



ANALISIS KARAKTERISTIK PENYERAPAN TENAGA KERJA PADA PERHOTELAN DI KOTA BAUBAUSTUDI KASUS HOTEL BERBINTANG

Rudi Abdullah

Universitas Muhammadiyah Kendari, Indonesia

Corresponding Author: rudiazra9140@gmail.com

Info Article Received : 02 Maret 2022 Revised : 01 April 2022 Accepted : 01 Mei 2022 Publication : 30 Mei 2022 Keywords: Employment Absorption, Star Hotel, Type of Labor. Kata Kunci: Penyerapan Tenaga Kerja, Hotel Berbintang, Karakteristik Tenaga Kerja Licensed Under a Creative Commons Attribution 4.0 International License 	Abstract: <i>This study aims to determine the characteristics of labor in star hotels in Baubau City. This research uses quantitative descriptive analysis with data tabulation method to determine the characteristics of labor and the number of workers absorbed in star hotels. The results showed that: hotels that are able to absorb labor above 10 percent include the Grand Clarion Hotel which absorbs the largest workforce with a percentage of 17.08 percent followed by the Plaza Inn Hotel which absorbs labor of 12.73 percent then the Swiss Bell Hotel which absorbs labor of 11.65 percent of the total workforce in star hotels. While star hotels that absorb labor below 6 percent include Dragon Inn Hotel by 5.75 percent, Zenith Hotel by 5.43 percent, D'Blitz Hotel by 5.28 percent, Kubra Hotel by 3.57 percent, and Zenith Hotel by 2.48 percent. (a) the star hotel workforce is dominated by male workers; (b) the star hotel workforce is dominated by high school / vocational high school graduates; (c) the star hotel workforce is dominated by young age; (d) the average number of working hours of star hotel workers is above 48 hours per week; (e) the average star hotel is able to absorb 50 workers with a percentage of 7.7 percent.</i> Abstrak: Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui karakteristik tenaga kerja pada hotel berbintang di Kota Baubau. Penelitian ini menggunakan analisis deskriptif kuantitatif dengan metode tabulasi data untuk mengetahui karakteristik tenaga kerja dan jumlah tenaga kerja yang terserap di hotel berbintang. Hasil penelitian menunjukkan bahwa: hotel yang mampu menyerap tenaga kerja di atas 10 persen diantaranya adalah Hotel Grand Clarion yang menyerap tenaga kerja terbesar dengan persentase 17,08 persen disusul oleh Hotel Plaza Inn yang menyerap tenaga kerja sebesar 12,73 persen kemudian Hotel Swiss Bell yang menyerap tenaga kerja sebesar 11,65 persen dari total tenaga kerja pada hotel berbintang. Sedangkan hotel berbintang yang menyerap tenaga kerja di bawah 6 persen diantaranya Hotel Dragon Inn sebesar 5,75 persen, Hotel Zenith sebesar 5,43 persen, Hotel D'Blitz sebesar 5,28 persen, Hotel Kubra sebesar 3,57 persen, dan Hotel Zenith sebesar 2,48 persen. (a) tenaga kerja hotel berbintang didominasi oleh pekerja laki-laki; (b) tenaga kerja hotel berbintang didominasi oleh lulusan SMA/SMK; (c) tenaga kerja hotel berbintang didominasi oleh usia muda; (d) rata-rata jumlah jam kerja tenaga kerja hotel berbintang di atas 48 jam per minggu; (e) rata-rata hotel berbintang mampu menyerap 50 orang tenaga kerja dengan persentase 7,7 persen.
--	--

INTRODUCTION

Pembangunan ekonomi adalah suatu proses yang menyebabkan pendapatan perkapita penduduk suatu masyarakat meningkat dalam jangka panjang (Sukirno, 2014). Salah satu tujuan pembangunan ekonomi adalah penyediaan lapangan pekerjaan untuk mengimbangi laju pertumbuhan angkatan kerja yang lebih cepat dari pertumbuhan kesempatan kerja. Ada beberapa faktor yang menyebabkan terjadinya pertumbuhan angkatan kerja lebih cepat yaitu, pertama pertumbuhan penduduk cenderung tinggi sehingga melebihi pertumbuhan kapital. Kedua, demografi profil lebih muda sehingga lebih banyak penduduk yang masuk lapangan kerja. Ketiga, struktur industri yang cenderung mempunyai tingkat diversifikasi kegiatan ekonomi rendah serta tingkat keterampilan penduduk belum memadai membuat usaha penciptaan lapangan kerja menjadi semakin kompleks.

Menurut UU Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, pengertian tenaga kerja adalah setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang dan atau jasa baik untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun untuk masyarakat. Dalam Undang-Undang tersebut juga dijelaskan bahwa pembangunan ketenagakerjaan bertujuan untuk memberdayakan dan mendayagunakan tenaga kerja secara optimal dan manusiawi serta mewujudkan pemerataan kesempatan kerja dan penyediaan tenaga kerja yang sesuai dengan kebutuhan pembangunan nasional dan daerah yang memberikan perlindungan kepada tenaga kerja dalam mewujudkan kesejahteraan dan meningkatkan kesejahteraan tenaga kerja dan keluarganya. Badan Pusat Statistik mendefinisikan tenaga kerja sebagai penduduk usia kerja (15 tahun ke atas) yang bekerja, punya pekerjaan namun sementara tidak bekerja, dan pengangguran.

Masalah kesempatan kerja merupakan masalah penting karena tenaga kerja merupakan salah satu faktor produksi selain modal dan teknologi. Untuk mengatasi masalah tersebut salah satu strategi yang dilakukan adalah melalui peningkatan pembangunan di sektor pariwisata karena sektor pariwisata memegang peranan penting dalam meningkatkan perekonomian daerah maupun sebagai pencipta lapangan pekerjaan. Selain itu, dengan banyaknya objek wisata yang ditawarkan diharapkan dapat menarik minat para wisatawan baik domestik maupun mancanegara untuk berkunjung.

Menurut Soekadijo dalam Sasongko (2013), kedatangan wisatawan akan membuka peluang bagi masyarakat untuk menjadi pengusaha hotel, restoran, perdagangan, jasa penunjang angkutan dalam pengelolaan obyek dan daya tarik wisata

sehingga peluang tersebut akan memberikan kesempatan kepada masyarakat lokal untuk bekerja sehingga masyarakat akan memperoleh pendapatan dari pekerjaan tersebut.

