan lebih dari elemen lain untuk mencapai tujuan tertentu. Pengembangan sumber daya manusia juga sebagai upaya untuk meningkatkan kompetensi teknis manusia, kompetensi teoritis, kompetensi konseptual, serta sikap pribadi yang sesuai dengan kebutuhan profesi dan posisi melalui pendidikan.

Pendidikan berdasarkan kearifan lokal dapat digunakan sebagai media untuk melestarikan potensi setiap daerah. Potensi suatu daerah adalah potensi sumber daya khusus yang dimiliki oleh suatu daerah, apalagi, dapat menjadi kontribusi berharga bagi kegiatan regional dalam mengembangkan sumber daya manusia di tingkat internasional. Selanjutnya, para siswa di Bali diminta untuk menggunakan Tri Kaya Parisudha sebagai referensi untuk memandu kompetensi mereka untuk menjadi sumber daya manusia yang hebat untuk Negara Indonesia.

Penelitian ini memiliki hubungan untuk menghubungkan hasil dengan implikasi teoritis dan implikasi praktis untuk manajemen sekolah dan model pengembangan sumber daya manusia berdasarkan kearifan lokal dengan beretika yang baik dan benar atau bagaimana mempraktekkan agama Hindu dalam kehidupan dan di masyarakat, dijelaskan dalam kesimpulan. Keterbatasan penelitian ini masih perlu perbaikan, penelitian masih perlu mendapatkan penambahan peneliti lain dalam penelitian selanjutnya. Globalisasi mencakup perubahan keunikan global, yang bersama-sama menantang dan mereformasi komunitas, terutama dalam bentuk negara modern.

---

**Kata Kunci : Model pengembangan, sumber daya manusia, kearifan lokal, tri kaya parisudha, globalisasi.**

## PENDAHULUAN

Sumber Daya Manusia merupakan faktor yang sangat fundamental dan teramat penting untuk dapat menggerakkan sumber-sumber daya yang lainnya seperti sumber daya alam. Sumber daya alam yang melimpah disuatu bangsa tidak akan menjamin negaranya akan makmur jika sumber daya manusiannya tidak berkualitas, atau dengan SDM yang rendah. Sumber daya alam suatu Negara bisa habis pada suatu saat, sedangkan SDM suatu bangsa berkembang tanpa batas. Jadi SDM merupakan subjek atau pelaku yang menggerakkan sumber daya - sumber daya lainnya, jadi pengembangan potensi sumber daya manusia suatu bangsa dapat dikembangkan secara tidak terbatas.

Nilai-nilai adi luhung *Local Wisdom* Tri Kaya Parisudha dapat diterapkan pada pengembangan SDM dalam organisasi pendidikan negeri, formal maupun informal serta di Lembaga Pelatihan Kerja Swasta, nilai-nilai luhur yang terkandung pada Tri Kaya Parisudha ini dapat dilaksanakan dalam proses belajar mengajar, kegiatan-kegiatan akademik maupun kegiatan non akademik warga kampus (guru/instruktur, tenaga penunjang kependidikan, peserta didik). Jadi ajaran Tri Kaya Parisudha ini dapat dilihat dalam kegiatan akademik dan non akademik yang dilaksanakan di dalam kehidupan kampus sehingga warga kampus dapat menjadikan nilai-nilai hakiki dari Tri Kaya Parisudha yang meliputi tahapan Manacika (berpikir yang benar), Wacika (berkata yang benar) dan Kayika (berbuat yang benar) seperti dinyatakan dalam (Wardana, 2008). Membiasakan siswa untuk selalu berpikir, berkata dan berbuat yang baik yang sesuai dengan ajaran-ajaran agama Hindu yang ditunjukkan guru pada saat mengajar di dalam kelas (Sudarsana: 2018) sangat baik digunakan sebagai landasan dalam pengembangan SDM di era globalisasi ini.

Globalisasi juga akan berpengaruh kepada standarisasi kompetensi SDM disemua bidang, apalagi standar kompetensi tersebut dibuat oleh negara-negara maju, yang mau tidak mau menjadi acuan dalam penetapan standar kualitas tertentu, agar dapat bersaing dalam memenuhi standar kualitas tersebut harus dilakukan pengembangan SDM Indonesia, sehingga generasi kita dapat bersaing di era globalisasi ini, tidak dapat dipungkiri persaingan juga akan terjadi di dunia pendidikan dan pelatihan kerja, SDM tenaga pendidik/ instruktur dan tenaga penunjang kependidikan serta peserta didik yang mana mereka akan menjadi calon tenaga kerja.

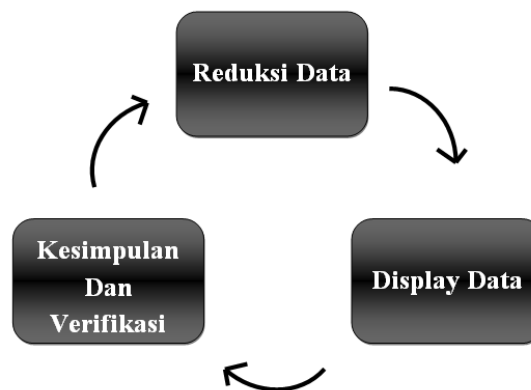
Model pengembangan SDM di Lembaga Pelatihan Kerja Swasta dapat dilakukan dengan melaksanakan model pengembangan SDM yang terintegrasi dengan kebutuhan *User/ Principle* atau pengguna, yang dilaksanakan secara teratur dan berkelanjutan, pengembangan

SDM membutuhkan tekad, komitmen yang kuat, keseriusan dari semua pemangku kepentingan.

