

PENGEMBANGAN PARIWISATA MELALUI INTEGRASI PERENCANAAN SUMBER DAYA MANUSIA DENGAN PERENCANAAN STRATEGIK PADA JEPARA OURLAND PARK

Hanung Eka Atmaja¹⁾, Shinta Ratnawati²⁾, Dian Marlina Verawati³⁾

^{1,2,3}Fakultas Ekonomi, Universitas Tidar

Email: ¹hanung.ekaatmaja@untidar.ac.id, ²shinta_ratna@untidar.ac.id,

³dianmarlina86@untidar.ac.id

Abstract: *Human Resource Planning is defined as the anticipation of future business and environmental demand for a company and finds personal requests arising from the condition. While Human Resource planning as a management process to determine how the organization should move position. However, the link between Human Resources planning and strategic management is often overlooked. Through this process the company is expected to have Human Resources in the right amount, quality, place, time and generate long-term benefits for both individuals and organizations. The tourism sector is one of the main sectors of the Indonesian government to generate foreign exchange, therefore the use, development, management and financing of tourist areas should receive serious attention from the government by involving the role of government institutions, related stakeholders and the participation of all levels of society.*

Keywords: *Tourism, Human Resources, Strategic Management*

PENDAHULUAN

Dahulu *Strategic planning* membutuhkan pertimbangan internal dan eksternal yang mendahului suatu perencanaan sumber daya manusia. Namun dalam dekade ini, kalangan manajer menyadari bahwa memasukkan aspek manajemen sumber daya manusia ke dalam perencanaan strategik adalah ikhwal yang sangat penting. Kaitan antara lingkungan organisasi dan manajemen sumber daya manusia adalah tercipta pada perencanaan sumber daya manusia. Melalui proses perencanaan yang baik, maka perubahan arah strategik organisasi, kondisi finansial dan berbagai variasi teknologi diintegrasikan dengan keputusan sumber daya manusia. Dari sini terlihat bahwa fungsi perencanaan sumber daya manusia memiliki peranan yang vital.

Dewasa ini pengembangan pariwisata merupakan sektor penting dalam pembangunan sebagai salah satu sumber pendapatan negara dan masyarakat. Pada tingkat daerah, sektor ini akan menunjang

pendapatan daerah yang pada masa mendatang akan menguntungkan. Fenomena ini dapat diamati pada daerah yang mampu membangun industri wisatanya seperti Provinsi Bali dan Provinsi Daerah Istimewa Jogjakarta. Hal senada yang kini sedang dirintis di Kabupaten Jepara. Komitmen pemerintah daerah tampak jelas terlihat dengan diijinkannya pembangunan beberapa tempat wisata di Kabupaten Jepara. Dengan demikian diharapkan memberi dukungan pembangunan perekonomian Kabupaten Jepara. Secara regional, sektor pariwisata telah ditetapkan sebagai sektor penting dan unggulan sebagai salah satu andalan dalam rencana pembangunan.

Kabupaten Jepara memiliki keindahan alam pantai dan pulau-pulau yang tiada duanya. Berbagai peninggalan pra sejarah dan karya seni budaya menjadi aset yang menarik untuk ditawarkan ke wisatawan. Namun sayangnya masih banyak objek wisata yang belum tergarap serius karena terkendala faktor dana dan sumber daya manusia. Akibatnya,

objek-objek tersebut belum mampu memberi manfaat yang maksimal kepada masyarakat, pendidikan, pelaku bisnis dan pertumbuhan ekonomi di kawasan tersebut. *Jepara Ocean Park (JOP)* yang dibangun berbasis potensi daerah ini diresmikan oleh Gubernur Jawa Tengah Ganjar Pranowo pada 10 April 2016 bertepatan dengan hari jadi Kabupaten Jepara. Berdiri di lahan seluas 11 hektare di kawasan pantai Mororejo Kabupaten Jepara, *waterboom* ini diklaim yang terbesar di Jawa Tengah.

