

Peran Lembaga Kursus Dan Pelatihan Surabaya Hotel School Dalam Meningkatkan Penyerapan Tenaga Kerja Masuk Ke Industri Perhotelan Bidang Housekeeping Di Luar Negeri

Muammar Syaikhul Qathafi Asshidiqy

Pendidikan Luar Sekolah Fakultas Ilmu Pendidikan Universitas Negeri Surabaya
e-mail : muammarplsunesa11@imadiklus.com

Abstrak

Lembaga kursus dan pelatihan merupakan bagian dari jalur pendidikan non formal yang bertujuan untuk melayani masyarakat. Peran LKP dalam pemenuhan pendidikan sangatlah penting, hal ini menyangkut kepada kecakapan vokasional dan non vokasional masyarakat. Rumusan masalahnya yaitu : (1) Bagaimana peran lembaga kursus dan pelatihan Surabaya Hotel School dalam meningkatkan penyerapan tenaga kerja masuk ke industri perhotelan bidang *housekeeping* di luar negeri; (2) Apa saja faktor pendukung lembaga kursus dan pelatihan Surabaya Hotel School dalam meningkatkan penyerapan tenaga kerja masuk ke industri perhotelan bidang *housekeeping* di luar negeri; (3) Apa saja faktor penghambat lembaga kursus dan pelatihan Surabaya Hotel School dalam meningkatkan penyerapan tenaga kerja masuk ke industri perhotelan bidang *housekeeping* di luar negeri.

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif. Informan dalam penelitian ini yaitu terdiri dari pengelola, instruktur dan peserta didik. Menggunakan metode pengumpulan data wawancara, observasi dan dokumentasi. Analisis data menggunakan reduksi data *display* data, *verifikasi* data dan simpulan. Pada uji keabsahan data yaitu kredibilitas, transferabilitas, dependabilitas dan konfirmabilitas.

Hasil dari penelitian dapat disimpulkan sebagai berikut Peran LKP SHS berjalan dengan baik dan efektif terbukti peserta didik telah mengalami perubahan sikap, kepribadian, pengetahuan, keterampilan dan pengetahuan dibidang *housekeeping* dan langsung penempatan kerja ke luar negeri. Faktor penghambat yang dialami yaitu terkait pengarsipan data base alumni SHS dan izin orang tua. Faktor pendukung yang ada di SHS yaitu jaringan mitra luas, sarana dan prasarana standart uji kompetensi dan sertifikasi profesi perhotelan, lembaga sebagai tempat uji kompetensi dan uji sertifikasi profesi pegawai perhotelan, metode pembelajaran 30% teori, 70% praktek, instruktur para praktisi aktif di dunia perhotelan, kurikulum, silabus, RPP dan bahan ajar selalu update mengikuti perkembangan industri perhotelan, tersedianya layanan pusat informasi lowongan kerja dan rekrutment ditempat.

Kata kunci : Lembaga Kursus dan Pelatihan, Penyerapan Tenaga Kerja, Perhotelan Bidang Housekeeping.

Abstract

Role of Training and Courses Of Surabaya Hotel School in Intcreasing Labor Absorption Go to The Overseas Hospitality Housekeeping Sector Industry.

Institutions and training courses are part of the path non-formal education that aims to serve the community. LKP role in the fulfillment of education is important, it concerns the non-vocational and vocational skills society. The formulation of the problem, namely : (1) How is the role of institutions and training courses Surabaya Hotel School to promote employment entry into the field of housekeeping in the hospitality industry abroad; (2) What are the factors supporting courses and training institutes Surabaya Hotel School to promote employment entry into the field of housekeeping in the hospitality industry abroad; (3) Any obstacle courses and training institutes Surabaya Hotel School to promote employment entry into the field of housekeeping in the hospitality industry abroad.

This study used a qualitative approach. Informants in this study was comprised of managers, instructors and learners. Using the method of data collection interviews, observation and documentasion. Data analysis using data reduction display of data, verification data and conclusions. In the test validity of the data that is credibility, transferability, dependabilitas and confirmability.

The results of the study can be summarized as follows Role of LPK SHS going well and proved effective learners have experienced a change in attitude, personality, knowledge, skills and knowledge in the field of housekeeping and direct job placement abroad. Factors inhibiting experienced was related to archiving data base of alumni SHS and parental permission. Factors supporting the existing SHS ie partner network wide, facilities and infrastructure standard of competency testing and certification of professional hospitality, the institution as a competency test and certification testing profession employee hospitality, teaching methods 30% theory, 70% practice, instructor practitioners active in the world hospitality, curriculum, syllabus, lesson plans and teaching materials are always updated following the development of the hospitality industry, the availability of job information center services and recruitment in place.

Keywords: Institute Courses and Training, Labor Absorption, Hospitality Sector Housekeeping.

Peran Lembaga Kursus Dan Pelatihan Surabaya Hotel School Dalam Meningkatkan Penyerapan Tenaga Kerja Masuk Ke Industri Perhotelan Bidang Housekeeping Di Luar Negeri

PENDAHULUAN

Laju perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi di masa kini begitu pesat dan cepat menuntut masyarakat untuk berperan aktif dan terbuka terhadap sesuatu yang baru serta mampu mengadaptasinya. Peran pengetahuan di era serba digital ini sangatlah penting bagi setiap masyarakat yang mau meningkatkan kemampuannya mengikuti persaingan yang semakin kompetitif.

Peningkatan kemampuan individu yang akan memasuki era pasar global dengan ditandainya suatu proses tatanan masyarakat mendunia, yang akan berlangsung dalam semua bidang kehidupan seperti ideologi, pendidikan, politik, ekonomi, sosial dan budaya. Perkembangan yang akan menuntut masyarakat untuk menuju gerbang persaingan secara bebas mendunia dengan kompetitor yang bukan hanya bersaing dengan penduduk negara Indonesia sendiri melainkan juga dengan berbagai negara lainnya. Menuntut kita meningkatkan sumber daya manusia untuk dapat bersaing di dalam pasar global, sebagai salah satu alternatif untuk mengurangi pengangguran akibat sempitnya lapangan kerja yang tersedia di Indonesia.

Pengangguran di Indonesia jumlahnya semakin meningkat hal ini sesuai dengan data yang diperoleh dari Badan Pusat Statistik pada bulan Agustus 2014, jumlah pengangguran terbuka di Indonesia mencapai 5,94 % juta orang atau sekitar 7,24 juta jiwa. Pengangguran Terbuka Menurut Pendidikan Tertinggi Ditamatkan tahun 2012-2013 di urutan pertama yaitu lulusan SMA berjumlah 48469, di urutan kedua SMK berjumlah 41099, di urutan ketiga SMP berjumlah 26431, di urutan keempat yaitu lulusan Universitas berjumlah 14464, dilanjut lulusan SD berjumlah 9190 dan terakhir lulusan Diploma berjumlah 6212. (Sumber : BPS Kota Surabaya tahun 2013).