Berdasarkan teori Schumpeter dalam (Kurnianto, 2014) yang mengatakan bahwa pembangunan ekonomi adalah kenaikan output yang disebabkan oleh adanya inovasi yang dilakukan oleh para pengusaha maka maraknya pembangunan hotel merupakan salah satu faktor yang menunjang pembangunan ekonomi.

Kota Baubau sebagai ibukota Provinsi Sulawesi Tenggara merupakan pusat pemerintahan, perekonomian, perdagangan dan pendidikan yang memiliki potensi daya tarik wisata cukup banyak, seperti wisata alam, wisata budaya maupun wisata minat khusus (belanja, pendidikan, dan religi). Berdasarkan data dari Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Kota Baubau, jumlah kunjungan wisata Kota Baubau pada tahun 2016 mencapai 1.016.177 orang dengan pertumbuhan sebesar 56,26 persen. Jumlah tersebut sangat jauh dari jumlah kunjungan wisata Kota Baubau tahun 2015 yang hanya mencapai 650.316 orang dengan pertumbuhan 1,56 persen. Pertumbuhan jumlah wisatawan tersebut secara tidak langsung mempengaruhi masyarakat untuk membuka peluang usaha akomodasi. Dimana berdasarkan data dari Badan Pusat Statistik Kota Baubau diketahui bahwa dalam kurun waktu 5 tahun terakhir perkembangan jumlah hotel cenderung meningkat, dari 113 unit pada tahun 2012 meningkat menjadi 140 unit di tahun 2013. Meskipun pada tahun 2015 jumlah hotel di Kota Baubau berkurang menjadi 131 yang sebelumnya pada tahun 2014 sebanyak 141 unit, namun pada tahun 2016 usaha hotel kembali mengalami peningkatan menjadi 139 unit.

Perkembangan jumlah hotel yang terjadi di Kota Baubau dapat menggambarkan besarnya potensi pada sub sektor perhotelan yang dapat meningkatkan PDRB dan pendapatan masyarakat setempat. Selain itu, dengan peningkatan jumlah hotel tentunya akan memberikan kesempatan yang lebih besar bagi penyerapan tenaga kerja sehingga diharapkan dapat menurunkan tingkat pengangguran di Kota Baubau.

Pendidikan dianggap sebagai salah satu sarana untuk menghasilkan tenaga kerja yang berkualitas sebab melalui pendidikan, seseorang dipersiapkan untuk memiliki bekal agar siap tahu, mengenal dan mengembangkan metode berpikir secara sistematis agar dapat memecahkan masalah yang akan dihadapi dalam kehidupan kemudian hari. Selain itu, pendidikan merupakan salah satu hal yang memungkinkan masyarakat bersaing dalam dunia kerja. Sebab semakin tinggi pendidikan seseorang maka produktivitasnya juga akan semakin tinggi.

Usaha hotel adalah penyediaan akomodasi berupa kamar-kamar di dalam suatu bangunan, yang dapat dilengkapi dengan jasa pelayanan makan dan minum, kegiatan hiburan dan/atau fasilitas lainnya secara harian dengan tujuan memperoleh keuntungan (Peraturan Menteri Pariwisata Dan Ekonomi Kreatif Republik Indonesia, 2013).

Hotel adalah penyediaan akomodasi secara harian berupa kamar-kamar di dalam suatu bangunan yang dapat dilengkapi dengan jasa pelayanan makan dan minum, kegiatan hiburan dan/atau fasilitas lainnya. Hotel terdiri dari hotel berbintang dan hotel non bintang. Hotel bintang adalah usaha penyediaan jasa pelayanan penginapan, makan minum serta jasa lainnya bagi umum dengan menggunakan sebagian atau seluruh bangunan. Usaha ini di kelola secara komersial serta memenuhi ketentuan persyaratan sebagai hotel bintang (termasuk berlian) yang di tetapkan dalam surat keputusan instansi yang membinanya. Misalnya hotel bintang lima, hotel bintang empat dan seterusnya (BPS Kota Baubau, 2016).

Hotel merupakan suatu bentuk alat untuk mencari dan mendapatkan keuntungan dari modal yang ditanam. Fungsi hotel untuk mencari dan mendapatkan keuntungan juga tidak lepas dari peranan untuk menyelamatkan atau mengamankan modal pengusaha itu sendiri. Di samping itu fungsi hotel bagi pengusaha atau pemilik hotel adalah untuk membantu menciptakan lapangan kerja dan penyaluran tenaga kerja, sehingga secara tidak langsung membantu pemerintah untuk mensejahterakan rakyatnya (Sasongko, 2013).

Maysitho (2016) memaparkan bahwa hotel memiliki beberapa karakteristik yang membedakan antara hotel dengan industri lainnya, diantaranya adalah:

1. Industri hotel tergolong industri yang padat modal serta padat karya yang artinya dalam pengelolaannya memerlukan modal usaha yang besar dengan tenaga pekerja yang banyak pula.
2. Dipengaruhi oleh keadaan dan perubahan yang terjadi pada sektor ekonomi, politik, sosial, budaya, dan keamanan dimana hotel tersebut berada.
3. Menghasilkan dan memasarkan produknya bersamaan dengan tempat dimana jasa pelayanannya dihasilkan.
4. Beroperasi selama 24 jam sehari, tanpa adanya hari libur dalam pelayanan jasa terhadap pelanggan hotel dan masyarakat pada umumnya.
5. Memperlakukan pelanggan seperti raja selain juga memperlakukan pelanggan sebagai partner dalam usaha karena jasa pelayanan hotel sangat tergantung pada banyaknya pelanggan yang menggunakan fasilitas hotel tersebut.

Badan Pusat Statistik mengelompokkan hotel atas 2 golongan, yaitu:

1. Hotel Berbintang. Adalah usaha yang menggunakan suatu bangunan atau sebagian bangunan yang disediakan secara khusus, dan setiap orang dapat menginap, makan, serta memperoleh pelayanan dan fasilitas lainnya dengan pembayaran dan telah memenuhi persyaratan sebagai hotel berbintang seperti yang telah ditentukan oleh Direktorat Jendral Pariwisata. Ciri khusus dari hotel berbintang adalah mempunyai restoran yang berada di bawah manajemen hotel tersebut.
2. Hotel Melati. Adalah usaha yang menggunakan suatu bangunan atau sebagian bangunan yang disediakan secara khusus, dan setiap orang dapat menginap, makan, serta memperoleh pelayanan dan fasilitas lainnya dengan pembayaran dan belum memenuhi persyaratan sebagai hotel berbintang seperti yang telah ditentukan oleh Ditjen Pariwisata/Kanwil Parpostel tetapi telah memenuhi criteria sebagai hotel melati.

