

---

---

## Peningkatan Kualitas SDM Pengelola Perhotelan dalam Mengembangkan SDM Hotel di Kota Makassar: Studi Empiris Politeknik Pariwisata Makassar.

**Abdi, Irva Yulia Rohmah**

Politeknik Pariwisata Makassar

didi@poltekpar-makassar.ac.id

### Abstrak

Penelitian ini dilakukan di sejumlah lulusan Administrasi Perhotelan Hotel dan Poltekpar Makassar di Provinsi Sulawesi Selatan. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menganalisis lulusan Administrasi Perhotelan dalam rangka meningkatkan relevansi dan kualitas lulusan Administrasi Perhotelan, terutama yang terkait dengan permintaan pasar tenaga kerja dan pengembangan Pengembangan Sumber Daya Manusia (SDM). Teknik pengumpulan data melalui observasi partisipatif, wawancara mendalam, studi dokumentasi dan Diskusi Kelompok Fokus (FGD). Hasil penelitian menunjukkan bahwa daya serap alumni Administrasi Perhotelan Poltekpar Makassar di beberapa hotel di Sulawesi Selatan mencapai 87% dengan tujuan meningkatkan sistem pembelajaran (kurikulum) dan layanan hotel. Dari hasil penelitian dan diskusi mendalam menunjukkan bahwa proses peningkatan pengembangan SDM tidak terlalu optimal, di mana lulusan yang memiliki sertifikasi kompetensi sesuai keahliannya masih di bawah 70%. Pengembangan sumber daya manusia melalui perencanaan karir belum dikonsepsikan dengan baik. Kebijakan dan peraturan tentang pemegang posisi memprioritaskan pengalaman kerja. Dalam hal pengembangan sumber daya manusia, ini menunjukkan bahwa dalam meningkatkan kualitas lulusan dalam administrasi perhotelan belum dianalisis dan diatur sesuai dengan kurikulum dan tuntutan pemangku kepentingan.

**Kata Kunci:** *Pengembangan SDM, Kurikulum, Hotel, Lulusan Administrasi Perhotelan*

### A. PENDAHULUAN

Proses pendidikan yang dilakukan selalu berkaitan dengan kebutuhan masyarakat, karenanya perkembangan kebutuhan masyarakat mengharuskan untuk melakukan perubahan dalam bidang pendidikan. Dilihat dari segi kurikulum pendidikan, telah terjadi beberapa kali perubahan untuk memenuhi tuntutan perubahan yang terjadi di masyarakat. Perubahan demikian dimaksudkan untuk menjawab permasalahan yang telah terjadi dan sekaligus mengantisipasi perkembangan di masa yang akan datang. Dengan cara demikian, maka dunia pendidikan tidak akan tertinggal dengan perkembangan yang terjadi di masyarakat. Pendidikan yang dilaksanakan akan selalu sesuai dengan kebutuhan yang dirasakan oleh masyarakat. Lulusan (*output*) suatu program studi merupakan bagian yang tidak terpisahkan dalam suatu proses pembelajaran yang dilakukan oleh suatu program studi yang bersangkutan.

Sebagai suatu pemegang peran penting dalam penghasilan Sumber Daya Manusia yang berkualitas, suatu Lembaga Pendidikan diharapkan mampu menghasilkan lulusan-lulusan yang berkompetensi dibidangnya dalam artian memiliki sikap, pengetahuan dan keterampilan. Namun, para lulusan-lulusan ini tidak hanya mampu dalam pengembangan penguasaan sikap,

pengetahuan, dan keterampilan yang diwujudkan dalam indeks prestasi, akan tetapi para lulusan ini harus mampu berkiprah dalam dunia kerja.

Pewujudan suatu penghasilan Sumber Daya Manusia yang berkualitas, maka suatu perguruan tinggi harus mampu mempersiapkan para lulusan agar memiliki kompetensi pada berbagai bidang ilmu dan keahlian, sehingga mampu memenuhi kebutuhan dalam dunia kerja yang sesuai dengan standar mutu. Oleh karena itu, Perguruan tinggi dituntut agar mampu menghasilkan lulusan yang memiliki daya saing dan siap berkiprah dalam dunia kerja sesuai dengan bidang keilmuan dan keahlian yang dimiliki serta memiliki pemikiran yang inovatif, kreatif, dalam pencapaian visi dan misi yang telah ditetapkan.

Indikator tingkat daya saing lulusan secara sederhana dapat dilihat melalui masa tunggu dalam mendapatkan pekerjaan pertama, serta keberhasilan lulusan berkompetisi dalam seleksi pendapatan kerja. Namun, kenyataan yang terjadi dalam dunia kerja masih banyak lulusan yang bekerja tidak sesuai dengan keahlian dan kecakapan yang dimilikinya. Sehingga yang terjadi adalah para alumni tersebut bekerja tidak maksimal dalam menjalankan pekerjaannya. Kesesuaian Pekerjaan alumni dari perguruan tinggi ditunjukkan melalui profil pekerjaan para alumni baik itu jenis pekerjaan, penempatan pekerjaan, serta lama waktu tunggu memperoleh pekerjaan. Kesesuaian latar belakang pendidikan dengan pekerjaan alumni, dapat dilihat dari manfaat mata kuliah yang pernah diterima dengan bidang pekerjaan yang tengah digeluti.

Kebijakan peningkatan kualitas dan relevansi lulusan dilaksanakan dengan pengembangan Sumber Daya Manusia (SDM) secara sistemik dan sistematis, pengembangan kurikulum yang relevan, seimbang dan responsive dengan perkuliahan yang berbasis kompetensi. Untuk mendeteksi kualitas lulusan yang dihasilkan tidak cukup hanya melihat luarnya, kemampuan penguasaan pengetahuan, keterampilan, dan sikap formal yang diwujudkan dalam Indeks. Prestasi yang dicapai saja. Tetapi harus pula dideteksi dari *outcome*-nya, yaitu seberapa besar lulusannya dapat terserap dalam dunia kerja. Tingkat terserapnya lulusan di dunia kerja merupakan indikator keberhasilan program studi dalam mencetak lulusan (*output*).

Keberadaan alumni di lapangan (masyarakat) merupakan masukan bagi perguruan tinggi tersebut. Apakah alumninya terserap di lapangan pekerjaan yang ada di masyarakat. Seberapa lama alumni menanggung masa tunggu untuk memperoleh pekerjaan. Apakah dapat terserap secara langsung, ataukah harus menunggu waktu yang cukup lama. Data mengenai hal-hal tersebut apabila dapat diketahui atau dideteksi, maka merupakan masukan yang sangat berharga bagi pengembangan lembaga dan kualitas kinerja serta mutu lembaga.