Dari data tersebut dapat disimpulkan bahwa mayoritas kaum muda yang menjadi pengangguran terbuka berada pada usia 15 tahun keatas pada tahun 2012-2013 dengan kontribusi terbesar diperoleh dari lulusan pendidikan SMA. Banyaknya lulusan SMA dan pendidikan formal lainnya yang menganggur disebabkan oleh kurikulum pendidikan formal memang tidak didesain untuk memasuki dunia kerja, melainkan untuk melanjutkan pendidikan ke jenjang yang lebih tinggi. Berbeda dengan lulusan SMK dan lulusan Diploma, meskipun tergolong pendidikan formal tetapi kurikulum kedua jenis pendidikan tersebut mempersiapkan lulusannya untuk siap memasuki dunia kerja. Kurangnya keterampilan yang sangat dibutuhkan dunia kerja dari lulusan pendidikan formal mengakibatkan rendahnya tingkat penyerapan lulusan di dunia kerja sehingga terjadi selisih antara sisi pasokan (dunia pendidikan) dan sisi permintaan (dunia kerja).

Salah satu bentuk pemanfaatan pasar global untuk mengurangi pengangguran tersebut adalah mengarahkan dan menyalurkannya ke luar negeri untuk mengurangi penumpukan atau kepadatan pencari pekerja (*job-seeker*) dengan mendapatkan upah yang cukup tinggi sehingga harapannya ketika kembali ke tanah air dapat membuka lahan pekerjaan atau pencipta kerja (*job-creator*) secara tidak langsung akan memperbaiki taraf hidup dan mensejahterakan keluarganya serta bisa membantu pemerintah untuk memutus

mata rantai kemiskinan di Indonesia, menjadi masyarakat yang berdaya dan mandiri.

Pemanfaatan lapangan kerja global dengan diarahkan dan disalurkan ke luar negeri merupakan cara ampuh saat ini ketika harapan dan kenyataan di negeri sendiri tidak seimbang. Namun kenyataannya masalah kesenjangan sosial secara mendasar belum dapat dipecahkan. Adapun salah satu masalah yang dihadapi oleh bangsa Indonesia saat ini adalah, masalah rendahnya kualitas sumber daya manusia, yang disebabkan oleh taraf pendidikan masyarakat Indonesia masih rendah, rata-rata hanya lulusan SMA dan sebagian masih ada yang lulusan SMP, sehingga sebagian besar sumber daya manusia Indonesia tidak memiliki keterampilan yang memadai.

Lembaga pendidikan formal belum mampu menyediakan tenaga kerja yang terampil dan siap pakai sehingga sebagian besar lulusan sekolah banyak yang menganggur karena tidak sesuai dengan kebutuhan dunia kerja dan dunia industri. Lulusan atau out put lembaga pendidikan formal belum sepenuhnya mampu dalam memperebutkan pasar kerja internasional. Masih sering dijumpai para pekerja Indonesia yang keluar negeri belum disertai pembekalan keterampilan dan pengalaman yang matang sehingga mengakibatkan masalah – masalah yang dialami oleh para pekerja Indonesia sepanjang tahun dengan kasus yang bermacam-macam, dari kasus kekerasan sampai kasus pembunuhan akibat kesalahpahaman dari *mised* komunikasi. Selain itu juga masih dikedapati pihak penyalur (*agent*) palsu yang menawarkan dan menjanjikan pekerjaan namun hanyalah tipuan belaka.

Berdasarkan tersebut maka dari itu dibutuhkanlah suatu layanan pendidikan yang bisa mengakomodir keresahan tersebut untuk tidak berlarut-larut dan berfungsi sebagai pengganti, penambah dan pelengkap pendidikan formal itu sendiri yaitu pendidikan non formal. Pendidikan non formal memiliki berbagai ragam program sesuai dengan kebutuhan masyarakat, masa kini dan masa depan.

Pengetahuan dan keterampilan masyarakat tidak akan berkembang apabila hanya mengandalkan pendidikan formal. Oleh karena itu, pendidikan non formal dirasa penting oleh masyarakat dalam menunjang dan mewujudkan kehidupan yang lebih baik, karena pendidikan non formal merupakan sebuah layanan pendidikan yang tidak dibatasi oleh waktu, usia, jenis kelamin, ras, kondisi sosial, budaya, ekonomi, agama dll.

Pendidikan nonformal adalah usaha yang terorganisir dan secara sistematis dan kontinyu di luar sistem sekolah, melalui hubungan sosial untuk membangun individu, kelompok dan masyarakat agar memiliki sikap dan cita-cita sosial yang efektif guna meningkatkan taraf hidup bidang materi, sosial dan mental dalam rangka usaha mewujudkan kesejahteraan sosial (Mustofa Kamil 2009 : 13) Salah satunya melalui program kursus dan pelatihan. Di undang-undang Nomor 20 tahun 2003 pasal 26 ayat 5, berbunyi “ Kursus dan pelatihan diselenggarakan bagi masyarakat yang memerlukan bekal pengetahuan , keterampilan, kecakapan hidup, dan sikap untuk mengembangkan diri, mengembangkan profesi, bekerja, usaha mandiri, dan / atau melanjutkan pendidikan ke jenjang yang lebih tinggi (Juknis Bansos PKH DITJEN PAUDNI DITBINSUSLAT, 2014:3). Selaras dengan PP 73 tahun 1991

Peran Lembaga Kursus Dan Pelatihan Surabaya Hotel School Dalam Meningkatkan Penyerapan Tenaga Kerja Masuk Ke Industri Perhotelan Bidang Housekeeping Di Luar Negeri

mengenai fungsi Lembaga Kursus dan Pelatihan adalah memberi bekal bagi masyarakat untuk mengembangkan diri, bekerja mencari nafkah dan atau melanjutkan ke jenjang / tingkat yang lebih tinggi.

Lembaga kursus dan pelatihan ini biasanya dikelola secara perorangan, yayasan, perusahaan maupun pemerintah dengan macam-macam tipe pengelolaan tergantung *visi* dan *misi* lembaga masing-masing. Pada saat ini lembaga kursus dan pelatihan yang beroperasi di Indonesia berjumlah 19.158 LKP dan yang telah terakreditasi berjumlah 466 LKP.

