

**ANALISIS STRATEGI
PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA
PT KREASI CIPTA UTAMA**

TESIS

**Disampaikan untuk memenuhi persyaratan
memperoleh gelar Magister Pendidikan**

Oleh

**APRINDA KOMELIANTARI
NIM: 1809037003**



**PROGRAM STUDI ADMINISTRASI PENDIDIKAN
SEKOLAH PASCASARJANA
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PROF. DR. HAMKA
2020**

ABSTRAK

Aprinda Komeliantari. Analisis Strategi Pengembangan Sumber Daya Manusia PT Kreasi Cipta Utama. Tesis. Jakarta: Sekolah Pascasarjana, Universitas Muhammadiyah Prof. Dr. HAMKA, 2020.

Penelitian ini bertujuan untuk mengkaji strategi pengembangan sumber daya manusia di PT Kreasi Cipta Utama.

Metode yang digunakan adalah metode kualitatif deskriptif yaitu dengan mendapatkan data secara alamiah, meliputi pengumpulan data melalui observasi, wawancara berstruktur dan analisis dokumen. Wawancara dilakukan kepada departemen Sumber Daya Manusia PT Kreasi Cipta Utama yang terbagi menjadi Director of Talent and Culture, Assistant Talent and Culture Manager dan Talent and Culture Coordinator. Departemen tersebut mengkaji tentang strategi pengembangan sumber daya manusia yang ada di PT Kreasi Cipta Utama. Terdapat dua dimensi pengembangan sumber daya manusia yaitu pendidikan dan pelatihan.

Penelitian ini dapat disimpulkan bahwa strategi pengembangan sumber daya manusia dapat dikaji berdasarkan dua dimensi yaitu dimensi pendidikan dengan indikator peserta pendidikan, tujuan pendidikan, metode pendidikan, waktu pendidikan, biaya pendidikan dan tempat pendidikan, serta dimensi pelatihan dengan indikator peserta pelatihan, tujuan pelatihan, metode pelatihan, waktu pelatihan, biaya pelatihan dan tempat pelatihan.

Dimensi pendidikan dengan indikator-indikatornya. Peserta pendidikan: diberikan kepada karyawan yang ada pada level manajerial agar kualifikasi karyawan sesuai dengan kualifikasi perusahaan sehingga dapat meningkatkan kinerja organisasi. Tujuan pendidikan: perubahan tingkah laku yaitu meningkatkan keahlian sehingga hasil pendidikan dapat mencapai tujuan perusahaan. Metode pendidikan: teknik penyampaian pendidikan yang dipilih agar pendidikan dapat terselenggara secara efektif dan efisien. Waktu pendidikan: mempertimbangkan materi pendidikan dan memiliki durasi lebih panjang dibanding waktu pelatihan, waktu pendidikan perlu diinformasikan secara jelas. Biaya pendidikan: dana yang disiapkan agar pendidikan terlaksana dan biaya pendidikan relatif lebih besar dibanding biaya pelatihan. Tempat pendidikan: lokasi

pendidikan yang biasanya adalah ruang kelas dan penting untuk menunjang efektivitas program.

Dimensi pelatihan dengan indikator-indikatornya. Peserta pelatihan: karyawan operasional agar kualifikasi peserta sesuai dengan jabatan peserta sehingga dapat meningkatkan kinerja karyawan. Tujuan pelatihan: meningkatkan keahlian teknis sehingga dapat meningkatkan kinerja karyawan. Metode pelatihan: teknik penyampaian pelatihan yang dipilih agar pelatihan dapat terselenggara secara efektif dan efisien. Waktu pelatihan: mempertimbangkan materi pelatihan dan memiliki durasi lebih pendek dibanding waktu pendidikan, waktu pelatihan perlu diinformasikan secara jelas. Biaya pelatihan: dana yang disiapkan agar pelatihan terlaksana dan biaya pelatihan relatif lebih kecil dibanding biaya pendidikan. Tempat pelatihan: lokasi pelatihan yang biasanya adalah ruangan praktek perusahaan dan penting untuk menunjang efektivitas program.

Diharapkan perusahaan dapat mempersiapkan peserta pendidikan melalui pengembangan informal dan pengembangan formal agar karyawan dapat memenuhi kualifikasi peserta pendidikan. Peserta pendidikan yang memenuhi kualifikasi akan sangat membantu program pendidikan yang dijalankan perusahaan agar berjalan sesuai dengan tujuannya sehingga dapat berkontribusi terhadap kinerja perusahaan.