Keberadaan alumni dalam dunia pendidikan memiliki peran penting dalam keberlangsungan instansi pendidikan, dikarenakan alumni dikaitkan dengan salah satu tolak ukur keberhasilan instansi pendidikan yang berpengaruh terhadap perkembangan institusi tersebut. Hal ini dilakukan secara tidak langsung oleh masyarakat ataupun oleh dunia usaha dan industri. Dengan demikian alumni perlu diperhatikan dan dikelola oleh institusi pendidikan dengan baik. Evaluasi terhadap kompetensi alumni yang dibutuhkan oleh dunia kerja sangat diperlukan oleh institusi agar tidak terdapat jarak antara dunia pendidikan dengan dunia kerja nyata yang ada di masyarakat. Salah satu cara untuk menggali informasi berkaitan dengan transisi dari kuliah ke pekerjaan adalah dengan melaksanakan suatu studi yang disebut sebagai *tracer study*. *Tracer study* adalah studi mengenai lulusan lembaga penyelenggara pendidikan tinggi [1]–[3]

Salah satu tahapan kegiatan yang dilakukan dalam rangka mengetahui antara kompetensi dengan kebutuhan pasar adalah *tracer study*. *Tracer Study* diharapkan dapat mengukur dan melacak keberadaan lulusan dan kinerja lulusan sehingga dapat diperoleh indikator yang jelas tentang jumlah, profil kerja masa mendatang serta pelatihan dan pengembangan yang diperlukan. Dengan demikian Prodi Administrasi *Hospitality* dapat mempersiapkan isi dan sistem pendidikannya agar lulusan yang dihasilkan dapat beradaptasi dengan dunia kerja. Tujuan utama kegiatan *tracer Study* adalah mengidentifikasi kuantitas dan kualitas lulusan baik yang belum bekerja maupun telah bekerja. Secara khusus, kegiatan ini bertujuan untuk: (1) daya serap alumni di dunia kerja, (2) mendeskripsikan kesesuaian antara kompetensi yang dimiliki dengan bidang kerja yang ditekuni

saat ini, (3) motivasi dan kebutuhan *stakeholder* dan (4) peluang kerja alumni Administrasi Perhotelan Politeknik Pariwisata Makassar.

Dalam rangka ikut mencerdaskan kehidupan bangsa, lembaga yang bergerak di bidang pendidikan perlu tanggap menyikapinya agar para lulusan mengetahui sesungguhnya apa yang terjadi di masyarakat. Program studi dalam suatu lembaga pendidikan tinggi dibuka untuk memenuhi kebutuhan pasar kerja tertentu. Output yang kompeten di bidangnya tentu diharapkan agar dapat memenuhi kebutuhan masyarakat yang membutuhkan. Politeknik sebagai lembaga pendidikan vokasi memiliki target mahasiswa dapat lulus tepat waktu, kemudian mendapat pekerjaan yang sesuai. akan dapat meningkatkan daya serap lulusan Prodi Administrasi *Hospitality*, sesuai dengan kompetensi industri yang diharapkan.

Pada saat institusi persaingan pendidikan di perguruan tinggi semakin kompleks. Banyak tuntutan perubahan yang harus dilakukan, khususnya menyangkut manajemen kurikulum dan strategi pembelajarannya sehingga berefek pada kualitas lulusan dan kompetensinya. Oleh karena itu, perguruan tinggi harus berani melakukan terobosan baru agar lulusannya bisa diterima dengan baik oleh para *stakeholder*. Upaya ini bisa dimulai dengan survey dan identifikasi terhadap berbagai masalah, mulai dari kurikulum, proses pembelajaran, motivasi belajar mahasiswa, sampai pada motivasi dan kebutuhan *stakeholder* dalam menerima lulusan.

Program Studi Administrasi *Hospitality* yang telah berdiri sejak tahun 2010 berupaya sebaik mungkin menyelenggarakan pembelajaran *hospitality* perhotelan dengan tujuan menghasilkan Diploma 4 yang kompeten. Hingga saat ini telah menghasilkan 4 angkatan lulusan. Meskipun demikian, masih banyak kendala yang dihadapi dalam pelaksanaannya, diantaranya adalah strategi pembelajaran yang kurang mendukung terciptanya lulusan yang kompeten di bidangnya sesuai dengan tuntutan pasar kerja, kurangnya kesiapan mahasiswa dalam belajar, tidak adanya kemandirian, dan semakin ketatnya persaingan di pasar kerja.

Untuk peningkatan kualitas pembelajaran di Prodi Administrasi *Hospitality*, dapat melakukan kerjasama dengan beberapa pihak stakeholder seperti Kementerian Pariwisata, Dinas Pariwisata, PHRI, ASITA, GENPI, Pemerintah dan Perguruan Tinggi Lain (Konsorsium). Pihak-pihak tersebut dipandang tepat dalam mendukung peningkatan kualitas pembelajaran. Namun demikian dalam pelaksanaan kerjasama, harus dijaga peran masing-masing pihak sehingga kerjasama ini dapat mencapai kesuksesan.

Dalam rangka pengembangan kurikulum, maka prodi mencari perbandingan dari berbagai kurikulum yang telah diberlakukan oleh beberapa program studi dan konsentrasi sejenis. Dari koleksi berbagai kurikulum yang tersedia, Program Studi Administrasi Perhotelan dapat mengombinasikan antara *hospitality* dan pariwisata tentunya, juga disesuaikan dengan kebutuhan riil konsentrasi yang dikembangkan.

Penyiapan sumber daya manusia yang andal di bidang *hospitality* perhotelan baik untuk industri perhotelan maupun industri pariwisata lainnya, membutuhkan kerjasama antara Politeknik Pariwisata Makassar dengan berbagai pihak. Dalam hal ini, Program Studi Administrasi *Hospitality* Politeknik Pariwisata Makassar berusaha membuka kajian pariwisata yang terintegrasi dengan dunia kerja, misalnya dengan melibatkan *stakeholder* ketika menyusun kurikulum, bekerjasama dalam kegiatan praktikum profesi, PKN (praktek kerja nyata), APM (), dan lain-lain. Hal ini dimaksudkan agar: *pertama*, mahasiswa memahami dunia kerja dan mampu mempraktikkan ilmu ketika sudah lulus; *kedua*, pengelola Program Studi mengetahui apa yang diinginkan dan dibutuhkan dunia kerja terhadap kompetensi masing-masing lulusan.

