ISSN : 2087 - 5576

JURNAL ILMIAH
HOSPITALITY MANAGEMENT

VOLUME 6 NO. 2 Januari - Juni 2016

DITERBITKAN OLEH:
SEKOLAH TINGGI PARIWISATA BALI INTERNASIONAL
DENPASAR

REDAKSI JURNAL ILMIAH HOSPITALITY MANAGEMENT
Vol.6 No.2, Januari - Juni 2016

PENANGGUNG JAWAB:
Ketua STPBI
(Sekolah Tinggi Pariwisata Bali Internasional)
I Made Sudjana, SE., MM., CHT., CHA.

PIMPINAN REDAKSI:
Drs. I Wayan Pantiyasa, MM

PENYUTING AHLI/ MITRA BESTARI:
Prof. Azril Azahari, P.Hd.
(Sekolah Tinggi Pariwisata Bali Internasional)
Prof. Dr. I Nyoman Darma Putra, M.Litt.
(Universitas Udayana)
Dr. I Gusti Ketut Purnaya, SE., SH., M.Si.
(Sekolah Tinggi Pariwisata Bali Internasional)
Dr. Ir. Firi Abdilah, MM.
(Sekolah Tinggi Pariwisata Bali Internasional)
Dr. I Nyoman Sudiartha, SE., M.Par.
(Universitas Udayana)

PENYUTING PELAKSANA:
I Nengah Laba, S.Pd.,M.Hum.,CHT., CHE.
Agung Permana Budi, SE., MM.
Ni Made Ayu Sulasmini, S.Pd., M.Pd., CHT., CHE.

SEKRETARIAT DAN DISTRIBUSI:
I Made Trisna Semara, ST., M.Par
Made Robin
I Kadek Astawa

SEKOLAH TINGGI PRIWISATA BALI INTERNASIONAL

ISSN: 2087 – 5576

DAFTAR ISI

KATA SAMBUATAN iii
SEPATAH KATA DARI DEWAN REDAKSI v

ANALISIS PENGELOLAAN DESA WISATA SEBAGAI PARIWISATA ALTERNATIF DI BALI
Oleh I Wayan Pantiyasa dan I Nyoman Urbanus 65-74

IDEOLOGI YANG MEMENGARUHI PENGELOLAAN RESOR WISATA NUSA DUA, BALI
Oleh I Gusti Ketut Purnaya dan Francisca Titing Koerniawaty 75-84

STRATEGI PEMASARAN JAKARTA SEBAGAI DESTINASI WISATA YANG SELARAS DENGAN PERSEPSI PENDUDUK LOKAL
Oleh Budi 85-92

PENGARUH KOMPENSASI, KEPEMIMPINAN DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI SEKOLAH TINGGI PARIWISATA BALI INTERNASIONAL
Oleh Ni Komang Nariani 93-100

PENGARUH KUALITAS LAYANAN AKADEMIK DAN HARGA (BIAYA PENDIDIKAN) TERHADAP WORD OF MOUTH MELALUI KEPUASAN MAHASISWA SEBAGAI VARIABEL INTERVENING (STUDI PADA LPK SEKOLAH PERHOTELAN BALI)
Oleh Nyoman Surya Wijaya, Syahnur Said dan Nengah Landra 101-114

THE CONCEPT OF TOURISM HUMAN RESOURCES DEVELOPMENT BASED ON REGIONAL KNOWLEDGE IN THE INTERNATIONAL BALI TOURISM INSTIUTE
Oleh I Wayan Eka Sudarmawan 115-124

THE EVALUATION OF PROMOTION STRATEGY OF MUSEUM BALI
Oleh Narita Astika Yapto dan Francisca Titing Koerniawaty..... 125-132

PENGARUH PENDIDIKAN DAN PELATIHAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI INNA SINDHU BEACH HOTEL
Oleh I Nyoman Sudiarta dan I Nyoman Surya Saputra..... 133-140

THE EFFECTIVENESS OF MARKETING STYLE BY SPA THERAPIST IN BOOSTING SALES TO AND LOCAL TOURISTS IN KUTA
Oleh Komang Shanty Muni Parwati..... 141-146

PERSYARATAN PEMUATAN NASKAH PADA JURNAL "*HOSPITALITY MANAGEMENT*" 147-148

THE CONCEPT OF TOURISM HUMAN RESOURCES DEVELOPMENT BASED ON REGIONAL KNOWLEDGE IN THE INTERNATIONAL BALI TOURISM INSTIUTE

I Wayan Eka Sudarmawan
Sekolah Tinggi Pariwisata Bali Internasional
Surel : ekasdr@gmail.com

ABSTRACT

ASEAN Economic Community which will be implemented by the end of 2015 brings impact on flooding of professional workforce which indicated will be invading Indonesia especially in tourism sector. Several effort had been taken by Indonesian Government to overcome this issue, one of the effort is by issuing Government Regulation Number 52 year 2012 on competency certification and business certification in tourism sector mentioning competency certification development in which all qualified workforce need to be certified. This led STPBI to certify it students with ASEAN/ACCSTP Schematic before graduation so they can compete in AEC era. To be able to use ASEAN/ACCSTP Schematic to it students, the concept of tourism human resources development and curriculum of STPBI need to be conformable with ASEAN/ACCSTP Schematic, so that when the assessment implemented, students will be able to answer the test and apply their ability corresponds with the assessment. This research investigate how is the concept of tourism Human Resources Development based on regional Knowledge in The International Bali Tourism Instiute. From the conversion of STPBI Curriculum, it can be seen that in Diploma 3 of Hospitality and Diploma IV of Hospitality Management, able to cover ASEAN/ACCSTP Schematic with method as follows: (1) On The Job Training, (2) Job Introduction Training, (3)Teaching, (4) Programmed Teaching, (5) Training with audio visual aid, (6) vestibule training, (7) Computer-based Training, (8) Job Rotation, (9) Case Study, and (10) Mentoring. With the curriculum and method conformable to ASEAN/ACCSTP Schematic, the students will not encounter any major issue in their assessment since they are well prepared. As the result they will be able to earn their right for their competency certificate and able to compete in this AEC era.

Keywords: Development Concept, curriculum, ASEAN Schematic,On The Job Training, Job, Job Introduction Training, Teaching, Programmed Teaching, Training with audio visual aid, vestibule training, Computer-based Training, Job Rotation, Case Study, Mentoring.