Kata Kunci: Strategi Pengembangan Sumber Daya Manusia; Pendidikan; Pelatihan.

ABSTRACT

Aprinda Komeliantari. Analysis Strategy of Human Resources Development PT Kreasi Cipta Utama. Thesis. Jakarta: School of Graduate, University of Muhammadiyah Prof. Dr. HAMKA, 2020.

This thesis aims to reveal the strategy of human resources development of PT Kreasi Cipta Utama.

The methods used is qualitative descriptive method by obtaining data naturally, it covers data collection through observation, structured interviews and document analysis. The interview was done to Human Resources department of PT Kreasi Cipta Utama comprises of Director of Talent and Culture, Assistant Talent and Culture Manager and Talent and Culture Coordinator. That department reveals strategy of human resources development used in PT Kreasi Cipta Utama. There are two dimensions of human resources development: education and training.

The research concluded the strategy of human resources development can be revealed based on two dimensions which are dimension of education with the indicators of education participant, education objective, education methods, education time, education cost and education venue, as well as dimension of training with indicators of training participant, training objective, training methods, training time, training cost and training venue.

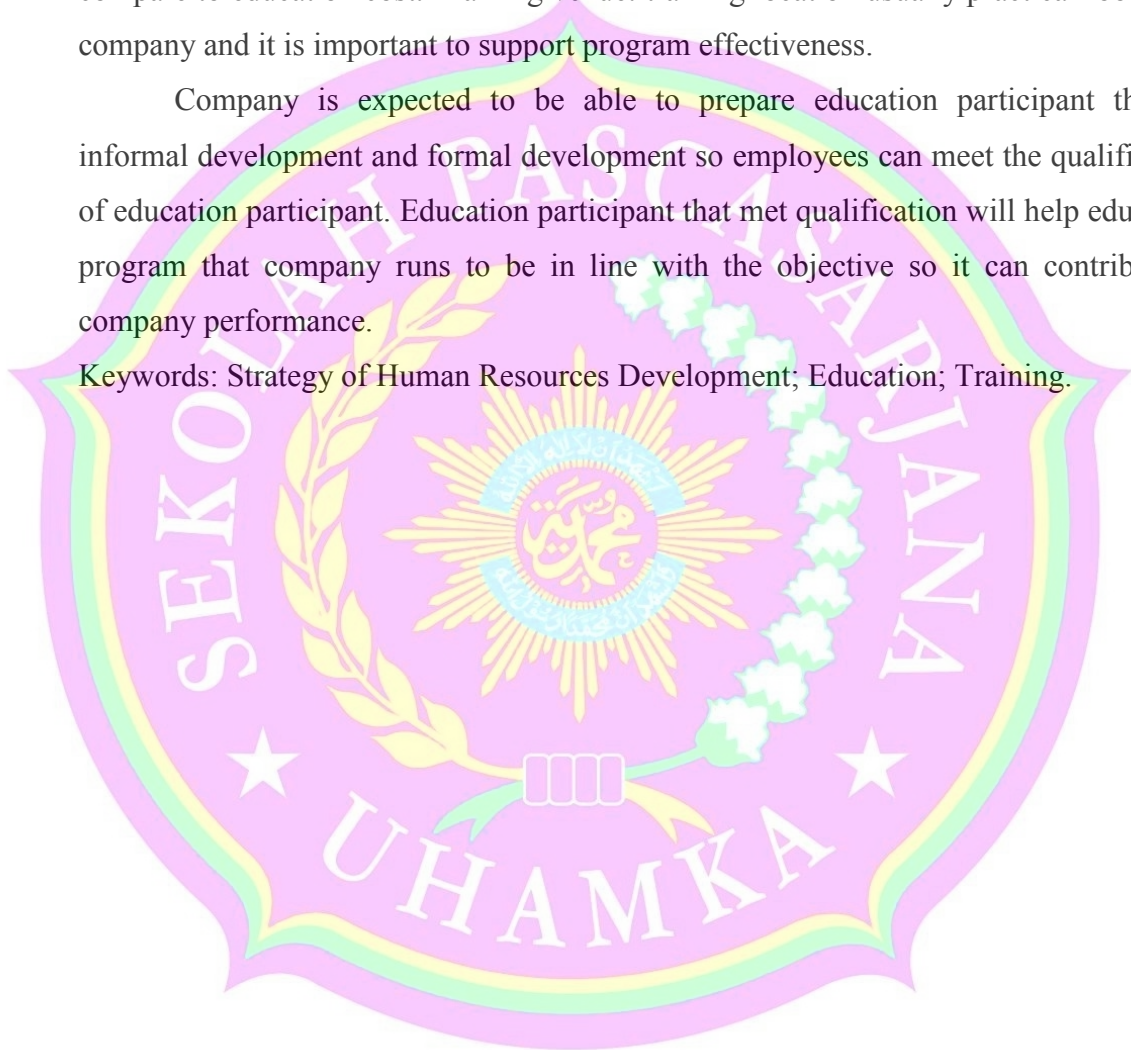
Dimension of education with indicators. Education participant: given to employees in managerial level so that employee qualification fit to company qualification to be able to improve organization performance. Education objective: the changes of behavior which is skill improved so that education result can achieve company objective. Education methods: techniques to deliver education chosen so education can be done effectively and efficiently. Education time: considering education materials and it has longer duration compared to training time, education time needs to be informed clearly. Education cost: budget provided so education can be done and education cost relatively higher compared to training cost. Education venue: education location which usually classroom and it is important to support program effectiveness.