Dari pemaparan di atas maka peneliti berminat melakukan penelitian dengan mengangkat judul yaitu “Peningkatan Mutu Lulusan Administrasi Perhotelan Poltekpar Makassar Sebagai Salah Satu Upaya Pengembangan Sumber Daya Manusia (SDM) di Sulawesi Selatan” dalam rangka membantu lembaga untuk melengkapi dokumentasi profil alumni Prodi Administrasi Perhotelan dan digunakan sebagai koreksi perbaikan mutu pendidikan pada Administrasi Perhotelan Politeknik Pariwisata Makassar. Hasil penelitian diharapkan dapat bermanfaat di dalam perencanaan dan pengembangan program studi Administrasi Perhotelan Politeknik Pariwisata

Makassar, sesuai dengan tuntutan dan perkembangan di masyarakat. Di samping itu, hasil penelitian ini bermanfaat dalam pengambilan keputusan bagi Prodi untuk mendorong dosen dan mahasiswa senantiasa meningkatkan kompetensi dan keahliannya di dalam proses pembelajaran.

## B. METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif deskriptif. Menurut Nana Syaodih pendekatan kuantitatif yang bertolak dari studi pendahuluan dari objek yang diteliti (*preliminary study*) untuk mendapatkan yang betul-betul masalah yang kemudian dilakukan melalui penyebaran kuesioner dengan menggunakan studi penelusuran [4], [5]. Dengan demikian melalui metode dan pendekatan tersebut, dapat memberikan gambaran informasi yang jelas sesuai dengan tujuan penelitian. Lokasi atau tempat dilakukannya penelitian ini yakni di Politeknik Pariwisata Makassar pada prodi Administrasi Perhotelan. Teknik pengumpulan data dilakukan dengan cara wawancara, kuesioner, dokumentasi dan studi pustaka.

## C. TINJAUAN PUSTAKA

### 1. Perumusan dan Penetapan Kurikulum

Dasar dari pengembangan kurikulum adalah adanya evaluasi kurikulum yang telah ada. Sudjana mengungkapkan bahwa evaluasi kurikulum bertujuan menilai suatu kurikulum sebagai program pendidikan untuk menentukan efisiensi, efektivitas, relevansi dan produktivitas program dalam mencapai tujuan pendidikan [6].

Hernawan mengemukakan lima prinsip dalam pengembangan kurikulum yaitu prinsip relevansi, prinsip fleksibilitas, prinsip kontinuitas, prinsip efisiensi dan prinsip efektivitas [7], [8]. Prinsip relevansi yaitu secara internal kurikulum memiliki relevansi diantara komponen-komponen kurikulum, sedangkan secara eksternal, komponen-komponen tersebut memiliki relevansi dengan tuntutan ilmu pengetahuan dan teknologi, tuntutan dan potensi peserta didik serta tuntutan dan kebutuhan perkembangan masyarakat.

Kurikulum di perguruan tinggi adalah seperangkat materi pendidikan dan pengajaran yang diberikan kepada mahasiswa. Ralph Tyler berpendapat, ada empat faktor penentu dalam perencanaan kurikulum, yakni faktor filosofis, sosiologis, psikologis, dan epistemologis [9]. Diantara faktor-faktor tersebut, faktor sosiologis selalu mengalami perkembangan sangat dinamis, sehingga menuntut adanya evaluasi kurikulum secara periodik untuk melakukan perubahan dan pengembangan. Namun, karena aspek sosiologis ini juga berbeda antara satu tempat dengan tempat lain, maka di samping penyeragaman kurikulum secara nasional, perlu juga pengembangan kurikulum sesuai dengan kondisi dan potensi lokal masing-masing lembaga pendidikan [10]–[13].

### 2. Pengetahuan dan Kompetensi

Pengetahuan yang berhubungan dengan kompetensi profesionalitas adalah tacit knowledge (pengetahuan yang diperoleh dari praktik). Beberapa lembaga atau ahli mempunyai standar yang berbeda-beda dalam menjelaskan karakteristik profesional seseorang. Medquest Community (2000) dalam AN Ubaedy, menyebutkan ada lima karakteristik yang menunjukkan keprofesionalan seseorang, antara lain: (1) memiliki pengetahuan/ keahlian khusus berdasarkan profesi. (2) mendapatkan pengakuan dari masyarakat, komunitas, kelompok, organisasi, atau industri yang terkait dengan profesi. (3) memiliki standar etika-moral yang tinggi, baik yang bersifat universal maupun spesial, misalnya kode etik profesi. (5) memiliki otonomi dalam mengambil keputusan berdasarkan pengetahuan dan pengalaman. (6) memiliki rasa tanggung jawab untuk menciptakan kemaslahatan bagi diri sendiri dan orang lain (tidak bebas nilai) [14].

## D. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

### 1. Gambaran Umum Prodi Administrasi Perhotelan

#### a. Visi dan Misi

Adapun Visi dari Prodi Administrasi Perhotelan;

- 1) Menjadi program studi bidang pengelolaan perhotelan yang bertaraf internasional dan berkepribadian Indonesia  
Adapun misi Prodi Administrasi Perhotelan;
  - 1) Mendidik dan melatih sumber daya manusia yang berkarakter dalam bidang Pengelolaan Perhotelan.
  - 2) Menyiapkan sumber daya manusia yang kompeten dalam melaksanakan penelitian bidang Pengelolaan Perhotelan berskala nasional dan internasional.
  - 3) Berkolaborasi dengan pihak terkait untuk melaksanakan pengabdian kepada masyarakat dalam bidang Pengelolaan Perhotelan.
- 2. Penyusunan kurikulum dan modul yang sesuai dengan dunia kerja**

Peningkatan kemampuan keterampilan SDM bagi generasi muda calon tenaga kerja merupakan tanggung jawab dunia pendidikan, baik pendidikan formal maupun non formal. Pendidikan merupakan bagian integral yang tidak dapat dipisahkan dari proses penyiapan SDM yang berkualitas, tangguh dan terampil. Dengan kata lain, melalui pendidikan akan diperoleh calon tenaga kerja yang berkualitas sehingga lebih produktif. Untuk itu maka disusun kompetensi yang sesuai dengan kebutuhan dunia kerja seperti dibawah ini;