I. PENDAHULUAN

Perkembangan teknologi dan informasi yang tanpa batas serta peningkatan ekonomi yang yang terus meningkat di masing-masing negara berdampak pada hubungan antar negara menjadi tanpa batas, perubahan tersebut sangat berdampak pada sektor bisnis yang ada pada kehidupan masyarakat di berbagai dunia, termasuk Asia. Dengan adanya hal tersebut negara ASEAN menyepakati adanya MEA pada Desember 2015 dengan tujuan untuk menstabilkan ekonomi yang ada di wilayah ASEAN. Menurut

Winantyo (2014:04) MEA Menimbulkan dampak diantarannya (1) Tidak sedikit orng akan memilih memiliki status ganda (2) akan tumbuh budaya regional, (3) sarjana sekalipun akan sulit mencari pekerjaan (4) kompetisi antara negara-negara ASEAN tidak bisa dihindari. (5) Sekolah di negara-negara ASEAN akan bebas dimasuki oleh masyarakat di ASEAN. (6) kompetisi tenaga kerja yang berkualitas dan bersertifikasi tidak dapat dihindari. Sektor yang diharapkan paling siap bersaing adalah sector pariwisata untuk menyiapkan hal tersebut Pengembangan SDM pariwisata yang berkelanjutan dapat melalui Pendidikan formal maupun non formal yang di desain sedemikian rupa, sesuai dengan kebutuhan industri baik jangka pendek maupun jangka panjang Hangraeni (2012: 97). Namun untuk dapat menciptakan SDM yang berkualitas dan mampu bersaing khususnya pada era MEA maka perlu adanya standar kompetensi yang tepat dan diterima ASEAN. Salah Satu lembaga pendidikan tinggi pariwisata yang lulusannya diharapkan mampu menghadapi MEA adalah Sekolah Tinggi Pariwisata Bali Internasional. Bagian Lembaga Penjaminan Mutu STPBI mengatakan sesuai peraturan Pemerintah No 52 Th 2012 tentang kepariwisataan bahwa seluruh tenaga kerja dibidang kepariwisataan harus memiliki sertifikan kompetensi. Untuk menyiapkan hal tersebut STPBI akan mensertifikasi Seluruh mahasiswanya sebelum menyelesaikan kuliah dengan menggunakan ACCSTP atau standar asean

agar nantinya lulusan STPBI mampu bersaing dalam menghadapi MEA.

Namun sebelum Skema ASEAN atau ACCSTP diujikan dan di gunakan sebagai Materi uji kompetensi kepada mahasiswa apakah kurikulum yang digunakan telah sesuai juga dengan standar ASEAN atau ACCSTP?

ACCSTP baru disepakati pada desember 2014 dan kurikulum STPBI sudah dibuat dari tahun 2008 dan salah satu program studi baru mengalami revisi kurikulum pada 2012, jika kurikulum yang diterapkan belum sesuai dengan standar Skema ASEAN yang nantinya akan diujikan kembali untuk pendapatkan serifikat profesi, tentunya hal akan membuat mahasiswa/ mahasiswi mengalami kesulitan untuk melakukan uji kompetensi

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah dipaparkan maka perlu adanya dilakukan penelitian yang berjudul Konsep Pengembangan SDM Pariwisata Berbasis Kearifan Regional di Sekolah Tinggi Pariwisata Bali Internasional.

II. TINJAUAN PUSTAKA

A. Pengembangan SDM

Sumber: Hanggraeni (2012:102)

1. *Job intruduction training*
   Metode ini biasanya digunakan untuk melatih karyawan bagai mana teknik atau cara melakukan suatu pekerjaan, trainer atau atasannya langsung berperan sebagai instruktur atu pelatih yang memberikan pengarahan selama proses pelatihan berlangsung
2. *Job rotation*
   Metode ini mengharuskan karyawan agar berpindah-pindah posisi dari satu tempat ke tempat yang lain. Tujuannya agar karyawan biasa melakukan pekerjaan bukan hanya pekerjaan sesuai dengan sectionna namun juga section lainnya. Hal ini biasa bermanfaat bagi perusahaan ketikan ada karyawan yang tidak masuk bekerja karena cuti atau sakit, maka karyawan ini menggantikannya tanpa mencari penggganti dari luar
3. Presentasi dan pembelajaran di kelas
   Dalam metode ini, karyawan mengikuti pelatihan dan pembelajaran di dalam kelas dan diberikan materi oleh instruktur sehingga metode ini mirip seperti perkuliahan di kelas perkuliahan
4. *Vistibule training*
   Simulasi yang dilakukan di tempat yang mirip seperti keadaan di industri. Metode ini mirip dengan on the job training, hanya saja karyawan tidak ditempatkan langsung di lokasi kerja yang sesungguhnya.
5. *Role Playing and Behavior Modelling*
   Dalam meode ini karyawan berperan sebagai orang yang berbeda-beda dengan tujuan karyawan memahami yang dirasakan oleh tamu tentang pelayanan yang dilakukan.
6. Study Kasus
   Study kasus merupakan metode belajar yang menggambarkan sebuah situasi nyata yang ada di perusahaan dengan mempelajari kasus atau guest complain yang ada sehingga karyawan dapat lebih peka dalam menghadapi masalah yang sesungguhnya yang ada di industri
7. *Mentoring*
   Metode pelatihan yang melibatkan karyawan dimana karyawan diberikan kesempatan menjadi mentor atu atasan, sehingga karyawan mampu mengendalikan sumberdaya manusia. Sehingga saat selesai pelatihan ini, karyawan mampu memiliki pemikiran seperti layaknya mentor

Menurut Dessler (2006: 279), metode yang digunakan dalam melaksanakan pelatihan antara lain adalah:

1. *On the job training*
   Merupakan metode yang digunakan dimana seseorang dilatih dengan terjun langsung diindustri sehingga yang dilatih lebih memahami keadaan di lapakan secara langsung
2. Belajar secara informal
   Belajar secara informal yaitu teknik pembelajaran yang tidak diprogramkan dan terstruktur, biasanya teknik ini dilakukan dengan cara diskusi langsung
3. *Job intruction training*
   Job Instruction Training merupakan teknik pelatihan megurutkan setiap tugas pekerjaan dan poin-poin penting dan dilaksanakan oleh karyawan sehingga memahami proses pekerjaan dari awal hingga akhir
4. Pengajaran
   Metode yang digunakan dalam memberikan pengetahuan berupa informasi atau secara teori yang diperlukan dalam melakukan pekerjaan.
5. Pelajaran yang terprogram
   Pelajaran yang terprogram merupakan suatu metode pelatihan terstruktur dan sistematis untuk memberikan ajaran tentang keterampilan pekerjaan dengan memberikan materi secara teori dan adanya komunikasi 2 arah. Pelajaran ini juga dilakukan dengan perancanaan yang sudah disepakati sebelumnya.
6. Pelatihan dengan peralatan audio visual
   Merupakan metode pelatihan dengan menggunakan audiovisual seperti *power point*, dengan film atau video, dan lain-lain dengan

tujuan untuk memberikan pemahaman tentang pekerjaan secara visual.

