

STRATEGI OPTIMALISASI SUMBER DAYA MANUSIA DI PENGINAPAN INS KAYUTANAM

ADE YUNITA LISTIANI

Universitas Muhammadiyah Sumatera Barat

adeyunita_listiani@yahoo.com

ABSTRAK: Ade Yunita Listiani (2020), INS Kayutanam ikut serta dalam meningkatkan sektor akomodasi di bidang pariwisata yaitu dengan membuka penginapan di INS Kayutanam. Penginapan ini memiliki 51 kamar dengan jumlah karyawan hanya 9. orang dimana semua karyawan tersebut tidak memiliki latar belakang pendidikan perhotelan. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui bagaimana cara seorang Manager mengoptimalkan Sumber Daya Manusia yang ada. Jenis penelitian ini adalah deskriptif kualitatif. Metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode wawancara, observasi dan dokumentasi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa optimalisasi yang dilakukan penginapan ini INS Kayutanam ini belum optimal. Dari 5 unsur yang ada dalam mengoptimalkan SDM, belum semuanya dilakukan oleh manager INS Kayutanam. Selama masa jabatannya karyawan tidak pernah mendapatkan training tentang operasional sebuah penginapan. Manager sebaiknya juga melakukan pembukuan program kerja harian, mingguan bulanan dan tahunan yang jelas. Disarankan kepada manager agar melaksanakan perekrutan karyawan baru yang memiliki pengetahuan tentang perhotelan.

Kata Kunci : Optimalisasi dan Sumber Daya Manusia.

ABSTRACT: Ade Yunita Listiani (2020), *INS Kayutanam participated in increasing the accommodation sector in the tourism sector by opening lodging at INS Kayutanam. This inn has 51 rooms with the number of employees only 9. people where all employees do not have an educational background, hospitality. This study aims to see how a manager can optimize existing human resources. This type of research is descriptive qualitative. The data methods used in this study were interviews, observation and documentation. The results showed that the optimization carried out by this inn, INS Kayutanam, was not optimal. Of the 5 elements that exist in optimizing HR, not all of them are done by the INS Kayutanam manager. During his tenure, the employee never received training on the operation of an inn. Managers should also keep a clear plan of work daily, weekly, monthly and yearly. It is recommended that managers recruit new employees who have knowledge of hospitality.*

Keywords : *Optimization and Human Resources.*

A.PENDAHULUAN

Pariwisata merupakan sektor yang bisa menunjang kemajuan suatu daerah, terutama dengan adanya peraturan mengenai otonomi daerah, kebijakan ini diberlakukan atas dasar masyarakat daerah memiliki modal yang dapat diandalkan

untuk kemajuan daerahnya, salah satunya dengan kegiatan pariwisata misalnya wisata budaya, wisata sejarah, wisata alam juga wisata buatan yang menarik, wisata belanja dan wisata religi salah satu penunjang di sebuah destinasi adalah akomodasi. Akomodasi merupakan suatu tempat penginapan yang dilengkapi pelayanan lainnya seperti layanan makanan dan minuman, spa, gym, ruangan rapat dan lain-lain. Menurut SkMenteri Pariwisata no.37/PW.304/MPT/86, contoh akomodasi adalah hotel, bungalow, dan losmen.

Akomodasi dalam dunia pariwisata sangat identik dengan penginapan namun, banyak orang yang mengetahui bahwa akomodasi dalam pariwisata hanyalah hotel, padahal banyak sekali jenis-jenis akomodasi dalam dunia pariwisata, serta jumlah akomodasi di setiap daerah di Indonesia sangatlah berkembang pesat. Salah satu daerah yang terkenal destinasi wisata dengan kekayaan alam dan budayanya adalah Kabupaten Padang Pariaman.