## METODE

Metode yang digunakan pada penelitian ini yaitu metode penelitian kualitatif dengan menggunakan data berupa keterangan, uraian, gambar, wawancara, rekaman, dokumen, catatan-catatan, buku-buku berupa catatan, transkrip, buku, surat kabar, majalah, notulen, rapat, agenda dan yang berhubungan dengan masalah yang diteliti, sumber didapat dari narasumber yang berkompeten yaitu bersumber dari manajemen Lembaga Pelatihan Kerja Swasta Focus Caribbean College Denpasar, penulis mendapatkan data-data dari seperti dari Wakil Direktur, Kepala Program Study AP, Kepala Program Study F&B Service, Kepala Program Study F&B Product, Guru/ Instruktur, Koordinator Penempatan *Training*, Kepala Tata Usaha, Ketua Yayasan Wirasami Luhur Bali di Lembaga Pelatihan Kerja Swasta Focus Caribbean College Denpasar. Data juga didapat melalui interview dengan Kepala Dinas Kompetensi dan Sertifikasi Kota Denpasar, pengecekan data juga dilakukan dengan dengan *Member Check* melalui diskusi dengan pemberi data. Untuk menganalisa data dilakukan reduksi data, *display* data dan verifikasi data, sesuai dengan gambar dibawah ini :

**Gambar 3.2**  
**Analisi Penilaian Data**



**Sumber: dikembangkan oleh peneliti**

## HASIL PENELITIAN

Melalui proses penelitian yang dilakukan selama kurang lebih 2 bulan Januari 2018-Maret 2018 dengan wawancara, observasi, dokumentasi kepada pemegang kebijakan, Kaprodi, Instruktur, Tenaga penunjang kependidikan, Peserta didik, dan pemerintah dalam hal ini dinas tenaga kerja kompetensi dan sertifikasi kota denpasar serta *user* (pihak industri) maka dapat diketahui bagaimana Model Pengembangan Sumber Daya Manusia Berbasis Kearifan Lokal

Tri Kaya Parisudha Dalam Menghadapi Globalisasi di Lembaga Pelatihan Kerja Swasta Focus Caribbean College Denpasar? dari penelitian dapat diketahui pengembangan SDM Instruktur (pendidik), tenaga penunjang kependidikan, peserta didik dimasukkan dalam *Vocational Development Plan* (VDP) 2014-2019 di Lembaga Pelatihan Kerja Swasta Focus Caribbean College Denpasar, yang mana pengembangan SDM yang berkelanjutan, efektif dan kompetitif sesuai Pengelolaan Sumber Daya Manusia yang dilaksanakan dengan membuat perkiraan kebutuhan personil, membuat peta Kompetensi Instruktur (pendidik), kegiatan peningkatan kompetensi Instruktur, melaksanakan Supervisi Instruktur, tenaga penunjang kependidikan dan peserta didik dengan cara mengadakan *workshop*, melakukan studi banding, diklat, pelatihan-pelatihan baik internal maupun eksternal nara sumber.

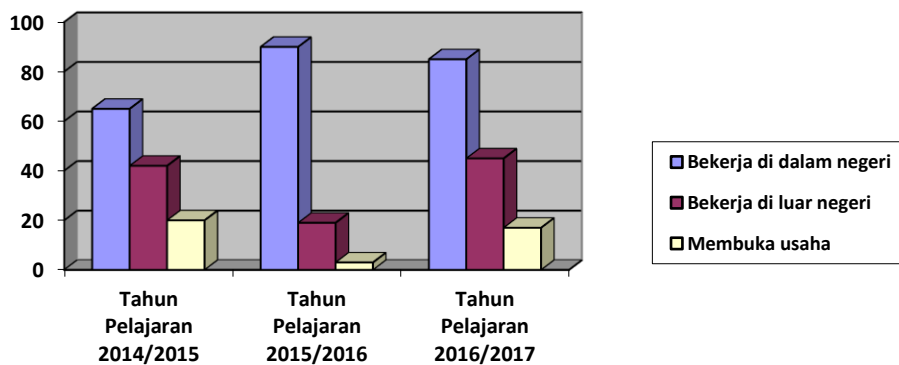
Berdasarkan hasil wawancara dengan Pemerintah Kota Denpasar melalui Bapak Kepala Dinas Tenaga Kerja Sertifikasi Kompetensi kota Denpasar, Beliau mengatakan hendaknya secara berkesinambungan melaksanakan supervisi, mengadakan pelatihan uji kompetensi Instruktur, uji assessor, penerapan pelatihan tentang SKKNI (Standar Kompetensi Kerja Nasional Indonesia), sehingga diharapkan para instruktur bisa mendapatkan sertifikasi kompetensi sesuai dengan bidang masing-masing sesuai dengan standar MEA. Serta kerjasama pemerintah dengan *Stake Holder* pemangku kepentingan lainnya seperti pihak LPKS, Pihak pengguna tenaga kerja atau *User* akan dapat meningkatkan *Output* SDM calon tenaga kerja Indonesia, usaha-usaha yang dilakukan meliputi hal-hal seperti: Melakukan supervisi, mengadakan pelatihan kerja, seminar, *workshop*, terhadap warga Kampus (pendidik, tenaga penunjang kependidikan, peserta didik) secara berkala dalam rangka mencapai standar kompetensi, Pelatihan tentang SKKNI juga dilaksanakan, sehingga diharapkan para instruktur bisa mendapatkan sertifikasi kompetensi sesuai dengan bidang masing-masing sesuai dengan standar MEA. Serta masukan dari pihak *User/Principle*, pengguna SDM dari pihak hotel industri tempat siswa magang kerja, yang menyarankan agar *skill* bahasa Inggris peserta didik harus lebih ditingkatkan.