Lembaga kursus dan pelatihan juga telah menjadi salah satu alternatif pendidikan bagi masyarakat menengah ke bawah yang tidak mampu mengikuti pendidikan formal di perguruan tinggi. Ketidakmampuan ini dapat disebabkan baik secara akademik, materil atau bahkan menyelesaikan pendidikan dengan jenjang yang cukup lama (3-4 th), sehingga membuat menarik animo yang begitu besar dari lulusan SLTA (SMA/SMK/MA) yang belum bisa melanjutkan ke jenjang yang lebih tinggi lebih memilih mengikuti pendidikan program profesi satu tahun disebabkan pilihan keahlian yang bervariasi, dengan pendidikan yang jauh lebih terjangkau untuk kalangan menengah ke bawah dan dapat ditempuh waktu pendidikan yang relatif singkat dengan kurikulum pendidikan yang berorientasi pada dunia kerja atau dunia industri.

Lulusan pendidikan tersebut relatif lebih mudah mendapatkan pekerjaan karena sebagian banyak lembaga kursus dan pelatihan telah bekerjasama dan memiliki relasi atau mitra dengan *user* dudi (dunia kerja dan dunia industri) serta adanya layanan pendidikan dan pelatihan berorientasi pada kecakapan hidup (*life-skills*) yang diberikan pada peserta didik agar memiliki kompetensi dibidang keterampilan tertentu dengan mendapatkan sertifikat kompetensi sebagai bekal untuk bekerja di dalam maupun di luar negeri atau melakukan usaha mandiri. Namun yang memperhatikan saat ini adalah sebagian besar LKP sejenis belum mampu menyelenggarakan program dengan pelatihan dan kursus yang sesuai dengan prosedur dan ketentuan yang ditetapkan oleh pemerintah, sehingga belum mampu menghasilkan *output* yang benar-benar memiliki kompetensi dan keterampilan yang diharapkan sesuai dengan kebutuhan pasar kerja Internasional.

Berdasarkan masalah tersebut peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul “ Peran Lembaga Kursus Dan Pelatihan Surabaya Hotel School (SHS) dalam Meningkatkan Penyerapan Tenaga Kerja Masuk Ke Industri Perhotelan Bidang *Housekeeping* Di Luar Negeri”.

Rumusan masalah yang akan dicari dalam penelitian ini adalah

1. Bagaimana peran lembaga kursus dan pelatihan Surabaya Hotel School dalam meningkatkan penyerapan tenaga kerja masuk ke industri perhotelan bidang *housekeeping* di luar negeri?
2. Apa saja faktor penghambat lembaga kursus dan pelatihan Surabaya Hotel School dalam meningkatkan penyerapan tenaga kerja masuk ke industri perhotelan bidang *housekeeping* di luar negeri?
3. Apa saja faktor pendukung lembaga kursus dan pelatihan Surabaya Hotel School dalam

meningkatkan penyerapan tenaga kerja masuk ke industri perhotelan bidang *housekeeping* di luar negeri?

Sedangkan tujuan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Mendiskripsikan peran lembaga kursus dan pelatihan Surabaya Hotel School dalam mempercepat penyerapan tenaga kerja masuk ke industri perhotelan bidang *housekeeping* di luar negeri.
2. Mendiskripsikan faktor penghambat lembaga kursus dan pelatihan Surabaya Hotel School dalam meningkatkan penyerapan tenaga kerja masuk ke industri perhotelan bidang *housekeeping* di luar negeri.
3. Mendiskripsikan faktor pendukung lembaga kursus dan pelatihan Surabaya Hotel School dalam meningkatkan penyerapan tenaga kerja masuk ke industri perhotelan bidang *housekeeping* di luar negeri..

Pendidikan merupakan instrument terbaik bagi individu untuk mengembangkan kemampuan yang di milikinya dan berkembang sesuai dengan pilihan hidupnya melalui perangkat pengetahuan, sikap dan keterampilan yang dikuasainya, pendidikan dapat menjadi alat perbaikan kehidupan untuk menjadi lebih baik lagi.

Pendidikan merupakan sebuah kebutuhan sekaligus hak bagi setiap individu tanpa membedakan golongan, usia dan status sosial (kaya atau miskin). Sebagai generasi penerus bangsa diharapkan setiap individu memiliki kompetensi yang baik. Maka dari itu dalam mendapatkan suatu pendidikan tidak ada batasannya baik kaum muda maupun dewasa karena sesungguhnya manusia itu belajar dari mereka dilahirkan kedunia sampai usia tua / akhir hayatnya.

Di Indonesia ada tiga jalur pendidikan menurut UU Sisdiknas No. 20 tahun 2003 Bab VI Pasal 13 Ayat 1 yaitu pendidikan terdiri atas pendidikan formal, pendidikan non formal (pendidikan luar sekolah) dan pendidikan informal (pendidikan keluarga). Pendidikan non formal dapat didenifisikan sebagai jalur diluar pendidikan yang dapat dilaksanakan secara terstruktur dan berjenjang. Sedangkan menurut istilah pendidikan luar sekolah menurut Phillips H. Combs (Sulaiman dan Slamet : 1981:19) “ Setiap kegiatan pendidikan yang terorganisir yang diselenggarakan diluar sistem formil, baik tersendiri maupun merupakan bagian dari suatu kegiatan yang luas, yang dimaksudkan untuk memberikan layanan kepada sasaran didik tertentu dalam rangka mencapai tujuan-tujuan belajar “.

Pendidikan luar sekolah atau yang disebut juga pendidikan nonformal adalah pendidikan yang keberadaannya ada sejak manusia pertama melakukan interaksi dengan lingkungan sekitar. Pada awal kehadirannya, pendidikan luar sekolah dipengaruhi oleh pendidikan informal yaitu kegiatan yang terutama berlangsung dalam ruang lingkup keluarga (Sudjana, 2004:62).

Menurut Sudarka (1988), menyatakan bahwa pendidikan non formal merupakan pendidikan yang

Peran Lembaga Kursus Dan Pelatihan Surabaya Hotel School Dalam Meningkatkan Penyerapan Tenaga Kerja Masuk Ke Industri Perhotelan Bidang Housekeeping Di Luar Negeri

menunjuk pada pengertian pendidikan yang diselenggarakan secara teratur dengan sadar dilakukan, namun tidak mengikuti peraturan atau persyaratan yang terlalu tetap dan ketat seperti pada pendidikan formal.