Badan Pusat Statistik mendefinisikan tenaga kerja sebagai penduduk usia kerja (15 tahun ke atas) yang bekerja, punya pekerjaan namun sementara tidak bekerja, dan pengangguran. Menurut jenis kegiatannya penduduk 15 tahun ke atas dapat dibedakan atas dua kelompok, yaitu:

1. Angkatan kerja, adalah mereka yang berumur 15 tahun ke atas dan mempunyai pekerjaan, baik bekerja maupun sementara tidak bekerja karena suatu sebab, misalnya pegawai yang sedang cuti, petani yang sedang menunggu panen dan sebagainya. Disamping itu mereka yang tidak mempunyai pekerjaan tetapi sedang mencari pekerjaan juga termasuk dalam kelompok angkatan kerja.
2. Bukan angkatan kerja, adalah mereka yang berumur 15 tahun ke atas yang kegiatannya hanya bersekolah, mengurus rumah tangga dan lainnya (kegiatan yang tidak aktif secara ekonomis) (Badan Pusat Statistik Provinsi Sulawesi Tenggara).

Bekerja adalah mereka yang selama seminggu sebelum pencacahan melakukan pekerjaan atau bekerja kurang dari satu jam (Simanjuntak, 2002:45) seperti :

1. Pekerjaan tetap, pegawai pemerintah atau swasta yang sedang tidak bekerja karena cuti, sakit, mogok, perusahaan menghentikan kegiatannya sementara (misalnya kerusakan mesin) dan sebagainya.
2. Petani-petani yang mengusahakan tanah pertanian sedang tidak bekerja karena sakit, menunggu panen atau menunggu hujan untuk menggarap sawah dan sebagainya.
3. Orang-orang yang bekerja di bidang keahlian seperti dokter atau tukang.

Sedangkan mencari pekerjaan adalah :

1. Mereka yang belum pernah bekerja dan sedang berusaha untuk mendapatkan pekerjaan.
2. Mereka yang bekerja tetapi karena suatu hal masih mencari pekerjaan.
3. Mereka yang dibebaskan tugasannya tetapi sedang berusaha untuk mendapatkan pekerjaan.

Terdapat beberapa karakteristik tenaga kerja pada perhotelan. *Pertama*, usia. Kelompok usia muda lebih mudah memperoleh pekerjaan dari pada kelompok usia lainnya. Calon tenaga kerja pada kelompok usia ini dianggap lebih kuat secara fisik dan umumnya telah menempuh tingkat pendidikan yang memadai. Kelompok usia tua relatif sulit mendapat pekerjaan mengingat keterbatasan fisik sehingga dinilai kurang produktif. *Kedua*, jenis kelamin. Kelompok perempuan relatif memiliki keunggulan kompetitif dibandingkan dengan kelompok laki-laki. Ada anggapan umum di antara pihak hotel bahwa pekerja perempuan lebih rajin, teliti, dan tunduk kepada aturan atau atasan. Hal ini berbeda dengan pekerja laki-laki yang cenderung tidak teliti, sering mangkir, dan berani menentang atasan. *Ketiga*, tingkat pendidikan. Seiring dengan menjamurnya perusahaan outsourcing saat ini, persyaratan untuk memasuki dunia kerja tidak semudah satu dekade yang lalu. Saat ini, tingkat pendidikan yang harus dipenuhi oleh pelamar pekerjaan ke perusahaan outsourcing adalah Sekolah Menengah Atas (SMA) sehingga kesempatan kerja di sektor formal bagi yang berpendidikan Sekolah Menengah Pertama (SMP) atau lebih rendah sangat terbatas (Sasongko, 2013).

Keempat, jumlah jam kerja. Dalam menentukan jadwal kerja perusahaan terikat oleh peraturan ketenagakerjaan yang dikeluarkan ILO (International Labor Organization) yang menetapkan perusahaan memperkerjakan pegawainya selama 40 jam/minggu. Bank atau perkantoran lainnya, waktu kerjanya siang hari selama 8 jam dengan istirahat 1 jam (pukul 08.00 - pukul 16.00) kalau lebih dari 40 jam, maka kelebihan itu harus dimasukkan sebagai lembur (overtime) dan hari sabtu hanya setengah hari.

Meningkatnya usia kerja diiringi dengan semakin meningkatnya posisi atau jabatan yang berimplikasi pada semakin tinggi pendapatan yang diperoleh. Usia meningkat biasanya akan meningkatkan pengalaman kerja dan dapat meningkatkan pendapatan. Pada titik usia tertentu penghasilan mereka akan lebih rendah dari penghasilan tenaga kerja yang berpendidikan tinggi. Terdapat juga fenomena semakin meningkatnya usia semakin membuat para tenaga kerja tidak memilih pekerjaan yang

sesuai dengan pendidikan mereka, ini dapat terjadi karena kebutuhan ekonomi keluarga dan semakin menyempitnya lapangan pekerjaan.

Tenaga kerja akan lebih memilih bekerja dengan titik usia tertentu tanpa memikirkan investasi pendidikan yang telah dilakukan dari pada menjadi seorang pengangguran. Kesimpulannya kurangnya lapangan pekerjaan dan permintaan upah yang tinggi para tenaga kerja terdidik mengakibatkan adanya kesenjangan yang terjadi dipasar tenaga kerja.

Menurut Sedarmayanti dalam Buranda (2015) pendidikan dalam berbagai programnya mempunyai peranan penting dalam proses memperoleh dan meningkatkan kualitas kemampuan profesional individu. Melalui pendidikan, seseorang dipersiapkan untuk memiliki bekal agar siap tahu, mengenal dan mengembangkan metode berpikir secara sistematis agar dapat memecahkan masalah yang akan dihadapi dalam kehidupan kemudian hari.

Pendidikan memberikan pengetahuan bukan saja yang langsung dengan pelaksanaan tugas, akan tetapi juga landasan untuk memperkembangkan diri serta kemampuan memanfaatkan sarana yang ada disekitar kita untuk kelancaran pelaksanaan tugas (Buranda, 2015). Menurut UU Sistem Pendidikan Nasional Nomor 20 Tahun 2003, indikator tingkat pendidikan terdiri dari jenjang pendidikan dan kesesuaian jurusan. Jenjang pendidikan adalah tahapan pendidikan yang ditetapkan berdasarkan tingkat perkembangan peserta didik, tujuan yang akan dicapai, dan kemampuan yang dikembangkan, terdiri dari:

1. Pendidikan dasar: Jenjang pendidikan awal selama 9 (sembilan) tahun pertama masa sekolah anak-anak yang melandasi jenjang pendidikan menengah.
2. Pendidikan menengah: Jenjang pendidikan lanjutan pendidikan dasar.
3. Pendidikan tinggi: Jenjang pendidikan setelah pendidikan menengah yang mencakup program sarjana, magister, doktor, dan spesialis yang diselenggarakan oleh perguruan tinggi.