Padang Pariaman merupakan salah satu kabupaten di Sumatera Barat yang memiliki banyak destinasi wisata. Padang Pariaman sampai saat ini mengalami peningkatan yang signifikan pemerintah maupun perusahaan swasta berlomba-lomba meningkatkan pelayanan terutama infrastruktur dan menambah fasilitas-fasilitas untuk menunjang pariwisata di Kabupaten Padang Pariaman, seperti penambahan tempat penginapan/akomodasi.

Salah satu tempat penginapan yang melakukan penambahan kamar yaitu penginapan INS (Institut Nasional Sjafei) Kayutanam yang beralamat di Jl. Raya Padang Bukittinggi Km 53. INS Kayutanam merupakan Sekolah Menengah Atas Swasta yang berbasis talenta. Berdasarkan observasi awal yang dilakukan peneliti pada tanggal 30 November 2019, INS Kayutanam berdiri pada 31 Oktober 1926. INS ini didirikan oleh Engku Muhammad Sjafei. Pada saat itu (zaman Belanda), banyak bangsawan Indonesia yang mengirim anak mereka ke sekolah tinggi agar si anak menjadi pegawai kantoran. Hal tersebut membuat Engku M.Sjafei melawan arus pada zaman tersebut, beliau membangun sekolah yang tidak menghasilkan pegawai negeri. Beliau menamai sekolah yang didirikannya dengan nama INS. INS merupakan singkatan dari nama Indonesie Nederlandsche School. tetapi, untuk saat ini singkatan INS sudah dirubah menjadi Institut Nasional Sjafei. Dimana sekolah ini berpedoman kepada telenta yang dimiliki oleh siswa-siswanya. Di INS Kayutanam ini Engku M.Sjafei tidak menuntut siswanya pintar di bidang akademik. Tetapi beliau mengajarkan siswa-siswanya untuk mendalami talenta yang dimiliki oleh masing-masing dari mereka.

Saat ini INS Kayutanam juga ikut serta dalam meningkatkan sektor akomodasi di bidang pariwisata yaitu dengan membuka penginapan di lokasi 18 hektar yang dimilikinya. Pada tahun 1990 INS sudah memiliki 16 Kamar yang bisa disewakan untuk tamu. Saat ini penginapan INS Kayutanam memiliki 25 kamar. Dimana 25 kamar tersebut dibagi dalam 2 jenis yaitu 3 buah Guest House dengan kapasitas 46 orang dan juga 1 asrama diklat dengan kapasitas 48 orang. Pada awal tahun 2020 INS kembali menambahkan 26 kamar siap jual pada bulan Mei 2020. Selain penginapan,

INS Kayutanam juga memiliki 2 buah aula dan lokasi Camping Ground yang bisa disewakan.

Berdasarkan data observasi awal yang peneliti lakukan bahwa penginapan ini memiliki 5 jenis penginapan dengan keseluruhan jumlah kamar 25 kamar yang sudah beroperasi dan akan ditambah 26 kamar yang akan mulai beroperasi pada bulan Mei mendatang. Penginapan INS Kayutanam hanya memiliki karyawan 9 orang. 9 karyawan ini terdiri satu orang Manager yang mana Manager di penginapan INS Kayutanam ini merupakan kepala sekolah dari SMA INS ini sendiri. Assistant managernya adalah ibuk Yuniarti, dan bagian keuangannya di handle oleh bapak Muhammad Natsir dan juga 3 orang Staff operasional yaitu ibuk Desmani, bapak Aprizal dan bapak Arifiandi. Penginapan ini juga terdapat 3 orang yang bekerja di bagian kitchen yaitu Ibuk Arifyanti, Ibuk Lia dan ibuk Jas.