Sedangkan menurut coombs (1973) seperti dikutip dalam simkins (1977:7), pendidikan non formal adalah :*“Any ogranised aducation activity outside the established formal system wheter operating separately or as an important feature of same broader activity that is intended to server indentifiable learning clienteles and learning objectives”*

Program-program dari pendidikan non formal meliputi pendidikan keaksaraan fungsional, kesetaraan, life skill, majelis taqlim, PAUD, kursus, homeschooling, kepemudaan, pemberdayaan perempuan dan pelatihan. Salah satu yang menonjol dari pendidikan non formal adalah program kursus, dimana dalam proses berjalannya tersebut mendidik dan mencetak peserta didik untuk memiliki ketrampilan dan keahlian yang digunakan sebagai bekal mencari kerja atau menambah pengetahuan atau menunjang skill (kemampuan) sesuai pekerjaan yang diinginkannya serta berorientasi langsung pada pasar kerja dan pengembangan teknologi melalui pendekatan sosial ekonomi yang bernuansa investasi sumber daya manusia yang menghasilkan nilai lebih. Selain itu keterlibatan adanya pengajar, bahan ajar, pengelolaan serta sarana pendukung lainnya.

Kursus perhotelan bidang housekeeping merupakan salah satu program pendidikan non formal yang memberikan keterampilan, wawasan dan pengetahuan kepada peserta didik dalam bidang housekeeping (tata graha) sebagai soft skill yang perlu untuk dimiliki, hal ini ini dikarenakan peserta didik yang mengikuti kursus tersebut memiliki keterampilan dan kemampuan dibidangnya yang akan mendorong mereka untuk lebih siap dalam memasuki dunia kerja dan dunia industri perhotelan khususnya dibidang housekeeping.

Menurut Artasasmita dalam (Hatiman, 2007 : 44), kursus adalah sebagai kegiatan pendidikan yang berlangsung di dalam masyarakat yang dilakukan secara sengaja, terorganisir dan sistematis untuk memberikan materi pelajaran tertentu kepada orang dewasa atau remaja dalam waktu yang relative singkat agar mereka memperoleh pengetahuan, keterampilan dan sikap yang dapat dimanfaatkan untuk mengembangkan diri dalam masyarakat.

Menurut Budiono Sutrisno, dkk (2009 : 6) “Kursus adalah salah satu bentuk layanan pendidikan pada jalur pendidikan non formal bagi masyarakat (peserta didik) melalui pendidikan dan pelatihan sejumlah kompetensi tertentu kepada peserta didik sehingga mereka siap memasuki dunia kerja atau dunia usaha dan industri”.

Kehadiran lembaga kursus sangat berperan penting dalam menuntaskan mata rantai pengangguran dan kemiskinan masyarakat, hal ini terbukti dari minat masyarakat serta akses lembaga yang semakin menjangkau kebutuhan dan keahlian sesuai permintaan dunia usaha atau dunia industri.

Pengembangan lembaga kursus dan pelatihan dalam mempercepat penyerapan tenaga kerja yaitu : (1) Inovasi produk; (2) Standarisasi layanan; (3) Penerapan teknonologi;

(4) TQM (Total Quality Management); (5) Peningkatan kualitas SDM (Sumber Daya Manusia); (6) Kinerja lembaga, akreditasi lembaga dan akreditasi program; (7) Kompetisi. (Modul 4 Mengembangkan Daya Saing, Dirjen PNFI Kemendiknas)

Penyerapan tenaga kerja adalah banyaknya lapangan kerja yang sudah terisi yang tercermin dari banyaknya jumlah penduduk bekerja. Penduduk yang bekerja terserap dan tersebar di berbagai sektor perekonomian. Terserapnya penduduk bekerja disebabkan oleh adanya permintaan akan tenaga kerja. Oleh karena itu, penyerapan tenaga kerja dapat dikatakan sebagai permintaan tenaga kerja (Kuncoro, 2002).

Industri perhotelan merupakan bagian dari hospitality industry yaitu suatu industri yang menyediakan produk dan jasa kepada pelanggan yang jauh dari rumah (Morrisson dalam Gaffar 2007: 12). Industri ini terdiri dari travel, penginapan, makan, hiburan, rekreasi dan fasilitas permainan. Secara garis besar, hospitality industry dibagi menjadi lodging operations, food and beverage services, tourism serta travel.

Metodologi Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif, yaitu penelitian yang dilaksanakan dalam setting yang bersifat alami/natural dan berupa deskripsi umum dari permasalahan yang diteliti. Penelitian ini dibutuhkan data-data yang lengkap sampai pada titik jenuh yang didapat dari informan (Riyanto.2007:107).

Lokasi dalam penelitian ini yaitu berada di Lembaga Kursus dan Pelatihan Surabaya Hotel School Jl. Joyoboyo No. 10 Surabaya. Subyek penelitian merupakan subyek yang menjadi sasaran penelitian yang dijadikan sebagai sumber data (Arkuntoro, 2012 : 108). Adapun yang menjadi subjek penelitian antara lain : *executive direktur* (pimpinan lembaga kursus dan pelatihan), pengelola , instruktur dan peserta didik.

Pada penelitian ini untuk mengumpulkan data-data yang dibutuhkan peneliti menggunakan beberapa teknik pengumpulan data antara lain:

1. Wawancara

Pada penelitian ini, teknik pengumpulan data yang pertama kali yakni wawancara mendalam (Dept Interview). Menurut Spradly (1979) wawancara dapat dilakukan secara formal maupun informal tanpa menggunakan catatan dan maupun alat lainnya. Dalam wawancara mendalam, yang paling terpenting terciptanya suasana yang akrab dan santai. (Riyanto, 2007:26).

Metode wawancara ini digunakan untuk memperoleh data atau informasi dari pimpinan lembaga, pengelola, instruktur dan peserta didik. Materi wawancara yang digunakan dalam pengumpulan data yaitu terkait peran lembaga kursus dan pelatihan Surabaya Hotel School dalam meningkatkan penyerapan tenaga kerja masuk ke industri perhotelan bidang housekeeping di luar negeri.

2. Observasi

Cara memperoleh data yang lengkap peneliti mempergunakan metode observasi, yaitu mengamati, mencari data dari beberapa fakta mengenai hal yang ada hubungannya dengan permasalahan, Bimo Walgito menerangkan bahwa Observasi adalah penyelidikan (studi) yang secara sistematis dan disengaja melalui pengamatan ke arah kejadian-kejadian yang spontan pada saat kejadian itu terjadi.

Peran Lembaga Kursus Dan Pelatihan Surabaya Hotel School Dalam Meningkatkan Penyerapan Tenaga Kerja Masuk Ke Industri Perhotelan Bidang Housekeeping Di Luar Negeri

Data observasi digunakan untuk memperoleh data mengenai peran lembaga kursus dan pelatihan Surabaya Hotel School dalam meningkatkan penyerapan tenaga kerja masuk ke industri perhotelan bidang housekeeping di luar negeri.