Didalam perkembangan dunia sekarang yang penuh dengan persaingan diperlukan usaha-usaha *extra ordinary* dalam meningkatkan SDM para pendidik dan tenaga penunjang pendidikan yang mengedepankan etika, moral serta sikap dan ahlak dalam pengajaran di kelas maupun ekstra kurikuler, atau kegiatan-kegiatan sosial bersama sehingga peserta didik senantiasa mendapat contoh langsung dari para instruktur (gurunya) baik sebagai individu maupun sebagai makhluk sosial yang tidak bisa hidup sendiri, hal ini bisa kita dapatkan dari nilai-nilai yang tersirat dari Tri Kaya Parisudha, yang dapat diterapkan oleh warga kampus, nilai-nilai kearifan lokal ini menjadi penguat budaya dan seni seperti melalui kegiatan-kegiatan

lomba membuat gebogan, lomba membuat banten Saraswati, lomba mengukir buah atau *fruit carving*, persembahyangan bersama, melaksanakan Dharma Yatra, Kerja Bakti Sosial, menyumbang ke korban Gunung Agung. Pembentukan pribadi luhur dimulai saat Orientasi Penerimaan Siswa Baru melalui tahapan PDSP (Pelatihan Sikap Dasar Profesi), Saat Orientasi Siswa Baru ini peserta didik diajari untuk berpikir yang baik, berkata-kata yang baik serta bertingkah laku yang baik (*positivethinking, goodCommunicationmanner, goodattitude*). Program-program pada masa orientasi ini berisi nilai-nilai kearifan lokal Tri Kaya Parisudha, baik yang dilaksanakan di dalam ruangan ataupun diluar kelas yang menyatu dengan lingkungan kampus.

Aktivitas serta lomba–lomba membuat gebogan, banten, lomba memasak, mengukir buah, lomba *juggling*, kunjungan kerja ke hotel-hotel yang semua rangkaian dari proses-proses kegiatan warga LPKS Focus Caribbean College Denpasar dalam upaya meningkatkan sumber Daya Manusia sehingga nantinya bisa bersaing dalam persaingan global.

Berikut ini Persentase Alumni Focus Caribbean College Denpasar Dalam Penyerapan kerja:



Gambar 5.14

Sumber: Menejemen Focus Caribbean College Denpasar

Jumlah alumni LPKS Focus Caribbean College Denpasar dalam penyerapan kerja

**Tabel: Jumlah Alumni LPKS Focus Caribbean College Denpasar dalam Penyerapan Kerja**

<b>Tahun Pelajaran</b>	<b>Lulusan</b>	<b>Bekerja di dalam Negeri</b>	<b>Bekerja di luar negeri</b>	<b>Membuka Usaha</b>
<b>2014/2015</b>	<b>127</b>	<b>65</b>	<b>42</b>	<b>20</b>
<b>2015/2016</b>	<b>112</b>	<b>90</b>	<b>19</b>	<b>3</b>
<b>2016/2017</b>	<b>147</b>	<b>85</b>	<b>45</b>	<b>17</b>

Sumber: Menejemen LPKS Focus Caribbean College Denpasar

Dari beberapa pendapat eksternal dan pihak internal LPKS Focus Caribbean College Denpasar berkaitan dengan pengembangan sumber daya manusia lulusan serta kemampuan didalam penyerapan, skil dalam bekerja baik di dalam negeri maupun luar negeri dalam bidang pariwisata masih perlu ditingkatkan , mengingat perkembangan sumber daya manusia global sangat pesta sesuai kemajuan IPTEK, guru, instruktur, tata usaha sangat perlu untuk meningkatkan kemampuan berbahasa asing/ Bahasa Inggris serta bahasa asing lainnya kepada para guru, instruktur dan tenaga penunjang kependidikan perlu mendapat perhatian yang serius. Faktor bahasa asing menjadi halangan dan tantangan utama didalam dunia pendidikan dan pelatihan kerja untuk bersaing di dunia pariwisata, kemampuan anak didik dalam berbahasa international di tempat kerja masih sangat kurang.

Kurikulum yang dikembangkan di LPKS Focus Caribbean College Denpasar mengacu pada Kurikulum SKKNI (Standar Kompetensi Kerja Nasional Indonesia) sesuai Peraturan Pemerintah Republik Indonesia nomor 31 tahun 2006 tentang sistem pelatihan kerja nasional, dimana kurikulum ini diadopsi dari kurikulum yang dipakai oleh Negara Australia. Kegiatan belajar mengajar menitikberatkan pada Standar Kompetensi Kerja Nasional Indonesia yang meliputi kemampuan kerja yang mencakup aspek pengetahuan, keterampilan dan/atau keahlian serta sikap kerja yang relevan dengan pelaksanaan tugas dan syarat jabatan yang ditetapkan oleh *Principle* (pengguna tenaga kerja).