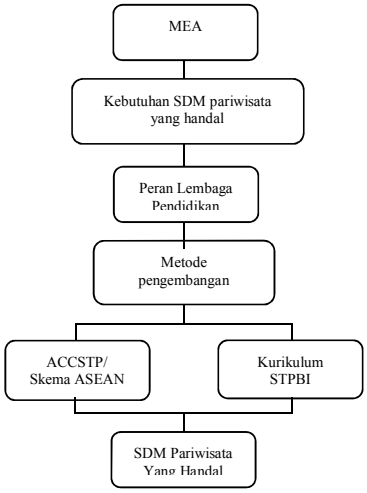
7. Pelatihan dengan simulasi
   Pelatihan dengan simulasi merupakan metode pelatihan dimana karyawan dilatih dengan menggunakan peralatan yang akan digunakan di tempat kerja dan dilakukan diluar tempat bekerjanya.
8. Pelatihan berbasis computer
   Pelatihan berbasis computer atau *Computer-Based Training* (CBT) merupakan metode pelatihan dengan menggunakan sistem berbasis computer dengan tujuan agar peserta pelatihan dapat meningkatkan pengetahuan dan keterampilannya.

B. Kerangka Pemikiran

Masyarakat Ekonomi ASEAN tidak hanya membuka arus perdagangan barang atau jasa, tetapi juga pasar tenaga kerja professional seperti industri perhotelan dan pariwisata. Untuk dapat bersaing dengan tenaga kerja asing yang masuk ke Indonesia tentunya tenaga kerja yang professional sangat dibutuhkan.

Untuk dapat menciptakan tenaga yang professional dan mampu bersaing di tingkat ASEAN maka kurikulum atau matakuliah yang dipelajari mahasiswa STPBI harus dapat mencerminkan Skema ASEAN yang telah ditetapkan pemerintah. Dengan dibantu dengan metode yang tepat dan kurikulum yang tepat maka akan terciptanya SDM pariwisata yang handal dan mampu bersaing di ASEAN serta mendapatkan sertifikan Uji kompetensi.

Dalam penelitian ini digunakan pemikiran yang dapat digambarkan sebagai berikut:



Gambar 1. Kerangka Pemikiran Konsep Pengembangan SDM Pariwisata Berbasis Kearifan Regional

III. METODE PENELITIAN

A. Sumber dan Jenis Data

1. Sumber Data

a) Data Primer

Hasil wawancara yang dilakukan kepada Kepala Lembaga Penjaminan Mutu (LPM), Dosen STPBI yang berjumlah 4 orang sesuai dengan Departemen inti di hotel yaitu Front Office, Housekeeping, F&B Service dan F & B Product , dan Mahasiswa STPBI berjumlah 2 orang

a) Data Sekunder

Data yang diperoleh secara tidak langsung, mengacu pada informasi yang di kumpulkan dari sumber yang telah ada seperti data yang diperoleh melalui internet, media cetak dan dokumen pendukung lainnya.

2. Jenis Data

Jenis Data berupa keterangan keterangan atau informasi dan dokumen terkait: Skema Sertifikasi Kompetensi ASEAN, struktur organisasi, dan sejarah Sekolah Tinggi pariwisata Bali internasional serta kurikulum STPBI.

B. Teknik Pengumpulan Data

1. Observasi

Observasi dalam penelitian dini dilakukan dengan mengamati Proses pembelajaran khususnya pada mata kuliah praktek.

2. Wawancara

Peneliti melakukan tanya jawab langsung dibagian Lembaga Penjaminan Mutu, Dosen STPBI yang berjumlah 4 orang sesuai dengan Departemen inti di hotel yaitu Front Office, Housekeeping, F&B Service dan F & B Product, Manajer Mutu STPBI dan mahasiswa STPBI yang berjumlah 2 orang. Alat yang digunakan di dalam melakukan wawancara adalah pedoman wawancara

C. Teknik Analisis Data

Analisis data dilakukan dengan melakukan proses mencari dan menyusun data yang diperoleh dari hasil wawancara, catatan dilapangan, dan bahan-bahan lain secara sistematis sehingga mudah dipahami (Sugiono, 2009: 244).

Penelitian ini dilakukan untuk mendeskripsikan konsep pengembangan SDM pariwisata berbasis regional di Sekolah Tinggi Pariwisata Bali Internasional. Dengan demikian diharapkan agar dapat diketahui bagaimanakah konsep pengembangan SDM pariwisata berbasis regional di Sekolah Tinggi Pariwisata Bali Internasional.

IV. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Hasil Penelitian

Peraturan pemerintah PP 52 tahun 2012 tentang sertifikasi kompetensi dan sertifikasi usaha

di bidang pariwisata berisi tentang: **Pengembangan sertifikasi kompetensi di bidang pariwisata.**

1) Bagian Kesatu Umum
2) Bagian Kedua Pengembangan Standar Kompetensi
3) Bagian Ketiga Pengembangan Skema Sertifikasi Kompetensi di Bidang Pariwisata
4) Bagian Keempat Penerapan Sertifikasi Kompetensi di Bidang Pariwisata
5) Bagian Kelima Harmonisasi dan Pengakuan Sertifikasi Kompetensi di Bidang Pariwisata

Pada bagian keempat terdapat penerapan Sertifikasi kompetensi di bidang pariwisata yang artinya seluruh tenaga kerja pariwisata harus disertifikasi pada tahun 2015