3. Dokumentasi

Metode dokumentasi adalah mencari data yang berupa catatan, transkrip, buku, surat kabar, majalah, prasasti, notulen, lengger, agenda dan lain sebagainya (Suharsini Arikunto 2002:206). Dokumentasi adalah cara pengumpulan data melalui peninggalan tertulis terutama berupa arsip-arsip dan termasuk juga buku mengenai pendapat, dalil yang berhubungan dengan masalah penyelidikan (Hadari Nawawi 2005:133).

Metode dokumentasi dalam penelitian ini digunakan untuk mengumpulkan dokumen maupun foto yang dibutuhkan untuk data pendukung dan ada kaitannya dengan peran lembaga kursus dan pelatihan Surabaya Hotel School dalam meningkatkan penyerapan tenaga kerja masuk ke industri perhotelan bidang housekeeping di luar negeri.

Teknik analisis data pada penelitian ini dapat diuraikan sebagai berikut :

1.Reduksi Data

Reduksi dalam proses pengumpulan data mencakup kegiatan meringkas data yang ada didalam catatan lapangan dikaitkan dengan pertanyaan peneliti, membuat daftar list pertanyaan dan menulis memo di dalam catatan lapangan. Reduksi ditujukan untuk menajamkan, menggolongkan, mengeliminasi yang tidak diperlukan serta mengorganisir data untuk memperoleh kesimpulan akhir.

Dalam hal ini peneliti melakukan reduksi data diawali dengan merangkum data yang telah didapat dengan menggunakan teknik pengumpulan data wawancara, observasi dan dokumentasi. Jadi reduksi data dalam penelitian ini akan berlangsung terus-menerus sebab akan ada banyak fakta-fakta yang akan muncul dalam catatan tertulis selama dilapangan yaitu lembaga kursus dan pelatihan Surabaya Hotel School.

2. Display Data

Data yang telah direduksi kemudian disajikan dengan penyusunan sekumpulan informasi sehingga memungkinkan untuk penarikan kesimpulan dan pengambilan tindakan. Penyajian data dilakukan dalam bentuk data, tabel, gambar, serta berbagai kutipan penjelasan dari subjek penelitian.

Hasil data dari reduksi data didisplay, yaitu peneliti membuat uraian secara rinci tentang hasil penelitian sehingga dapat dipahami. Data-data tersebut meliputi peran lembaga kursus dan pelatihan Surabaya Hotel School dalam meningkatkan penyerapan tenaga kerja masuk ke industri perhotelan bidang housekeeping di luar negeri.

3.Verifikasi Data

Verifikasi data dilakukan dengan cara mencari makna yang sama, hubungan persamaan dan perbedaan, faktor-faktor yang mempengaruhi dan disesuaikan dengan hasil catatan di lembaga yang terdiri dari wawancara, observasi, serta dokumentasi yang berkaitan dengan peran lembaga kursus dan pelatihan Surabaya Hotel School dalam meningkatkan penyerapan tenaga kerja masuk ke industri perhotelan bidang housekeeping di luar negeri.

Masalah kesimpulan dalam penelitian ini dilakukan dengan cara menyatukan dari hasil yang didapat di lapangan

dan didukung dengan bukti yang valid tetang yaitu dapat berupa dokumentasi yang berkaitan dengan peran lembaga kursus dan pelatihan Surabaya Hotel School dalam meningkatkan penyerapan tenaga kerja masuk ke industri perhotelan bidang housekeeping di luar negeri.

Dalam penelitian ini untuk mendapatkan keabsahan data yang memanfaatkan sesuatu yang lain di luar data itu untuk keperluan pengecekan atau sebagai pembanding terhadap data itu (moleong, 2007:330).

1.Kredibilitas

Peneliti menggunakan teknik triangulasi. Metode ini berarti mengecek dan membandingkan tingkat kepercayaan atau kebenaran suatu informasi atau data yang diperoleh dengan menggunakan berbagai metode pengumpulan data yaitu dengan cara wawancara, observasi dan dokumentasi. Hal ini dilakukan dengan membandingkan data hasil pengamatan atau observasi dengan data hasil wawancara, serta membandingkan hasil wawancara dengan isi dokumen yang diperoleh dari hasil studi serta dokumentasi (Moleong, 2013:330).

a. Triangulasi

Denzin membedakan empat macam triangulasi sebagai teknik pemeriksaan yang memanfaatkan penggunaan sumber, metode penyidik dan teori. (dalam Moleong, 2013:331).

1) Triangulasi sumber

Triangulasi sumber dalam penelitian ini yaitu membandingkan serta mengecek balik derajat kepercayaan suatu informasi yang diperoleh dari informan utama yaitu pimpinan lembaga, pengelola, instruktur dan peserta didik Surabaya Hotel School.

2) Triangulasi Metode

Pada triangulasi dengan metode, menurut Patton (dalam Moleong, 2013:331), terdapat dua strategi, yaitu (1) pengecekan derajat kepercayaan penemuan hasil penelitianbeberapa teknik pengumpulan data dan (2) pengecekan derajat kepercayaan beberapa sumber data dengan metode yang sama.

3) Triangulasi Penyidik

Triangulasi penyidik adalah dengan memanfaatkan peneliti atau pengamat lainnya untuk keperluan pengecekan kembali derajat kepercayaan data. Pemanfaatan pengamat lainnya membantu mengurangi kemelencengan dalam pengumpulan data. Pada dasarnya penggunaan suatu tim penelitian dapat direalisasikan dilihat dari segi teknik ini.

b. Member Check (pengecekan anggota)

Peneliti dalam hal ini melakukan pengecekan ulang terhadap data yang telah diperoleh tentang peran lembaga kursus dan pelatihan Surabaya Hotel School dalam meningkatkan penyerapan tenaga kerja masuk ke industri perhotelan bidang housekeeping di luar negeri dengan cara memberikan data yang diperoleh dan telah diolah oleh peneliti kepada informan yang terdiri dari pemimpin lembaga, pengelola, instruktur dan peserta didik, sehingga di sini ada saling koreksi antara informan dan juga peneliti. Dari pengoreksian tersebut peneliti akan mendapatkan perbaikan-perbaikan yang akan membawa pada hasil yang lebih sempurna.

Peran Lembaga Kursus Dan Pelatihan Surabaya Hotel School Dalam Meningkatkan Penyerapan Tenaga Kerja Masuk Ke Industri Perhotelan Bidang Housekeeping Di Luar Negeri

c. Expert opini

Meminta nasehat dari pakar atau ahli. Pada penelitian kualitatif ini, expert opini dilakukan dengan meminta saran atau nasehat dari dosen pendamping yaitu Dra. Hj. Gunarti Dwi Lestari, M.Pd. M.Si untuk memperoleh arahan dan masukan sehingga validasi data dapat dipertanggung jawabkan.