Kesesuaian jurusan adalah sebelum karyawan direkrut terlebih dahulu perusahaan menganalisis tingkat pendidikan dan kesesuaian jurusan pendidikan karyawan tersebut agar nantinya dapat ditempatkan pada posisi jabatan yang sesuai dengan kualifikasi pendidikannya tersebut. Dengan demikian karyawan dapat memberikan kinerja yang baik bagi perusahaan. Tenaga kerja pada dasarnya tidak dapat dibedakan berdasarkan pada jenis kelamin. Tetapi pada umumnya laki-laki akan lebih produktif untuk pekerjaan yang mengandalkan kekuatan fisik. Menurut Simanjuntak dalam Buranda

(2015) tingkat partisipasi kerja laki-laki selalu lebih tinggi dari tingkat partisipasi kerja perempuan karena laki-laki dianggap pencari nafkah yang utama bagi keluarga, sehingga pekerja laki-laki biasanya lebih selektif dalam memilih pekerjaan yang sesuai dengan aspirasinya baik dari segi pendapatan maupun kedudukan dibanding pekerja perempuan. Hampir semua laki-laki yang telah mencapai usia kerja terlibat dalam kegiatan ekonomi karena laki-laki merupakan pencari nafkah utama dalam keluarga.

Su'ud dalam Harahap (2014) menyatakan bahwa jam kerja adalah waktu untuk melakukan pekerjaan, dapat dilaksanakan siang hari dan/atau malam hari. Merencanakan pekerjaan-pekerjaan yang akan datang merupakan langkah-langkah memperbaiki pengurusan waktu. Apabila perencanaan pekerjaan belum dibuat dengan teliti, tidak ada yang dapat dijadikan panduan untuk menentukan bahwa usaha yang dijalankan adalah selaras dengan sasaran yang ingin dicapai. Dengan adanya pengurusan kegiatan-kegiatan yang hendak dibuat, seseorang itu dapat menghemat waktu dan kerjanya

Diantara tanda-tanda pengurusan waktu yang tidak efektif ialah karena terlambat menyiapkan sesuatu, pekerjaan yang dibuat tergesa-gesa, perasaan tidak mencapai keberhasilan dalam pekerjaan, krisis, surat-surat yang belum dijawab, panggilan telepon yang dibuat ataupun dijawab, proyek yang penting atau mendesak yang belum disentuh dan masih banyak lagi pekerjaan-pekerjaan yang terpaksa dibuat pada waktu malam untuk menambah waktu untuk menyiapkannya. Bagi seseorang adalah perlu ada dokumen waktunya dan tahu ke mana arah yang dituju sebelum ia dapat menguruskan waktunya. Mencatat, merancang dan mengawasi waktu adalah dasar pengurukan waktu yang efektif (Westbork dan Drucker dalam Harahap, 2014).

Kosasih dalam Harahap (2014) menyatakan bahwa pengaturan waktu termasuk dalam perencanaan tenaga kerja yang berkenaan dengan jadwal kerja dan jumlah tenaga kerja yang akan dipertahankan. Dalam menentukan jadwal kerja, perusahaan terikat oleh peraturan ketenagakerjaan yang dikeluarkan ILO (International Labor Organizational) yang menetapkan perusahaan memperkerjakan pegawainya selama 40 jam/minggu. Bank atau perkantoran lainnya, waktu kerjanya siang hari selama 8 jam dengan istirahat 1 jam (pukul 08.00 - pukul 16.00) kalau lebih dari 40 jam, maka kelebihan itu harus dimasukkan sebagai lembur (overtime) dan hari sabtu hanya setengah hari. Jumlah tenaga kerja yang dipekerjakan tergantung kepada keperluan, ada yang mengikuti permintaan pasar atau memelihara tenaga kerja yang konstan. Keduanya menimbulkan konsekuensi terhadap biaya tenaga kerja (labor cost). Untuk

tenaga kerja yang didasarkan pada permintaan produk akan cenderung menjadi biaya tenaga kerja yang bersifat variabel (*variabel cost*), sedangkan kebijaksanaan untuk tenaga kerja yang konstan cenderung menjadi biaya hidup (*fixed cost*). Bagi perusahaan yang memperkerjakan tenaga kerjanya lebih dari 8 jam per hari akan menimbulkan biaya tambahan, karena:

1. Kelebihan kerja dari 8 jam dimasukkan sebagai overtime yang dihitung per jam. Jam pertama 1.5 kali jam kerja biasa, jam kedua dan seterusnya dihitung 2 kali jam kerja biasa.
2. Memungkinkan timbulnya kecelakaan akibat kelelahan. Kecelakaan kerja ini harus di tanggung sepenuhnya oleh perusahaan.
3. Memungkinkan pekerja jatuh sakit karena kecapaian sehingga harus digantikan oleh pekerja lain selama sakit.
4. Sering terjadinya kecelakaan atau sakit akan berakibat buruknya produktivitas, karena jadwal yang berubah, penurunan kualitas, dan produk yang cacat.

Todaro dalam Maysitho (2016) menjelaskan, penyerapan tenaga kerja adalah diterimanya para pelaku tenaga kerja untuk melakukan tugas sebagaimana mestinya atau adanya suatu keadaan yang menggambarkan tersedianya pekerja atau lapangan pekerjaan untuk diisi oleh pencari kerja. Maysitho 2016 mengemukakan bahwa penduduk yang berkerja terserap dan tersebar diberbagai sektor, namun tiap sektor mengalami pertumbuhan yang berbeda demikian juga tiap sektor berbeda dalam menyerap tenaga kerja. Perbedaan laju pertumbuhan tersebut mengakibatkan dua hal, yaitu :

1. Terdapat perbedaan laju peningkatan produktifitas kerja masing-masing sektor.
2. Secara berangsur-angsur terjadi perubahan sektoral, baik dalam penyerapan tenaga kerja maupun dalam kontribusinya terhadap pendapatan nasional.

