

PENYELENGGARAAN PEMBELAJARAN PADA PELATIHAN KERJA *HOTEL STAFF* DI BLKPP DIY

LEARNING IMPLEMENTATION OF HOTEL STAFF VOCATIONAL TRAINING AT BLKPP DIY

Oleh:

Lutfi Arsi Astuti, Universitas Negeri Yogyakarta
D.I. Yogyakarta, 12105241022@student.uny.ac.id

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mendeskripsikan tentang Penyelenggaraan Pembelajaran pada Pelatihan Kerja *Hotel Staff* di Balai Latihan Kerja dan Pengembangan Profektivitas Provinsi DIY. Penelitian ini merupakan penelitian deskriptif dengan analisis data menggunakan pendekatan kualitatif. Hasil penelitian adalah sebagai berikut, 1) input pembelajaran: a) BLKPP DIY telah melakukan identifikasi dan analisis karakteristik peserta pelatihan, b) kualifikasi peserta berdasarkan identitas peserta, kemampuan awal, motivasi, kesibukan, dan kesediaan peserta tidak mengundurkan diri, c) jumlah peserta adalah 16 peserta, d) instruktur memenuhi kualifikasi dari tingkat pendidikan, kompetensi, dan pengalaman sebagai instruktur, e) instruktur telah membuat dan mengembangkan GBPP, f) kurikulum telah dikembangkan oleh instruktur, g) tersedia sarana pembelajaran dengan kualitas baik, dan kuantitas yang mencukupi, h) prasarana pembelajaran dalam keadaan siap pada proses pembelajaran, i) pengorganisasi materi dalam jadwal kurang disusun dengan baik, materi pelatihan yang diberikan telah sesuai SKKNI dan kebutuhan industri perhotelan, 2) proses pembelajaran: a) media pembelajaran: modul pembelajaran, bahan diskusi, alat praktek, buku pembelajaran, PPT, dan video/film, b) metode pembelajaran: metode belajar secara mandiri/individu, belajar kelompok, ceramah, demonstrasi, tanya jawab, diskusi, simulasi, bermain peran, dan praktek, c) proses pembelajaran pada pelatihan *Hotel Staff* memiliki porsi 30% teori dan 70% praktek, mampu melibatkan partisipasi peserta, sangat menarik dan membuat peserta bersemangat terutama saat praktek, 3) output pembelajaran: a) BLKPP DIY telah melakukan evaluasi proses dan hasil belajar, b) hasil belajar peserta adalah sertifikat pelatihan dengan keterangan kompeten, c) tingkat kelulusan dan kualitas lulusan cukup rendah.

Kata kunci: pembelajaran

Abstrak

This research aims to describe about the Learning Implementation Of Hotel Staff Vocational Training At BLKPP DIY. This research is a descriptive research and the data analyzed using the qualitative approach. The results of the study are as follows, 1) the learning input: a) BLKPP DIY has identified and analyzed the characteristics of the training participants, b) the qualifications of the participants based on the participant's identity, initial ability, motivation, busyness, and willingness not to resign, c) the number of participants is 16 participants, d) the instructors has the qualifications of the level of education, competence and experience as an instructor, e) the instructors has made and developed GBPP, f) the curriculum has been developed by the instructors, g) available learning facilities with good quality, and sufficient, h) learning infrastructures in a state ready for learning process, i) organizing the material in the schedules is not well arranged, training materials proper media: learning modules, discussions materials, practical tools, learning book, PPT, and video/films, b) learning methods: individual learning, group learning, lectures, demonstrations, questions and answers, discussion, simulation, role play, and practice, c) the learning process in the Hotel Staff training has 30% of theory and 70% of practice is able to involve participants participation, very attracts, and makes participants excited especially when practicing, 3) learning output: a) BLKPP DIY has evaluated the process and results of learning, b) learning outcomes of participants is the training certificate with a competent statement, c) the level of graduation and the quality of graduates is quite low.

Keywords: learning

PENDAHULUAN

Yogyakarta sebagai daerah tujuan wisata terkenal di Indonesia maupun mancanegara, Pemerintah Daerah

D.I.Yogyakarta telah memperbaiki fasilitas umum dengan tersedianya sarana prasarana sebagai penunjang pariwisata seperti akomodasi, telekomunikasi, tempat hiburan,

toko oleh-oleh, dan souvenir serta lainnya. Akomodasi adalah tempat bagi seseorang untuk tinggal sementara, dapat berupa hotel (melati sampai bintang 5), *resort* (tempat beristirahat), *losmen*, *guest house*, pondok, *cottage inn*, asrama, *camping/caravan*, dan *backpackers*. Hotel merupakan salah satu *hospitality industry* atau industri yang memberikan pelayanan dan keramahtamahan sehingga kompetensi kerja yang dibutuhkan berdasarkan kebutuhan dari para pelanggan atau *costumers*. Saat pertumbuhan hotel semakin meningkat dan mengalami perkembangan pesat, kinerja karyawan hotel tidak hanya dituntut memiliki ketrampilan yang semakin baik namun sikap dan perilakunya harus mencerminkan kinerja karyawan hotel yang profesional dalam segala tekanan dan situasi kerja. Permasalahan yang sering timbul pada kinerja karyawan hotel antara lain adalah saat tekanan kerja tinggi karena pelanggan ramai dan banyaknya keluhan yang disampaikan oleh pelanggan maupun permasalahan internal hotel membuat karyawan kurang bertanggung jawab dan tidak menyelesaikan masalah sesuai prosedur perusahaan, beberapa karyawan hotel tidak layak atau belum mumpuni dalam bidangnya dikarenakan etos kerja yang buruk, tidak melakukan pekerjaan sesuai tugas dan fungsinya. Secara umum, permasalahan kinerja karyawan hotel tersebut dapat dinyatakan sebagai berikut (Pribadi, 2016: 52):

1. Karyawan memiliki kompetensi tetapi tidak memperlihatkan kinerja tinggi.
2. Karyawan tidak mengenal atau lupa terhadap prosedur kerja yang harus dilakukan sesuai standar yang ditetapkan perusahaan.
3. Karyawan tidak memiliki pengetahuan dan keterampilan dalam melakukan tugas dan pekerjaan.