Ketua BNSP Bapak Sumarna F. Abdurahman yang dikutip dari berita.com mengatakan bahwa ada 12 sektor yang akan di jamah oleh MEA, dan sektor yang diprioritaskan 12 sektor. Ke 12 sektor itu adalah 8 sektor perdagangan barang dan 4 sektor perdagangan jasa. Perdagangan barang yaitu hasil perikanan, pertanian industri karet, industri kayu, tekstil dan pakaian, elektronik, otomotif dan teknologi informasi dan komuniasi. Empat sektor jasa yaitu sektor kesehatan (kedokteran umum, gigi, dan keperawatan), pariwisata, perhubungan. Dalam waktu dekat ini BNSP harus melakukan uji kompetensi tenaga kerja secara cepat di sektor-sektor tersebut, jika tidak ingin tenaga kerja di sektor itu dikuasai oleh tenaga kerja negara Asean lainny. BNSP sendiri menargetkan agar 100.000 tenaga kerja di 12 sektor ini agar disertifikat ASEAN. Hal ini membuat lembaga pendidikan tinggi khususnya di bidang pariwisata berlomba-lomba untuk mensertifikasi mahasiswanya sebelum lulus kuliah

Menurut Bapak I Made Arya Astina selaku Direktur Lembaga sertifikasi Profesi sekaligus sebagai Kepala Program Studi Diploma III mulai tahun ajaran 2015/2016 STPBI akan mulai mensertifikasi mahasiswanya dan diutamakan bagi mahasiswa/mahasiswi yang akan tamat. Hal ini dilakukan agar kompetensi dari lulusan STPBI diakui di dunia industri dan lulusan STPBI akan siap bersaing dengan tenaga kerja asing yang datang ke Bali.

Skema sertifikasi yang dilakukan adalah menggunakan skema ASEAN atau ACCSTP. Skema ini nantinya akan dijadikan materi uji kompetensi untuk mahasiswanya. Bapak I Made Arya Astina mengatakan meskipun mahasiswa/mahasiswi STPBI belum bekerja namun semua unit ACCSTP telah dipelajari selama mereka melakukan perkuliahan. Untuk membuktikan hal tersebut berikut merupakan table Unit Kompetensi ACCSTP dengan kurikulum/mata kuliah yang di dapatkan mahasiswa/mahasiswi STPBI

Skema Sertifikasi Standar ASEAN Kementrian pariwisata telah menetapkan skualifikasi sertifikat level III dan sertifikat 4 sebagai materi uji kompetensi dimana level III merupakan kualifikasi yang diperuntukan untuk craf level atau staff level sedangkan level IV adalah kualifikasi yang diperuntukan untuk level supervisor. Menurut Made Arya Astina, SS, M.Hum, CHE Dalam Skema asean itu sendiri di bagi menjadi dua jenis kompetensi yaitu:

1) *Core and generic competencies*
   Core and generic competencies merupakan kompetensi yang wajib dimiliki SDM dalam semua profesi dan sedikit kompetensi khusus di profesinya
2) *Fuctional competencies*
   Fuctional competencies merupakan kompetensi yang wajib dimiliki SDM sesuai dengan profesi yang dilakukan

Di STPBI sendiri memilki SKEMA sertifikasi level III dan IV untuk mensertifikasi mahasiswanya. Berikut merupakan Skema ASEAN yang dimiliki STPBI:

Level III

1. Skema Sertifikasi Kompetensi bidang Tata Boga (*cookery*)
2. Skema Sertifikasi Kompetensi bidang Tata Graha (*Housekeeping*)
3. Skema Sertifikasi Kompetensi bidang Tata Hidangan (*Food and Beverage Service* (*Waiting*))

Level IV

1. Skema Sertifikasi Kompetensi bidang Tata Hidangan (*Food and Beverage Service* (*Beverage*))
2. Skema Sertifikasi Kompetensi bidang Tata Boga (*Cookery*)
3. Skema Sertifikasi Kompetensi bidang Tata Graha (*Housekeeping*) – *Guest service Supervision*

Skema Sertifikasi Kompetensi bidang Kantor Depan (*Front Office*) - *Guest Service Supervision*

Dari konfersi kurikulum dan Skema ASEAN yang dilakukan oleh dosen di masing-masing deartemen dan kepada kepala program studi Diploma IV dan Diploma III. Dan para dosen pengampu mata kuliah. Dari table-tabel konfersi tersebut dapat dilihat bahwa semua unit-unit skema ASEAN atau ACCSTP telah dipelajari mahasiswa-mahasiswi STPBI dan terdapat di dalam kurikulum/mata kuliah yang disajikan. Hal yang sama juga ditegaskan oleh Bapak I Ketut Muliadiasa

selaku Kepala Program Studi Diploma IV bahwa mata kuliah yang disajikan juga dibuat.

Namun program studi yang akan melaksanakan uji kompetensi dengan standar ASEAN ini adalah program studi Diploma III dan diploma IV Manajemen Perhotelan. Sedangkan Diploma IV Manajemen Pariwisata belum dapat melakukan sertifikasi. Ibu Ni Wayan Rena Mariani sebagai manajer mutu STPBI menyatakan hal tersebut dikarenakan belum adanya SKEMA yang diterbitkan dari Kementrian, sehingga mahasiswa Diploma IV manajemen pariwisata belum dapat disertifikasi dengan standar ASEAN

Tabel 1. Konversi Skema ASEAN dan Kurikulum STPBI

No	Skema ASEAN	Prodi DIV MPH	Prodi IV PHT
Skema Level III			
1	Skema Sertifikasi Kompetensi bidang Tata Boga (cookery)	Sesuai Dengan Kurikulum	Sesuai Dengan Kurikulum
2	Skema Sertifikasi Kompetensi bidang Tata Graha (Housekeeping)	Sesuai Dengan Kurikulum	Sesuai Dengan Kurikulum
3	Skema Sertifikasi Kompetensi bidang Tata Hidangan (Food and Beverage Service (Waiting))	Sesuai Dengan Kurikulum	Sesuai Dengan Kurikulum
Skema Level IV			
1	Skema Sertifikasi Kompetensi bidang Tata Hidangan (Food and Beverage Service (Beverage))	Sesuai Dengan Kurikulum	Sesuai Dengan Kurikulum
2	Skema Sertifikasi Kompetensi bidang Tata Boga (cookery)	Sesuai Dengan Kurikulum	Sesuai Dengan Kurikulum
3	Skema Sertifikasi Kompetensi bidang Tata Graha (Housekeeping) – Guest service Supervision	Sesuai Dengan Kurikulum	Sesuai Dengan Kurikulum
4	Skema Sertifikasi Kompetensi bidang Kantor Depan (Front Office) - Guest Service Supervision	Sesuai Dengan Kurikulum	Sesuai Dengan Kurikulum

Tabel-tabel tersebut di atas merupaka hasil wawancara dan diskusi yang dilakukan kepada kepala program studi Diploma IV dan Diploma III. Dan para dosen pengampu mata kuliah. Dari table-tabel tersebut dapat dilihat bahwa semua unit-unit skema ASEAN atau ACCSTP telah dipelajari mahasiswa-mahasiswi STPBI dan terdapat di dalam kurikulum/mata kuliah yang disajikan. Hal yang sama juga ditegaskan oleh Bapak I Ketut Muliadiasa selaku Kepala Program Studi Diploma IV bahwa mata kuliah yang disajikan.