Dimension of training with indicators. Training participant: operational employees so participant qualification fit to participant position to improve employee

performance. Training objective: improve technical skills so it can improve employee performance. Training methods: techniques to deliver training chosen so training can be done effectively and efficiently. Training time: considering training materials and the duration is shorter compare to education time, training time informed clearly. Training cost: budget prepared so training can be done and training cost relatively smaller compare to education cost. Training venue: training location usually practical room of a company and it is important to support program effectiveness.

Company is expected to be able to prepare education participant through informal development and formal development so employees can meet the qualification of education participant. Education participant that met qualification will help education program that company runs to be in line with the objective so it can contribute to company performance.

Keywords: Strategy of Human Resources Development; Education; Training.



LEMBAR PENGESAHAN

ANALISIS STRATEGI PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA PT KREASI CIPTA UTAMA

TESIS

Oleh

APRINDA KOMELIANTARI

NIM: 1809037003

Dipertahankan di Depan Komisi Penguji Tesis Sekolah Pascasarjana
Universitas Muhammadiyah Prof. DR. HAMKA
Tanggal 24 November 2020

Komisi Penguji Tesis

Tanda Tangan

Tanggal

1. Prof. Dr. H. Ade Hikmat, M.Pd.
(Ketua Penguji)

 24/3/21

2. Dr. Hj. Ihsana El Khuluqo, M.Pd.
(Sekretaris Penguji)

 24/3/21

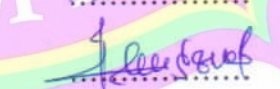
3. Dr. Hj. Ihsana El Khuluqo, M.Pd.
(Anggota Penguji, Pembimbing 1)

 24/3/21

4. Dr. Hj. Istaryatiningtias, M.Si.
(Anggota Penguji, Pembimbing 2)

 16/12/20

5. Dr. Erna Kusumawati, M.Pd.
(Anggota Penguji 1)

 16-12-20

6. Dr. H. Dwi Priyono, M.Ed.
(Anggota Penguji 2)

 17-12-20

Jakarta, 22 Maret 2021

Direktur Sekolah Pascasarjana
Universitas Muhammadiyah Prof. DR. HAMKA


Prof. Dr. H. Ade Hikmat, M.Pd.

KATA PENGANTAR

Puji syukur kehadirat Allah SWT yang senantiasa melimpahkan rahmat dan hidayah sehingga penulis dapat menyusun tesis yang berjudul *Analisis Pengembangan Sumber Daya Manusia PT Kreasi Cipta Utama*.

Shalawat dan salam semoga tercurah kepada Rasulullah Muhammad SAW, yang telah membawa risalah Islamiah sehingga kita berada pada zaman yang tercerahkan dan berkeadaban. Pada kesempatan ini, penulis menyampaikan penghargaan dan ucapan terima kasih kepada pihak-pihak yang telah membantu selama proses penyusunan tesis ini:

1. Dr.Hj. Ihsana El Khuluqo, M.Pd., selaku Dosen Pembimbing I sekaligus Ketua Program Studi Administrasi Pendidikan, yang senantiasa memberikan dorongan semangat kepada penulis agar dapat menyusun tesis dengan baik, mencurahkan segenap ilmu, waktu dan tenaga untuk memberikan bimbingan, arahan dan motivasi sehingga lebih menyadarkan penulis akan indahnya ilmu pengetahuan dan penelitian.
2. Dr.Hj. Istaryatiningtias, M.Si., selaku Dosen Pembimbing II atas bantuannya dalam bimbingan, koreksi dan arahan yang diberikan.
3. Prof.Dr.H.Ade Hikmat, M.Pd., selaku Direktur Sekolah Pascasarjana Universitas Muhammadiyah Prof. Dr. HAMKA yang telah membimbing dan memberikan pembelajaran yang sangat berharga pada penulis.
4. Seluruh Dosen Program Studi Administrasi Pendidikan Sekolah Pascasarjana yang telah memberikan ilmu yang sangat bermanfaat bagi penulis.