2. Dependabilitas

Dependabilitas dilakukan dengan cara mengaudit terhadap keseluruhan proses penelitian yang berkaitan dengan peran lembaga kursus dan pelatihan Surabaya Hotel School dalam meningkatkan penyerapan tenaga kerja masuk ke industri perhotelan bidang housekeeping di luar negeri. Adapun yang menjadi auditor dalam penelitian ini adalah dosen pembimbing peneliti yaitu Dra. Hj. Gunarti Dwi Lestari, M.Pd. M.Si dan pimpinan LKP SHS Bapak Bagus Supomo yang bertujuan untuk mengetahui proses penelitian tersebut bermutu atau tidak serta digunakan untuk ketelitian dalam pelaksanaan atau ada tidaknya masalah dalam penelitian di LKP SHS.

3. Konfirmabilitas

Dalam penelitian ini konfirmabilitas dilakukan dengan catatan lapangan yang diperoleh dengan pengecekan teori dan konfirmasi dengan dosen pembimbing. Konfirmabilitas dilakukan dengan peneliti mereview data dari lapangan, analisis data dan catatan tentang proses penelitian oleh auditor independen, yang mana dalam penelitian ini auditor independen adalah dosen pembimbing yaitu Dra. Hj. Gunarti Dwi Lestari, M.Pd. M.Si serta dosen penguji hasil penelitian Dr. I Ketut Atmadja, J.A, M.Kes beserta Ibu Sjafiatul Mardiyah, S.Sos.M.A.

4. Transferabilitas

Peneliti menganalisis dan mendeskripsikan tentang peran lembaga kursus dan pelatihan Surabaya Hotel School dalam meningkatkan penyerapan tenaga kerja masuk ke industri perhotelan bidang housekeeping di luar negeri serta faktor pendukung dan faktor penghambat yang ada di lembaga kursus dan pelatihan Surabaya Hotel School.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Analisis data adalah bagaimana seorang peneliti menganalisa hasil data yang diperoleh di lapangan. Data yang diperoleh kemudian ditulis dan dideskripsikan dalam penyajian data. Analisis data dan pembahasan ini akan dipaparkan terkait fokus dari penelitian yang dilakukan yaitu tentang peran lembaga kursus dan pelatihan Surabaya Hotel School dalam meningkatkan penyerapan tenaga kerja masuk ke industri perhotelan bidang housekeeping di luar negeri, maka dapat diuraikan sebagai berikut :

1. Peran Lembaga Kursus dan Pelatihan Surabaya Hotel School dalam Meningkatkan Penyerapan Tenaga Kerja ke Industri Perhotelan Bidang Housekeeping di Luar Negeri.

Peran yang telah dilakukan oleh lembaga kursus dan pelatihan Surabaya Hotel School dengan berbagai cara dan merupakan bentuk pendidikan berkelanjutan . Adapun peran yang telah dilakukan SHS dalam meningkatkan penyerapan tenaga kerja masuk ke industri perhotelan bidang housekeeping yaitu sebagai berikut :

1) Mengembangkan Kemampuan Peserta Didik

Mengembangkan kemampuan peserta didik merupakan salah satu peran lembaga kursus dan pelatihan Surabaya Hotel School dalam meningkatkan penyerapan tenaga kerja. Relevansi suatu peran itu akan bergantung pada penekanan peran tersebut oleh para penilai dan pengamat (supervisor dan kepala sekolah) terhadap produk atau outcome yang dihasilkan Dougherty & Pritchard (1985) dalam Bauer (2003:56). Penekanan pada pengembangan kemampuan peserta didik Surabaya Hotel School yaitu :

a. Penguasaan Keterampilan

Berdasarkan hasil pengamatan dan wawancara yang dilakukan dilapangan antara pengelola dan peserta didik dijelaskan bahwa penguasaan keterampilan pada peserta didik merupakan hal mutlak yang harus dimiliki. Hal ini dapat dilihat dari penerapan pembelajaran 30% teori dan 70% praktek, sehingga peserta didik akan terampil karena terbiasa praktek/berlatih. Adapun penguasaan keterampilan yang terbukti dimiliki oleh peserta didik Surabaya Hotel School yaitu:

a) Kantor depan (front office)

Pada kantor depan peserta didik menguasai keterampilan pada reception section yaitu seperti menerima tamu, melayani kedatangan tamu, melayani telephone operator, reservation room service, confirmation tamu individual / group.

b) Ketatagrahaan (Housekeeping)

Pada bagian ketatagrahaan peserta didik terbiasa untuk membersihkan bak mandi (bath tub/tradional tub), membersihkan jamban (toilet bowl), membersihkan tempat cuci tangan (wastafel), membersihkan dan melengkapi kembali isi kamar mandi (clean the bathroom), membersihkan dan mempersiapkan kembali tempat tidur (making bed), membersihkan sampah dan debu yang ada pada perabotan dan area kamar (polishing floor).

c) Laundry dan Dry Clean

Pada laundry dan dry clean peserta didik terampil dalam pengoperasian dan penggunaan mesin cuci dengan berbagai model, mengidentifikasi ketahanan warna manik-manik dan ketahanan bahan pakaian, pengecekan kelengkapan manik-manik dan aksesoris sebelum dicuci, cara memperlakukan pakaian berdasarkan bahan pakaian, tahapan dalam pencucian, penggunaan detergent dan solvent percloroethylene sebagai medianya, proses pengeringan, pendinginan dan pressing (setrika).

Peran Lembaga Kursus Dan Pelatihan Surabaya Hotel School Dalam Meningkatkan Penyerapan Tenaga Kerja Masuk Ke Industri Perhotelan Bidang Housekeeping Di Luar Negeri

b. Standar Kompetensi

Berdasarkan hasil pengamatan dan wawancara yang dilakukan dilapangan antara pimpinan lembaga, pengelola, instruktur dan peserta didik dijelaskan bahwa di SHS telah menggunakan standar kompetensi sesuai dengan Standart Kompetensi Kerja Nasional Indonesia (SKKNI) dan DUDI (Dunia Usaha/Dunia Industri) terbukti bahwa lembaga sebagai tempat sertifikasi profesi dan tempat uji kompetensi perhotelan.