Namun program studi yang akan melaksanakan uji kompetensi dengan standar ASEAN ini adalah program studi Diploma III dan Diploma IV Manajemen Perhotelan. Sedangkan Diploma IV Manajemen Pariwisata belum dapat melakukan sertifikasi. Ibu Ni Wayan Rena Mariani sebagai manajer mutu STPBI menyatakan hal tersebut dikarenakan belum adanya SKEMA yang diterbitkan dari Kementrian, sehingga mahasiswa Diploma IV Manajemen Pariwisata belum dapat disertifikasi dengan standar ASEAN.

B. Metode Pengembangan

Pembahasan Pengembangan SDM Pariwisata

Untuk memacu agar kualitas SDM pariwisata terus meningkat dan agar tidak kalah di era MEA ini berbagai cara telah dilakukan pemerintah diantaranya adalah dengan mengeluarkan Peraturan pemerintah PP 52 tahun 2012 tentang sertifikasi kompetensi dan sertifikasi usaha di bidang pariwisata berisi tentang: Pengembangan sertifikasi kompetensi di bidang pariwisata. Hal ini membuat ini membuat lembaga pendidikan tinggi khususnya di bidang pariwisata berlomba - lomba untuk mensertifikasi mahasiswanya sebelum lulus kuliah dengan Skema ASEAN.

Sertifikasi dengan menggunakan Skema ASEAN tidak dapat dilakukan dengan mudah. Lembaga pendidikan tinggi harus memiliki konsep pengembangan yang baik sehingga semua unit dalam Skema ASEAN ini dapat terpenuhi dan mahasiswa dapat melaksanakan sertifikas dan dinyatakan kompeten saat mereka lulus nanti.

Berdasarkan analisa sumber penelitian, bahwa konsep pengembangan SDM pariwisata berbasis kearifan regional harus ditentukan dengan metode pengembangan yang dapat diaplikasin oleh Skema ASEAN sehingga lulusannya nanti dapat melaksanakan sertifikasi dengan Skema ASEAN metode pelatihan dan pengembangan yang sesuai dan dapat diaplikasikan dengan menggunakan Skema Asean antara:

1. *On the job training*

   Dessler (2006: 279), On the Job Training merupakan metode yang digunakan dimana seseorang dilatih dengan terjun langsung diindustri sehingga yang dilatih lebih memahami keadaan di lapakan secara langsung. Sedangkan menurut Hasibuan (2007:77) Cara ini digunakan terutama memberikan tugas pada atasan langsung kepada karyawan untuk melatih mereka. Metode pelatihan ini dibedakan dalam 2 cara yaitu:

a. Cara Informal, yaitu cara pelatihan meminta seseorang untuk memperhatikan orang lain yang sedang bekerja. Selanjutnya di praktikan sendiri.
b. Cara Formal, yaitu pelatih menunjuk seorang karyawan senior untuk melakukan pekerjaan dan atasan memberitahu cara-cara melakukan pekerjaan tersebut selanjutnya diikuti oleh karyawan.

Penelitian yang dilakukan oleh Kosmedi (2012) menambahkan Jenis pelatihan OJT memiliki kelebihan yaitu tidak menghabiskan biaya banyak, orang yg di latih dapat mempraktikkan, tidak membutuhkan fasilitas di luar

Sedangkan penelitian yang dilakukan oleh Sylvia (2013) on the job training adalah pelatihan dengan melakukan instruksi, yaitu karyawan dibimbing oleh atasannya

STPBI mewajibkan mahasiswanya untuk melakukan training baik di dalam negeri maupun di luar negeri sebelum menyelesaikan programnya. Hal ini dimaksudkan agar mahasiswa dapat mengetahui keadaan di industry yang sebenarnya. Untuk melakukan Training di luar negeri STPBI memiliki program J1 visa, dimana mahasiswanya diberikan kesempatan untuk training di luar negeri seperti di Amerika, hal ini dimaksudkan agar lulusan STPBI bukan hanya mampur bersaing di dalam negeri tetapi juga di kancah internasional

2. *Job Instruction Training*

Menurut Dessler (2006: 279) Job Job Instruction Training merupakan suatu teknik pelatihan dengan megurutkan setiap tugas pekerjaan dan poin-poin yang penting dan dilaksanakan oleh karyawan sehingga karyawan memahami proses pekerjaan dari awal hingga akhir

3. Menurut Hanggraeni (2012:102) Job Intruduction Training

Metode ini biasanya digunakan untuk melatih karyawan bagai mana teknik atau cara melakukan suatu pekerjaan, trainer atau atasannya langsung berperan sebagai instruktur atu dan memberikan pengarah padasaat pelatihan berlangsung

Sedangkan menurut Hasibuan (2007:77) hal ini juga disebut simulasi dimana simulasi merupakan suatu teknik untuk melakukan pekerjaan semirip mungkin terhadap konsep sebenarnya dari pekerjaan yang akan dikerjakan

Hal yang sama dikatakan dalam penelitian Kosmedi (2012) bahwa pelatihan dimana Supervisor bertindak sebagai pelatih dan menginstruksikan bagaimana melakukan perkerjaan dalam proses kerja

Dalam kegiatan praktik mahasiswa akan diberikan contoh terlebih dahulu sebelum melakukan suatu pekerjaan. Hal ini dilakukan agar mahasiswa memahami apa yang harus mereka lakukan dan bagaimana penggunaan alat yang baik. Di STPBI sendiri memiliki peralatan atau alat-alat yang sangat mirip sekali seperti keadaan di Hotel. Jadi peran Dosen atau instruktur sangat penting dalam mengarahkan dan mengawasi apa yang dilakukan mahasiswa.

3. Pengajaran

Dessler (2006: 279) mengatakan pengajaran Merupakan metode yang digunakan dalam memberikan pengetahuan berupa informasi atau secara teori yang diperlukan dalam melakukan pekerjaan.