Seluruh karyawan yang bekerja di penginapan INS ini berasal dari staff sekolah SMA INS itu sendiri. Hal ini dilakukan untuk memanfaatkan sumber daya manusia yang ada. Jika penginapan INS penuh pada hari yang sama, pengelola penginapan INS Kayutanam mengambil beberapa perwakilan siswa untuk menangani tamu di bagian operasionalnya. Semua karyawan yang bekerja di penginapan INS Kayutanam ini tidak mempunyai latar belakang pendidikan di bidang perhotelan Sehingga sebagian besar mereka tidak tahu bagaimana standar akomodasi yang harus ada di sebuah penginapan. Mereka hanya belajar dari karyawan yang pernah punya pengalaman bekerja di sebuah penginapan yang ada di Padang. Pada penginapan INS ini, karyawannya hanya membersihkan kamar kamar yang akan ditempati oleh tamu. Jika tidak ada tamu yang menginap, maka kamar kamar yang disewakan tidak dibersihkan secara rutin.

Berdasarkan latar belakang di atas peneliti tertarik melakukan penelitian dengan judul **“Strategi Optimalisasi SDM di penginapan INS Kayutanam”**

B.METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan metode penelitian pendekatan kualitatif deskriptif. Menurut Sugiyono, (2016) penelitian kualitatif adalah data yang berbentuk kata, skema, dan gambar. Sugiyono (2016) juga mengatakan bahwa penelitian diskriptif adalah penelitian yang dilakukan untuk mengetahui nilai variabel mandiri, baik satu variabel atau lebih (independen) tanpa membuat perbandingan, atau menghubungkan dengan variabel yang lain.

Herdiansyah (2010) mengatakan penelitian kualitatif deskriptif adalah suatu penelitian ilmiah, yang bertujuan untuk memahami suatu fenomena dalam konteks sosial secara alamiah dengan mengedepankan proses interaksi komunikasi yang mendalam antara peneliti dengan fenomena yang diteliti.

Penelitian ini dilaksanakan di SMA INS Kayutanam Kabupaten Padang Pariaman. Penelitian ini dilakukan pada akhir bulan Maret sampai Agustus 2020. objek penelitian dalam penelitian ini adalah Sumber Daya Manusia yang bekerja di INS Kayutanam. pada penelitian ini ada 2 informan yang dipilih berdasarkan teknik purposive sampling yang penulis gunakan yaitu : (1) Manager penginapan INS Kayutanam dan (2) 3 orang karyawan operasional penginapan INS Kayutanam.

Dalam hal pengumpulan data, penulis terjun langsung pada objek penelitian untuk mendapatkan data yang valid, maka peneliti menggunakan metode wawancara (Interview), dokumentasi dan observasi.

Dalam penelitian ini, penulis menggunakan instrument pedoman wawancara, pedoman observasi, dan dokumentasi. Instrumen ini dikembangkan dengan menggunakan kisi-kisi yang dapat dilihat pada tabel 1.

Tabel 1 : Kisi-Kisi Instrumen

Variabel/ Objek Penelitian	Indikator	Sub indikator	Jumlah
Optimalisasi SDM	Cara mengoptimalkan SDM	1. Pelatihan	2,4
		2. Pendidikan	2
		3. pembinaan	2,4
		4. Recruitment	2
		5. Perubahan sistem	2,4

C.HASIL DAN PEMBAHASAN

Penginapan INS Kayutanam adalah penginapan yang dikelola langsung oleh SMA INS kayutanam. Penginapan ini sendiri dikelola oleh seluruh karyawan dan staff dari SMA INS Kayutanam. Penginapan ini terletak satu lokasi dengan SMA INS Kayutanam. Yaitu di Km 53 jalan Padang Bukittinggi lokasi INS kayutanam ini memiliki luas 16 Hektar. Selain penginapan, INS Kayutanam juga memiliki Aula dan camping Ground area yang bisa disewakan untuk umum. SMA INS sendiri dibangun oleh Engku Muhammad Sjafei pada tahun 1926, sedangkan penginapan INS kayutanam baru dibangun pada tahun 1990.