**Tabel 1.1: Kompetensi Capaian Pembelajaran**

NO	CAPAIAN PEMBELAJARAN	SUMBER ACUAN
I	SIKAP	Lampiran Permenristekdikti Nomor 44 Tahun 2015 tentang Standar Nasional Pendidikan Tinggi
a	Bertakwa kepada Tuhan Yang Maha Esa dan mampu menunjukkan sikap religius;	
b	Menjunjung tinggi nilai kemanusiaan dalam menjalankan tugas berdasarkan agama, moral, dan etika;	
c	Berperan sebagai warganegara yang bangga dan cinta tanah air, memiliki nasionalisme, serta rasa tanggung jawab pada negara dan bangsa;	
d	Berkontribusi dalam peningkatan mutu kehidupan bermasyarakat, berbangsa dan bernegara berdasarkan Pancasila;	
e	Bekerja sama dan memiliki kepekaan sosial serta kepedulian terhadap masyarakat dan lingkungan;	
f	Menghargai keanekaragaman budaya, pandangan, agama, dan kepercayaan serta pendapat atau temuan orisinal orang lain;	
g	Taat hukum dan disiplin dalam kehidupan masyarakat dan bernegara;	
h	Menunjukkan sikap bertanggung jawab atas pekerjaan di bidang keahliannya secara mandiri;	
i	Menginternalisasi nilai, norma, dan etika akademik;	
j	Menginternalisasi semangat kemandirian, kejuangan, dan kewirausahaan;	
k	Mampu menyelesaikan pekerjaan berlingkup luas, memilih metode yang sesuai dari beragam pilihan yang sudah maupun belum baku dengan menganalisis data, serta mampu menunjukkan kinerja dengan mutu dan kuantitas tertentu; dan	
l	Mampu menerapkan <i>Global Ethics of Tourism</i> .	
II	PENGETAHUAN	

a	Menguasai konsep dan teknik terkait dengan fungsi manajemen ( <i>marketing, financial, human resources</i> , dan produk), administrasi dan kewirausahaan di industri perhotelan;	Lampiran Permenristekdikti Nomor 44 Tahun 2015 tentang Standar Nasional Pendidikan Tinggi
b	Menguasai konsep dalam mengelola <i>hygiene</i> dan sanitasi serta keselamatan kerja;	
c	Menguasai konsep dan teknik dalam mendesain proyek penelitian di bidang <i>hospitality</i> sesuai dengan metode penelitian yang benar;	
d	Menguasai pengetahuan tentang produk hotel ( <i>rooms, food &amp; beverage</i> , dll); dan	
e	Menguasai cara dan teknik berkomunikasi dan berbahasa asing secara efektif	
III	KETERAMPILAN UMUM	Lampiran Permenristekdikti Nomor 44 Tahun 2015 tentang Standar Nasional Pendidikan Tinggi
a	Mampu menerapkan pemikiran logis, kritis, dan inovatif dalam melakukan jenis pekerjaan spesifik di bidang keahliannya, dengan mutu dan kuantitas yang dapat diukur dengan standar kompetensi kerja bidang yang bersangkutan	
b	Mampu mengkaji kasus penerapan ilmu pengetahuan, teknologi atau seni sesuai dengan bidang keahliannya untuk menghasilkan <i>prototype</i> , prosedur baku, desain, atau karya seni serta menyusun hasil kajiannya dalam bentuk kertas kerja, spesifikasi desain, atau esai seni yang diunggah dalam laman perguruan tinggi;	
c	Mampu mengambil keputusan secara tepat berdasarkan prosedur baku, spesifikasi desain serta persyaratan keselamatan dan keamanan kerja dalam melakukan supervisi dan evaluasi terhadap pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya	
d	Mampu mengelola pembelajaran secara mandiri;	
e	Mampu memelihara dan mengembangkan jaringan kerja sama dan hasil kerjasama di dalam maupun di luar lembaganya; dan	
f	Mampu mendokumentasikan, menyimpan, mengamankan, dan menemukan kembali data untuk menjamin kesahihan dan mencegah plagiarism	Lampiran Permenristekdikti Nomor 44 Tahun 2015 tentang Standar Nasional Pendidikan Tinggi
IV	KETERAMPILAN KHUSUS	
a	Mampu mengambil keputusan operasional maupun yang strategis dalam pengelolaan hotel	
b	Mampu menyelesaikan permasalahan yang timbul dalam kegiatan operasional hotel;	
c	Mampu bekerja sama dengan kolega untuk mencapai tujuan bisnis yang telah ditentukan;	
d	Mampu bertanggung jawab atas pekerjaan sendiri sesuai dengan standar yang ditentukan oleh hotel;	
e	Mampu mengembangkan Sistem Informasi Hotel sesuai dengan standar <i>Property Management System</i> bisnis perhotelan	
f	Mampu menganalisis perkembangan industri perhotelan dengan <i>tools</i> yang tepat dan terkini;	
g	Mampu mengelola dan mengevaluasi jalannya operasional hotel ( <i>rooms, food &amp; beverage</i> , dll) dengan menerapkan secara efektif dan efisien	

h	Mampu merencanakan strategi pemasaran hotel yang dituangkan dalam Rencana Pemasaran Hotel;	
i	Mampu memformulasikan strategi operasional hotel yang didukung dengan penerapan konsep <i>Revenue Management</i>	
j	Mampu mengelola keuangan operasional hotel sesuai standar <i>Uniform System of Account Hotel</i> ;	
k	Mampu mengelola sumber daya manusia;	
l	Mampu menerapkan konsep manajemen mutu ke dalam sistem operasional hotel;	
m	Mampu mengembangkan konsep pengelolaan hotel dan pariwisata yang berkelanjutan; dan	
n	Mampu merencanakan kebutuhan dana untuk operasional dan investasi hotel berdasarkan kepada standar analisis keuangan yang benar.	

Untuk dapat melaksanakan program/kegiatan prodi dengan optimal serta mendapatkan hasil yang maksimal maka yang dilakukan oleh Prodi Administrasi Perhotelan adalah dengan terlebih dahulu mempersiapkan sumber daya manusia sebagai pelaku utama yang akan melaksanakan program/kegiatan tersebut, hal ini nampak dari bagaimana Prodi Administrasi Perhotelan sadar akan pentingnya pengembangan potensi sumber daya manusia kerap kali mengikuti/ mengadakan pelatihan dan pengembangan bagi para mahasiswa dan tenaga kependidikan. Hal ini sesuai dengan yang dikatakan bapak Islahuddin selaku Kepala Prodi, ia mengatakan bahwa:

*“Pengembangan dan pelatihan yang diikuti oleh SDM di Prodi Administrasi Perhotelan mengikuti program yang ditetapkan oleh pemerintah, selain itu pihak kampus juga mengundang tutor dari luar sesuai dengan kebutuhan prodi” (Wawancara: Islahuddin, 24 Juli 2019).*

Mengadakan pelatihan dan pengembangan secara mandiri di Prodi sesuai dengan kebutuhan pengembangan sumber daya manusia pendidikan memerlukan perencanaan yang matang dalam mewujudkannya, terlebih lagi untuk mendapatkan hasil yang maksimal maka perencanaannya pun haruslah matang. Maka, yang paling berperan dalam perencanaan sumber daya manusia pendidikan adalah segenap tenaga pendidik.