Beberapa permasalahan pada kinerja karyawan hotel di atas dapat dikurangi dengan adanya penyelenggaraan pelatihan kerja yang berbasis kompetensi dengan industri perhotelan yang dilaksanakan sebelum memasuki dunia

kerja perhotelan. Menurut UU No. 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, “pelatihan kerja adalah keseluruhan kegiatan untuk memberi, memperoleh, meningkatkan, serta mengembangkan kompetensi kerja, produktivitas, disiplin, sikap, dan etos kerja pada tingkat keterampilan dan keahlian tertentu sesuai dengan jenjang dan kualifikasi jabatan atau pekerjaan”. Balai Latihan Kerja dan Pengembangan Produktivitas (BLKPP) DIY merupakan salah satu lembaga pelatihan kerja milik pemerintah yang memenuhi persyaratan untuk menyelenggarakan pelatihan kerja. Dengan tujuan BLKPP DIY melaksanakan pelatihan kerja adalah untuk memberikan keterampilan dan keahlian bagi peserta di berbagai kejuruan untuk mengisi lowongan kerja sesuai kebutuhan pasar kerja dan menciptakan lapangan kerja secara mandiri dan produktif (hasil penelusuran pada website BLKPP DIY diunggah 29 Juli 2018, <https://blkyogyakarta.wordpress.com>).

Definisi Teknologi Pendidikan dari AECT tahun 2008 yang dikemukakan oleh Januszewski dan Molenda pada tahun 2008, dijelaskan bahwa

“Educational Technology is the study and ethical practice of facilitating learning and improving performance by creating, using, and managing appropriate technological process and resources.”

“Teknologi Pendidikan adalah studi dan etika praktek untuk memfasilitasi pembelajaran dan meningkatkan kinerja dengan menciptakan, menggunakan, dan mengelola proses teknologi yang sesuai dan sumber-sumber.”

Menurut Januszewski dan Molenda (2008: 54), yang menjelaskan mengenai pelatihan atau *training* pada Bab 3 dalam kawasan *improving performance* atau meningkatkan kinerja adalah pelatihan dalam suatu perusahaan, telah lama berkonsentrasi pada peningkatan kinerja karyawan baik pengetahuan dan keterampilan dengan

menyelenggarakan pelatihan. Definisi ini bahkan memiliki desain pembelajaran pada kegiatan pelatihan yang terjadi sebelum, selama dan setelah kegiatan pelatihan tersebut.

Sebelum pelatihan, fokus utama ada pada analisis kebutuhan pelatihan. Analisis tersebut melibatkan *supervisors* dan peserta pelatihan untuk mengembangkan rencana transfer bersama sebagai salah satu syarat dari partisipasi.

Selama pelatihan, fokus utama pelatihan ada pada kegiatan yang berorientasi aplikasi, memvisualisasikan pengalaman pekerjaan di suatu perusahaan dalam pembelajaran. Peserta pelatihan diharapkan dapat berpartisipasi dalam mengembangkan rencana-rencana pembelajaran secara mandiri.

Setelah pelatihan, tindak lanjut kegiatan pelatihan dengan melaksanakan survei reaksi, dengan cara mengamati dan memvalidasi perubahan perilaku dalam bekerja secara langsung atau melalui pembimbing. Selain itu, dalam pelatihan juga diharapkan ada kegiatan penyegaran atau workshop pemecahan masalah.

METODE PENELITIAN

Jenis Penelitian

Penelitian ini merupakan penelitian deskriptif yang bertujuan untuk mendeskripsikan penyelenggaraan pembelajaran yang terdiri atas input, proses dan output pembelajaran. Pendekatan yang digunakan untuk menganalisis penelitian ini adalah pendekatan kualitatif.

Waktu dan Tempat Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan di Balai Latihan Kerja dan Pengembangan Produktivitas Provinsi Daerah Istimewa Yogyakarta yang beralamat di Jalan Kyai Mojo nomor 5 Yogyakarta pada bulan Maret-Mei 2019.

Subyek dan Obyek Penelitian

Sumber data pada penelitian ini terbagi menjadi 2 (dua) jenis yaitu subyek penelitian (*informan*) dan obyek penelitian. Subyek penelitian (*informan*) pada penelitian ini terdiri dari pegawai Seksi Pelatihan Kerja Balai Latihan Kerja dan Pengembangan Produktivitas Provinsi DIY, instruktur dan peserta pelatihan kerja *Hotel Staff*. Sedangkan obyek penelitian pada penelitian ini adalah komponen-komponen pembelajaran yang terdiri dari input, proses dan output pembelajaran pada pelatihan kerja *Hotel Staff*.

Instrumen dan Teknik Pengumpulan Data

Data penelitian terdiri dari data kualitatif dan data kuantitatif. Teknik pengumpulan data menggunakan metode angket, metode observasi partisipan, metode wawancara dan metode dokumentasi. Pengumpulan data kualitatif menggunakan instrumen penelitian berupa pedoman observasi, pedoman dokumentasi, pedoman wawancara untuk instruktur pelatihan kerja, dan pedoman wawancara untuk peserta pelatihan kerja. Sedangkan pengumpulan data kuantitatif menggunakan instrumen penelitian berupa angket untuk instruktur pelatihan dan angket untuk peserta pelatihan.

Teknik Analisis Data

Teknik analisis data dalam penelitian ini adalah analisis deskriptif. Teknik analisis data kualitatif dilakukan dengan model Miles dan Huberman karena sesuai dengan rancangan penelitian dan tujuan penelitian. Langkah-langkah dalam model Miles dan Huberman terdiri atas: *data collection* (pengumpulan data), *data reduction* (reduksi data), *data display* (penyajian data), dan *conclusions drawing/ verification* (penarikan kesimpulan/ verifikasi).

Teknik analisis data kuantitatif yang berupa data ceklis pada angket penyelenggaraan pelatihan baik untuk instruktur pelatihan maupun untuk peserta pelatihan yang dianalisis

menggunakan statistik deskriptif dengan penyajian tabel berdasarkan perolehan skor per pernyataan dan per indikator sesuai kisi-kisi instrumen angket. Data tersebut akan dijabarkan sesuai perolehan skor per pernyataan.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Hasil Penelitian

1. Teori Belajar dan Pembelajaran pada Kegiatan Pelatihan

Teori belajar yang teramati dalam proses pembelajaran pada pelatihan *Hotel Staff* adalah teori belajar behavioristik, teori belajar kognitif menurut Piaget, teori belajar kognitif menurut Ausubel, teori belajar konstruktivistik, dan teori belajar humanistik. Teori belajar behavioristik muncul karena instruktur instruktur memberikan stimulus atau rangsangan berupa materi yang disampaikan secara lisan dan tertulis, pertanyaan baik secara lisan maupun tertulis. Seluruh proses pembelajaran pada pelatihan *Hotel Staff* sesuai dengan langkah-langkah pembelajaran menurut teori belajar kognitif, teori belajar humanistik dan teori belajar konstruktivistik. Namun proses pembelajaran pada pelatihan *Hotel Staff* tidak dapat disebut dengan langkah-langkah pembelajaran menurut salah satu teori belajar secara keseluruhan, sehingga proses pembelajaran tersebut tidak sesuai dengan penjelasan langkah-langkah pembelajaran sesuai teori belajar dan pembelajaran menurut Budiningsih (2012).