Penginapan INS Kayutanam ini didirikan dengan tujuan untuk menambah uang masuk di sekolah INS Kayutanam dan membantu biaya operasional sekolah. Pada awalnya penginapan ini hanya ramai dikunjungi oleh para wali murid siswa yang bersekolah di INS Kayutanam. Selain ini, penginapan yang mempunyai fasilitas terlengkap di INS Kayutanam digunakan sebagai tempat tinggal tamu tamu dari yayasan di INS Kayutanam pada saat acara acara penting seperti hari HUT INS Kayutanam, hari cita-cita INS Kayutanam dan acara2 besar lainnya. Namun seiring berjalannya waktu, INS Kayutanam banyak dikunjungi oleh tamu-tamu grup dari organisasi, sekolah, instansi, alumni dan umum. Hingga saat ini penginapan INS Kayutanam selalu menambah fasilitas, pelayanan dan kamar-kamar di INS ini.

Berdasarkan hasil observasi yang peneliti lakukan di penginapan INS Kayutanam, pertama peneliti melihat dari segi bangunan, tampak sudah diperbaharui. Kamar-kamar yang ada di INS ini sangat bersih. Namun, jika dilihat dari standar make up room di hotel, making bed yang dilakukan di INS ini terlihat belum begitu rapi. Jika

dilihat dari segi amenities di INS Kayutanam belum disediakan amenities. Tamu yang menginap disini membawa perlengkapan sendiri.

Jika dilihat dari skill karyawan yang bekerja di INS Kayutanam, peneliti menyimpulkan bahwa kinerja karyawan di INS Kayutanam ini belum optimal. Meskipun mereka mengatakan bahwa mereka pernah mengikuti training, namun dari pengamatan peneliti mereka tidak menerapkan semua yang diajarkan penerbit saat mereka mengikuti pelatihan. Salah satu contohnya yaitu pada saat mereka melakukan make up room. Mereka tidak membersihkan kamar searah jarum jam. Untuk sheet mereka hanya menggunakan 1 sheet dengan ukuran ketebalan seperti seprai biasa.

Jika dilihat dari segi cara bekerja antara karyawan yang pernah mengikuti training dengan yang tidak pernah mengikuti training sama sekali, mereka bekerja dengan cara yang sama. Karyawan yang baru masuk akan di training oleh karyawan yang sudah lama bekerja di INS Kayutanam ini. Menurut peneliti, di penginapan INS Kayutanam ini perlu diadakan training kembali untuk keseluruhan pegawai yang bekerja. Dalam rangka mengoptimalkan sumber daya manusia yang bekerja di penginapan INS Kayutanam ini.

Dari segi kebersihan makanan, di INS kayutanam makanannya sudah bersih dan juga memiliki rasa yang lezat. Namun, menu menu yang disediakan di INS Kayutanam ini tidak beragam. Mereka hanya menyediakan makanan khas kabupaten Padang Pariaman saja. Tetapi untuk ciri khas, mereka punya 1 buah menu yang menjadi daya tarik tamu untuk mencicipinya. Menu tersebut yaitu sup durian. Menu ini merupakan menu khas yang hanya ada di INS Kayutanam. ide membuat sup durian mereka dapatkan dari banyaknya pohon durian yang ada di INS Kayutanam ini.

Ketika peneliti melihat dari kitchen yang ada di INS Kayutanam ini, mereka hanya menggunakan 1 kitchen yang sama dengan kitchen siswa INS. Berdasarkan hasil pengamatan peneliti, kebersihan dapur INS Kayutanam ini masih terbilang belum bersih. Karyawan karyawan yang bekerja di bagian kitchen juga tidak memakai sepatu kitchen. Mereka hanya menggunakan sandal jepit biasa. Sehingga besar kemungkinan akan terjadinya kecelakaan kerja di area ini. dikarenakan lantai yang tidak selalu bersih dan juga licin.

Berdasarkan pengamatan peneliti dari segi pelayanan, semua karyawan di penginapan INS Kayutanam ini sudah sangat ramah. Disini mereka menerapkan salam, sapa dan senyum. Jika ada complain mereka juga selalu cepat tanggap dalam menanggapi complain tamu tersebut.