Agar tamatan mampu bersaing dilaksanakan komposisi teori 30% serta Praktek 70 % baik praktek di lab-lab di dalam kampus maupun di tempat magang industri pariwisata, gambaran tentang perbedaan cara mengajar disekolah umum dengan apa yang dilakukan di LPKS Focus Caribbean College Denpasar bisa dilihat pada tabel dibawah ini:

**Tabel: Perbedaan Cara Mengajar Di Sekolah Umum dengan Di LPKS Focus Caribbean College Denpasar**

Teachers – Directed	Leaners - Centered
Focus is on instructor	Focus is on both students and instructor
Goal is correct answer	Goal is for deeper Understanding
Knowledge	Skill
Content	Process
Learning for school	Learning for life
Basic Skills	Applied Skills

Sumber: Dikembangkan dalam penelitiannya ini

**Kearifan Lokal yang dimiliki (diterapkan) di LPKS FCC**

**Tabel: Tri Kaya Parisudha**

No	Tri Kaya Parisudha	Implementasi
1	Manacika	<ul style="list-style-type: none"> <li>Melaksanakan Dharma Yatra akan memberikan kesempatan kepada semua warga LPKS Focus Caribbean College Denpasar lebih dapat mengontrol emosi, lebih sabar, lebih dapat memaknai kebesaran sang pencipta atau Ida Sang Hyang Widhi Wasa, dengan berpikiran yang baik/suci dan hening kita akan dituntun memiliki sumber daya manusia yang berahlak dan berkarakter serta mampu mengendalikan diri (self control) dimulai dengan membiasakan berpikir yang jernih dan beretika.</li> </ul>
2	Wacika	<ul style="list-style-type: none"> <li>Tidak berkata – kata buruk yang dapat menyakiti hati / perasaan misalnya : mencaci maki, menghina, mencela, mengejek sesama</li> <li>Tidak berkata kasar kepada makhluk lain, misalnya mengancam, menghasut, menghardik, melecehkan dengan kata-kata</li> </ul>



No	Tri Kaya Parisudha	Implementasi
		<ul style="list-style-type: none"><li>• Tidak memfitnah misalnya tidak mengadakan atau membuat laporan palsu untuk mengadu teman supaya bercecekok.</li></ul>
3	Kayika	<ul style="list-style-type: none"><li>• Melaksanakna PDSP ( Pelatihan Dasar Sikap Profesi) bagi Calon Mahasiswa Baru, calon Guru maupun calon Tata Usaha baru yang dilaksanakan seminar tentang kiat menjadi pekerja yang handal dan menjaga etos kerja, praktek-praktek kerja di Lab Internal sesuai jurusan, Praktek Kerja Lapangan di Industri Pariwisata, Rapat kerja tenaga pendidik dan tenaga penunjang kependidikan.</li></ul>

## PEMBAHASAN

SDM merupakan sumber daya yang sangat vital padaperkembangan terbaru memandang SDM karyawan bukan sebagai sumber daya belaka, melainkan lebih berupa modal atau aset bagi institusi atau organisasi. Karena itu kemudian muncullah istilah baru di luar H.R. (*Human Resources*), yaitu H.C. atau *Human Capital*. Di sini SDM dilihat bukan sekedar sebagai aset utama, tetapi aset yang bernilai dan dapat dilipatgandakan, dikembangkan (bandingkan dengan portfolio investasi) dan juga bukan sebaliknya sebagai *liability* (beban, *cost*). Disini perspektif SDM sebagai investasi bagi institusi atau organisasi lebih mendapatkan perhatian. Sumber daya manusia merupakan satu-satunya sumber daya yang memiliki akal perasaan, keinginan, keterampilan, pengetahuan, dorongan, daya, dan karya (rasio, rasa, dan karsa) (Sutrisno, 2014:3; Dewi dan Darma, 2017).

Sumber Daya Manusia adalah manusia atau orang yang bekerja di lingkungan sebuah organisasi yang disebut pegawai, karyawan, pimpinan/manager, pekerja, tenaga kerja majikan, buruh dan lain-lain (Kompri, 2015: 46; Wiandari dan Darma, 2017). Di lingkungan organisasi pendidikan adalah semua pegawai administrasi, pendidik, guru, dosen, tenaga kependidikan lainnya. SDM harus terus dikembangkan agar mampu bersaing di era globalisasi ini, SDM antara negara satu dengan negara lainnya dipastikan ada perberbedaan, seperti antara Cina dengan negara Belanda, hal ini sesuai dengan penelitian dengan judul” *Managing Human*

*Resources across Cultures: a comparative analysis of practices in industrial enterprises in Cina and the Netherlands* oleh Verbur, Robert M dkk.

Di dalam jurnal yang berjudul " *Knowledge and Local Wisdom: Community Treasure*" dinyatakan *Globalization has arrived and negative impact are felt* "yang berarti Globalisasi telah tiba dan dirasakan pengaruh *negative* nya" di Thailand, sehingga diperlukan usaha-usaha melalui *recovery local wisdom and knowledge* setempat.

Nilai-nilai Kearifan lokal Tri Kaya Parisudha dapat digunakan sebagai landasan dalam berpikir, berkata-kata dan berbuat dalam kehidupan suatu organisasi maupun dalam kehidupan bermasyarakat, dengan menerapkan nilai-nilai daripada Tri Kaya Parisuda dapat melahirkan pola pikir yang positif (*positive thinking*) berkata – kata yang santun (*politeness communication*), berbuat yang baik (*good attitude*), agar dapat memiliki SDM yang handal dan memiliki daya saing dapat dilakukan dengan melaksanakan tahapan nilai-nilai yang ada pada kearifan lokal Tri Kaya Parisuda dengan seksama dan terus- menerus dan berkesinambungan.