2. Metode Pelaksanaan Pelatihan Kerja

Pelatihan *Hotel Staff* merupakan pelatihan berbasis kompetensi yang menyelenggarakan pelatihan dengan 2 metode pelaksanaan yaitu *off the job training* yang dilaksanakan selama 1-2 bulan di BLKPP DIY dan *on the job training* yang dilaksanakan di hotel tempat peserta pelatihan magang selama 3-6 bulan. Pelatihan tersebut telah sesuai

dengan Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi nomor 8 tahun 2014 tentang Pedoman Penyelenggaraan Pelatihan Berbasis Kompetensi.

3. Input Pembelajaran pada Kegiatan Pelatihan

a. Peserta Pelatihan

Identifikasi karakteristik peserta pelatihan yang dilaksanakan oleh BLKPP DIY adalah a) mendata identitas biodata peserta, b) melaksanakan tes tertulis untuk mengetahui kemampuan awal peserta, dan c) melaksanakan wawancara untuk mengetahui motivasi, minat, dan kesibukan peserta.

Tabel 1. Data identitas peserta pelatihan *Hotel Staff*

No	Nama	Usia	Pendidikan	
			Ijazah	Tahun
1	SMR	30 tahun	SMA	2007
2	ANH	24 tahun	SMA	-
3	MRAP	23 tahun	SLTA	-
4	RR	28 tahun	S1	2016
5	FAS	25 tahun	S1	2018
6	BW	27 tahun	D3	-
7	ASK	21 tahun	SMA	2017
8	AR	25 tahun	S1	-
9	YP	23 tahun	SMK	2014
10	WSR	24 tahun	D3	-
11	UF	32 tahun	D3	2010
12	HS	34 tahun	SLTA	-
13	AEPP	20 tahun	SLTA	2018
14	GEK	23 tahun	S1	2018
15	IDR	24 tahun	SLTA	-
16	AAPPS	24 tahun	SLTA	-

Proses seleksi dan rekrutmen peserta tersebut telah sesuai dengan Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi nomor 8 tahun 2014 tentang Pedoman Penyelenggaraan Pelatihan Berbasis Kompetensi. Namun proses seleksi dan rekrutmen tersebut memiliki kekurangan yaitu salah satu peserta mengikuti proses seleksi tidak dengan benar sehingga nilai tes tertulis tidak tercantum pada laporan dan ini terjadi pada 3 peserta yang lain.

Tabel 2. Rekapitulasi nilai tes tertulis peserta pelatihan *Hotel Staff*

No	Nama	Jawaban Benar	Nilai
1	SMR	28	56
2	ANH	30	60
3	MRAP	22	44
4	RR	36	72
5	FAS	32	64
6	BW	35	70
7	ASK	28	56
8	AR	39	78
9	YP	26	52
10	WSR	32	64
11	UF	35	70
12	HS	36	72
13	AEPP	Tidak tertulis	Tidak tertulis
14	GEK	Tidak tertulis	Tidak tertulis
15	IDR	Tidak tertulis	Tidak tertulis
16	AAPPS	Tidak tertulis	Tidak tertulis

Terdapat peserta yang mengundurkan diri setelah pelatihan berlangsung, hal ini membuktikan bahwa wawancara pada proses seleksi belum bisa menggali motivasi, kesibukan dan kejujuran peserta. Kedua permasalahan tersebut merusak kriteria minimal persyaratan bagi calon peserta pelatihan menurut Rozalena & Dewi (2016: 152).

Penyelenggaraan pelatihan *Hotel Staff* membuka kesempatan seluruh warga Indonesia untuk mengikuti pelatihan sesuai dengan bakat, minat dan kemampuannya. Seleksi dan rekrutmen yang dilaksanakan oleh BLKPP DIY memerlukan persyaratan tersebut yang telah disesuaikan dengan kebutuhan pelatihan, tujuan dari pelatihan dan visi misi BLKPP DIY. Hal ini sesuai dengan pernyataan Atmodiwirio (1993: 30). Namun tidak semua peserta mengikuti pelatihan sesuai minatnya, terdapat peserta yang mengikuti pelatihan *Hotel Staff* karena pelatihan yang lain sudah penuh dan disarankan untuk mengikuti pelatihan *Hotel Staff*. Sehingga proses seleksi dan rekrutmen yang dilaksanakan BLKPP DIY tersebut tidak sesuai dengan Peraturan Presiden nomor 31

tahun 2006 tentang Sistem Pelatihan Kerja Nasional.

b. Instruktur Pelatihan

Instruktur pelatihan *Hotel Staff* memiliki kompetensi metodologi dan kompetensi teknis, telah mendapatkan surat penugasan dari kepala BLKPP DIY, telah mengikuti sertifikasi kompetensi dan terakreditasi sebagai instruktur perhotelan, PNS pada BLKPP DIY, serta memiliki minimal pendidikan S1 dan beberapa instruktur sedang menempuh pendidikan S2. Data mengenai instruktur tersebut sesuai dengan Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi nomor 8 tahun 2014 tentang Pedoman Penyelenggaraan Pelatihan Berbasis Kompetensi dan Menurut Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi nomor 11 tahun 2013 tentang Pedoman Penyelenggaraan Sistem Pelatihan Kerja Nasional di Daerah.

Berdasarkan pada data observasi proses pembelajaran pada pelatihan *Hotel Staff*, instruktur pada pelatihan *Hotel Staff* mampu membuat pembelajaran lebih menarik, selalu membantu peserta untuk menguasai kompetensi, siap melakukan presentasi dan menyajikan informasi dengan baik, serta melaksanakan langkah-langkah pembelajaran secara sistematis. Hal tersebut sesuai dengan pernyataan menurut Pribadi (2016: 128) dan Rozalena & Dewi (2016: 151-152).

BLKPP DIY mengenal rencana pedoman pembelajaran dengan istilah GBPP atau garis-garis besar pokok pembelajaran. GBPP tersebut berisi: a) tujuan pelatihan, b) metode yang digunakan untuk setiap mata pelatihan, c) alat bantu dan media pelatihan yang dibutuhkan untuk setiap mata pelatihan, dan d) jenis evaluasi/asesmen yang akan digunakan. GBPP tersebut dibuat dan dikembangkan sesuai dengan Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi nomor 8 tahun 2014 tentang Pedoman Penyelenggaraan Pelatihan Berbasis Kompetensi dan Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi nomor 239 tahun 2004

tentang Penetapan Standar Kompetensi Kerja Nasional Indonesia Sektor Pariwisata Sub Sektor Hotel Dan Restoran. Namun GBPP yang dibuat dan dikembangkan oleh instruktur, dicetak untuk disediakan bagi peserta serta disediakan modul (buku kerja, buku informasi dan buku penilaian) hanya GBPP mata pelatihan *Housekeeping* dan *FB Services*, sehingga peserta tidak mendapatkan fasilitas modul pembelajaran pada mata pelatihan yang lain, hal tersebut tidak sesuai dengan Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi nomor 8 tahun 2014 tentang Pedoman Penyelenggaraan Pelatihan Berbasis Kompetensi.