Penduduk yang terserap, tersebar di berbagai sektor perekonomian. Sektor yang mempekerjakan banyak orang umumnya menghasilkan jasa yang relatif besar. Setiap sektor mengalami laju pertumbuhan yang berbeda. Demikian pula dengan kemampuan setiap sektor dalam menyerap tenaga kerja. Jadi yang dimaksud dengan penyerapan tenaga kerja dalam penelitian ini adalah jumlah atau banyaknya orang yang bekerja di 9 (sembilan) sektor perekonomian. Sumarsono dalam Takyuddin (2016) menyatakan bahwa permintaan tenaga kerja berkaitan dengan jumlah tenaga kerja yang dibutuhkan oleh suatu lapangan usaha. Faktor-faktor yang mempengaruhi penyerapan tenaga kerja adalah tingkat upah, nilai produksi dan investasi. Perubahan pada faktor-faktor tersebut

akan mempengaruhi jumlah tenaga kerja yang diserap suatu lapangan usaha. Tingkat upah akan mempengaruhi tingkat biaya produksi. Apabila digunakan asumsi bahwa tingkat upah naik, maka akan terjadi hal-hal sebagai berikut:

1. Naiknya tingkat upah akan meningkatkan biaya produksi yang selanjutnya meningkatkan harga per unit barang yang diproduksi. Biasanya konsumen akan merespon cepat bila terjadi kenaikan harga barang, yaitu mengurangi konsumsi atau bahkan tidak lagi membeli barang yang bersangkutan. Akibatnya banyak barang yang tidak terjual dan terpaksa produsen menurunkan jumlah produksinya. Turunnya target produksi mengakibatkan berkurangnya tenaga kerja yang dibutuhkan. Turunnya jumlah kebutuhan tenaga kerja karena turunnya skala produksi disebut efek skala produksi atau *scale effect*.
2. Apabila upah naik (asumsi harga barang-barang modal lainnya tidak berubah), maka pengusaha ada yang lebih suka menggunakan teknologi padat modal untuk produksinya dan mengganti kebutuhan tenaga kerja dengan barang-barang modal seperti mesin dan lainnya. Turunnya jumlah kebutuhan tenaga kerja karena penggantian atau penambahan mesin-mesin disebut efek substitusi tenaga kerja (*substitution effect*).

Selain pendidikan usia seseorang juga dapat mempengaruhi seseorang tersebut dalam mendapatkan pekerjaan. Kelompok usia muda lebih mudah memperoleh pekerjaan dari pada kelompok usia lainnya, karena calon tenaga kerja pada kelompok usia ini dianggap lebih kuat secara fisik dan umumnya telah menempuh tingkat pendidikan yang memadai. Kelompok usia tua relatif sulit mendapat pekerjaan mengingat keterbatasan fisik sehingga dinilai kurang produktif.

Hal lain yang tidak kalah penting adalah jenis kelamin tenaga kerja. Jenis kelamin dapat menunjukkan tingkat produktivitas seseorang. Secara universal, tingkat produktivitas laki-laki lebih tinggi dari perempuan. Hal tersebut dipengaruhi oleh faktor-faktor yang dimiliki oleh perempuan seperti fisik yang kurang kuat, dalam bekerja cenderung menggunakan perasaan atau faktor biologis seperti harus cuti ketika melahirkan. Namun dalam keadaan tertentu terkadang produktivitas perempuan lebih tinggi dibanding laki-laki, misalnya pekerjaan yang membutuhkan ketelitian dan kesabaran. Dalam pekerjaan yang membutuhkan proses produksi perempuan biasanya lebih teliti dan sabar. Perbedaan jenis kelamin masih berpengaruh terhadap lama mencari kerja, di Kota Baubau sendiri pada tahun 2015 pencari kerja tamatan SLTA dengan jenis kelamin laki-laki sebesar 737 jiwa lebih besar dari jenis kelamin

perempuan yang hanya 62 jiwa. Hal ini semakin membenarkan anggapan bahwa masyarakat Indonesia masih berpola pikir tradisional dimana laki-laki merupakan tulang punggung keluarga yang seharusnya bekerja sedangkan perempuan dianggap membantu dan seolah-olah tidak diwajibkan untuk bekerja.

Sasongko (2013) sebelumnya telah melakukan penelitian dengan judul “Analisis Penyerapan Tenaga Kerja Sektor Perhotelan dan Restoran di Kecamatan Pacet Kabupaten Mojokerto” dengan hasil penelitian yang menunjukkan bahwa spesifikasi tenaga kerja pada sektor hotel lebih mengutamakan pendidikan tenaga kerja lulusan SMK, D1 atau sekolah khusus perhotelan lebih diprioritaskan dengan usia kerja rata-rata 18 – 25 tahun, memiliki pengalaman kerja minimal 1 tahun dibidangnya. Sedangkan sektor restoran lebih mengutamakan usia antara 18 – 20 tahun dan lebih memprioritaskan wanita yang mempunyai pengalaman kerja minimal mengetahui dan menguasai dibidangnya.

METHOD

Penelitian ini akan dilakukan di Kota Baubau Provinsi Sulawesi Tenggara. Penelitian ini menggunakan analisis deskriptif untuk memberikan gambaran mengenai karakteristik tenaga kerja yang bekerja pada hotel berbintang di Kota Baubau. Serta analisis kuantitatif untuk mengukur seberapa besar hotel berbintang mampu menyerap tenaga kerja. Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer dan sekunder. Data primer berupa data tentang karakteristik tenaga kerja yang diklasifikasikan berdasarkan jenis kelamin, usia, tingkat pendidikan, dan jam kerja. Sedangkan data sekunder berupa data tentang tenaga kerja yang bekerja pada hotel berbintang di Kota Baubau.

Untuk menghindari pemahaman yang berbeda-beda maka penulis melakukan operasional variabel sebagai berikut:

1. Karakteristik tenaga kerja adalah identitas para pekerja yang bekerja pada hotel berbintang di Kota Baubau.
2. Usia adalah umur tenaga kerja yang bekerja pada hotel berbintang di Kota Baubau yang diukur menggunakan satuan tahun.
3. Jenis kelamin merupakan laki-laki atau perempuan yang bekerja pada hotel berbintang di Kota Baubau.
4. Tingkat pendidikan merupakan pendidikan terakhir yang ditamatkan oleh tenaga kerja yang bekerja pada hotel berbintang di Kota Baubau.

5. Jam kerja merupakan lamanya pekerjaan yang dilakukan oleh karyawan hotel selama 1 minggu.
6. Tenaga kerja yang terserap merupakan keseluruhan tenaga kerja yang bekerja pada hotel berbintang di Kota Baubau.