SDM tidak bisa dipisahkan dari nilai *local wisdom* yang ada pada suatu masyarakat yang telah dipercaya sebagai *local genius* atau sebagai filterisasi dalam menyaring pengaruh negatif dari globalisasi, bahwa nilai-nilai *local wisdom* ini telah dipercaya oleh umat Hindu namun penerapan dari nilai-nilai yang terkandung didalamnya belum dilaksanakan dengan baik. Pengembangan SDM tidak hanya mengacu pada pengembangan SDM secara modern kekinian tetapi nilai-nilai *local wisdom* sering terlupakan, Bahwa *local wisdom value* seperti pada penelitian yang berjudul *Organization Harmony In Hindhu Higher Education Based On Tri Hita Karana* oleh Suci, I Gede Sedana, dkk. Yang menyatakan bahwa nilai *local wisdom* Tri Hita Karana memberi pengaruh positif dalam menciptakan harmonisasi pada suatu organisasi hal ini sejalan dengan nilai- nilai yang terkandung dalam ajaran Tri Kaya Parisudha.

*Wacika Parisudha* terkandung bagaimana kita berkata-kata yang benar (*telling the truth*), jujur, perkataan yang kita ucapkan sangat perlu diperhatikan dan diteliti sebelum dikeluarkan karena perkataan merupakan alat yang penting bagi kita untuk berkomunikasi (*Communication Skill*), kemampuan berkomunikasi tanpa ada etika akan membuat kolega atau team kerja kita salah pengertian/ miss understanding maka janganlah berkata – kata buruk yang dapat menyakiti hati / perasaan misalnya mencaci maki, menghina, mencela, mengejek sesama, tidak berkata kasar kepada mahluk lain, misalnya mengancam, menghasut, menghardik, melecehkan dengan kata-kata, tidak memfitnah misalnya tidak mengadakan atau membuat laporan palsu untuk mengadu teman supaya bercecekok, tidak ingkar pada janji atau ucapan, misalnya menepati waktu sesuai dengan janji yang telah diucapkan, tidak berkata bohong, dengan demikian akan tercapai penghargaan dari *team work* pada suatu organisasi.

*Kayika* yang berarti perbuatan atau perilaku suci atau berperilaku yang benar, (*good attitude*), maka sebaiknya kita berperilaku yang baik demi terciptanya hubungan yang harmonis antara sesama manusia dalam suatu organisasi, nilai yang ada pada *Kayika Parisudha* terkandung makna kemauan kerja kuat, kinerja, bertingkah laku sebagai pekerja baik (berdisiplin) pelaksanaan PDSP (Pelatihan sikap Dasar Dan Profesi ) pada masa orientasi penerimaan peserta didik adalah momen untuk pelatihan merubah sikap SDM (*attitude*) calon pekerja, pada saat peserta didik melanjutkan program Praktek Kerja Lapangan ( PKL) di Industri Pariwisata sangat cocok menerapkan nilai-nilai dari *Kayika Parisudha* ditengah persaingan globalisasi ini.

Terkait dengan nilai-nilai atau makna yang terkandung pada Tri Kaya Parisudha yaitu pembelajaran dengan pola konstruktif , yang dimulai dari berpikir, berkata-kata serta berbuat yang baik, hal ini juga sejalan dengan empat pilar pendidikan yang dicetuskan oleh UNESCO. UNESCO merupakan singkatan dari *United Nations Educational, Scientific and Cultural Organization*, yang merupakan organisasi internasional di bawah Perserikatan Bangsa- Bangsa (PPB) yang bertujuan mengurus segala hal yang berhubungan dengan pendidikan, sains, dan kebudayaan dalam rangka meningkatkan rasa saling menghormati yang berlandaskan pada keadilan, peraturan hukum, dan HAM. Empat pilar cetusan UNESCO tersebut yang secara berjenjang meliputi; 1) *learning to do*, 2) *learning to know*, 3) *learning to be*, dan 4) *learning to live together*.

Globalisasi ternyata membawa *multiflier effect* terhadap semua bidang, pengaruh baik tentu dapat diterima dengan tetap melestarikan nilai-nilai *local wisdom* pada suatu masyarakat atau daerah, namun dampak negative dari globalisasi yang harus kita tangkal dan cegah, dari jurnal-jurnal penelitian yang berkaitan dengan *human resources*, ternyata nilai-nilai *local wisdom* pada suatu masyarakat atau budaya yang tersebar diseluruh dunia, jika disyukuri serta dijaga keberadaannya akan mampu membendung pengaruh negatif dari globalisasi dan masyarakat setempat akan mendapatkan keuntungan serta dapat menambah nilai-nilai pada segala bidang seperti lingkungan, arsitek,ekonomi, dll.