c. Kurikulum Pelatihan

Kurikulum yang digunakan dan dikembangkan berdasarkan kebutuhan program pelatihan dan kebutuhan industri perhotelan pada pelatihan *Hotel Staff* adalah Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi nomor 8 tahun 2014 tentang Pedoman Penyelenggaraan Pelatihan Berbasis Kompetensi dan Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi nomor 239 tahun 2004 tentang Penetapan Standar Kompetensi Kerja Nasional Indonesia Sektor Pariwisata Sub Sektor Hotel Dan Restoran. Berdasarkan kedua peraturan tersebut, penyelenggaraan pelatihan *Hotel Staff* disesuaikan dengan pedoman penyelenggaraan pelatihan berbasis kompetensi. Standar kompetensi, materi, media, metode, dan evaluasi disesuaikan dengan SKKNI sektor pariwisata sub sektor hotel dan restoran.

d. Sarana Prasarana

1) Sarana Pembelajaran

Sarana pembelajaran yang digunakan untuk proses pembelajaran pada pelatihan *Hotel Staff* adalah *infocus/LCD player*, layar *infocus/LCD*, *whiteboard*, spidol warna hitam, penghapus, meja kursi peserta, meja kursi instruktur, dan pendingin ruangan/AC, alat makan dan minum, alat-alat memasak dan membuat *pastry*, alat kebersihan, serta replika kamar hotel. Sarana pembelajaran tersebut merupakan alat peraga dan alat pembelajaran

yang secara langsung digunakan saat teori dan praktek pada pelatihan *Hotel Staff*. Hasil penelitian tersebut sesuai dengan pernyataan menurut Amirin (2011: 77), Wahyuningrum (2011: 77), dan Usman (1988:61).

Sarana pembelajaran tersebut memiliki jumlah yang cukup, dapat digunakan dengan mudah, dan namun tidak seluruh sarana pembelajaran dapat berfungsi dengan baik karena beberapa peralatan sudah mulai rusak dan belum terhubung dengan aliran listrik sehingga belum bisa digunakan. Hal tersebut belum sesuai dengan Peraturan Menteri Ketenagakerjaan nomor 8 tahun 2017 tentang Standar Balai Latihan Kerja.

2) Prasarana Pembelajaran

Prasarana pembelajaran pada pelatihan *Hotel Staff* adalah ruangan-ruangan yang digunakan selama proses pembelajaran dan prasarana pendukung lainnya. Prasarana pembelajaran tersebut adalah ruang kelas untuk teori, ruang komputer, ruang praktek berbentuk restoran, ruang praktek berbentuk kamar hotel, dapur, mushola, toilet, pos keamanan, aula, lahan parkir, dan layanan wifi gratis. Prasarana pembelajaran tersebut merupakan penunjang utama pelatihan yang digunakan secara langsung dan secara tidak langsung pada proses pembelajaran. Hasil penelitian tersebut sesuai dengan pernyataan yang disampaikan oleh Amirin (2011: 77) dan Peraturan Menteri Tenaga Kerja nomor 8 tahun 2017 tentang Standar Balai Latihan Kerja.

Prasarana pembelajaran yang secara langsung digunakan pada saat proses pembelajaran adalah ruangan teori dan berbagai ruang praktek. Ruangan tersebut memiliki tingkat kenyamanan yang cukup baik, fleksibilitas yang cukup baik, ventilasi yang kurang baik dan pencahayaan yang cukup baik. Hasil penelitian tersebut kurang sesuai dengan pendapat Laird dalam Manajemen Diklat (Sugiyono, 2022: 97) dan Usman (1998: 64). Berdasarkan denah ruangan dan hasil observasi, desain tempat duduk peserta pelatihan *Hotel Staff* adalah model kelas

tradisional pada ruang kelas teori dan ruang komputer, serta model corak tim pada ruang praktek berbentuk restoran. Tipe desain tempat duduk merupakan pendapat yang disampaikan oleh Saleh (2016: 35).

e. Materi Pelatihan

Materi pelatihan *Hotel Staff* mengacu pada Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi nomor 239 tahun 2004 tentang Penetapan Standar Kompetensi Kerja Nasional Indonesia Sektor Pariwisata Sub Sektor Hotel Dan Restoran. Pada materi tersebut tersedia kejelasan penyampaian isi informasi dan pengetahuan sesuai unit kompetensi SKKNI yang digunakan pada pelatihan *Hotel Staff* dan tersedia modul atau buku panduan yang berisi materi-materi pelatihan. Hal tersebut merupakan prinsip prinsip dalam penyediaan materi pelatihan menurut Pribadi dalam buku Rozalena & Dewi (2016: 171-172).

Standar kompetensi kerja yang terdapat pada materi-materi pelatihan *Hotel Staff* terdiri dari pengetahuan, keterampilan dan sikap. Standar kompetensi kerja tersebut merupakan minimal standar kompetensi kerja yang disampaikan oleh Suwathi (2008: 469). Materi-materi pelatihan tersebut sangat relevan dengan materi yang tertuang dalam GBPP, seluruh materi tersusun dalam jadwal mata pelatihan dengan sangat baik, seluruh materi telah sesuai dengan kompetensi dan capaian yang diharapkan dalam GBPP dan materi-materi yang disampaikan oleh sebagian besar instruktur berurutan, baik materi maupun praktek, serta Materi-materi dan pertanyaan penilaian pada GBPP *Housekeeping* juga sangat relevan dengan materi-materi dan pertanyaan penilaian pada GBPP pada modul *Housekeeping*, baik pada buku kerja, buku informasi maupun buku penilaian. Hasil penelitian mengenai materi pelatihan tersebut sesuai dengan prinsip penyusunan materi pelatihan menurut Saleh (2016: 31).

Pengorganisasian materi dalam jadwal kurang baik karena penyusunan dan pengumuman jadwal dilakukan seminggu

sekali sehingga terkesan mendadak, bahkan ada mata pelatihan yang tidak jadi diberikan kepada peserta.