Semoga jasa dan kebaikan Bapak/Ibu tercatat sebagai amal baik yang akan mendapat balasan dari Allah SWT. Semoga tesis ini memberi manfaat bagi penulis, pembaca dan pengembangan ilmu.

Jakarta, November 2020

Penulis,

Aprinda Komeliantari

DAFTAR ISI

Halaman

ABSTRAK	ii
ABSTRACT	iv
LEMBAR PERSETUJUAN	vi
LEMBAR PENGESAHAN	vii
KATA PENGANTAR	viii
DAFTAR ISI	ix
DAFTAR TABEL	xi
DAFTAR GAMBAR	xii
DAFTAR LAMPIRAN	xiv
BAB I PENDAHULUAN	1
A. LATAR BELAKANG MASALAH	1
B. MASALAH PENELITIAN	5
1. Fokus Penelitian	5
2. Ruang Lingkup Penelitian	5
3. Rumusan Masalah	5
C. KEGUNAAN PENELITIAN	6
1. Bagi Perusahaan	6
2. Bagi Karyawan	6
3. Bagi Akademisi	6
4. Bagi Peneliti Selanjutnya	7
BAB II KAJIAN TEORI	8
A. DESKRIPSI KONSEPTUAL FOKUS DAN SUB FOKUS PENELITIAN	8
1. Pengertian Strategi Pengembangan Sumber Daya Manusia (SDM)	8
2. Tujuan Pengembangan Sumber Daya Manusia	9
3. Prinsip Pengembangan Sumber Daya Manusia	11
4. Jenis Pengembangan Sumber Daya Manusia	12
5. Peserta Pengembangan Sumber Daya Manusia	13
6. Metode Pengembangan Sumber Daya Manusia	15
B. HASIL PENELITIAN YANG RELEVAN	19
C. SINOPSIS PENELITIAN	28
BAB III METODOLOGI PENELITIAN	31
A. TUJUAN PENELITIAN	31
B. TEMPAT DAN WAKTU PENELITIAN	31
1. Tempat	31
2. Waktu Penelitian	31
C. METODE PENELITIAN	32
1. Subjek Penelitian	32
2. Jenis dan Pendekatan	33
3. Teknik Pengumpulan Data	33
4. Langkah – Langkah Memasuki Setting Penelitian	35
D. TEKNIK DAN INSTRUMEN PENELITIAN	36
1. Data Primer	36

2. Data Sekunder	36
E. TEKNIK PENGOLAHAN DAN ANALISIS DATA	40
F. TEKNIK PEMERIKSAAN KEABSAHAN DATA	41
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	42
A. LATAR PENELITIAN	42
B. TEMUAN PENELITIAN	44
1. Pendidikan	44
a. Peserta	44
b. Tujuan Pendidikan	46
c. Metode Pendidikan	47
d. Waktu Pendidikan	48
e. Biaya Pendidikan	49
f. Tempat Pendidikan	50
2. Pelatihan	51
a. Peserta Pelatihan	51
b. Tujuan Pelatihan	53
c. Metode Pelatihan	53
d. Waktu Pelatihan	54
e. Biaya Pelatihan	55
f. Tempat Pelatihan	56
C. PEMBAHASAN	57
1. Pendidikan	57
a. Peserta	57
b. Tujuan Pendidikan	60
c. Metode Pendidikan	63
d. Waktu Pendidikan	66
e. Biaya Pendidikan	68
f. Tempat Pendidikan	69
2. Pelatihan	71
a. Peserta Pelatihan	71
b. Tujuan Pelatihan	74
c. Metode Pelatihan	77
d. Waktu Pelatihan	78
e. Biaya Pelatihan	81
f. Tempat Pelatihan	83
BAB V SIMPULAN DAN SARAN	87
A. SIMPULAN	87
B. SARAN	89
1. Saran bagi Manajemen	89
2. Saran bagi Penelitian Selanjutnya	89
DAFTAR PUSTAKA	90
LAMPIRAN-LAMPIRAN	93
DAFTAR RIWAYAT HIDUP	136

BAB I PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Kinerja perusahaan ditentukan oleh kinerja individu. Setiap karyawan memegang peran kunci dalam menunjukkan produktivitas sehingga meningkatkan kinerja mereka dan pada akhirnya meningkatkan kinerja perusahaan. Kinerja perusahaan menunjukkan hasil seluruh karyawan yang merupakan sumber daya manusia perusahaan. Karyawan secara bersama-sama membawa hasil akhir yang didasarkan pada tingkat mutu standar yang telah ditetapkan.