Hal pertama yang dilakukan oleh Prodi dalam menyusun pengembangan sumber daya manusia pendidikan adalah dengan melakukan pertemuan dengan para *stake holder*, hal ini dimaksudkan untuk mengetahui hal-hal yang dibutuhkan oleh *stake holder* agar kompetensi dan keahlian yang dimiliki oleh para lulusan atau alumni sesuai dengan kebutuhan dunia kerja. Sebagaimana yang dikatakan oleh ibu Rita sebagai salah satu staff di Prodi Administrasi Perhotelan:

*Dalam usaha pengembangan potensi yang dimiliki oleh sumber daya manusia pendidikan di kampus, Kepala prodi mengadakan pertemuan dengan seluruh stake holder dalam rangka membicarakan potensi apa saja yang bisa dikembangkan di kampus baik potensi dosen maupun mahasiswa/mahasiswi (Wawancara: Rita, 24 Juli 2019).*

Pernyataan diatas menjelaskan adanya penentuan kebutuhan dalam perencanaan program yang berdasarkan kepada pemantauan atasan terhadap kinerja/potensi tenaga pendidik dan mahasiswa, hal ini sebagai bentuk dalam penetapan suatu rencana program/kegiatan agar program/kegiatan yang dimaksud lebih memberikan dampak kepada prodi.

Berdasarkan tuntutan kompetensi yang seperti dituliskan di atas, maka untuk mencapainya disusun kurikulum yang sederhana mungkin. Jenis mata pelajaran yang diajarkan meliputi;

Tabel 1.2: Kurikulum Pembelajaran

Smt	Kode MK/Blok	Nama MK/Blok	Bobot sks	Dosen Pengampu	RPS
	1	2	3	4	5
I	AGA	Islam	2 (2-0)	Abdi, S.Sos., MM.	√
		Protestan		Pdt Mahlah, S.Th.	√
		Katolik		Paul Klapingleng, S.Th.	√
		Hindu		Drs. Darmayasa, M.Pd.	√
		Budha		Drs. Ketut Sukanta	√
	PAN	Pancasila	2 (2-0)	Drs. Wayan Suardana, M.Pd.	√
	BIH 1	Bahasa Inggris Hospitaliti 1	2 (2-0)	Daniel Adolf Ohyver., SE., M.Pd.	√
	HSK	Hygiene, Sanitasi dan Keselamatan Kerja	2 (2-0)	Hamsiati, A.Md., S.Pd., M.Pd.	√
	OPT	Operasional Penerimaan Tamu	4 (0-4)	Risman Jaya, A.Md., S.Sos.	√
OPK	Operasional Pemesanan Kamar	4 (0-4)	Risman Jaya, A.Md., S.Sos.	√	
OTG	Operasional Tata Graha	5 (0-5)	Risman Jaya, A.Md., S.Sos.	√	
OLB	Operasional Linen dan Binatu	3 (0-3)	Risman Jaya, A.Md., S.Sos.	√	
Sub Total Smt I			24		
II	KEN	Kewarganegaraan	2 (2-0)	Drs. Wayan Suardana, M.Pd.	√
	BAI	Bahasa Indonesia	2 (2-0)	Abdi, S.Sos., MM.	√
	ETB	Etika Bisnis	2 (2-0)	Drs. Wayan Suardana, M.Pd.	√
	PLB	Pengetahuan Lintas Budaya	2 (2-0)	Dra. Anda Prasetyo Ery, M.Pd.	√
	HIP	Hubungan Industrial Pancasila	2 (2-0)	Drs. Wayan Suardana, M.Pd.	√
	BIH 1	Bahasa Inggris Hospitaliti 1	2 (2-0)	Dra. Anda Prasetyo Ery, M.Pd.	√
	OTB	Operasional Tata Boga	4 (0-4)	Muhammad Anas, SE., MM.	√
	OTP	Operasional Patiseri	4 (0-4)	Muhammad Anas, SE., MM.	√
	BAP	Bahasa Asing Pilihan	2 (2-0)	Dra. Anda Prasetyo Ery, M.Pd.	√
	KOH	Komunikasi Hospitaliti	2 (2-0)	Islahuddin, S.Sos., M.Si.	√
Sub Total Smt II			24		
III	DDM	Dasar-Dasar Manajemen	2 (2-0)	Drs. Wayan Suardana, M.Pd.	√
	PPH	Pengantar Pariwisata dan Hospitaliti	2 (2-0)	Hamsiati, A.Md., S.Pd., M.Pd.	√
	APK	Aplikasi Komputer	3 (0-3)	Dra. Anda Prasetyo Ery, M.Pd.	√
	AKH	Akuntansi Hospitaliti	3 (0-3)	Muhammad Anas, SE., MM.	√