Dari penjelasan pendapat-pendapat diatas, maka dapat disimpulkan bahwa Lembaga Pelatihan Kerja Swasta Denpasar telah melaksanakan nilai-nilai kearifan lokal Tri Kaya Parisudha, dimana nilai-nilai dari Tri Kaya Parisudha ini telah dilaksanakan dalam proses orientasi Siswa baru, belajar mengajar, pratek kerja, hubungan masyarakat, kegiatan– kegiatan sosial seperti memberi donasi kepada Panti asuhan, pengungsi Gunung Agung, Kerja Bakti, serta lomba–lomba membuat gebogan, banten, lomba memasak, ngukir buah, lomba juggling, kunjungan kerja ke hotel-hotel yang semua rangkaian dari proses-proses kegiatan warga LPKS

Focus Caribbean College Denpasar dalam upaya meningkatkan sumber Daya Manusia sehingga nantinya bisa bersaing dalam persaingan global.

Penyataan lain tentang kualitas sumber daya peserta didik di LPKS Focus Caribbean College Denpasar yang telah melakukan Praktek kerja Industri di hotel- hotel, Villa, atau tempat pariwisata lainnya datang dari Training Manager Hotel Holiday inn Resort Bali, Benoa. Bapak I Kadek Kharisna Gamentra, S.H yang mengatakan bahwa kemampuan SDM peserta didik LPKS Focus Caribbean College Denpasar selama mereka melakukan PKL (Praktek Kerja Industri) rata-rata termasuk bagus, mereka bisa bekerja secara tim serta bisa juga bekerja secara mandiri tanpa harus tiap saat harus dipandu oleh atasannya, tetapi masukan tentang perlu ditingkatkannya *skill* komunikasi dalam berbahasa Inggris kepada peserta didik agar lebih ditingkatkan sehingga bisa bersaing dalam persaingan global. Pernyataan dari Kaprog AP (Kepala Program Akomodasi Perhotelan) Bapak Hary Haryadi Dip. Par yang mana beliau juga sebagai Instruktur Produktif bidang Tata Graha, yang mana dikatakan bahwa: Memang upaya-upaya pengembangan SDM Instruktur telah dilakukan di Lembaga Pelatihan Kerja Swasta Focus Caribbean College Denpasar, namun instruktur belum mempunyai komitmen yang kuat untuk mengembangkan SDM-nya secara maksimal, sehingga perlu dilakukan supervisi yang lebih proaktif dari pihak LPKS Lembaga Pelatihan Kerja Swasta Focus Caribbean College Denpasar.

Bapak Kepala Dinas Tenaga Kerja Sertifikasi Kompetensi Kota Denpasar juga memberikan pernyataan bahwa, kerjasama pemerintah dengan *Steak Holder* pemangku kepentingan lainnya seperti *Pihak LPKS*, Pihak pengguna tenaga kerja atau *User* akan dapat meningkatkan *Output* SDM calon tenaga kerja Indonesia (CKTI), usaha-usaha yang kami lakukan meliputi hal-hal seperti: Melakukan supervisi, mengadakan pelatihan terhadap para instruktur di LPKS secara berkala dalam rangka mencapai standar kompetensi, Pelatihan tentang SKKNI (Standar Kompetensi Kerja Nasional Indonesia), sehingga diharapkan para instruktur bisa mendapatkan sertifikasi kompetensi sesuai dengan bidang masing-masing sesuai dengan standar MEA.

## Simpulan

Berdasarkan data yang diperoleh dan hasil analisis serta pembahasan yang telah diuraikan sebelumnya, maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut:

1. LPKS Focus Caribbean College Denpasar memilih model pengembangan sumber daya manusia khususnya instruktur, tenaga penunjang kependidikan sebagai garda terdepan dalam meningkatkan SDM peserta didik yang akan menjadi calon tenaga kerja

- dengan memprioritaskan pengembangan dengan tahapan proses pendidikan dan pelatihan kerja yang dilakukan secara formal dan informal baik dilakukan secara individu, yang dilaksanakan internal maupun eksternal dari manajemen
2. LPKS Focus Caribbean College dalam pengembangan SDM dalam proses belajar mengajar, pendidikan dan pelatihan kerja menekankan proses yang diimbangi dengan kearifan lokal. Kearifan Lokal sekolah yaitu Tri Kaya Parisudha yang nilai-nilai adi luhungnya telah dilaksanakan dalam kegiatan akademik maupun non akademik oleh manajemen LPKS Focus Caribbean College Denpasar yang meliputi instruktur, tenaga penunjang pendidikan serta peserta didik, agar nilai-nilai yang sangat berharga tersebut dapat digunakan sebagai filterisasi dalam menerima pengaruh Globalisasi.
  3. Menghadapi globalisasi, SDM meliputi instruktur, tenaga penunjang pendidikan serta peserta didik, harus di *up grade* (ditingkatkan) Sumber Daya Manusiannya diharuskan memiliki Sertifikasi sebagai bukti standar kompetensi yang telah dicapai pada bidang yang di ampu, persaingan global menuntut Instrktur agar terus menerus membarui cara mereka mengajar (*Teaching Performance*) antara lain dengan cara mengikuti pelatihan DIKLAT, *workshop*, seminar dan ada beberapa instruktur dan tenaga penunjang kependidikan telah melanjutkan studi kejenjang yang lebih tinggi sedangkan. Peningkatan kemampuan berbahasa Inggris sejalan dengan tuntutan persaingan Global.
  4. Daya serap lulusan LPKS Focus Caribbean Denpasar mengalami peningkatan dari tahun ketahun seiring dengan penambahan jumlah peserta didik/ peserta latih, jumlah tamatan yang terserap di dunia kerja baik di dalam negeri maupun di luar negeri terus bertambah, hal ini membuktikan SDM lulusan dar LPKS Focus Caribbean Denpasar telah dapat bersaing dalam persaingan lokal maupun persaingan global, hal ini dicapai seiring peningkatan SDM istruktur dan tenaga penunjang kependidikan dalam performance mereka. Lulusan LPKS Focus Caribbean Denpasar telah banyak yang bekerja di Kapal Pesiar *Carnival in USA, AIDA in Jerman, Star Cruise Singapore, RCCL (Royal Caribbean Cruise Line), NCL (Norwegian Cruise Line in America, MCS (Mediterranean Shipping Ship) in Italia. Dengan diterimanya lulusan menunjukkan skill, ability dan product knowledge yang dimiliki alumni telah dapat diterima oleh User /Principle sebagai pengguna tenaga kerja kita, walaupun masih banyak hal yang harus di tingkatkan untuk menghadapi daya saing global seperti sekarang ini.*
  5. Pendidikan berbasis keunggulan yang bersifat global ini telah diantisipasi oleh pemerintah Indonesia dengan mengeluarkan panduan kurikulum SKKNI yang