Organisasi memerlukan sumber daya manusia yang memiliki keahlian dan kemampuan yang dapat menunjang visi dan misi organisasi. Setiap sumber daya manusia harus bekerja sesuai dengan keahliannya. Allah Subhanahuwata'ala berfirman dalam surah Al-Isra [17]: 84

قُلْ كُلُّ يَعْمَلُ عَلَىٰ شَاكِلَتِهِ فَرُبُّكُمْ أَعْلَمُ بِمَنْ هُوَ أَهْدَىٰ سَبِيلًا

Artinya: Katakanlah: Tiap-tiap orang berbuat menurut keadaannya masing-masing. Maka Tuhanmu lebih mengetahui siapa yang lebih benar jalannya (*Al Quran*, n.d.)

Strategi pengembangan sumber daya manusia sangat perlu dilakukan khususnya di era digital saat ini. Perusahaan yang memiliki reputasi bagus akan semakin maju dan perusahaan yang memiliki reputasi buruk akan melemah. Tuntutan perusahaan terhadap sumber daya manusia berkualitas mutlak diperlukan untuk bisa memenangkan

persaingan, bahkan banyak perusahaan yang saling bersaing untuk mendapatkan tenaga kerja berkualitas.

Pengembangan karyawan dirasa semakin penting manfaatnya karena tuntutan pekerjaan atau jabatan, sebagai akibat kemajuan teknologi dan semakin ketatnya persaingan di antara perusahaan yang sejenis (Hasibuan, 2018). Meskipun demikian, berdasarkan data Human Development Index (Indeks Pengembangan Manusia) ditemukan bahwa Indonesia berada pada peringkat ke-111 dari 189 negara di dunia. Peringkat ini adalah sama dengan peringkat di tahun 2017. Jika dibandingkan dengan negara-negara ASEAN lainnya, Singapura di urutan ke-9, Brunei Darussalam di urutan ke-43, Thailand berada di urutan ke-77, Malaysia berada di urutan ke-61, Filipina di urutan ke-106, maka prestasi Indonesia tidaklah lebih baik. Sebagai informasi, ada tiga dimensi yang dijadikan dasar perhitungan, yaitu keberlangsungan hidup yang sehat dan berumur panjang, tingkat pengetahuan serta standar hidup layak (UNDP, 2020).

Dengan demikian, penerapan strategi pengembangan sumber daya manusia yang tepat di perusahaan menjadi sangat penting. Strategi pengembangan sumber daya manusia merupakan suatu perencanaan mengenai cara bagaimana kualitas sumber daya manusia mampu berkembang ke arah yang lebih baik dan meningkat kemampuan kerjanya serta memiliki loyalitas yang baik terhadap perusahaan. Pengembangan sumber daya manusia sangat dibutuhkan untuk kelangsungan sebuah perusahaan agar dapat berkembang secara lebih dinamis karena hakikatnya sumber daya manusia merupakan salah satu unsur yang paling penting di dalam sebuah perusahaan.

Perusahaan yang dapat mencapai kesuksesan adalah perusahaan yang mengerti akan pentingnya strategi pengembangan sumber daya manusia, dan mengetahui upaya

apa saja yang harus ditempuh untuk meningkatkan pengembangan sumber daya manusia. Hubungan seorang karyawan dengan pimpinan perusahaan bukan hanya terikat atas hubungan kerja saja, namun selayaknya secara manusiawi keduanya juga saling berinteraksi. Pengembangan sumber daya manusia dapat dijadikan sebagai suatu bentuk apresiasi seorang pimpinan perusahaan terhadap karyawan dalam aspek humanis.

Industri pariwisata, khususnya industri perhotelan juga harus mampu memenangkan persaingan di tengah-tengah kompetisi yang bergerak semakin pesat. Semakin banyak penyedia jasa perhotelan baik yang sudah berdiri maupun yang baru berdiri. Kesanggupan memenangkan persaingan di tengah ramainya pesaing menjadi hal yang sangat penting. Menurut World Tourism Organization (WTO) berdasarkan data pada tahun 2017, pariwisata merupakan aktivitas perekonomian yang penting yang berkontribusi sebesar 10% dari *Gross Domestic Product* di seluruh dunia (Machado et al., 2019).