Dalam menumbuhkembangkan destinasi pariwisata, *Jepara Ocean Park* memiliki potensi yang besar untuk menjadi destinasi utama pariwisata di Kabupaten Jepara pada khususnya dan Jawa Tengah pada umumnya. Atau bahkan tidak tertutup kemungkinan bagi *Jepara Ocean Park* menjadi destinasi internasional, mengingat dipilihnya Pulau Karimunjawa, Kabupaten Jepara oleh pemerintah pusat sebagai salah satu destinasi wisata yang akan dikembangkan. Dalam persaingan bisnis yang semakin ketat, pada pengelolaannya, *owner JOP* diharapkan bisa terus berinovasi dan meningkatkan pelayanan jasa pariwisata terhadap wisatawan agar mereka tidak jenuh dari tahun ke tahun. Untuk menunjang hal tersebut harus dimanfaatkan kemajuan ilmu pengetahuan dan teknologi sekarang ini, Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan aset perusahaan yang tidak tergantikan.

Kecanggihan dan kemajuan teknologi menjadi tidak berarti jika tidak ada unsur manusia di dalamnya sebagai pelaku dalam mengoperasikan teknologi tersebut. Perkembangan teknologi yang terjadi saat ini tetap masih harus membutuhkan SDM yang mampu mengaplikasikan teknologi tersebut kedalam praktek organisasi. Kualitas SDM yang seperti apa dan berapa kuantitas suatu perusahaan harus merekrut dan mempekerjakannya, perlu adanya sistem perencanaan SDM yang baik dan terpercaya. Rencana Target Capaian yaitu: (1) Untuk mengetahui potensi pengembangan wisata *Jepara Ocean Park (JOP)*; (2) Untuk

mengetahui *Jepara Ocean Park (JOP)* dalam melakukan Perencanaan Sumber Daya Manusia; (3) Untuk mengetahui *Jepara Ocean Park (JOP)* dalam melakukan Proses Perencanaan Bisnis; (4) Untuk mengetahui pengembangan *Jepara Ocean Park (JOP)* dilihat dari sudut pandang wisatawan.

KAJIAN LITERATUR

Pariwisata

Istilah pariwisata (*tourism*) baru muncul di masyarakat kira-kira pada abad ke-18, khususnya setelah revolusi industri di Inggris. istilah pariwisata berasal dari dilaksanakannya kegiatan wisata (*tour*), yaitu suatu aktivitas perubahan tempat tinggal sementara dari seseorang, di luar tempat tinggal sehari-hari dengan suatu alasan apapun selain bukan melakukan kegiatan yang bisa menghasilkan upah atau gaji.

Pariwisata merupakan aktivitas, pelayanan dan produk hasil industri pariwisata yang mampu menciptakan pengalaman dan perjalanan bagi wisatawan. Pengertian pariwisata menurut McIntosh (1995:10), pariwisata adalah “*a composite of activities , services and industries that deliver a travel experience: transportation, accomodation, eating and drinking establishment, shops, entertainment, activity, and other hospitality service available for individuals or group that are away from home*”. Menurut Gartner, unsur pembentuk pengalaman sosial wisatawan yang utama adalah daya tarik dari suatu tempat atau lokasi.

Arti kata pariwisata belum banyak diungkapkan oleh para ahli bahasa dan pariwisata Indonesia. Kata pariwisata berasal dari dua suku kata, yaitu *pari* dan *wisata*. *Pari* berarti banyak, berkali-kali dan berputar-putar, sedangkan *wisata* berarti perjalanan atau bepergian. Jadi, pariwisata berarti perjalanan atau bepergian yang dilakukan berkali-kali atau berkeliling. Pariwisata adalah padanan kata untuk istilah *tourism* dalam bahasa Inggris.

Selain definisi pariwisata menurut McIntosh di atas, Norval dalam Yoeti,

1995 menyatakan bahwa pariwisata adalah *“the sum total of operations, mainly of an economic nature, which directly related to the entry, stay and movement of foreigners inside and outside a certain country, city or region”*. Menurut Norval, pengertian pariwisata adalah keseluruhan kegiatan yang berhubungan dengan masuk, tinggal, dan pergerakan penduduk asing di dalam atau di luar suatu negara atau kota atau wilayah tertentu.

Perencanaan Sumber Daya Manusia

Dalam mewujudkan eksistensi untuk mencapai tujuan bisnis, diperlukan sejumlah pekerja yang mampu melaksanakan seluruh volume kerjanya atau mungkin memerlukan penambahan atau pengurangan dari pekerja yang sudah ada. Fenomena tersebut semakin mengharuskan pemilik bisnis melakukan perencanaan Sumber Daya Manusia yang berorientasi pada hasil analisa pekerjaan, agar pekerja yang diperlukan dapat dipenuhi baik secara kuantitatif maupun kualitatif. Dengan perencanaan yang baik diharapkan seluruh volume kerja dapat dilaksanakan secara produktif dan berkualitas, tidak hanya dalam proses produksi dengan seluruh pekerjaan yang menunjang tetapi juga dalam proses pemasaran yang memerlukan kemampuan untuk memberikan pelayanan yang berkualitas bagi konsumen.