4. Proses Pembelajaran pada Kegiatan Pelatihan

a. Media Pembelajaran

Media pembelajaran yang digunakan pada pelatihan *Hotel Staff* bertujuan untuk menyampaikan materi agar lebih mudah dipahami peserta yang sangat menunjang proses pembelajaran. Tujuan dan fungsi media pembelajaran tersebut sesuai dengan pendapat AECT 1977 mengenai media pembelajaran dan Saleh (2016: 43). Media pembelajaran tersebut terdiri dari modul pembelajaran, bahan diskusi, alat praktek, buku pembelajaran, PPT, video/film, dan gambar/poster yang digunakan pada proses pembelajaran pelatihan *Hotel Staff*. Meskipun tidak seluruh instruktur menggunakan PPT untuk menyajikan materi, akan tetapi instruktur menggunakan alat praktek dan alat peraga pada saat simulasi atau demonstrasi praktek. Hal tersebut sesuai dengan pendapat Rudi Susilana (2008: 5) bahwa media pembelajaran dapat berbentuk perangkat keras dan perangkat lunak. Karakteristik media pembelajaran yang digunakan untuk proses pembelajaran pada pelatihan *Hotel Staff* adalah rasional, ilmiah, praktis, dan fungsional. Pendapat tersebut sesuai dengan Sugiyono (2002: 67).

b. Metode Pembelajaran

Metode pembelajaran yang digunakan instruktur selama proses pembelajaran pada pelatihan *Hotel Staff* adalah metode belajar secara mandiri/individu, belajar kelompok, ceramah, demonstrasi, tanya jawab, diskusi, simulasi, bermain peran, dan praktek. Macam-macam variasi metode pembelajaran tersebut sesuai dengan pendapat Jarvis pada buku Manajemen Diklat (Sugiyono, 2002: 55) yang diperjelas oleh Hamdayana (2016: 98) dan telah sesuai dengan Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi nomor 8 tahun 2014 tentang

Pedoman Penyelenggaraan Pelatihan Berbasis Kompetensi.

Penggunaan metode pembelajaran tersebut sesuai dengan rencana yang tertuang dalam GBPP dan kurikulum untuk mencapai tujuan penyelenggaraan pelatihan berbasis kompetensi, serta telah disesuaikan dengan kemampuan instruktur, kemampuan peserta, materi pelatihan, dan sarana prasana pembelajaran. Pendapat tersebut sesuai dengan yang disampaikan Hamdayana (2016: 95).

c. Proses Pembelajaran

Proses pembelajaran merupakan inti dari penyelenggaraan pelatihan *Hotel Staff*. Proses pembelajaran pada pelatihan *Hotel Staff* merupakan suatu interaksi yang terjadi antara komponen-komponen pembelajaran (peserta, instruktur, media pembelajaran, metode pembelajaran, sarana prasana) untuk memfasilitasi belajar dan pembelajaran. Proses pembelajaran tersebut sesuai dengan deskripsi proses pembelajaran dalam pendidikan dan pelatihan menurut Januszewski & Molenda (2008: 198).

Langkah-langkah pembelajaran yang dilaksanakan oleh instruktur pada pelatihan *Hotel Staff* meliputi kegiatan pendahuluan, kegiatan inti dan kegiatan penutup. Hal tersebut sesuai dengan penjelasan langkah-langkah proses pembelajaran menurut Triwiyanto (2015: 86). Pelatihan *Hotel Staff*, proses pembelajaran merupakan bentuk pemberian bantuan berupa pengarahan dan bimbingan untuk peserta, fasilitas, penyampaian informasi, dan latihan keterampilan dikelola sesuai dengan replika lingkungan kerja di perhotelan. Proses pembelajaran pada pelatihan *Hotel Staff* sangat menarik dan membuat peserta bersemangat dengan porsi pembelajaran 30% teori dan 70% praktek, sehingga hasil dari pelatihan ini dapat langsung digunakan untuk melamar kerja di hotel. Proses pembelajaran tersebut telah sesuai dengan prinsip penyelenggaraan pelatihan untuk orang dewasa yang disampaikan oleh Hamalik (2007: 10-12).

d. Magang

Pelaksanaan proses magang sangat sesuai dengan kompetensi dan keterampilan yang dimiliki oleh peserta pelatihan *Hotel Staff*, materi pelatihan sangat relevan antara kompetensi dan keterampilan peserta dengan *jobdesk* di perusahaan magang. Magang atau OJT merupakan hak peserta dan diwajibkan untuk diikuti seluruh peserta agar menguasai keterampilan, pengetahuan dan sikap sesuai industri perhotelan. OJT dilaksanakan minimal 3 bulan dan lebih baik jika dilaksanakan selama 6 bulan sesuai dengan perjanjian pemagangan antara BLKPP DIY dan hotel yang bersangkutan. Data tersebut sesuai dengan Undang-undang Republik Indonesia nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan Pasal 1 nomor 11 dan Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi nomor 8 tahun 2014 tentang Pedoman Penyelenggaraan Pelatihan Berbasis Kompetensi.

Namun terdapat kekurangan pada proses magang peserta pelatihan *Hotel Staff* yaitu peserta kurang disiplin pada awal magang sehingga mendapat teguran dari manajemen hotel dan beberapa peserta mengundurkan diri dari proses OJT dikarenakan berbagai alasan sebelum OJT selesai sesuai waktu yang telah disepakati dengan pihak hotel. Sehingga hal tersebut merusak peraturan penyelenggaraan proses magang atau OJT sesuai dengan Peraturan Menteri Tenaga Kerja nomor 36 tahun 2016 tentang Penyelenggaraan Pemagangan di Dalam Negeri dan Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi nomor 8 tahun 2014 tentang Pedoman Penyelenggaraan Pelatihan Berbasis Kompetensi.

5. Output Pembelajaran pada Kegiatan Pelatihan

a. Evaluasi Hasil Belajar

Instruktur pada pelatihan *Hotel Staff* melaksanakan evaluasi hasil dan proses belajar dengan menggunakan evaluasi tes dan non-tes. Evaluasi non-tes dilaksanakan seluruh

instruktur pelatihan *Hotel Staff* untuk menilai proses pembelajaran dengan pengamatan, sedangkan evaluasi tes dilaksanakan oleh instruktur *Housekeeping* dan Bar dengan memberikan soal *pre-test* dan *post-test* untuk menilai hasil belajar peserta. evaluasi hasil dan proses belajar dengan menggunakan evaluasi tes dan non-tes yang dilaksanakan oleh instruktur tersebut sesuai dengan pendapat Arifin (2017: 38) dan Hamdayana (2017: 190).