Salah satu perusahaan yang bersaing ketat untuk mampu meraih keunggulan adalah PT Kreasi Cipta Utama, perusahaan yang memiliki merek dagang Novotel dan Ibis Styles Jakarta Mangga Dua Square, konsep dua hotel satu manajemen (*combo hotels*), berada di bawah naungan group besar Accor. Hotel Novotel dan Ibis Styles Jakarta Mangga Dua Square adalah hotel berbintang 4 dan hotel berbintang 3, yang telah berdiri sejak beberapa tahun yang lalu, 13 tahun untuk Novotel dan 4 tahun untuk Ibis Styles. Setiap saat hotel ini menerapkan strategi pengembangan sumber daya manusia untuk mampu meraih pasar dan memenangkan persaingan di antara hotel-hotel lain baik hotel lokal maupun internasional. Terlebih di kondisi yang sedang terjadi saat

ini, di mana seluruh dunia merasakan dampak besar dari wabah covid-19 dan penerapan normal baru. Tantangan setiap perusahaan untuk mampu melewati situasi sulit ini sangat bervariasi, mulai dari menurunnya tingkat hunian, motivasi karyawan menurun, kewaspadaan karyawan yang tidak konsisten terhadap situasi yang terjadi, dan lain-lain.

Pentingnya penelitian ini adalah untuk mengkaji strategi pengembangan sumber daya manusia yang ada di PT Kreasi Cipta Utama. Perusahaan ini di bawah manajemen besar yang sudah terkenal di seluruh dunia dalam strategi menarik minat konsumen dan mendapatkan keuntungan dari strategi-strategi pemasarannya serta strategi-strategi peningkatan kualitas sumber daya manusia sebagai faktor penting pelaksana misi perusahaan. Sumber daya manusia yang semakin kompeten dalam bidangnya akan membantu pengembangan organisasi terlebih di saat periode persaingan antar hotel semakin meningkat di saat ini.

Pengembangan sumber daya manusia khususnya pendidikan dan pelatihan tidak hanya fenomena yang terjadi di institusi pendidikan seperti sekolah ataupun lembaga pendidikan. Fenomena ini juga terjadi di semua bidang, termasuk bidang jasa khususnya perhotelan. Penulis tertarik untuk menggali dan mengkaji implementasi pendidikan dan pelatihan di perusahaan. Penulis berharap penelitian ini dapat berkontribusi terhadap keilmuan manajemen kependidikan dan dapat dijadikan kajian tentang implementasi kependidikan di dunia usaha bagi seluruh khalayak.

Berdasarkan pemaparan ini, dapat diketahui bahwa pengembangan sumber daya manusia sangat penting dalam suatu organisasi, termasuk untuk PT Kreasi Cipta Utama sehingga peneliti sangat berminat mengkaji lebih dalam tentang penerapan pengembangan sumber daya manusia dalam meningkatkan kinerja karyawan dalam

tesis yang berjudul “Analisis Strategi Pengembangan Sumber Daya Manusia PT Kreasi Cipta Utama “.

B. Masalah Penelitian

1. Fokus Penelitian

Berdasarkan latar belakang masalah yang diuraikan sebelumnya, maka fokus penelitian ini adalah “Strategi Pengembangan Sumber Daya Manusia di PT Kreasi Cipta Utama”.

2. Ruang Lingkup Penelitian

Berdasarkan fokus penelitian di atas, yang menjadi ruang lingkup penelitian adalah:

1. Pendidikan sebagai salah satu strategi pengembangan sumber daya manusia di PT Kreasi Cipta Utama.
2. Pelatihan sebagai salah satu strategi pengembangan sumber daya manusia di PT Kreasi Cipta Utama.

3. Rumusan Masalah

Berdasarkan lingkup penelitian di atas, yang menjadi perumusan masalah penelitian adalah:

1. Bagaimana pendidikan diterapkan sebagai salah satu strategi pengembangan sumber daya manusia di PT Kreasi Cipta Utama?
2. Bagaimana pelatihan diterapkan sebagai salah satu strategi pengembangan sumber daya manusia di PT Kreasi Cipta Utama?

C. Kegunaan Penelitian

Hasil penelitian diharapkan dapat memberikan manfaat untuk pengembangan suatu bidang keilmuan secara teoritis dan praktis. Manfaat penelitian yang ingin dicapai penulis dari adanya penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Bagi Perusahaan

Memberikan bahan pertimbangan kepada pihak perusahaan, khususnya mengenai strategi pengembangan sumber daya manusia khususnya penerapan pendidikan dan pelatihan demi perbaikan dan perkembangan perusahaan yang diteliti.