Perencanaan Sumber Daya Manusia harus dilakukan secara profesional untuk menentukan kualifikasi pekerja yang akan berpengaruh terhadap sukses atau gagalnya organisasi atau perusahaan dalam mewujudkan eksistensinya yang bersifat kompetitif sekarang dan dimasa yang akan datang. Berikut beberapa teori tentang Perencanaan Sumber Daya Manusia yang dapat dipergunakan secara saling melengkapi:

1. Arthur W. Sherman dan George W (Managing Human Resource, 1992) berpendapat bahwa Perencanaan Sumber Daya Manusia adalah proses mengantisipasi dan membuat ketentuan (persyaratan) untuk mengatur arus

gerakan tenaga kerja ke dalam, di dalam dan ke luar organisasi, yang tujuan adalah untuk mempergunakan SDM seefektif mungkin dan agar memiliki sejumlah pekerja yang memenuhi persyaratan/kualifikasi dalam mengisi posisi yang kapan dan yang manapun mengalami kekosongan.

Dari pengertian tersebut dapat digambarkan bahwa Perencanaan SDM dimaksudkan untuk membuat pengaturan arus gerakan pekerja pada organisasi yang merupakan proses untuk mendayagunakan SDM yang telah tersedia secara aktif dan efisien.

2. G.Steiner ; berpendapat bahwa “Perencanaan SDM merupakan proses yang bertujuan untuk mempertahankan dan meningkatkan kemampuan organisasi dalam mencapai tujuan atau sasarannya melalui strategi pengembangan kontribusi pekerjaannya di masa depan.”

Perencanaan Strategik

Perencanaan strategis apabila dirumuskan secara sederhana merupakan sebuah alat manajemen yang digunakan untuk menolong organisasi melakukan tugasnya dengan lebih baik. Perencanaan ini memfokuskan pada visi dan prioritasnya sebagai jawaban terhadap lingkungan yang berubah dan untuk memastikan agar anggota-anggota organisasi bekerja ke arah tujuan yang sama. Banyak peneliti berfokus pada peramalan penawaran dan permintaan SDM. Masalah teknik statistika tersedia untuk membuat peramalan, tetapi masalah politik yang terlibat saat melakukan peramalan sering diabaikan.

Sebagai contoh, kepedulian besar dilakukan ketika mendesain model statistik dalam perencanaan SDM, sementara jarang pemikiran untuk memperoleh penerimaan manajerial dari keluaran model (Zeddeck, S., & Mosier, K. L., 1990). Karena itu gap yang sering muncul antara ketersediaan teknik dengan penggunaannya karena kenyataan

organisasi yang penting tidak bekerja sama dengan modelnya. Perencanaan penggantian manajerial bagaimanapun berhubungan dengan perencanaan bisnis strategik. Mengidentifikasi manajer potensial dan menyediakan serangkaian karirnya telah menjadi praktik banyak organisasi, tetapi manajer dipilih untuk melaksanakan strategi. Kurang adanya usaha yang ditujukan ketika mengadaptasi strategi bagi manajer dan hampir tidak ada usaha ketika memilih manajer untuk merencanakan strategi.

METODE PENELITIAN

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode eksplorasi deskriptif yaitu suatu metode untuk memaparkan serta menjelaskan kegiatan atau objek yang diteliti berkaitan dengan pengkajian fenomena secara lebih rinci atau membedakannya dengan fenomena yang lain (Denzin dan Lincoln, 1994:223). Penelitian ini menggunakan desain kuantitatif dan kualitatif empiris yaitu selain menggunakan bahan kepustakaan dan peraturan-peraturan yang berlaku, juga mengadakan penelitian ke lapangan untuk mengetahui sejauh mana pengembangan promosi Jepara Ourland Park (JOP).

Penelitian eksplorasi biasanya akan menjadi kompleks. Penelitian eksplorasi bertujuan (a) memuaskan keingintahuan awal dan nantinya ingin lebih memahami, (b) menguji kelayakan dalam melakukan penelitian yang lebih mendalam lainnya dan (c) mengembangkan metode yang akan dipakai dalam penelitian yang lebih mendalam (Jalaludin, 2004:21).