diadopsi dari kurikulum negara maju Australia, dalam prosesnya kurikulum SKKNI ini mengutamakan 3 hal penting yang meliputi *Skill, Knowledge, Attitude*. Kurikulum ini telah dilaksanakan di LPKS Focus Caribbean College Denpasar kurikulum lebih mengedepankan standar kompetensi kebutuhan yang diperlukan di pasar kerja atau sesuai dengan kemauan *Tourism industry* sehingga terjadi *Linked and Match* antara *skill* pekerja dengan kebutuhan *Principle di tempat kerja*. Dengan menerapkan nilai-nilai yang terkandung dalam kearifan lokal Tri Kaya Parisudha (berpikir positif, berkata positif, berbuat positif) sebagai landasan dalam berkarir, sehingga tamatan LPKS Focus Caribbean College memiliki kompetensi serta bisa menghadapi persaingan pasar kerja bebas di era globalisasi ini.

### **Saran**

Sehubungan dengan kesimpulan yang telah diperoleh, maka saran yang dapat disampaikan pada penelitian ini yaitu

1. Hendaknya peningkatan dalam proses pengembangan SDM pendidik/ instruktur dan tenaga penunjang kependidikan di LPKS Focus Caribbean College Denpasar, bukan memprioritaskan pada pembangunan fisik saja namun juga meningkatkan pengembangan kompetensi dan sertifikasi keahlian/ ketrampilan dalam menghadapi globalisasi, dengan metode pendidikan dan pelatihan kerja yang terintegrasi dengan kebutuhan pasar kerja global, sehingga dapat dipastikan kita akan mampu bersaing dalam menghadapi persaingan global.
2. Seyogyanya agar tetap mengikuti perkembangan IPTEK dan informasi global, tanpa mengabaikan nilai-nilai kearifan lokal yang telah menjadi kebanggaan masyarakat Indonesia. SDM semua warga sekolah yang meliputi instruktur, tenaga penunjang kependidikan, peserta didik harus tetap dipupuk serta di berdayakan sehingga terlahir generasi yang memiliki kompetensi dan keahlian serta siap bersaing menghadapi Globalisasi.
3. Kearifan Lokal yang dimiliki hendaknya dimanfaatkan dengan baik sehingga sistem belajar mengajar di LPKS Focus Caribbean College Denpasar tetap berbasis nilai-nilai adi luhung yang terkandung di dalam Tri Kaya Parisudha, dimana nilai-nilai ini akan menjadi benteng penguat dalam menghadang pengaruh negative dari Globalisasi tersebut.
4. Menghadapi Globalisasi, belum semua instruktur memiliki sertifikasi kemampuan mengajar, namun harus tetap meningkatkan kompetensi serta potensi diri dengan mengikuti pelatihan-pelatihan sertifikasi sehingga mampu dan memiliki banyak

metode penyampaian mata pelajaran baik teori maupun praktek, sehingga peserta didik/peserta latihan dapat dengan cepat memahami dan mampu melaksanakan ketrampilannya dengan baik.

5. Meningkatkan lulusan agar dapat memiliki kompetensi di dalam persaingan dunia global, hendaknya LPKS Focus Caribbean College Denpasar mampu mengembangkan (*kemampuan, pengetahuan, sikap kerja*) yang disesuaikan dengan kebutuhan industri pariwisata, kualitas ini dapat dicapai melalui proses teori dan praktik di laboratorium kerja yang ada di kampus serta melalui tahapan magang kerja di industri pariwisata yang diperkuat dengan kesepakatan kerja bersama/ *memorandum of understanding (MoU)*.
6. Kurikulum yang dikembangkan agar tetap berusaha memenuhi semua kriteria kebutuhan pengguna tenaga kerja melalui kompetensi instruktur dan lulusan tetapi juga tetap menanamkan pengembangan karakter yang berbudi luhur sehingga dapat bekerja di luar negeri atau di daerah yang berbeda dengan budaya yang berbeda tetapi tetap berkarakter Indonesia.