. Sedangkan menurut Hasibuan (2007: 77) pengajaran disebut dengan metode di dalam kelas dimana Metode kuliah diberikan kepada peserta yang banyak di dalam kelas. Pelatih dilakukan secara teori yang diperlukan sedang yang dilatih mencatatnya serta semua materi yang dipaparkan

Hal yang sama juga ditegaskan oleh suwatno dan priansa (2011: 105) Metode ini diberikan kepada peserta daam jumlah yang banyak dalam kelas. Pelatih mengajarkan teori yang diperlukan sedangkan yang dilatih mencatatnya dan memersepsikannya.

Penelitian yang dilakukan oleh Kosmedi (2012) pengajaran merupakan metode yang dilakukan kepada sekelompok sumberdaya manusia, biasanya kelompok yang cukup besar. Disini pola komunikasi yang terjadi adalah satu arah atau dua arah

Mengingat STPBI merupakan lembaga pendidikan. Pembelajaran dikelas merupakan hal yang wajib. Sebelum mahasiswa melakukan praktik mereka akan diberikan pengetahuan secara teori terlebih dahulu. Pengajaran yang dilakukan para dosen sudah ditentukan sesuai dengan kurikulum yang ditetapkan STPBI

4. Pelajaran yang terprogram

Dessler (2006: 279) mengatakan Pelajaran yang terprogram merupakan suatu metode pelatihan terstruktur dan sistematis untuk memberikan ajaran tentang keterampilan pekerjaan dengan memberikan materi secara teori dan adanya komunikasi 2 arah. Pelajaran ini juga dilakukan dengan perancanaan yang sudah disepakati sebelumnya.

Menurut panggabean (2004: 68) Pelajaran terprogram adalah suatu program yang dilakukan secara sistematik dengan mengajarkan keterampilan mencangkup

penyajian pertanyaan atau fakta, memungkinkan akan adanya komunikasi 2 arah antara instruktur dan peserta

Matakuliah yang disajikan oleh STPBI sudah diprogramkan sedemikian rupa sehingga mahasiswa dapat memahami apa yang diajarkan. Selain itu penyajian matakuliah di STPBI tidak hanya mengandalkan teori saja. Untuk membuat mahasiswa lebih memahami apa yang diajarkan, STPBI juga menyajikan matakuliah praktik sesuai dengan jurusan yang di ambil, sehingga mahasiswa dapat memahami lebih dalam baik secara teori maupun praktik matakuliah tersebut.

5. Pelatihan dengan peralatan audiovisual

Pelatihan dengan peralatan audiovisual merupakan metode pelatihan dengan menggunakan audiovisual seperti power point, dengan film atau video, dan lain-lain dengan tujuan untuk memberikan pemahaman tentang pekerjaan secara visual. (Dessler 2006: 279). Sedangkan menurut Kosmedi (2012) pelatihan audiovisual merupakan pemaparan presentasi atau pengajaran yang dilakukan dengan memutar film atau gambar tentang pengetahuan atau bagaimana melakukan suatu pekerjaan

peralatan audio visual selalu digunakan dalam setiap penyampaian matakuliah, sehingga mahasiswa menjadi lebih tertarik untuk mendengarkan apa-apa saja yang diajarkan pada mata kuliah tersebut, disamping itu setiap kelas telah disediakan projector sehingga siapapum dosen yang mengajar di kelas pasti selalu menggunakan *projector* sebagai media pembelajaran.

6. Pelatihan dengan Simulasi atau *Vistibule training*

Menurut Dessler (2006: 279) Pelatihan dengan simulasi merupakan metode pelatihan dimana karyawan dilatih dengan menggunakan peralatan yang akan digunakan di tempat kerja dan dilakukan diluar tempat bekerjanya. Hal yang sama diungkapkan oleh Hanggaraeni (2012:102) Metode ini mirip simulasi dimana sebuah area yang dibuat semirip mungkin dengan lokasi kerja digunakan sebagai tempat dilaksanakannya pelatihandan pengembangan.

Hasibuan (2007: 77) menegaskan Simulasi merupakan suatu teknik yang dilakukan dengan melakukan pekerjaan semirip mungkin terhadap konsep sebenarnya dari pekerjaan yang akan dijumpainya.

Kosmedi (2012) dalam penelitiannya menyatakan vestibule training adalah pelatihan yang dilakukan di tempat yang khusus dan dirancang semirip mungkin sehingga menyerupai tempat kerja yang dilengkapi dengan berbagai peralatan yang persis di tempat kerja sedangkan menurut Sylvie (2003) yaitu metode yang dilakukan di dalam kelas atau ruang praktik dengan menghadirkan karyawan dan para ahli sehingga para ahli melatih karyawan sesuai dengan pekerjaaan yang akan.

Metode ini juga dilakukan oleh mahasiswa STPBI. STPBI menerapkan perkuliahan satu minggu teori dan satu minggu praktik. Praktik itu sendiri praktik langsung di laboratorium yang di desain sedemikian rupa dan mirip seperti di Hotel dimana praktik Tata Boga di dalam kitchen, Housekeeping di dalam kamar hotel STPBI, Front office di dalam counter Front office yang telah disediakan dan Tata hidangan melakukan praktik di Restaurant STPBI. Dengan demikian diharapkan dengan melakukan praktik langsung mahasiswa lebih memahami apa yang dijelaskan oleh instruktur atau dosen dan dapat melakukan pekerjaan sesuai dengan jurusannya dengan baik.

7. Pelatihan berbasis computer

Pelatihan berbasis computer atau *Computer-Based Training* (CBT) merupakan metode pelatihan dengan menggunakan sistem berbasis computer dengan tujuan agar peserta pelatihan dapat meningkatkan pengetahuan dan keterampilannya (Dessler 2006: 279) hal tersebut juga dipertegas oleh Panggabean (2004: 68) bahwa pelatihan berbasis computer bertujuan untuk memudahkan peserta dalam menyelesaikan suatu masalh dan penggunaan program yang disesuaikan dengan tingkat kecepatan seseorang dalam menyelesaikan suatu masalah

pelatihan computer di STPBI wajib dilakukan dimana pelatihan computer ini bukan hanya berlatih bagaimana cara mengetik saja, namun menggunakan system sesuai dengan jurusan yang mahasiswa ambil, sebagai contoh mahasiswa yang sedang belajar front office, dalam perkuliahan computer ini mahasiswa akan diajarkan menggunakan system computer front office yang bernama Myoh yang sama seperti keadaan di hotel. Hal ini dimaksudkan agar mahasiswa lebih siap dengan teknologi saat mereka diterjunkan ke dunia industry