RESULTS AND DISCUSSION

Result

Karakteristik Tenaga Kerja Hotel Berbintang

Tenaga Kerja Hotel Berbintang Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis kelamin merupakan perbedaan yang tampak antara laki-laki dan perempuan apabila dilihat dari nilai dan tingkah laku. Selain itu, jenis kelamin juga mempengaruhi tingkat produktivitas tenaga kerja.

Faktor jenis kelamin ikut menentukan tingkat partisipasi dan produktivitas seseorang dalam bekerja. Tenaga kerja pada dasarnya tidak dapat dibedakan berdasarkan pada jenis kelamin. Tetapi pada umumnya laki-laki akan lebih produktif untuk pekerjaan yang mengandalkan kekuatan fisik. Berikut merupakan tenaga kerja hotel berbintang berdasarkan jenis kelamin.

Tabel 3.1 Tenaga Kerja Hotel Berbintang Berdasarkan Jenis Kelamin

No.	Nama Hotel	Jenis Kelamin	
		Laki-Laki	Perempuan
1.	Athaya	31	9
2.	Benua	11	5
3.	D'Blitz	25	9
4.	Dragon Inn	29	8
5.	Grand Clarion	77	33
6.	Horison	35	9
7.	Imperial	47	11
8.	Kubra	16	7
9.	Plaza Inn	65	17
10.	Same Hotel	40	10
11.	Swiss Bell	63	12
12.	Zahra	32	8
13.	Zenith	29	6
Total		500	144
Persentase (%)		77,64	22,36

Sumber: Data Primer diolah.

Berdasarkan data di atas dapat dilihat bahwa rata-rata tenaga kerja pada hotel berbintang adalah laki-laki dengan persentase sebesar 77,64 persen sedangkan tenaga kerja perempuan hanya sebesar 22,36 persen. Tenaga kerja laki-laki terbanyak terdapat pada hotel Grand Clarion dengan jumlah 77 orang tenaga kerja, begitu pula dengan tenaga kerja perempuan terbanyak terdapat di hotel Grand Clarion dengan jumlah 33 orang tenaga kerja. Sedangkan, tenaga kerja yang paling sedikit baik laki-laki maupun perempuan terdapat pada hotel Benua masing-masing sebanyak 11 orang dan 5 orang tenaga kerja.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa tenaga kerja pada hotel berbintang di Kota Baubau didominasi oleh tenaga kerja laki-laki. Hal ini disebabkan oleh faktor produktivitas pekerja laki-laki yang lebih tinggi dari perempuan. Penelitian ini sesuai dengan pernyataan Herawati (2013) yang menyatakan bahwa tingkat produktivitas laki-laki lebih tinggi dari perempuan yang dipengaruhi oleh faktor-faktor yang dimiliki oleh perempuan seperti fisik yang kurang kuat, dalam bekerja cenderung menggunakan perasaan atau faktor biologis seperti harus cuti ketika melahirkan. Selain itu, perhotelan merupakan jenis pekerjaan yang menggunakan tenaga fisik sehingga pekerja laki-laki lah yang lebih memenuhi syarat untuk bekerja pada perhotelan dibandingkan dengan pekerja perempuan. Penelitian ini juga memperkuat anggapan bahwa laki-laki akan lebih mudah mendapatkan pekerjaan dibanding perempuan karena perempuan tidak memiliki keharusan untuk mencari nafkah.

Tenaga Kerja Hotel Berbintang Berdasarkan Tingkat Pendidikan

Dalam penelitian ini data tingkat pendidikan yang digunakan adalah penduduk berusia 15 tahun ke atas menurut tingkat pendidikan tertinggi yang ditamatkan. Tingkat pendidikan memiliki peran yang sangat penting dalam penyerapan tenaga kerja karena semakin tinggi tingkat pendidikan seseorang akan sangat mempengaruhi para pencari kerja untuk merekrutnya sebagai tenaga kerja. Selain itu, semakin tinggi tingkat pendidikan juga mempengaruhi seseorang untuk memilih jenis pekerjaan apa yang dia inginkan. Berikut ini merupakan tenaga kerja hotel berbintang dilihat berdasarkan tingkat pendidikan yang ditamatkan.

Tabel 3.2. Tenaga Kerja Hotel Berbintang Berdasarkan Tingkat Pendidikan

No.	Nama Hotel	Tingkat Pendidikan		
		SMP	SLTA/SMK	D3/D4/S1
1.	Athaya	1	28	11

2.	Benua	1	11	4
3.	D'Blitz	1	22	11
4.	Dragon Inn	0	25	12
5.	Grand Clarion	0	63	47
6.	Horison	0	29	15
7.	Imperial	0	35	23
8.	Kubra	2	12	9
9.	Plaza Inn	0	58	24
10.	Same Hotel	0	36	14
11.	Swiss Bell	0	46	29
12.	Zahra	0	27	13
13.	Zenith	1	24	10
Total		6	416	222
Persentase (%)		0,93	64,60	34,47

Sumber: data primer diolah.

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, dapat dilihat pada tabel 3.2 di atas bahwa rata-rata pendidikan tenaga kerja di hotel berbintang menunjukkan sebagian besar berpendidikan SLTA/SMK dengan persentase sebesar 64,60 persen, kemudian tenaga kerja dengan tingkat pendidikan akhir D3/D4/S1 sebesar 34,47 persen, dan tenaga kerja yang paling sedikit yaitu tenaga kerja yang berpendidikan SMP yang hanya sebesar 0,93 persen. Hasil penelitian menunjukkan bahwa tenaga kerja pada hotel berbintang di Kota Baubau didominasi oleh pekerja dengan ijazah Sekolah Menengah Atas (SMA). Hal ini dikarenakan hotel berbintang di Kota Baubau tidak mengharuskan tenaga kerjanya berijazah sarjana dan tenaga kerja dengan tingkat pendidikan Sekolah Menengah Atas (SMA) dipandang sudah memiliki kemampuan yang cukup untuk mengerjakan tugasnya. Akan tetapi, pekerja yang baru saja diterima pada hotel berbintang baik yang berijazah SMA maupun sarjana akan menjalani masa *training* selama tiga bulan sebelum benar-benar dinyatakan sebagai karyawan hotel tersebut. Hasil ini juga memberikan bukti empiris bahwa semakin tinggi tingkat pendidikan maka semakin tinggi keinginan untuk mendapatkan pekerjaan yang sesuai dan sebanding dengan biaya pendidikannya sehingga tenaga kerja dengan lulusan sarjana kurang tertarik untuk bekerja di perhotelan.