Penelitian Optimalisasi sumber daya manusia di penginapan INS Kayutanam dilakukan di INS kayutanam pada tanggal 22 Juli 2020 yaitu dengan mewawancarai manager penginapan INS Kayutanam yang bernama bapak Hendrizal tentang optimalisasi sumber daya manusia yang bekerja di penginapan INS Kayutanam ini. selain bapak Hendrizal, penulis juga mewawancarai 3 orang perwakilan dari karyawan yang bekerja di penginapan INS Kayutanam.

Dari keseluruhan wawancara mengenai optimalisasi sumber daya manusia di INS Kayutanam, peneliti membandingkan teori dengan penerapan maka peneliti menyimpulkan:

1. Pelatihan

Pada teori di bab 2, cara mengoptimalkan SDM yang pertama yaitu pelatihan. Di penginapan INS Kayutanam sudah pernah melakukan pelatihan pada tahun 2000an. Setelahnya tidak pernah melakukan pelatihan secara formal. Namun beberapa dari Karyawan INS Kayutanam pernah mendapatkan ilmu-ilmu dari guru talenta perhotelan yang mengajar di INS Kayutanam.

2. Pendidikan

Kedua yaitu pendidikan. Disini peneliti mendapatkan info bahwa tidak ada satupun karyawan yang berasal dari latar belakang orang yang menuntut ilmu di bidang perhotelan. Mereka juga tidak ada diberi reword berupa pendidikan oleh penginapan INS Kayutanam.

3. Pembinaan

Ketiga pembinaan. Manager di INS Kayutanam menjelaskan bahwa mereka ada melakukan pembinaan. Namun, pembinaan lebih mendalam perlu dilakukan. Misalkan dengan membuat buku program kerja harian, bulanan dan tahunan yang jelas. Untuk pembinaan bagi karyawan INS, itu hanya berbentuk perlakuan saja tidak ada tertulis secara jelas.

4. Recruitment

Keempat recruitment. Di INS Kayutanam ini tidak pernah diadakannya recruitment karyawan baru. Mereka hanya menggunakan karyawan yang juga bekerja di INS Kayutanam. Hal ini dilakukan karena berbagai macam alasan. Salah satunya yaitu hemat cost. Sehingga mereka hanya memilih beberapa karyawan sekolah yang juga bisa bekerja sebagai karyawan di penginapan. Tetapi, manager INS Kayutanam ini juga mengatakan bahwa mereka akan mencari Manager yang ahli dibidangnya. Agar penginapan ini lebih maju untuk kedepannya.

5. Perubahan sistem

Terakhir yaitu perubahan sistem. Di INS Kayutanam kalau dibandingkan dengan zaman dahulu sejak awal penginapan ini tentu saja ada perubahan sistemnya. Contoh sederhananya saja, saat ini mereka bisa menerima reservasi via social media ataupun telepon. Kalau dahulu INS Kayutanam hanya menerima reservasi dengan cara check in langsung ke lokasi. Namun kedepannya, Manager INS Kayutanam mengatakan bahwa mereka akan berencana ikut bergabung dengan agent penginapan seperti OYO dan sejenisnya.

Kesimpulan akhir dari hasil wawancara peneliti dengan manager penginapan INS Kayutanam dan karyawan operasional INS Kayutanam menurut peneliti yaitu pengoptimalisasian SDM di INS Kayutanam ini belum optimal. Dari 5 unsur yang ada dalam mengoptimalkan SDM, itu belum semuanya dilakukan oleh manager INS Kayutanam. Untuk karyawan juga mereka tidak pernah mendapatkan training dan sebaiknya manager mengadakan training khusus untuk karyawannya. Mereka tidak cukup jika hanya mengandalkan pengalaman mereka ketika bekerja di sebuah wisma.