	DDP	Dasar-Dasar Pemasaran	2 (2-0)	Hamsiati, A.Md., S.Pd., M.Pd.	√
	OPR	Operasional Restoran	4 (0-4)	Rita, S.AP., S.S.Par., MM.Par.	√
	OPB	Operasional Bar	4 (0-4)	Rita, S.AP., S.S.Par., MM.Par.	√
	BIH 2	Bahasa Inggris Hospitaliti 2	2 (2-0)	Daniel Adolf Ohyver, SE., M.Pd.	√
	KPM	Kepemimpinan	2 (2-0)	Kaprodi ADH/PPH	√
Sub Total Smt III			24		
IV	PKN	Praktik Kerja Nyata	10 (0-10)	Kaprodi ADH/PPH	
Sub Total Smt IV			10		
V	KEW	Kewirausahaan	2 (2-0)	Abdi, S.Sos., MM.	√
	MSD	Manajemen Sumber Daya Manusia	2 (2-0)	Dr. Andi Hasbi, S.Sos., MM.	√
	PEN	Perpajakan	2 (2-0)	Abdi, S.Sos., MM.	√
	MEP	Metodologi Penelitian	3 (0-3)	Daniel Adolf Ohyver, SE., M.Pd.	√
	PME	Pengetahuan <i>MICE</i>	2 (2-0)	Hamsiati, A.Md., S.Pd., M.Pd.	√
	MRB	Manajemen Restoran dan Bar	2 (2-0)	Rita, S.AP., S.S.Par., MM.Par.	√
	MKD	Manajemen Kantor Depan	2 (2-0)	Arnie Arief, A.Md.Par., S.Sos., MMA.	√
	MTD	Manajemen Tata Graha dan Dobi	2 (2-0)	Arnie Arief, A.Md.Par., S.Sos., MMA.	√
	MNP	Manajemen Properti	2 (2-0)	Islahuddin, S.Sos., M.Si.	√
	PBH	Pengendalian Biaya Hospitaliti	3 (3-0)	Daniel Adolf Ohyver, SE., M.Pd.	√
	SML	Sistem Manajemen Lingkungan	2 (2-0)	Dr. Andi Hasbi, S.Sos., MM.	√
Sub Total Smt V			24		
VI	AMH	Akutansi Manajemen Hospitaliti	3 (3-0)	Islahuddin, S.Sos., M.Si.	√
	SIL	Sistem Informasi Hotel	2 (2-0)	Dr. Andi Hasbi, S.Sos., MM.	√
	MST	Manajemen Strategik	2 (2-0)	Hamsiati, A.Md., S.Pd., M.Pd.	√
	DPE	Desain Penelitian	2 (2-0)	Daniel Adolf Ohyver, SE., M.Pd.	√
	MTB	Manajemen Tata Boga	2 (2-0)	Muhammad Anas, SE., MM.	√
	PEH	Pemasaran Hospitaliti	2 (2-0)	Rita, S.AP., S.S.Par., MM.Par.	√
	MKH	Manajemen Keuangan Hospitaliti	3 (3-0)	Arnie Arief, A.Md.Par., S.Sos., MMA.	√
	PJA	Perencanaan Jasa Akomodasi	4 (4-0)	Muhammad Anas, SE., MM.	√
	MMU	Manajemen Mutu	2 (2-0)	Islahuddin, S.Sos., M.Si.	√
Sub Total Smt VI			22		

VII	PKN	Praktek Kerja Nyata	10 (0-10)	Kaprodi ADH/PPH	
Sub Total Smt VII			10		
VIII	IPL	Bahasa Inggris Profesi Lanjutan	2 (2-0)	Daniel Adolf Ohyver, SE., M.Pd.	√
	MOH	Menganalisis Operasional Hotel	2 (2-0)	Arnie Arief, A.Md.Par., S.Sos., MMA.	√
	DPE	Desain Penelitian	2 (2-0)	Daniel Adolf Ohyver, SE., M.Pd.	√
	PRO	Mengelola Properti Hotel	2 (2-0)	Risman Jaya, A.Md., S.Sos.	√
	MST	Menerapkan Manajemen Strategik	2 (2-0)	Islahuddin, S.Sos., M.Si.	√
	APM	Mengaplikasikan Manajemen	3 (3-0)	Kaprodi ADH/PPH	√
	AKL	Menerapkan Akuntansi Hotel Lanjutan	6 (6-0)	Arnie Arief, A.Md.Par., S.Sos., MMA.	√
	PRA	Menyusun Proyek Akhir	2 (2-0)	Kaprodi ADH/PPH	√
Sub Total Smt VIII			21		

Nama-nama mata pelajaran itu sifatnya tidak mengikat. Yang penting esensi silabus mata kuliah tersebut tercermin dari namanya. Sesungguhnya nama-nama mata kuliah di atas diperlukan untuk proses pendidikan di Prodi Politeknik Pariwisata Makassar. Strategi pembelajaran yang diterapkan sangat tergantung dimana tempat pendidikan berlangsung.

## 2. Peningkatan Mutu Sumber Daya Manusia

Peningkatan mutu atau kualitas pembelajaran merupakan inti dari reformasi pendidikan di negara manapun. Hal ini disebabkan oleh asumsi bahwa, peningkatan mutu pendidikan memiliki peran penting dalam peningkatan mutu pendidikan nasional, tergantung pada kualitas pembelajaran. Namun, peningkatan kualitas pembelajaran sangat bersifat kontekstual, sangat dipengaruhi oleh kondisi sosial dan kultural madrasah dan lingkungannya. Berbagai penelitian menunjukkan bagaimana pentingnya kondisi dan lingkungan kampus mempengaruhi kualitas pembelajaran, seperti dalam penelitian tentang kerja dosen dan pembelajaran.

Gambaran di atas menunjukkan perlunya sebuah perubahan paradigma yang harus dilakukan secara bersama-sama antara pimpinan dan tenaga pendidik sehingga mereka mempunyai langkah dan strategi yang sama yaitu menciptakan mutu di lingkungan kerja khususnya pada prodi Administrasi Perhotelan. Pimpinan, tenaga pendidik dan kependidikan serta mahasiswa harus menjadi satu tim yang utuh (team work) yang saling membutuhkan dan saling mengisi kekurangan yang ada sehingga target (goals) akan tercipta dengan baik.

Penentuan kebutuhan yang didasari pada tuntutan zaman adalah untuk mengikuti perubahan global dan perkembangan peserta didik, karena dengan kemampuan prodi mengikuti perubahan global menunjukkan eksistensi prodi sebagai prodi yang maju dan berkembang sesuai keadaan zaman, sedangkan mengikuti perkembangan peserta didik menunjukkan tenaga pendidik dan tenaga kependidikan selalu mengawal perkembangan peserta didik sesuai dengan perkembangan potensi yang dimiliki. Bapak Muhammad Zainuddin juga mengatakan:

*Penentuan kebutuhan melibat pada tuntutan kebutuhan siswa, karena banyaknya siswa yang berprestasi mendorong tenaga pendidik untuk tampil lebih dari pada peserta didik (wawancara: Zainuddin, 23 Juli 2019).*

Hal serupa juga dinyatakan oleh bapak Renold, ia mengatakan: Ada dua hal yang mempengaruhi keputusan kepala prodi terhadap program pengembangan sumber daya manusia pendidikan di prodi: 1) tuntutan zaman cth: Penggunaan LCD, Wi-Fi dll, 2) perlunya peningkatan terhadap suatu program, cth: peningkatan kualitas/ kreatifitas mengajar dosen.

Upaya lain yang dilakukan oleh kepala prodi dalam meningkatkan kontrol terhadap kinerja tenaga pendidik adalah dengan membentuk tim kinerja dosen yang difungsikan sebagai pengontrol tenaga pendidik dalam melaksanakan tugas pokoknya, pernyataan ini sesuai dengan apa yang dikatakan oleh bapak Zainuddin:

*Untuk dapat mengembangkan sumber daya manusia yang ada di prodi, maka kepala prodi mengadakan tim penilai kinerja dosen guna mengontrol kinerja sumber daya manusia (wawancara: Zainuddin, 23 Juli 2019).*

Hal ini menunjukkan adanya pengawasan langsung terhadap kinerja dosen yang dilakukan oleh tim kinerja dosen (selain dari tinjauan kepala prodi dan wakil kepala prodi), yang dengannya dapat mengetahui langsung kualitas kerja tenaga pendidik di prodi dan dapat dijadikan bahan perencanaan pengembangan dan pelatihan dosen.