Hasil penelitian eksplorasi dalam bidang pariwisata ini merupakan penelitian penjelajahan, sehingga bisa saja dianggap tidak memuaskan. Kekurangpuasan terhadap hasil penelitian ini umumnya terkait dengan masalah sampling. Tapi perlu kita sadari bahwa penelitian penjelajahan dalam bidang pariwisata ini berarti pembukaan jalan, sehingga penelitian pada tahap awal ini dibuat maka diperlukan penelitian yang lebih

mendalam dan terfokus pada rentetan isu-isu setelah penelitian ini dibuat. Penelitian deskriptif dalam bidang pariwisata pada tahap selanjutnya perlu dikaitkan dengan pengkajian fenomena secara lebih rinci dan membedakannya dengan fenomena yang lain.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Potensi pengembangan wisata *Jepara Ourland Park (JOP)*.

Jepara merupakan sebuah kabupaten yang terletak di pantura timur Jawa Tengah. Kabupaten Jepara berbatasan laut dengan laut Jawa dibagian barat dan utara. Karena itu potensi wisata bahari perlu dikembangkan. Ada banyak tempat wisata bahari di Jepara yang sangat indah dan menarik untuk dikunjungi. Kabupaten Jepara pada dasarnya memiliki potensi pariwisata yang lengkap dan luar biasa. Namun letak geografis dan strategis yang kurang menguntungkan dari segi bisnis membuat keberadaan potensi wisata kurang diminati oleh investor maupun pengembang.

Orang datang ke Jepara sudah pasti ada kepentingan dan tujuan tertentu, karena Jepara adalah di pinggir utara pulau Jawa dan tidak ada lagi jalur selanjutnya. Lain dengan kota-kota di sekitarnya, seperti Demak, Kudus dan Pati bahkan Semarang dan lainnya yang semua pasti dilewati dan dilalui mengingat keberadaannya di jalur transportasi antar kota antar kabupaten / propinsi. Namun Keberadaan Jepara Kota Ukir dan kelahiran Bumi Kartini yang sudah mendunia sebenarnya merupakan salah satu daya ungkit dalam menjawab tantangan pengembangan pariwisata di Jepara. Wisata pantai Tirta Samudro Jepara yang menawarkan keindahan hamparan pasir putihnya. Pantai ini terletak di Desa Bandengan, 8 km sebelah utara kota Jepara. Pantai ini pada zaman R.A. Kartini dijadikan tempat bercengkrama, dan karena keindahannya dinamakan Kartini Klein Scheveningen.

Kondisi alam, pasir putih dan air laut yang jernih sangat cocok untuk menyenangkan olah raga diving. Alunan ombaknya yang

pelan yang menghantam tepian pantai sertapasirnya yang berwarna putih dengan kondisi air lautnya yang masih jernih sangat cocok untuk berjemur dan berenang. Kawasan yang masih alami dan cukup luas ini dan kawasan ini sebagian besar ditumbuhi rerimbunan pohon-pohon yang rindang dan pohon pandan sehingga tempat ini cocok untuk kegiatan remaja seperti camping, volley pantai, sepeda santai dan kegiatan serupa lainnya. Tempat ini mudah dijangkau dengan menggunakan kendaraan roda dua maupun roda empat dan kondisi jalan yang sudah beraspal. Peluang investasi yang menjanjikan bagi investor adalah dalam bidang perhotelan, pengembangan obyek wisata dengan penyediaan fasilitas yang mendukung, dan lain-lain.

Jepara Ourland Park (JOP) dalam melakukan Perencanaan Sumber Daya Manusia.