Tenaga Kerja Hotel Berbintang Berdasarkan Usia

Usia seseorang dapat mencerminkan kemampuan dan kondisi seseorang secara fisik yang memungkinkan menjadi pertimbangan dalam pasar tenaga kerja. Pada tabel 3.3 berikut akan disajikan jumlah tenaga kerja hotel berbintang berdasarkan usia.

Tabel 3.3 Tenaga Kerja Hotel Berbintang Berdasarkan Usia

No.	Nama Hotel	Kelompok Usia		
		15 – 30 Tahun	31 – 40 Tahun	> 40 Tahun
1.	Athaya	20	16	4
2.	Benua	8	6	2
3.	D'Blitz	26	6	2
4.	Dragon Inn	19	14	4
5.	Grand Clarion	56	47	7
6.	Horison	22	18	4
7.	Imperial	23	31	4
8.	Kubra	11	9	3
9.	Plaza Inn	34	45	3
10.	Same Hotel	20	25	5
11.	Swiss Bell	30	38	7
12.	Zahra	21	16	3
13.	Zenith	23	8	4
Total		313	279	52
Persentase (%)		48,6	43,33	8,07

Sumber: data primer diolah.

Tabel 3.3 di atas menunjukkan bahwa tenaga kerja pada hotel berbintang di Kota Baubau didominasi oleh pekerja dengan kelompok umur 15 – 30 tahun yang mencapai 48,6 persen, kemudian kelompok usia 31 – 40 tahun dengan persentase 43,33 persen. Sedangkan tenaga kerja pada kelompok usia lebih dari 40 tahun merupakan tenaga kerja yang memiliki persentase terendah yaitu 8,07 persen.

Dengan kondisi persaingan kerja yang semakin besar, pemberi kerja akan berperan aktif dalam menyeleksi tenaga kerja yang akan dipekerjakannya. Salah satu pertimbangan perusahaan adalah mengenai umur pencari kerja. Dalam hal ini perusahaan tentu akan mencari tenaga kerja yang masih cenderung produktif. Pada usia-usia yang relatif tua, meskipun sudah memiliki pengalaman kerja yang lebih banyak, namun dengan kondisi fisik yang semakin tua maka produktivitasnya juga akan mengalami penurunan.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa tenaga kerja hotel berbintang di Kota Baubau didominasi oleh pekerja dengan rentang umur 15 – 30 tahun. Penelitian ini mendukung penelitian yang dilakukan oleh Sasongko (2013) yang menyatakan bahwa kelompok usia muda lebih mudah mendapatkan pekerjaan dibandingkan kelompok usia lainnya karena pada umumnya kelompok usia muda dianggap lebih kuat secara fisik dan umumnya telah menempuh tingkat pendidikan yang memadai. Kelompok usia tua

relatif sulit mendapat pekerjaan mengingat keterbatasan fisik sehingga dinilai kurang produktif.

Tenaga Kerja Hotel Berbintang Berdasarkan Jam Kerja

Jumlah jam kerja menunjukkan banyaknya waktu kerja seseorang yang dapat dihitung berdasarkan hari maupun minggu. Hotel merupakan sebuah usaha disektor jasa yang memberikan pelayanan selama 24 jam. Sehingga waktu kerja bagi seorang pekerja hotel terbagi atas tiga *shift*, yaitu *shift* pagi, *shift* sore, dan *shift* malam. Berikut ini disajikan data tentang jumlah jam kerja pada masing-masing hotel berbintang di Kota Baubau yang dalam ini dihitung berdasarkan jumlah jam kerja selama 1 minggu.

Tabel 3.4 Tenaga Kerja Berdasarkan Jumlah Jam Kerja

No.	Nama Hotel	Jumlah Jam Kerja	
		48 jam	49 jam ke atas
1.	Athaya	32	8
2.	Benua	12	4
3.	D'Blitz	-	34
4.	Dragon Inn	-	37
5.	Grand Clarion	-	110
6.	Horison	-	44
7.	Imperial	-	58
8.	Kubra	18	5
9.	Plaza Inn By Horison	-	82
10.	Same Hotel	-	50
11.	Swiss Bell	-	75
12.	Zahra	-	40
13.	Zenith	-	35
Total		62	582
Persentase (%)		9,63	90,37

Sumber: data primer, diolah.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa sebagian besar tenaga kerja pada hotel berbintang di Kota Baubau bekerja di atas 48 jam per minggu. Selain itu, setelah melakukan penelitian diketahui juga bahwa jumlah jam kerja antara hotel bintang 1 sampai bintang 2 dan bintang 3 sampai bintang 5 berbeda. Jumlah jam kerja normal pada hotel bintang 1 dan 2 adalah 8 jam per hari dan terhitung lembur apabila jumlah jam kerja melebihi 8 jam. Sedangkan pada hotel bintang 3 sampai bintang 5 memiliki jumlah jam kerja yang sedikit lebih banyak yaitu 9 jam per hari. Setelah melakukan penelitian diketahui bahwa tenaga kerja pada hotel berbintang di Kota Baubau lebih banyak bekerja dengan jumlah jam kerja di atas 48 jam per minggu. Hal ini disebabkan

karena lebih banyaknya hotel berbintang 3 sampai 4 yang memiliki jumlah jam kerja 9 jam per hari dibandingkan hotel berbintang 1 dan 2 yang jumlah jam kerjanya secara normal adalah 8 jam per hari.

Tenaga Kerja Terserap Pada Hotel Berbintang

Berikut disajikan mengenai jumlah tenaga kerja pada hotel berbintang di Kota Baubau.

Tabel 3.5 Tenaga Kerja Terserap pada Hotel Berbintang

No.	Nama Hotel	Jumlah Tenaga Kerja (Orang)	Persentase (%)
1.	Athaya	40	6,21
2.	Benua	16	2,48
3.	D'Blitz	34	5,28
4.	Dragon Inn	37	5,75
5.	Grand Clarion	110	17,08
6.	Horison	44	6,83
7.	Imperial	58	9,01
8.	Kubra	23	3,57
9.	Plaza Inn By Horison	82	12,73
10.	Same Hotel	50	7,76
11.	Swiss Bell	75	11,65
12.	Zahra	40	6,21
13.	Zenith	35	5,43
Jumlah		644	100
Rata – Rata		50	7,7

Sumber: data primer diolah.