2. Bagi Karyawan

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan wawasan dan keilmuan yang lebih banyak kepada karyawan dalam bekerja di perusahaan agar kinerja karyawan lebih baik serta dapat memberikan masukan berharga terkait penerapan pendidikan dan pelatihan agar lebih efisien dan efektif dalam tujuan mendukung visi dan misi perusahaan.

3. Bagi Akademisi

- a. Penelitian ini diharapkan menjadi bahan referensi pada penelitian tentang strategi pengembangan sumber daya manusia khususnya kajian penerapan pendidikan dan pelatihan di dunia usaha.
- b. Untuk peneliti dalam menambah wawasan dan keilmuan tentang manajemen sumber daya manusia khususnya tentang strategi pengembangan sumber daya manusia yaitu penerapan pendidikan dan pelatihan.

4. Bagi Peneliti Selanjutnya

Hasil penelitian ini diharapkan dapat dijadikan referensi atau bahan acuan bagi para pembaca dalam hal analisis sumber daya manusia dalam pengembangannya di perusahaan khususnya penerapan strategi pendidikan dan pelatihan di dunia usaha. Peneliti selanjutnya bisa menyempurnakan hasil penelitian ini dengan metode penelitian lain dan menemukan permasalahan yang lebih spesifik.

Berdasarkan hasil penelitian sebelumnya yang disitasi dari artikel dan jurnal yang sudah penulis kaji, penulis banyak menemukan bahwa referensi penelitian pengembangan sumber daya manusia khususnya implementasi pendidikan dan pelatihan di perhotelan masih sangat jarang ditemukan padahal sektor pariwisata khususnya perhotelan merupakan salah satu penyumbang devisa terbesar di Indonesia dan karenanya perhatian khusus terhadap pengembangan sumber daya manusia di sektor ini sangat penting. Penulis berharap peran serta penulis dalam memperkaya referensi penelitian pengembangan sumber daya manusia di sektor pariwisata khususnya perhotelan ditinjau dari segi penerapan pendidikan dan pelatihan akan sangat bermanfaat dan dapat mengisi kekosongan atau *gap* yang saat ini ada.

DAFTAR PUSTAKA

- Abban, S. (2018). Training and Development of Library Staff: A Case of Two University Libraries in Ghana. *Library Philosophy and Practice*, 5(1), 1–26.
- Adiyanti, S. A. (2019). Designing Human Resource Development Program of Political and Nation Unity Office (Kesbangpol) in West Bandung District. *Global Business and Management Research: An International Journal*, 11(1), 314–321.
- Al Quran*. (n.d.). Kementerian Agama Republik Indonesia. Retrieved February 17, 2020, from <https://quran.kemenag.go.id/>
- Amirudin. (2018). Metode Pengembangan Sumber Daya Manusia (Pegawai) UIN Raden Intan Lampung dan Implikasinya. *Al-Idarah: Jurnal Kependidikan Islam*, 8(2), 307–323. <https://doi.org/10.24042/alidarah.v8i2.3468>
- Armstrong, Michael. (2014). *Armstrong's Handbook of Human Resource Management Practice*. 13th Edition. London: Kogan Page Limited.
- Buchari, E., & Basri, H. (2015). The Importance of Human Resources Development and Its Impact in Increasing of National Port Productivity. *Procedia Engineering*, 125, 519–525. <https://doi.org/10.1016/j.proeng.2015.11.049>
- Bungin, B. (2017). *Penelitian Kualitatif: Komunikasi, Ekonomi, Kebijakan Publik, dan Ilmu Sosial Lainnya*. Jakarta: Penerbit Kencana.
- Business Dictionary*. (n.d.). Retrieved June 21, 2020, from <http://www.businessdictionary.com/definition/strategy.html>
- Cooper, J., & Davis, L. (2019). Human Resource Development Analysis: Fancy Feet Running Gear. *Journal of Applied Business and Economics*, 21(3), 10–16. <https://doi.org/10.33423/jabe.v21i3.2076>
- Dani, F. W. R., Suryanto, & Abdul, M. H. (2019). the Effect of Knowledge Management and Human Resource Development on Employee Performance At Pt. Sky Pacific Indonesia. *Russian Journal of Agricultural and Socio-Economic Sciences*, 91(7), 88–96. <https://doi.org/10.18551/rjoas.2019-07.09>
- Deaconu, A., & Rasca, L. (2016). Human Resources Development Strategies in Small and Medium Enterprises. *Euromentor Journal*, 7(4), 104–120.
- Hasibuan, M. S. P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Herd, A. M., Shuck, B. M., & Githens, R. P. (2018). Strategic Human Resource Development Alignment from the Employee's Perspective: Initial Development

and Proposition Testing of a Measure. *Performance Improvement Quarterly*, 31(3), 269–292. <https://doi.org/10.1002/piq>