1. *Human Resource Planning* merupakan proses manajemen dalam menentukan pergerakan sumber daya manusia organisasi menuju posisi yang diinginkan di masa mendatang, sedangkan strategi sumber daya manusia adalah seperangkat proses-proses dan aktivitas yang dilakukan bersama oleh manajer SDM dan manajer lini untuk menyelesaikan masalah bisnis yang terkait dengan manusia (*people related business issue*). Tujuan dari integrasi sistem adalah untuk menciptakan proses prediksi *demand strategic* dan operasional secara kuantitatif, dibandingkan dengan prediksi ketersediaan yang berasal dari program-program SDM. Oleh karena itu, perencanaan sumber daya manusia harus disesuaikan dengan strategi tertentu agar tujuan utama dalam memfasilitasi keefektifan organisasi dapat tercapai. Beberapa faktor eksternal yang mempengaruhi aktivitas bisnis dan perencanaan SDM, antara lain: globalisasi, kemajuan teknologi, pertumbuhan ekonomi dan

perubahan komposisi angkatan kerja. Perubahan karakteristik angkatan kerja yang ditandai oleh berkurangnya tingkat pertumbuhan tenaga kerja, semakin meningkatnya masa kerja bagi golongan tua, dan peningkatan diversitas tenaga kerja membuktikan perlunya kebutuhan perencanaan SDM.

2. Dalam perkembangannya, perencanaan SDM juga meliputi pengumpulan data yang dapat digunakan untuk mengevaluasi keefektifan program-program yang sedang berjalan dan memberikan informasi kepada perencanaan bagi pemenuhan kebutuhan untuk revisi peramalan dan program pada saat diperlukan. Tujuan utama perencanaan adalah memfasilitasi keefektifan organisasi, yang harus diintegrasikan dengan tujuan perencanaan jangka pendek dan jangka panjang organisasi (*Jackson & Schuler, 1990*). Dengan demikian, perencanaan SDM merupakan suatu proses menterjemahkan strategi bisnis menjadi kebutuhan SDM baik kualitatif maupun kuantitatif melalui tahapan tertentu.
3. Perencanaan SDM (*HR Planning*) adalah proses manajemen dalam menentukan pergerakan SDM organisasi dari posisinya saat ini menuju posisi yang diinginkan di masa depan. Dari konsep tersebut, perencanaan SDM dipandang sebagai proses linear, dengan menggunakan data dan proses masa lalu (*short term*) sebagai pedoman perencanaan di masa depan (*long term*). Sementara itu, yang dimaksud dengan strategi SDM adalah seperangkat proses dan aktivitas yang dilakukan bersama oleh manajer SDM dan manajer lini untuk menyelesaikan masalah bisnis yang terkait dengan manusia. Kegiatan strategi SDM didasarkan pada kerja sama antara SDM dan

manajer lini dalam mengelola SDM yang menekankan pada *people related business concern*, untuk mencapai tujuan strategi bisnis yang ditetapkan, yaitu meningkatkan kinerja bisnis saat ini dan masa depan serta menghasilkan keunggulan bersaing berkelanjutan. Dengan demikian, tujuan perencanaan SDM adalah memastikan bahwa orang yang tepat berada pada tempat dan waktu yang tepat sehingga hal tersebut harus disesuaikan dengan rencana organisasi secara menyeluruh.

4. Integrasi perencanaan SDM dengan perencanaan strategik memudahkan organisasi melakukan keputusan dilakukannya merger, *international operations*, dan *corporate entrepreneurship*. Sedang hasil evaluasi dari penerapan program jangka panjang ditujukan bagi perencanaan program suksesi, yang menekankan pada kemampuan memprediksi hasil-hasil individu, seperti kemajuan karir yang dicapai dan kepuasan kerja. Menurut Manzini (1996), untuk merancang dan mengembangkan perencanaan SDM yang efektif, terdapat tiga tipe perencanaan yang saling terkait dan merupakan satu kesatuan sistem perencanaan tunggal.

Pertama, *strategic planning* yang bertujuan untuk mempertahankan kelangsungan organisasi dalam lingkungan persaingan; kedua, *operational planning*, yang menunjukkan *demand* terhadap SDM; ketiga, *human resources planning* yang digunakan untuk memprediksi kualitas dan kuantitas kebutuhan SDM dalam jangka pendek dan jangka panjang yang menggabungkan program pengembangan dan kebijaksanaan SDM.