8. Job Rotation

Hanggraeni (2012:102) Metode ini mengharuskan pekerja yang sedang melakukan pelatihan (trainee) berpindah-pindah dari satu pekerjaaan ke pekerjaan yang lainnya. Tujuannya agar pekerja biasa melakukan bukan

hanya pekerjaan yang menjadi kewajibannya tetapi juga pekerjaan lain yang bukan menjadi kewajibannyaPresentasi dan Pembelajaran di Kelas. Hal yang sama juga diungkapkan dalam penelitian

Kosmedi (2012) bahwa *job rotation* adalah program yang direncanakan secara formal maupun informal dengan cara menugaskan pegawai di departemen yang berbeda-beda untuk menambah pengetahuan mengenai pekerjaan dalam organisasi. Sedangkan edarakan menurut

Sylvie (2008) *job rotasi* merupakan perpindahan yang dilakukan oleh karyawan pada satu departemen ke departemen lainnya dengan tujuan untuk mencari pengalaman atau pembelajaran. Keuntungannya sendiri yaitu: keryawan menjadi tahu berbagai macam jenis pekerjaan, karyawan menjadi lebih mudah bergaul dan beradaptasi, perusahaan menjadi mudah mengetahui potensi karyawan dan menempatkan di bidang yang diminati

Mahasiswa STPBI setiap semesternya akan mengalami rotasi mata kuliah keahlian contoh: pada semester 1 mendapatkan Housekeeping, semester 2 Front Office, Semester 3 F&B Product, Semester 4 *F&B Service* dan dilanjutkan dengan perkuliahan manajemen. Hal ini dilakukan agar Lulusannya dapat ditempatkan pada departemen mana saja yang ada di hotel.

9. Study kasus

Menurut Hanggraeni (2012: 102) study kasus merupakan metode belajar yang menggambarkan sebuah situasi nyata di dalam perusahaan. Trainee kemudian mempelajari kasus tersebut dan bagaimana cara penangannya, harapannya, setelah mempelajari kasus tersebut pekerja menjadi tahu apa yang harus dilakukan. Hal yang sama juga diungkapkan oleh Hadiwiryo (2005: 214) metode studi kasus yaitu laporan dari suatu kejadian yang sudah diteliti, tetapi masih memerlukan keputusan peserta serta pemecahan.

Penelitian yang dilakukan Kosmedi (2012) menyatakan bahwa study kasus dilakukan dengan cara memberikan kasus kemudian karyawan diminta untuk mencari jalan keluarnya.

Sedangkaan menurrut Hasibuan (227: 2007) Pelatih memberikan suatu kasus kepada peserta yang tidak disertai dengan data yang lengkap atau sengaja disembunyikan, tujuannya agar peserta terbiasa mencari data yang dapat memecahkan suatu masalah sehingga karyawan dilatih untuk berfikir kritis.

Dalam pembelajarannya Studi kasus ini sudah sering dilakukan oleh mahasiswa ketika mereka berada di kelas Dengan demikian mahasiswa menjadi lebih paham apa yang harus dilakukan ketika mereka menemukan suatu masalah di tempat kerja.

10. Mentoring

Mentoring adalah salah satu metode pelatihan yang melibatkan seorang mentor (biasanya atasan atau pekerja yang lebih senior untuk memberikan pelatihan kepada bawahan atau pekerja yang lebih junior (Hanggraeni 2012:102). Mentoring ini sendiri dilakukan oleh mahasiswa STPBI padasaat mereka telah pulang dari industry/ setelah melakukan training. Mentoring ini diharapkan agar mahasiswa disiapkan bukan hanya sebagai tenaga pekerja, melainkan juga bagaimana sebagai seorang mentor atau supervisor sehingga lulusannya nanti juga bukan hanya menjadi karyawan biasa, namun juga level supervisor.

Metode pengembangan yang digunakan STPBI sudah sesuai dengan teori dan hasil penelitian di atas sehingga saat kurikulum STPBI dibandingkan dengan Skema ASEAN dari level III dan Level IV semua unit kompetensi telah dipelajari mahasiswa saat mereka Kuliah di STPBI. Hal tersebut juga membuktikan bahwa mahasiswa STPBI layak mendapatkan Sertifikat Uji kompetensi dengan Standar ASEAN dan di anggap mampu bersaing di tingkat ASEAN

V. SIMPULAN DAN SARAN

A. Simpulan

Berdasarkan Penjelasan uraian dan pembahasan pada Bab sebelumnya maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Bahwa Pengembangan sumber daya manusia yang dilakukan Sekolah Tinggi Pariwisata Bali Internasional sudah sesuai dengan Skema Asean atau ACCSTP di jurusan Diploma III Manajemen Perhotelan dan Diploma IV manajemen Perhotelan, hal tersebut dibuktikan dengan Konversi antara Standar ASEAN ACCSTP telah ada pada mata kuliah yang di dapat mahasiswa selama kuliah di sana.
2. Untuk dapat mengaplikasikan Skema ASEAN dalam pengembangan SDM Pariwisata menerapkan metode pengembangan dengan cara
   a) *On The Job Training*
   b) *Job Introduction Training*
   c) Pengajaran
   d) Pelajaran yang terprogram
   e) Pelatihan audio visual

f) Pelatihan dengan Simulasi atau Training
g) Pelatihan Berbasis Komputer
h) Job Rotation
i) Mentoring

3. Kurikulum Program studi Diploma 4 manajemen pariwisata belum dapat di bandingkan dengan Skema ASEAN karena Skema ASEAN itu sendiri belum di terbitkan di kementrian pariwisata.
4. Sekolah Tinggi Pariwisata telah melaksanakan Peraturan Pemerintah No. 52 Tahun 2013 tentang sertifikasi, dimana mahasiswa STPBI akan disertifikasi sebelum mereka lulus kuliah.

B. Saran

Sehubungan dengan hasil yang diperoleh dari penelitian ini dapat disampaikan beberapa saran sebagai bahan pertimbangan kepada Pimpinan/ manajemen STPBI yaitu:

1. Sebaiknya sosialisasi tentang materi standar asean atau ACCSTP ini harus lebih disosialisasikan lagi kepada mahasiswa agar mahasiswa lebih memahami kenapa mereka harus mempelajari ini dan seberapa pentingnya hal ini.
2. Sosialisasi juga sebaiknya dilakukan kepada dosen agar dosen dapat mempersiapkan mahasiswanya untuk menghadapi uji kompetensi dengan Standar ASEAN ini baik dengan cara penyampaian materi maupun materi ajarnya.
3. Setelah Skema ASEAN untuk Diploma IV manajemen Pariwisata dikeluarkan oleh kementrian pariwisata, sebaiknya dilakukan perbandingan dengan kurikulum yang di dapat agar dapat segera di lakuka uji kompetensi untuk mahasiswa Diploma IV manajemen pariwisata.