D.PENUTUP

Berdasarkan penelitian ini dapat disimpulkan beberapa hal mengenai optimalisasi sumber daya manusia di penginapan INS Kayutanam :

1. Manager penginapan INS Kayutanam selama masa jabatannya tidak pernah mengadakan training untuk karyawannya.
2. Karyawan yang bekerja di INS Kayutanam sudah pernah mengikuti training pada tahun 2004. Namun tidak semua karyawan yang bekerja di penginapan INS Kayutanam saat ini pernah mengikuti training.
3. Pada tahun 2014, semua karyawan penginapan INS Kayutanam mendapatkan ilmu ketika sharing dengan salah satu guru talenta SMA INS Kayutanam.
4. Semua karyawan yang bekerja di INS Kayutanam tidak pernah mendapatkan reward untuk mendapatkan pendidikan di bidang perhotelan. Mereka juga tidak ada yang mempunyai latar belakang pendidikan di bidang perhotelan.
5. Manager dan assistant manager penginapan INS Kayutanam selalu melakukan pembinaan terhadap karyawannya. setiap hari assistant manager mengawasi kerja bawahannya. Setiap bulan mereka juga selalu melakukan pembinaan pada rapat bulanan INS Kayutanam
6. Penginapan INS Kayutanam ini tidak pernah melakukan recruitment karyawan. Mereka hanya mengambil karyawan yang bekerja di SMA INS untuk bekerja rangkup di penginapan INS Kayutanam. tetapi, untuk kedepannya mereka akan mencari beberapa karyawan dan manager yang mempunyai keahlian di bidang perhotelan.
7. Penginapan INS Kayutanam pernah melakukan perubahan sistem. Seperti penambahan fasilitas dan alat-alat yang akan disewakan. Untuk kedepannya mereka akan bergabung dengan agent seperti traveloka dan OYO.

Berdasarkan kesimpulan penelitian, penulis merekomendasikan saran berupa sebagai berikut:

1. Sebaiknya Manager INS Kayutanam mengadakan pelatihan lagi terhadap karyawan karyawannya. dengan pemateri yang memang berasal dari orang yang mempunyai kemampuan di bidang perhotelan.
2. Sebaiknya manager juga memberikan reward berupa biaya pendidikan bagi beberapa karyawannya untuk menuntut ilmu di bidang perhotelan.
3. Penginapan INS menyediakan perlengkapan disetiap kamar kamarnya.
4. Sebaiknya alat alat seperti sound system harus layak pakai diperbaiki dan ditambah jumlahnya untuk kepuasan tamu yang menyewakan aula INS Kayutanam.

E.DAFTAR PUSTAKA

- Alhamid,T. 2017. Teknik Pengumpulan Data Metode Penelitian kualitatif. Jurnal Administrasi Publik.
- Andi,Sukmana.2007. Metodologi Penelitian. Skripsi. Universitas Negri Yogyakarta
- Anditriplea. 2015. Peranan Hotel . skripsi. Universitas Negri Surakarta.