Penyusunan bahan ajar seperti kurikulum, silabus, RPP, buku panduan dan program melibatkan juga instruktur yang masih aktif di industri perhotelan. Peserta didik sangat menikmati materi pembelajaran, mengingat materi yang disajikan sesuai dengan kebutuhan industri perhotelan terkini.

c. Pengembangan Kepribadian Profesional

Pengembangan diri melalui peningkatan kinerja dan profesionalisme berkaitan erat dengan pengembangan berbagai elemen sumber daya manusia ke arah yang lebih berkualitas. Oleh karena itu, kinerja merupakan tolak ukur kadar profesionalisme. Dengan demikian untuk dapat hadir secara profesional, harus menunjukkan kualitas kinerja yang baik dalam artian harus mampu melaksanakan setiap tugas dan tanggungjawab dengan sebaik-baiknya.

Hasil wawancara yang dilakukan dilapangan bersama instruktur, pengelola dan peserta didik bahwa peserta didik tidak hanya dibekali materi saja, tetapi juga menerapkannya dalam kehidupan sehari-hari nantinya terbiasa menerapkannya di dunia kerja. Melalui materi pembinaan sikap profesi, terbukti peserta didik kini terbiasa untuk memperhatikan dirinya seperti kebersihan diri, penampilan diri, cara berpakaian, potongan rambut, disiplin diri, memanfaatkan dan menghargai waktu sebaik mungkin, cara berbicara, berperilaku sopan santun, tingkah laku, menggunakan alas kaki (sepatu) dan terbiasa mentaati tata tertib atau aturan yang ada selama menjadi peserta didik Surabaya Hotel School.

d. Pengembangan Sikap Kewirausahaan

Berdasarkan hasil wawancara dilapangan yang dilakukan dengan pengelola, instruktur dan peserta didik, peran lembaga dalam pengembangan sikap kewirausahaan itu merupakan bentuk persiapan yang dilakukan lembaga sebagai bekal peserta didik untuk berwirausaha dan memiliki banyak pilihan dalam menambah penghasilan, termasuk membuka lapangan pekerjaan sendiri.

Peserta didik sangat menikmati dan antusias sekali dalam praktek berwirausaha, berlomba-lomba menggali potensi diri terhadap minat berwirausahaanya tersebut, itu tertuang

seperti pemilihan produk yang akan dipasarkan, menghitung dan membelanjakan bahan-bahan yang diperlukan, membuat kemasan produk, manajemen keuangan, pemilihan tempat berjualan, pemasaran dan marketing promosi produk.

d. Membangun Jaringan Kemitraan

Jejaring mitra merupakan proses kebersamaan yang sama-sama memiliki manfaat dan saling menguntungkan. (Dr. Frank Minirth dalam bukunya berjudul *You Can*). Berkaitan dengan membangun jaringan kemitraan yang ada di Surabaya Hotel School, berdasarkan hasil wawancara dengan pimpinan lembaga, dan pengelola, jaringan yang dimiliki tersebar luas dan kuat.

Hal ini bisa tercapai mengingat para pengelola dan instruktur merupakan para profesi dan praktisi aktif di dunia perhotelan sehingga mempunyai banyak teman. Selain itu tersebar nya alumni SHS yang bekerja di industri perhotelan, masih aktif untuk berkomunikasi dengan lembaga. Dari situ akan timbul jalinan komunikasi yang sama-sama saling menguntungkan. Bagi lembaga dengan adanya hubungan baik tersebut lulusan SHS banyak diminati dan dipercayai untuk mengisi berbagai posisi yang dibutuhkan oleh perusahaan.

e. Info Lowongan Pekerjaan

Berdasarkan hasil wawancara dan pengamatan dilapangan dengan pimpinan lembaga, pengelola dan peserta didik dapat dijelaskan bahwa melalui jejaring mitra yang dimiliki memberikan kontribusi positif dari segi kelembagaan dan kemitraan. Hal itu terlihat dari banyaknya perusahaan dari dalam maupun luar negeri yang meminta tenaga kerja dan mengirim info lowongan pekerjaan kepada lembaga.

Apabila dihitung jumlah info lowongan pekerjaan dari perusahaan yang masuk dilembaga pada setiap bulannya ada sampai 80 perusahaan baik dari dalam maupun dari luar negeri. Membuat lembaga kualahan untuk menyediakan tenaga kerja, sehingga info lowongan pekerjaan tersebut dibuka untuk umum tanpa dipungut biaya apapun dan dibantu untuk pengurusan pemberkasan.

2. Faktor Pendukung dan Faktor Penghambat Peran Lembaga Kursus dan Pelatihan Surabaya Hotel School dalam Meningkatkan Penyerapan Tenaga Kerja Masuk ke Industri Perhotelan Bidang Housekeeping di Luar Negeri.

Berdasarkan hasil wawancara dan pengamatan dilapangan maka diperoleh faktor pendukung dan faktor penghambat diantara yaitu :

a. Faktor pendukung

Adapun faktor yang menjadi pendukung yaitu :

Peran Lembaga Kursus Dan Pelatihan Surabaya Hotel School Dalam Meningkatkan Penyerapan Tenaga Kerja Masuk Ke Industri Perhotelan Bidang Housekeeping Di Luar Negeri

1. Jaringan mitra SHS tersebar luas dan kuat sehingga lulusan dapat cepat terserap oleh lapangan pekerjaan.
 2. Sarana dan prasarana yang disediakan oleh SHS telah sesuai dengan standart yang digunakan pada uji kompetensi dan sesuai dengan standart yang telah ditentukan oleh lembaga sertifikasi profesi perhotelan.
 3. Lembaga tempat uji kompetensi dan tempat uji sertifikasi profesi dan mempunyai peran penting terhadap penilaian kinerja karyawan perhotelan.
 4. Metode pembelajaran yang diterapkan kepada peserta didik dengan menekankan 30% teori, 70% praktek. Hal ini agar meningkatkan kemampuanpesertadidikdalammengaplikasikan pengetahuan, keahlian dan keterampilan yang diperolehnya.
 5. Instruktur yang dimiliki SHS merupakan para praktisi yang masih aktif di dunia perhotelan
 6. Kurikulum, silabus, RPP dan bahan ajar selalu update mengikuti perkembangan dunia usaha dan dunia industri perhotelan.
 7. Tersedianya pusat informasi lowongan kerja dan rekrutment ditempat. Peluang peluang itu dimanfaatkan SHS untuk dibagikan informasinya kepada peserta didik, alumni dan masyarakat umum.
- b. Faktor Penghambat

Adapun faktor yang menjadi penghambat yaitu :