DAFTAR PUSTAKA

Ananta, Lina dan Ellitan Lena. 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Bisnis Modern*. Bandung: Penerbit Alfabeta.

Arep, Ishak dan Tanjung, Hendri. 2003. Manajemen Sumber Daya Manusia. Buku Diktat Universitas Trisakti, Jakarta.

Burmansyah. Edy. 2014. *Rezim Baru ASEAN*. Yogyakarta: Penerbit Pustaka Sempu.

Carrell, M.R. et. Al. 1995. *Human Resource Management Global Strategies fo Managing a Diverse Work Force.* Englewood: Penerbit Prentice Hall.

Dessler, Gray. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia Jilid 1*. Jakarta: Penerbit PT. Indeks.

Dradjat. (2014). *Menyongsong Era MEA.* Jakarta: Penerbit BNSP.

Flippo, Edwin. P. 2000. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia,* Edisi keenam. Jakarta: Erlangga,

Hadiwiryo, S Siswanto. 2005. *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia*, Cetakan Pertama. Bandung: Bumi Aksara.

Hamzah B Uno. 2007. Teori Motivasi dan Pengukurannya, Analisis di Bidang Pendidikan. Jakarta: Penerbit Bumi Aksara.

Handoko, T. Hani. 2003. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia.* Yogyakarta: Penerbit BPFE.

Hanggraeni, Dewi. 2012. Manajemen Sumber Daya Manusia. Buku Diktat Fakultas Ekonomi Universitas Indonesia, Jakarta.

Hasibuan, S.P. Melayu, 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia,* Edisi Revisi. Jakarta: Penerbit Bumi Aksara.

_____. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia,* Edisi Revisi. Jakarta: Penerbit Bumi Aksara.

_____. 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia,* Edisi Revisi. Jakarta: Penerbit Bumi Aksara.

_____. 2013. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: PT Bumi Aksara.

_____. *2000. Manajemen Sumber Daya Manusia.* Jakarta: Penerbit Bumi Aksar.

Irianto, Y. Bahtiar. 2010. Membangun pendidikan berbasis local bertaraf universal. Thesis Universitas Sumatra Utara.

Justin. T. Sirait, 2006. *Memahami Aspek-aspek Pengelolaan Sumber Daya Manusia dalam Organisasi.* Jakarta: Penerbit Gramedia Widiasarana Indonesia.

Kementrian Pariwisata 2014. *Skema Sertivikasi SKKNI Berdasarkan AQRF, ACCSTP dan CATC Sektor Pariwisata.* Jakarta: Penerbit BNSP.

Kosmedi, Indra. 2012. Pelatihan dan pengembangan Sumber Daya Manusia. Jurnal Universitas Sumatera Utara.

Mangkuprawira. Syafri. 2004. Manajemen Sumber Daya Manusia Strategik. Jakarta: Penerbit Ghalia Indonesia.

Marnyoto, Susilo. 2002. Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja. Bandung: Penerbit Bina Aksara.

Mathis, Robert L dan Jackson, Jhon H. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia.* Jakarta: Penerbit Slemba Empat.

Mulyasa, E. 2004. *Kurikulum Berbasis Kompetensi.* Bandung: Penerbit PT. Remaja Rosdakarya.

Munib, Achmad. dkk, 2004. Pengantar Ilmu Pendidikan. UPT MKK UNNES, Semarang

Nawawi, Hadari. 1990. *Administrasi Personel: Untuk Peningkatan Produktivitas Kerja.* Jakarta: Penerbit Haji Mas Agung.

Notoatmodjo, Soekinjo. 1992. *Pengembangan Sumber Daya Manusia.* Jakarta: Penerbit PT Rineka Cipta.

Nursalam dan Siti Pariani. 2000. *Metodologi riset keperawatan.* Jakarta: Penerbit CV Sagung Seto.

Panggabean, S. Mutiara. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia.* Bogor: Penerbit Bhalia Indonesia.

Paramita, Pradnya. 2010. "Model Kompetensi Manajer puncak Rumah Sakit Swasta". Desertasi, Program Doktor Ilmu Kesehatan Masyarakat, Universitas Indonesia, Jakarta.

Parining, dkk. 2001. "Studi Tentang Implementasi Konsep Pariwisata Kerakyatan Bali". Seminar Hasil Penelitian. Universitas Udayana, Bali.

Priansa. D. Juni. 2014. *Perencanaan dan Pengembangan SDM.* Bandung: Penerbit Alfabeta.

Ranupandojo, Heridjachman dan Husnan, Suad. 2004. *Manajemen Personalia,* Cetakan Kesepuluh. Yogyakarta: Penerbit STIE YKPN.

Siagian, Sondang P. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia.* Jakarta: Penerbit Aksara.

Simamora, Henry. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia.* Yogyakarta: Penerbit STIE YKPN.

Sofyandi, Herman 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia.* Yogyakarta: Penerbit Graha Ilmu.

Sugiono. 2009. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatis dan R&D.* Bandung: Penerbit Alfabeta.

Sukmadinata, N. Syaodih. 2006. *Metode Penelitian Pendidikan.* Bandung: Penerbit Remaja Rosdakarya,

Sulistiyani A. Teguh dan Rosidah. 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia.* Yogyakarta: Penerbit Graha Ilmu.

Taufiq, dkk. 2011. *Penndidikan Anak SD* Universitas Terbuka, Jakarta

Umar, Husein. 2010. *Desain Penelitian MSDM dan Perilaku Karyawan.* Jakarta: Penerbit PT Raja Gafindo Perkasa.

Warsitaningsih, Agnes. 2002. Manajemen Industri Katering. Buku Diktat Universitas Pendidikan, Bandung.

Wibowo. 2007. *Manajemen Kinerja.* Jakarta: Penerbit PT Rajagrafindo Persada.

Winantyo. R. dkk. 2014. *Masyarakat Ekonomi ASEAN (MEA) 2015: Memperkuat Sinergi di Tengah Kompetisi Global.* Jakarta: Penerbit PT Elex Media Komputindo.

Yuli, S.B.C. 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia.* Buku Diktat Universitas Muhamadyah, Malang.