## DAFTAR PUSTAKA

- Anona and Prasetya. (2016). *Analisis Implementasi Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Malang: Universitas Brawijaya.
- Ahsan, Thoyib, Sudiro., and Indrawati. (2012). *Developing Entrepreneurial Spirit Based on Local Wisdom*. ISSN 2327-5510: <http://dx.doi.org/10.5296/ijssr.v4i2.9421>.
- Astina, I.N.G., et al. *The Quality of service models that based on the Balinese Local Wisdoms: A Case Study at Non-Star Hotels in Bali*. Indonesian: University of Udayana.
- Bauto, L.M. (2013). Socio-cultural Values as Community Local Wisdom Katoba Muna in the development of Learning Materials Social Studies and History, *International Journal of History Education*, **XIV** (2).
- Cahyaningrum, D. (2017). *Community Empowerment Based Local Wisdom in Tourism of Bajo Community, Wakatobi*. ISSN 2277-8616: unpublished.
- Chaiphar, et al. (2013). *Local Wisdom in the Environmental Management of a Community: Analysis of Local Knowledge in Tha Pong Village*. Thailand: Canadian Center of Science and Education.
- Chaliluddin, et al. (2015). Role of Local Wisdom in Utilization of Resource of Fish in the Aceh Jaya District, *Indonesia: International Journal of Engineering, Management & Sciences (IJEMS)*.
- Christiawan, P.I. (2017). *The role of local wisdom in controlling deforestation*. ISSN: 2186-8662 – [www.isdsnet.com/ijds](http://www.isdsnet.com/ijds).
- Crews, D., and Richard, Scherron. (2013). *Aligning Culture with Human Resource Strategies*. USA: Texas Woman's University.
- Dahliani. (2015). *Local Wisdom in Built Environment in Globalization Era*. Surabaya: Institut Teknologi Sepuluh Nopember.
- Dartey-Baah, Kwasi, PhD. (2013). *The Cultural Approach to the Management of the International Human Resource: An Analysis of Hofstede's Cultural Dimensions*. <http://dx.doi.org/10.5430/ijba.v4n2p39>.
- Dewi, A.A.I.S., and Darma, G.S. (2017). Proses Rekrutmen, Seleksi, Pelatihan, Penempatan dan Kinerja Karyawan, *Jurnal Manajemen & Bisnis*, **14** (1): 1-18.
- Edy., et al. (2014). *Analysis on local wisdom-based green community participation supporting the developmental program at the green city-purwokerto Indonesia*. IJREES & K.A.J. All rights reserved: unpublished.
- Irfan and Suryani. *Local Wisdom Based Tourist Village Organization in Lombok Tourist Area*. ISSN: 24567620. [www.ijels.https://dx.doi.org/10.24001/ijels.2.5.10](http://www.ijels.https://dx.doi.org/10.24001/ijels.2.5.10).



- Karhab, et all. (2017). *The Local Wisdom to Sustainable Forest Management of Indigenous People in East Kalimantan: Local Action toward Global Solution*. [www.ijhssi.org](http://www.ijhssi.org)
- Kompri. (2015). *Manajemen Pendidikan*. Bandung: Alfabeta.
- Mahardika, I.G.N.A.W. *Teaching Hinduism for the Blinds: A Study on Hinduism Teaching and Learning in SLB A Negeri Denpasar*. Vidyottama Sanatana.
- Meliono, I. (2011). *Understanding the Nusantara Thought and Local Wisdom as an Aspect of the Indonesian Education*.Indonesia. University of Indonesia.
- Mukkelli, V. (2015). The Changing Role of Human Resource Management in Twenty First Century Challenges and Opportunities, *IJMRR*, **5** (3).
- Mungmachon, R. (2012). *Knowledge and Local Wisdom: Community Treasure*. Thailand: Ubon Ratchathani University.
- Râmbu, N. (2013). *Cultura International Journal of Philosophy of culture and axiology*. New York: Peter Lang.
- Respati, A., et al. (2017). The Reconstruction of Ecotourism Model Based on Resources and Local Wisdom, *International Journal of Business, Economics and Law*, **13** (4).
- Robert, et al. (1999). *Managing human resources across cultures: a comparative analysis of practices in industrial enterprises in China and The Netherlands*. Unpublished.
- Septy, A.P. ———. *Technology Mediated literacy Education to local wisdom in English Language Teaching*. Indonesia: Bung Hatta University.
- Suci., et al. (2018). *Organizational Harmony in Hindu Higher Education Institution based on Tri Hita Karana Culture*. Vidyottama Sanatana.
- Sugiharta, I.P.S.O., and Sudarsana, I.K. (2017). *Hypnotic Learning Characteristics on Sisya Brahmakunta Community in Denpasar*. Vidyottama Sanatana.
- Sudarsana, I. K. (2018). *Ajaran Tri Kaya Parisudha*. Denpasar: Artikel (unpublished)
- Sukarma, I.W. (2016). *Tri Hita Karana Theoretical Basic of Moral Hindu*. <http://ijcu.us/online/journal/index.php/ijllc-si>.
- Surya, I.B.K., et al. (2014). *Tri Hita Karana Culture Effect on Company Performance, Leadership and Organizational Commitment (Studies an Regional Water Company in Bali Province)*. [www.ijbmi.org](http://www.ijbmi.org).
- Sutrisno, E. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Pranada Media Group.
- Wiandari, I.A.A., and Darma, G.S. (2017). Kepemimpinan, Total Quality Management, Perilaku Produktif Karyawan, Kinerja Karyawan dan Kinerja Perusahaan, *Jurnal Manajemen & Bisnis*, **14** (2): 61-78.

Wardana, C.P.W. (2008). *Buku Pedoman Belajar. Semara Ratih. Pendidikan Agama Hindu. Untuk Sekolah Dasar Kelas 1*. Denpasar: Tri Agung.