1. Pengarsipan data base alumni SHS yang berisi rekam jejak alumni yang terserap oleh lapangan pekerjaan kurang terdokumentasikan dengan baik, rapi , terstruktur dan lengkap. Hal itu pada saat ditanyakan atau dikonfirmasi oleh peneliti kepada pihak pengelola atau bagian administrasi sulitnya untuk dilakukan pendataan dan pelacakan alumni yang terserap lapangan kerja baik didalam negeri maupun diluar negeri mengingat para alumni tersebut sebageian besar berpindah-pindah tempat kerja dan tidak sempat untuk konfirmasi dan memberitahukan kepada lembaga.
2. Restu dan izin orang tua kepada anaknya untuk bekerja keluar negeri dan terkendalanya komunikasi, membuat orang tua wali siswa khawatir, cemas dan was-was akan keberadaan putra-putrinya

PENUTUP

Simpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, maka dapat diperoleh simpulan mengenai :

1. Peran Lembaga Kursus dan Pelatihan Surabaya Hotel School dilakukan dengan baik dan efektif terbukti telah memberikan keterampilan dan kemampuan pada peserta didik sesuai standar kompetensi perhotelan, dan langsung penempatan kerja ke dunia usaha / dunia industri perhotelan bidang housekeeping di luar negeri.
2. Hasil pendidikan dan kursus yang dilakukan oleh peserta didik yaitu terletak pada perubahan yang

dialami oleh peserta didik berupa perubahan sikap, kepribadian, pengetahuan, keterampilan dan pengetahuan dibidang housekeeping.

3. Faktor penghambat yang dialami yaitu terkait pengarsipan data base alumni SHS berisi rekam jejak alumni yang terserap oleh lapanganpekerjaankurang terdokumentasikan dengan baik, rapi dan lengkap. Selain itu izin orang tua yang khawatir kepada anaknya untuk bekerja keluar negeri.
4. Faktor pendukung yang ada di SHS yaitu jaringan mitra tersebar luas dan kuat, sarana dan prasarana sesuai standart pada uji kompetensi dan sertifikasi profesi perhotelan, lembaga sebagai tempat uji kompetensi dan uji sertifikasi profesi pegawai perhotelan, metode pembelajaran yang diterapkan kepada peserta didik 30% teori, 70% praktek, instruktur yang dimiliki SHS para praktisi yang masih aktif di dunia perhotelan, kurikulum, silabus, RPP dan bahan ajar selalu update mengikuti perkembangan dunia usaha dan dunia industri perhotelan, tersedianya layanan pusat informasi lowongan kerja dan rekrutment ditempat.

Saran

Berdasarkan kesimpulan yang sudah didiskripsikan di atas, maka peneliti memberikan saran sebagai berikut :

1. Hendaknya yang perlu dilakukan oleh Lembaga Kursus dan Pelatihan Surabaya Hotel School terkait pengarsipan data base alumni SHS berisi rekam jejak alumni yang terserap oleh lapangan pekerjaan perlu untuk dibuatkan pendataan atau pelacakan alumni agar dibuatkan form yang berisi profil dan rekam jejak pekerjaan
2. Tindakan yang perlu dilakukan oleh Lembaga Kursus dan Pelatihan Surabaya Hotel School pada orang tua yaitu dengan menjelaskannya terlebih dahulu informasi hak dan kewajiban yang akan didapatkan selama bekerja disana. Selanjutnya meyakinkannya bahwa selama bekerja disana akan baik-baik saja dan dalam pantauan lembaga.

DAFTAR PUSTAKA

- Badan Pusat Statistik (BPS) Provinsi Jawa Timur .2014. Keadaan Ketenagakerjaan Februari 2014. Sumber: <http://jatim.bps.go.id> (Diakses tanggal 11 Maret 2015)
- Depdiknas (2003) UU Sisdiknas RI Nomor 20 Tahun 2003. Surabaya : Media Centre.
- Direktorat Pembinaan Kursus dan Kelembagaan. 2010.Modul 4 Mengembangkan Daya Saing. Jakarta : Dirjen PNFI Kemendiknas.
- Direktorat Pembinaan Kursus dan Pelatihan. 2014:3.Juknis Bansos PKH.Jakarta:Kemdikbud
- Dorothea Wahyu Ariani. 2008 “ Management Kualitas” edisi 1. Jakarta. Ghalia Indonesia
- Kamil, Mustofa (2009) Pendidikan Non Formal Pengembangan melalui Pusat Kegiatan Belajar Masyarakat (PKBM) di Indonesia.Bandung: Alfabeta.
- Meleong, Lexy J, 2001, “Metodologi penelitian Kualitatif”, Bandung, PT.Remaja Rosdakarya.

Peran Lembaga Kursus Dan Pelatihan Surabaya Hotel School Dalam Meningkatkan Penyerapan Tenaga Kerja Masuk Ke Industri Perhotelan Bidang Housekeeping Di Luar Negeri

- Metode Penelitian Partisipatoris dan Upaya-upaya Pemberdayaan: Sebuah Buku Pegangan Bagi Para Praktisi Lapangan, Terjemahan Matheos Nalle, Jakarta: Yayasan Obor Indonesia, 2003.
- Mutia Ramadhani.2014.Pengangguran Terdidik Bertambah.Sumber:<http://www.republika.co.id/berita/koran/halaman1/14/11/06/neltsa-pengangguran-terdidik-bertambah>, (Diakses tanggal 10 Maret 2015).
- Ni Wayan Suwithi, Cecil Erwin Jr.Boham.2008. Akomodasi Perhotelan SMK Jilid 2. Jakarta. Direktorat Pembinaan Sekolah Menengah Kejuruan, Direktorat Jenderal Manajemen Pendidikan Dasar dan Menengah, Departemen Pendidikan Nasional.
- Oktaviani.2011.Analisis Penyerapan Tenaga Kerja di Kota Salatiga. Skripsi Program Sarjana (S1) pada Program Sarjana Fakultas Ekonomi Universitas Diponegoro.Semarang.
- Robert J Martin. 1998. Professional Management HousekeepingOperations3rd, New York: John Wiley & Son,Inc.
- Riyanto, Yatim 2007. Metodologi Penelitian Pendidikan Kualitatif dan Kuantitatif. Surabaya: Unesa University Press.
- Rumekso.2001.Housekeeping Hotel. Yogyakarta : Penerbit Andi
- Solaiman joesoef, Dan Selamat Santosa, pengantar pendidikan sosial, penerbit usaha nasional, Surabaya, 1981.
- Sugiyono (2011). Metode Penelitian Pendidikan Kuantitatif Kualitatif dan R&D Bandung. Alfabeta.
- Tim Penyusun. 2006. Panduan Penulisan dan Penilaian Skripsi Universitas Negeri Surabaya. Surabaya.
- Undang-Undang SISDIKNAS no. 20 Tahun 2003. (2008). Sistem Pendidikan Nasional. Bandung : Citra Umbara.
- Winarno Surakhmad, 1982. Pengantar penelitian ilmiah bandung Tarsino