Dari penelitian yang telah dilakukan, dapat dilihat pada tabel 3.5 di atas bahwa rata-rata tenaga kerja yang terserap di hotel berbintang adalah sebanyak 50 orang tenaga kerja atau sebesar 7.7 persen. Berdasarkan tabel tersebut dapat dilihat juga bahwa dari 13 hotel berbintang di Kota Baubau, hotel yang mampu menyerap tenaga kerja di atas 10 persen diantaranya adalah Hotel Grand Clarion yang menyerap tenaga kerja terbesar dengan persentase 17,08 persen disusul oleh Hotel Plaza Inn yang menyerap tenaga kerja sebesar 12,73 persen kemudian Hotel Swiss Bell yang menyerap tenaga kerja sebesar 11,65 persen dari total tenaga kerja pada hotel berbintang.

Sedangkan hotel berbintang yang menyerap tenaga kerja di bawah 6 persen diantaranya Hotel Dragon Inn sebesar 5,75 persen, Hotel Zenith sebesar 5,43 persen, Hotel D'Blitz sebesar 5,28 persen, Hotel Kubra sebesar 3,57 persen, dan Hotel Zenith sebesar 2,48 persen.

CONCLUSION

Berdasarkan hasil pembahasan analisis data pada bab sebelumnya, maka dapat ditarik kesimpulan bahwa:

1. Karakteristik tenaga kerja hotel berbintang mayoritas adalah laki – laki dengan usia muda yang rata – rata tingkat pendidikannya adalah Sekolah Menengah Atas (SMA) dan rata-rata bekerja dengan jumlah jam kerja di atas 48 jam per minggu.
2. Rata-rata tenaga kerja yang terserap pada hotel berbintang di Kota Baubau adalah sebanyak 50 orang tenaga kerja dengan rata-rata persentase 7,7 persen.

REFERENCES

- Amirullah, (2015). METODE PENELITIAN MANAJEMEN. Malang: Bayumedia Publishing.
- Badan Pusat Statistik, (2015). DIREKTORI PERUSAHAAN/USAHA HOTEL DAN AKOMODASI LAINNYA. Jakarta: Badan Pusat Statistik.
- Badan Pusat Statistik, (2015). KEADAAN PEKERJA DI INDONESIA. Jakarta: Badan Pusat Statistik.
- Badan Pusat Statistik Kota Baubau, (2016). KOTA BAUBAU DALAM ANGKA. Baubau: Badan Pusat Statistik Kota Baubau.
- Badan Pusat Statistik, (2015). POTRET ANGKATAN KERJA DAN PEKERJA SULAWESI TENGGARA. Katalog. Baubau: Badan Pusat Statistik Prov. Sulawesi Tenggara.
- Badan Pusat Statistik, (2017). KOTA BAUBAU DALAM ANGKA. Katalog. Baubau: Badan Pusat Statistik Kota Baubau.
- Buranda, Wiwik Astuti, (2015). ANALISIS FAKTOR-FAKTOR YANG MEMPENGARUHI PRODUKTIVITAS TENAGA KERJA INDUSTRI KECIL DI KOTA MAKASSAR (STUDI KASUS INDUSTRI KECIL KONVEKSI). Skripsi. Universitas Hasanuddin: Makassar.
- Eka, Putra Pra, (2013). KARAKTERISTIK TENAGA KERJA PADA INDUSTRI EMPING MELINJO DI KECAMATAN KARTASURA KABUPATEN SUKOHARJO. Skripsi. Surakarta: Universitas Muhammadiyah Surakarta.
- Harahap, Suci Ramadhani, (2014). PENGARUH JAM KERJA DAN IMBALAN TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN PADA PT ADIRA DINAMIKA MULTI FINANCE CABANG LUBUK PAKAM. Skripsi. Medan: Universitas Sumatera Utara.

- Herawati, Nur dan Hadi Sasana. (2013). ANALISIS PENGARUH PENDIDIKAN, UPAH PENGALAMAN KERJA, JENIS KELAMIN DAN UMUR TERHADAP PRODUKTIVITAS TENAGA KERJA INDUSTRI SHUTLLECOCK KOTA TEGAL. Jurnal Ekonomi. Vo. 2 Nomor 4 Tahun 2013.
- Maysitho, (2016). PENYERAPAN TENAGA KERJA PADA INDUSTRI PERHOTELAN DI PROVINSI LAMPUNG. Skripsi. Universitas Lampung: Bandar Lampung.
- Mulyadi, S, (2014). EKONOMI SUMBER DAYA MANUSIA; DALAM PERSPEKTIF PEMBANGUNAN. Jakarta: Rajawali Pers.
- Nurafuah, (2015). ANALISIS PENYERAPAN TENAGA KERJA PADA SEKTOR USAHA KECIL DAN MENENGAH (UKM) DI PROVINSI JAWA TENGAH. Skripsi. Semarang: Universitas Negeri Semarang.
- Peraturan Menteri Pariwisata Dan Ekonomi Kreatif Republik Indonesia Nomor 53 Tahun 2013 tentang STANDAR USAHA HOTEL.
- Rafiy, Muhammad. (2019) EKONOMI INDUSTRI; TINJAUAN PERAN PEMERINTAH, MODAL SOSIAL, DAN KEBERDAYAAN. Yogyakarta: Kurnia Global Diagnostika.
- Sangadji, Etta Mamang dan Sopiah. (2011) METODOLOGI PENELITIAN; PENDEKATAN PRAKTIS DALAM PENELITIAN. Yogyakarta: Andi Offset.
- Sasongko, Probo dan Triijayanti, Dewie. (2013) ANALISIS PENYERAPAN TENAGA KERJA SEKTOR PERHOTELAN DAN RESTORAN DI KECAMATAN PACET KABUPATEN MOJOKERTO. Jurnal Ilmu Manajemen Vol. 1 Nomor 3, Mei 2013.
- Simanjuntak, Payaman, J. (2002). UNDANG-UNDANG YANG BARU TENTANG SERIKAT PEKERJA/SERIKAT BURUH. Jakarta: Kantor Perburuhan Internasional.
- Sukirno, Sadono, (2014). EKONOMI PEMBANGUNAN; PROSES, MASALAH DAN DASAR KEBIJAKAN. Kencana: Prenada Media.
- Suwithi, Ni Wayan, (2008). AKOMODASI PERHOTELAN JILID 1. Jakarta: Direktorat Pembinaan Sekolah Menengah Kejuruan.

Takyuddin, Muh. (2016) ANALISIS PENYERAPAN TENAGA KERJA PADA USAHA FOTOCOPY DI KOTA BAUBAU. Jurnal Ekonomi (JE) Vol .1(1), April 2016.

Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 Tentang KETENAGAKERJAAN.

Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 20 Tahun 2003 Tentang SISTEM PENDIDIKAN NASIONAL.