Dalam perencanaan pengembangan sumber daya manusia (tenaga kependidikan) tidak jarang bagian yang bersangkutan mengajukan kepada kepala prodi untuk mengadakan pelatihan yang sesuai dan dibutuhkan oleh bagiannya. Setelah melakukan tahapan perencanaan dan melaksanakan program pengembangan dengan seoptimal mungkin, maka pada akhir pelaksanaan program haruslah dievaluasi secara berkala untuk mengetahui kekurangan dari program/pelaksanaan tersebut, selain itu evaluasi juga berguna untuk mendapatkan hasil program yang lebih baik di masa yang akan datang.

### **3. Implementasi Pengembangan Sumber Daya Manusia**

Pengembangan sumber daya manusia pendidikan juga didukung oleh pemerintah, baik kementerian Pariwisata, kementerian pendidikan nasional dan lainnya. Selain mengikuti pelatihan yang diadakan oleh Kampus juga bekerjasama dengan lembaga/instansi lain untuk pengembangan sumber daya manusia sesuai dengan kebutuhan tenaga pendidik dan tenaga kependidikan. Seperti yang dijelaskan oleh ibu Dian:

*Selain mengikuti pelatihan dan pengembangan yang dilakukan oleh pemerintah, kami juga mengadakan pelatihan secara mandiri (intern) bentuknya seperti seminar/workshop (pelatihan yang dikemas dalam bentuk workshop). Selain itu kami juga bekerja sama dengan lembaga luar dalam pengembangan SDM, jadi kami sering mendapatkan undangan untuk mengikuti seminar-seminar khususnya dalam bidang hospitality (Wawancara: Dian, 23 Juli 2019).*

Pengembangan dan pelatihan yang dilakukan oleh Prodi Administrasi Perhotelan pada setiap semesternya sangat banyak sekali, hal ini dilakukan untuk menunjang pengembangan mutu lulusan, sehingga lulusan siap bersaing didunia kerja dan kompetensi yang dimiliki telah sesuai dengan tuntutan kerja. Hal ini tercermin pada pelathan yang dilakukan oleh Prodi Administrasi Perhotelan antara lain;

- a. Pelaksanaan Praktik Operasional Tata Boga
- b. Pelaksanaan Operasional Praktik Patiserie
- c. Pelaksanaan Operasional Praktik Bar & Resto
- d. Pelaksanaan Praktik Operasional Tata Graha
- e. Pelaksanaan Praktik Operasional Linen & Binatu
- f. Pelaksanaan Praktik OPT & OPK
- g. Pelaksanaan Aplikasi Manajemen
- h. K3 dan P3K

Dari semua program yang dilaksanakan oleh prodi Administrasi perhotelan sudah jelas sangat berperan penting dalam meningkatkan mutu lulusan. Mutu produk pendidikan akan dipengaruhi

oleh sejauh mana lembaga mampu mengelola seluruh potensi secara optimal mulai dari tenaga kependidikan, peserta didik, proses pembelajaran, sarana pendidikan, keuangan dan termasuk hubungannya dengan masyarakat.

Mutu pendidikan sering diartikan sebagai karakteristik jasa pendidikan yang sesuai dengan kriteria tertentu untuk memenuhi kepuasan pengguna pendidikan, yakni peserta didik, orang tua, serta pihak-pihak berkepentingan lainnya. Dalam menjaga mutu proses tersebut, diperlukan adanya *quality controll* yang mengawasi jalannya proses dan segala komponen pendukungnya. Kualitas pendidikan memiliki arti bahwa lulusan pendidikan memiliki kemampuan yang sesuai sehingga dapat memberikan kontribusi yang tinggi bagi pembangunan, terutama ditentukan oleh proses belajar mengajar tersebut tenaga pendidik memegang peran yang penting. Tenaga pendidik adalah kreator proses belajar mengajar. Ia adalah orang yang akan mengembangkan suasana bebas bagi mahasiswa untuk mengkaji apa yang menarik dan mampu mengekspresikan ide-ide dan kretivitasnya dalam batas-batas norma-norma yang ditegakkan secara konsisten.

#### **4. Pelaksanaan Manajemen Peningkatan Mutu Lulusan**

Peningkatan mutu pendidikan, menyangkut pengendalian komponen-komponen pendidikan yang menunjang terpenuhinya mutu pendidikan yang dibutuhkan dunia kerja. Komponen-komponen tersebut terdiri atas kebijakan mutu pendidikan, kurikulum, pembelajaran, fasilitas pendidikan, peserta didik, dan pendidik. Hasil dari proses pendidikan adalah kemampuan lulusan, sedang kriteria mutu lulusan adalah deskripsi kemampuan (kinerja) yang dituntut dunia kerja. Pengendalian mutu merupakan teknik dan operasional yang digunakan untuk memenuhi persyaratan mutu

Dalam pelaksanaannya untuk meningkatkan mutu lulusan perangkat pembelajaran sangat membantu dan mendukung tercapainya Visi dan Misi prodi. Untuk meningkatkan mutu lulusan di Prodi Administarsi Perhotelan pihak Kampus melalui Kementerian pendidikan dan Kementerian Pariwisata melengkapi Fasilitas yang diberikan pada mahasiswa untuk menunjang mutu lulusan antaralain: perpustakaan yang dilengkapi buku-buku penunjang pembelajaran, Alat peraga dan Infokus. Perangkat pembelajaran dengan didukung alat peraga dan fasilitas pendukung Kegiatan pembelajaran yang lengkap dimanfaatkan dan disusun secara baik akan menjadi jaminan separuh kegiatan yang berhasil dilaksanakan, bagi seorang pendidik menyusun kegiatan pembelajaran yang benar-benar sesuai dengan kebutuhan mahasiswa. Karena itulah dalam kegiatan pembelajaran harus lebih bermakna yang pada akhirnya diharapkan dapat meningkatkan mutu pembelajaran pada prosesnya dan out put yang dihasilkan akan bermutu.

#### **5. Monitoring dan Evaluasi Manajemen Peningkatan Mutu Lulusan**

Monitoring/Pengawasan dan evaluasi merupakan salah satu fungsi dalam manajemen yaitu sebagai alat pengendalian/control terhadap pelaksanaan kegiatan untuk mengetahui tingkat ketercapaian dari kegiatan pembelajaran yang telah direncanakan dalam upaya mencapai tujuan program yang diharapkan.