Penilaian peserta tersebut bertujuan untuk mengetahui kemampuan dari setiap peserta berdasarkan capaian standar kompetensi (kinerja yang dipersyaratkan), hal ini sesuai dengan Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi nomor 11 Tahun 2013 tentang Pedoman Penyelenggaraan Sistem Pelatihan Kerja Nasional di Daerah. Evaluasi terhadap peserta pelatihan dilaksanakan selama *off the job training* atau proses pembelajaran di BLKPP DIY dan proses magang atau *on the job training* dihotel terkait. Evaluasi dengan tes dan non-tes tersebut telah sesuai dengan Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi nomor 8 tahun 2014 tentang Pedoman Penyelenggaraan Pelatihan Berbasis Kompetensi karena penilaian menurut peraturan tersebut ada 4 yaitu penilaian unjuk kerja, penilaian terhadap diri sendiri, penilaian tertulis, dan penilaian skenario. Pengamatan pada pemberian teori dan pelaksanaan praktek dapat dikatakan sebagai penilaian unjuk kerja dan penilaian skenario. Sedangkan *pre-tets* dan *post-test* dapat dikatakan sebagai penilaian tertulis.

b. Hasil Belajar

Tingkat kelulusan peserta pelatihan *Hotel Staff* adalah 93,75% karena 1 peserta mengundurkan diri. Menurut instruktur, keterampilan dan sikap peserta telah sesuai dengan kompetensi yang dibutuhkan industri perhotelan, sedangkan pengetahuan peserta masih perlu belajar. Akan tetapi, pencapaian kompetensi sikap dan keterampilan peserta belum sesuai dengan industri perhotelan, hal tersebut terbukti dengan beberapa peserta

mengundurkan diri dari proses OJT dihotel. Sehingga hal tersebut merusak konsep hasil belajar atau *outcomes learning* menurut Rozalena & Dewi (2011: 162-165).

Seluruh peserta dinyatakan lulus setelah selesai melaksanakan pelatihan di BLKPP DIY dan mendapatkan sertifikat dengan keterangan kompeten. Berdasarkan data pada magang atau OJT, peserta yang mengundurkan diri dan tidak menyelesaikan magang sesuai waktu yang telah disepakati, tidak akan menerima sertifikat pelatihan dan sertifikat magang. Hal tersebut telah sesuai dengan pemberian sertifikat menurut Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi nomor 8 tahun 2014 tentang Pedoman Penyelenggaraan Pelatihan Berbasis Kompetensi.

B. Pembahasan

Berdasarkan pernyataan menurut Januzsewki dan Molenda (2008: 54), yang menjelaskan mengenai pelatihan atau *training* pada Bab 3 dalam kawasan *improving performance* atau meningkatkan kinerja bahwa pelatihan dilaksanakan sebelum, selama dan setelah proses pelatihan, maka penyelenggaraan pembelajaran pada pelatihan kerja *Hotel Staff* di BLKPP DIY adalah:

1. Sebelum pelatihan: penyelenggara pelatihan kerja *Hotel Staff* tidak melaksanakan analisis kebutuhan pelatihan yang melibatkan *supervisors (stakeholders)* pengguna calon tenaga kerja perhotelan) dan peserta pelatihan dalam mengembangkan kurikulum pelatihan *Hotel Staff* yang sesuai dengan kebutuhan nyata industri kerja perhotelan dan minat peserta.
2. Selama pelatihan: proses pembelajaran pada pelatihan ini kurang memfokuskan pada pemecahan masalah yang berkaitan dengan pekerjaan pada perhotelan sehingga kurang sesuai dengan konsep dasar pembelajaran pada orang dewasa. Tidak seluruh pengalaman peserta berperan dalam memperkaya pengalaman peserta lain dalam proses pembelajaran pada pelatihan *Hotel*

Staff ini sehingga kurang sesuai dengan konsep dasar pembelajaran pada orang dewasa.

3. Setelah pelatihan: penyelenggara pelatihan kerja *Hotel Staff* tidak melakukan kegiatan tindak lanjut pelatihan dengan melaksanakan survei reaksi, dengan cara mengamati dan memvalidasi perubahan perilaku dalam bekerja secara langsung dan hanya melalui pembimbing untuk mengetahui kualitas *outcome* pelatihan untuk jangka panjang dan telah sesuai dengan kebutuhan nyata dunia kerja perhotelan.

SIMPULAN DAN SARAN

Simpulan

Berdasarkan deskripsi, analisis data dan pembahasan, maka kesimpulan dalam pembelajaran pada Pelatihan *Hotel Staff* penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Input Pembelajaran
 - a. BLKPP DIY telah melakukan identifikasi dan analisis karakteristik peserta pelatihan namun kurang menggali motivasi, kesibukan dan kejuruan peserta pelatihan *Hotel Staff* serta tidak seluruh peserta mengikuti alur seleksi dan rekrutmen yang merupakan persyaratan mendaftar pelatihan *Hotel Staff*.
 - b. Kualifikasi peserta berdasarkan identitas peserta (nama, usia, pendidikan terakhir), kemampuan awal peserta tentang pariwisata dan bahasa Inggris, motivasi, minat, kesibukan, dan kesediaan peserta tidak mengundurkan diri selama pelatihan.
 - c. Jumlah peserta pelatihan *Hotel Staff* adalah 16 peserta.
 - d. Instruktur memenuhi kualifikasi dari tingkat pendidikan, kompetensi, dan pengalaman sebagai instruktur sesuai mata pelatihan yang diampu.
 - e. Instruktur telah membuat dan mengembangkan GBPP namun hanya 2 instruktur yang mencetak GBPP dan menyediakan modul pembelajaran untuk peserta.
2. Proses Pembelajaran
 - f. Kurikulum pelatihan telah dikembangkan oleh instruktur perhotelan BLKPP DIY.
 - g. Tersedia sarana pembelajaran dengan kualitas baik, kuantitas yang mencukupi dan berfungsi cukup baik. Namun beberapa peralatan belum bisa digunakan dan mulai rusak.
 - h. Prasarana pembelajaran dalam keadaan siap pada proses pembelajaran, mempunyai desain tempat duduk yang sesuai, tingkat kenyamanan, pencahayaan dan fleksibilitas cukup baik, namun ventilasi kurang baik.
 - i. Pengorganisasi materi dalam jadwal kurang disusun dengan baik. Materi pelatihan yang diberikan telah sesuai SKKNI dan kebutuhan industri perhotelan.

mendapat teguran dari manajemen hotel dan beberapa peserta mengundurkan diri.

3. Output Pembelajaran

a. BLKPP DIY telah melakukan evaluasi baik tes maupun non-tes untuk menilai proses dan hasil belajar selama proses pembelajaran dan OJT. Namun hasil evaluasi tes maupun non-tes sehingga peserta tidak mengetahui secara pasti peningkatan keterampilan, pengetahuan dan sikap.

b. Hasil belajar peserta hanya sebatas pengakuan dengan pernyataan kompeten pada sertifikat pelatihan berdasarkan pada unit kompetensi yang digunakan pada pelatihan tanpa ada nilai-nilai yang pasti.

c. Tingkat kelulusan dan kualitas lulusan cukup rendah jika hasil belajar pelatihan di BLKPP DIY dan magang dihotel digabungkan, karena beberapa peserta mengundurkan diri baik pada pelatihan di BLKPP DIY maupun magang dihotel.

4. Faktor Pendukung Pembelajaran

a. Input Pembelajaran

1) BLKPP DIY telah melakukan identifikasi dan analisis karakteristik peserta pelatihan sebelum proses pembelajaran yang terdiri dari identitas peserta, tes tertulis untuk mengetahui kemampuan awal peserta, dan wawancara untuk untuk mengetahui motivasi, minat, dan kesibukan peserta. Jumlah peserta pelatihan adalah 16 peserta.