- Ayuningsih,DM.2011.Pengelolaan SDM Dalam Bisnis Hotel. Jurnalfe ustjogya.
- Bagyono. 2016. Pariwisata dan Perhotelan. Bandung : Alfabeta,
- Fadly .2019. Pengertian Sumber Daya Manusia, Fungsi, dan Contoh. Skripsi. Universitas Negri Surakarta
- Hadi, Sutrisno. 2001. Prosedur penelitian. Jakartza : PT. Rineka Cipta.
- Haryono. 2015. Dahsyatnya Pengelolaan Sumber Daya Manusia Dalam Binsis Hotel. PT. Bhuana Ilmu Populer.
- Herdiansyah.2019. metode metode penelitian. Jurnal Target Publikasi.
- Herdiansyah. 2010. Metode Penelitian. Jurnal Administrasi Publik
- Hidayat, Anwar. 2017. Penjelasan Teknik Purposive Sampling. Skripsi. Universitas Muhammadiyah Malang
- Hidayatullah, Aristo. 2018. Jenis-Jenis Penginapan. Jurnal of Indonesia Tourism And Recreation.
- Ibrahim.Adzikra.2018. Pengertian Hotel dan Karakteristiknya. Diakses pada 14 April 2020. jurnal pariwisata Internasional
- Kamus Besar Bahasa Indonesia.2016.Pengertian Optimalisasi.Diakses pada 10 April 2010. <https://kbbi.kemdikbud.go.id/entri/optimalisasi>
- Komariah dalam Wardiyanta.2006. Metode Penelitian Pariwisata. Yogyakarta : CV Andi
- Kwisata.2017. Jenis Jenis Penginapan (Akomodasi). Skripsi. Universitas Ahmad Dahlan.
- LaporanPenelitian.com.2016. Jenis Jenis Variabel. Diaksaes pada 11 Mei 2020. <https://tu.laporanpenelitian.com/2015/02/46.html>
- Linov.2019.Pengertian SDM Menurut Para Ahli. Jurnal. Administrasi Publik
- Ma'arif, Moh.Ibnul,Dkk. 2019. Strategi Perencanaan Manajemen Sumber Daya Manusia di Hotel Patra Resort and Villas Bali. Skripsi. Universitas Udayana
- Marline. 2016. Efektifitas Program Oelatihan Pada Karyawan Housekeeping Grand Mahkota Hotel di Pontianak. Skripsi. Universitas Panca Bakti
- Merry. 2020. Sumber Daya Manusia (SDM) (MSDM): Pengertian, Fungsi dan Contoh. Skripsi. Ama Yogyakarta
- Moleong dalam Sinambela (2016). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta. Graha Ilmu.
- Prasetyo, Bayu.2015. Cara Efektif Mengoptimisasikan SDM Di Perusahaan. Skripsi. Universitas Gajah Mada
- Putri,Emmita devi hari,S.par,M.M.2018.Pengantar Akomodasi Dan Restoran.Yogyak rta : Budi Utama.
- Rahardja, Edi. 2001. Optimalisasi Fungsi SDM Sebagai Upaya Menciptakan Keunggulan Kompetitif Berkelanjutan. Jurnal Manajemen
- Rahati, Yosika Setiati. 2009. Pelaksanaan Strategi Optimalisasi Kinerja SDM Bidang Pariwisata Kota Surakarta. Skripsi. Universitas Negri Surakarta
- Ridwan dalam Wardiyanta.2006. Metode Penelitian Pariwisata. Yogyakarta : CV Andi
- Rizka.2012. Metode Observasi. Skripsi. Institut Teknomoli Nasional.
- Sarwono .2016. Cara Membuat Strategi Pengembangan SDM. Jurnal Siasat Bisnis.

- Sidik, Machfud.2002. Optimalisasi Pajak Daerah dan Retribusi Daerah Dalam Rangka Meningkatkan Kemampuan Keuangan Daerah. Jurnal Administrasi Publik.
- Sidiq. 2015. Pengertian Wawancara Terstruktur dan tidak terstruktur. Jurnal Manajemen Teknologi.
- Sinambela. 2016. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta. Graha Ilmu.
- Sugiono. 2008. Pengertian objek penelitian. Skripsi Universitas Pertamina.
- Sugiyono, dalam Sinambela. 2016. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta. Graha Ilmu.
- Sugiono, 2015. Metode penelitian kualitatif. skripsi. Universitas Undayana
- Teknik Wawancara (Online) (dosenpendidikan.co.id) diakses tanggal 24 Agustus 2020.
- Wardiyanta.2006. Metode Penelitian Pariwisata. Yogyakarta : CV andi
- Widodo, 2010. Faktor Faktor Yang Merupakan Syarat Terpenting Berhasilnya Suatu Proses Implementasi. Skripsi. Universitas Pendidikan Indonesia.