Evaluasi dilakukan untuk melihat keberhasilan dan kelemahan secara totalitas program peerencanaan, pelaksanaan, hasil yang diperoleh dan dampak dari adanya program. Hasil evaluasi ini dapat digunakan untuk melakukan perbaikan dan tindak lanjut dalam perencanaan pada program berikutnya.

Kepala Prodi melakukan monitoring dan evaluasi untuk melihat dan mengetahui bagaimana pelaksanaannya, kekurangan atau kendala-kendala yang hadapi. Pengawasan/monitoring secara umum mencakup manajemen dan pembelajaran. Aspek manajemen mengacu pada Visi dan Misi, Program kerja tahunan jangka pendek, menengah dan jangka panjang. Pengawasan sebagai bagian dari integral dalam peningkatan mutu lulusan.

Untuk itu perlu diadakan pengawasan dan pembinaan secara rutin. Kegiatan yang diselenggarakan melalui pertemuan secara berkala, selain untuk meningkatkan kapasitas SDM dosen juga untuk meningkatkan mutu pembelajaran dan motivasi belajar mahasiswa.

## 6. Membuat model pengembangan sarana, prasarana dan fasilitas pendidikan.

Melalui pengamatan ditemukan bahwa seluruh program studi yang diteliti telah memiliki rencana pengembangan sarana, prasarana dan fasilitas pendidikan. Rencana tersebut umumnya bersatu dalam rencana prodi.

Tabel 1.1 Sarana yang dimiliki Prodi Administarsi Perhotelan.

No	Jenis Ruangan	Jumlah Unit (buah)	Luas Total (m <sup>2</sup> )	Kapasitas total (orang)	Kepemilikan	
					SD	SW
1	Ruang Kuliah	16	40 m <sup>2</sup>	35	√	
2	Ruang Dosen	1	40 m <sup>2</sup>	15	√	
3	Kantor & Adm	1	40 m <sup>2</sup>	6	√	
4	Perpustakaan	1	75 m <sup>2</sup>	50	√	

Keterangan: SD = Milik PT/fakultas/jurusan sendiri; SW = Sewa/Kontrak/Kerjasama Luasan minimal untuk setiap ruangan sesuai dengan peraturan perundangan.

Sebagian dari rencana tersebut telah disusun secara sistematis, lengkap dan rinci tetapi, namun masih ada yang belum sistematis dan lengkap, sehingga dalam pelaksanaan memerlukan revisi. Sedangkan melalui wawancara pengembangan butir-butir kendali mutu seluruh unsur pimpinan dan pelaksana pendidikan, sepakat diperlakukannya rencana pengembangan sarana.

## E. SIMPULAN

Daya serap alumni Administrasi Perhotelan Poltekipar Makassar di beberapa hotel di Sulawesi Selatan mencapai 87% dengan tujuan meningkatkan sistem pembelajaran (kurikulum) dan layanan hotel. Dari hasil penelitian dan diskusi mendalam menunjukkan bahwa proses peningkatan pengembangan SDM tidak terlalu optimal, di mana lulusan yang memiliki sertifikasi kompetensi sesuai keahliannya masih di bawah 70%. Pengembangan sumber daya manusia melalui perencanaan karir belum dikonsepsikan dengan baik. Kebijakan dan peraturan tentang pemegang posisi memprioritaskan pengalaman kerja

## DAFTAR PUSTAKA

- [1] H. Schomburg, "Handbook for graduate tracer study," *Moen. Kassel, Ger. Wissenschaftliches Zent. für Berufs-und Hochschulforschung, Univ. Kassel*, 2003.
- [2] P. Skeldon, G. E. Thompson, S. J. Garcia-Vergara, L. Iglesias-Rubianes, and C. E. Blanco-Pinzon, "A tracer study of porous anodic alumina," *Electrochem. Solid State Lett.*, vol. 9, no. 11, p. B47, 2006.
- [3] F. H. Rigler, "A tracer study of the phosphorus cycle in lake water," *Ecology*, vol. 37, no. 3, pp. 550–562, 1956.
- [4] N. S. Sukmadinata, "Metode Penelitian Kualitatif," *Bandung. ID PT. Remaja Rosdakarya*, 2011.
- [5] H. B. Sutopo, "Metodologi Penelitian Kuantitatif." Surakarta: Universitas Sebelas Maret Press, 2006.
- [6] N. Sudjana, "Pembinaan dan Pengembangan Kurikulum di Sekolah, Cet," *V, Bandung Sinar Baru Algesindo*, 2005.
- [7] A. H. Hernawan, "Prinsip-prinsip Pengembangan Kurikulum," *Jakarta: Rineka Cipta*, 2002.
- [8] O. Hamalik, "Dasar-dasar pengembangan kurikulum," 2019.
- [9] R. E. Taylor and J. W. Sennott, "Navigation system and method." Google Patents, 24-Apr-1984.
- [10] A. Haling, "Belajar dan pembelajaran," *Makassar Badan Penerbit UNM*, 2007.
- [11] Y. H. Tallong, "Tipe Numbered Head Together (NHT) dengan Menggunakan Bahan Ajar

- Berbasis Information Communicated (ICT) dalam Meningkatkan Hasil Belajar IPA Siswa Kelas VIII SMP Negeri 1 Rantepao Toraja Utara,” *J. Pemikir. DAN Pengemb. Pembelajaran*, vol. 1, no. 1, pp. 108–116, 2019.
- [12] M. Rosmawati, “Peningkatan Aktivitas dan Hasil Belajar Biologi Materi Pertumbuhan dan Perkembangan Tumbuhan Melalui Penerapan Model Pembelajaran Kooperatif Tipe Two Stay-Two Stray (Ts-Ts) di Kelas XII MIPA1 SMA Negeri 4 Parepare,” *J. Pemikir. dan Pengemb. Pembelajaran*, vol. 1, no. 1, pp. 54–63, 2019.
- [13] M. Alfrida, “Peningkatan Aktivitas dan Hasil Belajar IPA Melalui Penggunaan Media Pembelajaran Interaktif Pada Peserta Didik Kelas VIII B SMP Negeri 1 Rantepao,” *J. Pemikir. DAN Pengemb. Pembelajaran*, vol. 1, no. 2, pp. 54–64, 2019.
- [14] A. N. Ubaedy, “Cerdas mengasuh anak,” *Jakarta Selatan: KinzaBooks*, 2009.