Katunian, A. (2019). Sustainability as a New Approach for the Human Resource Development in Tourism Sector. *Public Policy and Administration*, 18(4), 405–417. <https://doi.org/10.13165/VPA-19-18-4-03>

Long, N. D. B., Le Van, N. T., & Lan, N. D. Q. (2017). Human Resources Development for supporting industries through Technical Intern Trainee Dispatch Programme of JITCO. *International Journal of Arts & Sciences*, 10(2), 211–222.

Machado, L. A. N., Junior, D. F. L. de C., Mondo, T. S., Silveira-Martins, E., & Abreu, J. C. de. (2019). Strategic Human Resources Management and Hotel Performance. *Tourism & Management Studies*, 15(1), 65–79. <https://doi.org/10.18089/tms.2019.150106>

Miles, M. B., & Huberman, A. M. (1994). *Qualitative Data Analysis: An Expanded Sourcebook* (Second Edi). Boston: Sage Publications.

Moleong, L. (2017). *Metode Penelitian Kualitatif*. Bandung: Remaja Rosdakarya.

Prayag, G., & Hosany, S. (2015). Human resource development in the hotel industry of Mauritius: myth or reality? *Current Issues in Tourism*, 18(3), 249–266. <https://doi.org/10.1080/13683500.2013.787051>

Priansa, D. J. (2018). *Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta.

Qurotianti, A. (2018). Strategi Pengembangan Sumber Daya Manusia dalam Menerapkan Pelayanan Prima di Perpustakaan Perguruan Tinggi (Studi Kasus di Perpustakaan Universitas Muhammadiyah Yogyakarta). *Jurnal Ikatan Pustakawan Indonesia*, 3(1), 1–10.

Rahyasih, Y. (2016). Pengembangan Sumber Daya Manusia Universitas Pendidikan Indonesia. *Jurnal Penelitian Pendidikan*, 16(1), 16–31.

Sasetio, D. R., & Muljono, H. (2018). ILMIS-Based Education and Training SIM Management Models on Increasing Organizational Productivity. *Jurnal Kepemimpinan Pendidikan*, 1(1), 51–69.

Sopiah & Sangadji, E.M. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia Strategik*. Yogyakarta: ANDI

Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R & D*. Bandung: Alfabeta.

- Sujarweni, V. W. (2018). *Metodologi Penelitian*. Yogyakarta: Pustaka Baru.
- Tilon, D. A. (2013). Pelatihan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia pada Restoran A&W di City of Tomorrow Surabaya. *Agora*, 1(3), 70. <https://media.neliti.com/media/publications/36034-ID-pelatihan-dan-pengembangan-sumber-daya-manusia-pada-restoran-aw-di-city-of-tomor.pdf>
- Tresnajaya, T. J., & Novianty, T. (2017). Strategic Framework of Human Resources Development to Increase Performance for Internal Customers (Study at Vocational High School in West Java). *Journal of Educational Administration Research and Review*, 01(2), 67–72.
- Trimulato. (2018). Penerapan Pengembangan Sumber Daya Manusia Islami pada Unit Usaha Syariah. *Cakrawala: Jurnal Studi Islam*, 13(1), 19–34. <https://doi.org/10.31603/cakrawala.v13i1.1993>
- UNDP.ORG. (n.d.). Retrieved December 5, 2020, from <http://hdr.undp.org/en/content/human-development-index-hdi>
- Utomo, A., & Yulia, Y. A. (2018). Human Resource Development Strategy Model: a Case Study on Small and Medium Laweyan Batik Industry in Surakarta. *Journal of Economics, Business & Accountancy Ventura*, 21(2), 151–158. <https://doi.org/10.14414/jebav.v21i2.1436>
- Wijaya, W. (2013). Analisis Pelatihan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia pada Pabrik Kecap Wie Sin di Lombok. *Jurnal Agora*, 1(3), 1–8.
- Yusuf, B. (2015). Human Resources Development of Sharia Banking: Phenomenological Approach. *Al-Iqtishad: Journal of Islamic Economics*, 7(2), 241–250. <https://doi.org/10.15408/aiq.v7i2.1701>