Proses perencanaan sering tidak berjalan dengan lancar, karena kebijakan perencanaan tidak dibuat secara detail, sehingga terjadi gap antara *corporate policies* dan *personel policies* serta aplikasinya dalam praktik. Gap yang terjadi dalam perencanaan SDM dalam

pengembangan dan implementasinya dari strategi SDM dapat dikelompokkan ke dalam empat permasalahan (Rothwell, 1995):

- (1) Perencanaan menjadi suatu problema yang dirasa tidak bermanfaat karena adanya perubahan pada lingkungan eksternal organisasi, meskipun nampak adanya peningkatan kebutuhan bagi perencanaan;
- (2) Realitas dan bergesernya kaleidoskop prioritas kebijakan dan strategi yang ditentukan oleh keterlibatan *interest group* yang memiliki power;
- (3) Kelompok faktor-faktor yang berkaitan dengan sifat manajemen dan keterampilan serta kemampuan manajer yang memiliki preferensi bagi adaptasi pragmatic diluar konseptualisasi, dan rasa ketidakpercayaan terhadap teori atau perencanaan, yang dapat disebabkan oleh kurangnya data, kurangnya pengertian manajemen lini, dan kurangnya rencana korporasi;
- (4) Pendekatan akademik yang dilakukan dalam pengujian kesuksesan perencanaan SDM sangat idealistic dan preskriptif, disisi lain tidak memenuhi realita organisasi dan cara manajer mengatasi masalah-masalah spesifik.

SIMPULAN DAN SARAN

Perencanaan SDM awal difokuskan pada perencanaan kebutuhan SDM di masa depan serta cara pencapaian tujuannya dan implementasi program-program, yang kemudian berkembang. Termasuk dalam hal pengumpulan data untuk mengevaluasi keefektifan program yang sedang berjalan dan memberikan informasi kepada perencana bagi pemenuhan kebutuhan untuk revisi peramalan dan program saat diperlukan. Dalam pelaksanaannya, perencanaan SDM harus disesuaikan dengan strategi tertentu agar tujuan utama perencanaan yaitu memfasilitasi keefektifan organisasi dapat dicapai. Perencanaan SDM harus diintegrasikan dengan tujuan perencanaan jangka pendek dan jangka panjang organisasi. Hasil evaluasi perencanaan SDM jangka panjang dapat digunakan sebagai dasar perencanaan suksesi organisasi.

DAFTAR PUSTAKA

- Al Hrou1, B. Mohamed. Jurnal “*Human Resource Management Practice Tourism and Hotel Industry*”.
- Denzin dan Lincoln (ed). 1994. *Hand Book of Qualitative Research*. Sage Publication. Thousan oaks. London.
- Dessler, Gary. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Salemba Empat. Jakarta.
- Fauzi Agus. Jurnal “*Perencanaan SDM Strategik: Mengantisipasi Perubahan Lingkungan Bisnis Yang Dinamis Guna Mencapai Competitive Advantage*”.
- Hasan, Dahliana. 2008. Pendapatan Asli Daerah dari Industri Pariwisata dalam Menunjang Otonomi Daerah. <http://wisata.com>
- Manzini, A.O, 1996. Integrating Human Resource Planning and Development: The Unification of Strategic, Operational and Human Resource Planning System. *Human Resource Planning*. 11 (2):79-94.
- Miles, M.B dan Huberman, A.M. 1992. *Analisa Data Kualitatif*. UI Press. Jakarta.
- Mohktar.2012. Jurnal “Sumber Daya Manusia dalam Rangka Peningkatan Daya Saing pada MAN Kota Kediri.
- Moleong, L.J. 2005. *Metodologi Penelitian Kualitatif*. Rosda Karya. Bandung.
- Nandi. 2008. Jurnal “*Pariwisata dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*”.
- Nawasi, Hadari. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Bisnis yg Kompetitif*. Gadjah Mada University Press. Jogjakarta.
- Nazir, Moh. 2014. *Metodologi Penelitian*. Penerbit Ghalia Indonesia. Bogor.
- Rakhmat, Jalaludin. 1999. *Metode Penelitian Komunikasi*. Remaja Rosdakarya. Bandung.
- Richard G, Lipsey dan Steiner. 1986. *Pengantar Ilmu Ekonomi*. PT.Bina Aksara. Jakarta.
- Rothwell, S. 1995. *Human Resource Planning*. In J. Storey (ED). *Human Resource Management: A Critical Text* . Routledge. London.
- Sherman, Arthur W. 1992. *Managing Human Resources*. South-Western Publication. Ohio.
- Undang-Undang No. 22 Tahun 1999 tentang Kepariwisata Indonesia. Bumi Angkasa. Jakarta.
- Yoeti, 2008. *Pengantar Ilmu Pariwisata*. Kompas. Jakarta.
- Zedeck, S., & Mosier, K. L. (1990). Work In The Family And Employing Organization. *American Psychologist*. 45 (2): 240–251.