2) Terpenuhiya kualifikasi peserta sesuai dengan persyaratan peserta pelatihan *Hotel Staff*.

3) Instruktur memiliki tingkat pendidikan yang cukup tinggi dan mempunyai latar belakang pengalaman yang sesuai dengan materi yang disampaikan.

4) Kurikulum yang digunakan pada pelatihan *Hotel Staff* telah

dikembangkan dan sesuai dengan peraturan dan SKKNI.

5) Sarana pembelajaran memiliki jumlah yang cukup untuk peserta, mudah digunakan dan siap digunakan untuk proses pembelajaran.

6) Prasarana pembelajaran yang digunakan memiliki tingkat kenyamanan, fleksibilitas, dan pencahayaan yang cukup baik.

7) Untuk memenuhi kebutuhan peserta, materi pelatihan yang diberikan telah disesuaikan dengan SKKNI dan kebutuhan industri perhotelan.

b. Proses Pembelajaran

1) Penggunaan media pembelajaran variatif dan mendukung proses pembelajaran.

2) Metode pembelajaran yang digunakan mampu membuat peserta berpartisipasi dan berperan aktif, terutama pada saat praktek.

3) Proses pembelajaran menekankan pada praktek, peserta dapat segera langsung mengasah keterampilannya dan menyesuaikan sikap sesuai dengan standar industri kerja.

c. Output Pembelajaran

BLKPP DIY telah melakukan evaluasi baik tes maupun non-tes untuk menilai proses dan hasil belajar selama proses pembelajaran di BLKPP DIY dan OJT dihotel terkait.

5. Faktor Penghambat Pembelajaran

a. Input Pembelajaran

1) Peserta pelatihan *Hotel Staff* tidak semuanya mengikuti alur seleksi dan reskrutmen sesuai aturan dan persyaratan.

2) Seleksi dan rekrutmen peserta kurang menggali motivasi, kesibukan dan kejuruan peserta pelatihan *Hotel Staff*.

3) Tidak seluruh instruktur menyiapkan dan menyediakan GBPP beserta modul pembelajaran yang sesuai untuk peserta pelatihan.

- 4) Terdapat sarana pembelajaran yang kurang berfungsi dengan baik dan mulai rusak.
 - 5) Prasarana pembelajaran memiliki ventilasi yang kurang baik.
 - 6) Pengorganisasian materi dalam jadwal kurang baik karena penyusunan dan pengumuman jadwal dilakukan seminggu sekali sehingga terkesan mendadak, bahkan ada mata pelatihan yang tidak jadi diberikan kepada peserta.
- b. Proses Pembelajaran
- Alokasi waktu untuk proses pembelajaran kurang sehingga pengetahuan, ketrampilan dan sikap peserta belum maksimal, peserta hanya mendapatkan teori dan praktek perhotelan secara dasar.
- c. Output Pembelajaran
- 1) Tidak adanya keterbukaan pada hasil evaluasi tes maupun non-tes sehingga peserta tidak mengetahui secara pasti peningkatan keterampilan, pengetahuan dan sikap yang sesuai dengan industri perhotelan.
 - 2) Hasil belajar peserta hanya sebatas pengakuan telah kompeten berdasarkan pada unit kompetensi yang digunakan pada pelatihan tanpa ada nilai-nilai yang pasti.
 - 3) Jika hasil belajar pelatihan di BLKPP DIY dan magang di hotel digabungkan, maka tingkat kelulusan peserta cukup rendah karena beberapa peserta mengundurkan diri baik pada pelatihan di BLKPP DIY maupun magang di hotel.

Saran

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dipaparkan, peneliti memberikan masukan dan saran yang perlu dipertimbangkan oleh berbagai pihak berkaitan dengan penyelenggaraan pembelajaran pada pelatihan *Hotel Staff* di BLKPP DIY, yaitu:

1. Input Pembelajaran

Mengoptimalkan input pembelajaran, terutama proses identifikasi karakteristik peserta pelatihan agar tidak ada lagi peserta yang mengundurkan diri dan tidak disiplin, instruktur menyediakan GBPP dengan mencetak modul pembelajaran untuk seluruh mata pelatihan yang ditawarkan pada pelatihan, mengoptimalkan sarana prasarana pembelajaran, dan instruktur mengoptimalkan materi pelatihan dengan mengedepankan sikap peserta dan keterampilan peserta dalam menangani permasalahan-permasalahan yang timbul pada industri kerja.

2. Proses Pembelajaran

Mengoptimalkan metode pembelajaran pemecahan masalah dan diskusi dalam menangani permasalahan-permasalahan yang timbul pada industri kerja dengan menggunakan media pembelajaran yang lebih variatif dan menarik, dan berikan kebebasan kepada peserta untuk memaksimalkan potensi sesuai minatnya dengan memberikan alokasi waktu pembelajaran yang lebih lama.

3. Output Pembelajaran

Berikan keterbukaan pada hasil evaluasi belajar yang dilaksanakan, sehingga peserta mampu memaksimalkan keterampilan, sikap dan pengetahuan yang kurang sesuai minatnya. Perlu dilakukan kembali analisis kebutuhan materi pelatihan berbasis kompetensi kejuruan perhotelan untuk mengetahui minat pelatihan perhotelan saat ini, mengembangkan materi yang sesuai dengan perkembangan industri perhotelan, dan mengedepankan kemampuan sikap dan keterampilan peserta yang sesuai dengan kebutuhan industri perhotelan saat ini.

DAFTAR PUSTAKA

- Abdulhak, I. & Darmawan, D. (2017). *Teknologi Pendidikan*. Jakarta: PT Remaja Rosdakarya.
- Akbar, S. & Sriwiyana, H. (2010). *Pengembangan Kurikulum dan Pembelajaran Ilmu Pengetahuan Sosial*. Yogyakarta: Cipta Media.
- Arif, Z. (2012). *Andragogi*. Bandung: Penerbit Angkasa.
- Arifin, Z. (2017). *Evaluasi Pembelajaran*. Jakarta: PT Remaja Rosdakarya.
- _____. (2018). *Penelitian Pendidikan: Metode dan Paradigma Baru*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Atmodiwirio, S. (1993). *Manajemen Training*. Jakarta: Balai Pustaka.
- Budiningsih, C. A. (2012). *Belajar dan Pembelajaran*. Jakarta : Rineka Cipta.
- Danim, S. (2010). *Pedagogi, Andragogi dan Heutagogi*. Bandung: CV. Alfabeta.
- Darmadi, H. (2014). *Metode Penelitian Pendidikan dan Sosial*. Bandung: CV. Alfabeta.
- Depdikbud. (1992). *Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 38 Tahun 1992 Tentang Tenaga Kependidikan*.
- Depdiknas. (2003). *Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 220 Tahun 2003 Tentang Sistem Pendidikan Nasional*.
- Depnakertrans. (2003). *Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan*.
- Dinas Pariwisata DIY. (2016). *Statistik Kepariwisata Tahun 2016 DIY*. Yogyakarta: Dinas Pariwisata DIY.
- Elnaga, A. & Imran, A. (2013). *The Effect of Training on Employee Performance*. [Versi Elektronik]. European Journal of Business and Management Volume 5, Number 4.
- Gange, R.M. & Briggs, L.J. (1974). *Principles of Instructional Design Second Edition*. U.S.A: Florida State University.
- Hamalik, O. (2007). *Manajemen Pelatihan Ketenagakerjaan: Pendekatan Terpadu*. Jakarta: Bumi Aksara.
- _____. (2011). *Proses Belajar Mengajar*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Hamdayana, J. (2016). *Metodologi Pengajaran*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Hanrahmawan. F. (2010). *Revitalisasi Manajemen Pelatihan Tenaga Kerja (Studi Kasus pada Balai Latihan Kerja Industri Makassar)*. [Versi Elektronik]. Jurnal Administrasi Publik, Volume 1, Nomor 1.
- Izzaty, Rita Eka, dkk. (2008). *Perkembangan Peserta Didik*. Yogyakarta: UNY Press.
- Januszewski, A. & Molenda, M. (2008). *Educational Technology: A Definition with Commentary*. New York: Taylor & Francis Group.
- Kemenaker. (2017). *Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Republik Indonesia Nomor 8 Tahun 2017 Tentang Standar Balai Latihan Kerja*.
- Kemenakertrans. (2004). *Keputusan Menteri Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Republik Indonesia Nomor 239 Tahun 2004 Tentang Penetapan Standar Kompetensi Kerja Nasional Indonesia Sektor Pariwisata Sub Sektor Hotel Dan Restoran*.
- _____. (2013). *Peraturan Menteri Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Republik Indonesia Nomor 11 Tahun 2013 Tentang Pedoman Penyelenggaraan Sistem Pelatihan Kerja Nasional di Daerah*.
- _____. (2014). *Peraturan Menteri Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Republik Indonesia Nomor 8 Tahun 2014 Tentang Pedoman Penyelenggaraan Pelatihan Berbasis Kompetensi*.
- Kemenristekdikti. (2010). *Peraturan Pemerintah Nomor 17 Tahun 2010 Tentang Pengelolaan dan Penyelenggaraan Pendidikan*.

- Lynton, R.P. & Pareek, U. (1984). *Pelatihan dan Pengembangan Tenaga Kerja*. Jakarta: PT. Midas Surya Grafindo.
- McArdle, G.E. (2015). *Training Design And Delivery "A Guide For Every Trainer, Training Manager, And Occasional Trainer" Third Edition*. USA: Association for Talent Development Press.
- Megarry, J., Nisbbet, S., & Twining, J. (Eds). (1987). *World Yearbook of Education 1987: Vocational Education*. London: Kogan Page.
- Muliawan, J.U. (2014). *Metode Penelitian Studi Kasus*. Yogyakarta: Penerbit Gava Media.
- Nuranggraeni, E.D. (2015). *Program English Camp TahfidzQu di Rumah TahfidzQu Deresan Yogyakarta*. Skripsi sarjana, tidak diterbitkan, Universitas Negeri Yogyakarta, Yogyakarta.
- Perpres. (2006). *Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 3 Tahun 2006 Tentang Sistem Pelatihan Kerja Nasional*.
- Prawiradilaga, D.S. (2014). *Wawasan Teknologi Pendidikan Cetakan Kedua*. Jakarta: PT. Fajar Interpretama Mandiri.
- Pribadi, B.A. (2016). *Desain Dan Pengembangan Program Pelatihan Berbasis Kompetensi*. Jakarta: Prenada Media Group.
- Pusdisklat Pegawai Depdiknas. (2005). *Prinsip-Prinsip Manajemen Pelatihan*. Jakarta: Pusdisklat Pegawai Depdiknas.
- Rahmat, A. (2008). *Andragogi: Ilmu dan Seni Belajar Orang Dewasa*. Sukabumi: Potlot Cendikia Press.
- Rozalena, A. & Dewi, S.K. (2016). *Panduan Praktis Menyusun Pengembangan Karier Dan Pelatihan Karyawan*. Jakarta: Raih Asa Sukses.
- Saleh, M. (2016). *Manajemen Training*. Jakarta: Universitas Brawijaya Press.
- Seels, B.B. & Richey, R.C. (1994). *Teknologi Pembelajaran: Definisi dan Kawasannya*. Jakarta: Unit Percetakan UNJ.
- Sinambela, L.P. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Sugiyono. (2002). *Manajemen Diklat*. Bandung: CV. Alfabeta.
- Sugiyono. (2013). *Metode Penelitian Pendidikan*. Bandung: CV. Alfabeta.
- Sukmadinata, N.S. (2006). *Pengembangan Kurikulum Teori dan Praktek*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Sukmadinata, N.S. (2016). *Metode Penelitian Pendidikan*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Susilana, R. & Riyana, C. (2008). *Media Pembelajaran*. Bandung: Jurusan Kurtekipend FIP UPI.
- Suwarlin. (2011). *Penyelenggaraan Pembelajaran pada Pendidikan dan Pelatihan Kepemimpinan Tingkat IV di Pusat Pendidikan dan Pelatihan Pengembangan Sumber Daya Manusia Magelang*. Tesis magister, tidak diterbitkan, Universitas Negeri Yogyakarta, Yogyakarta.
- Suwithi, N.W. (2008). *Akomodasi Perhotelan untuk SMK Jilid 3*. Jakarta: Direktorat Pembinaan Sekolah Menengah Kejuruan, Direktorat Jenderal Manajemen Pendidikan Dasar dan Menengah, Departemen Pendidikan Nasional.
- Tim Dosen Administrasi Pendidikan. (2010). *Manajemen Pendidikan*. Yogyakarta: UNY Press.
- Tim Pengembang MKDP Kurikulum dan Pembelajaran. (2012). *Kurikulum dan Pembelajaran*. Jakarta: Rajawali Press.
- Triwiyanto, T. (2015). *Manajemen Kurikulum dan Pengembangan*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Usman, H. (1998). *Manajemen Diklat*. Bandung: CV. Alfabeta.
- Yusuf, A.M. (2017). *Metode Penelitian: Kuantitatif, Kualitatif, Dan Penelitian Gabungan*. Jakarta: Kencana.

Zuriah, N. (2007). *Metodologi Penelitian Sosial dan Pendidikan*. Jakarta: Bumi Aksara.