

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Peningkatan kualitas sumber daya manusia (SDM) yang unggul dan kompetitif menjadi salah satu prioritas strategis nasional, sebagaimana tercantum dalam Rencana Pembangunan Jangka Menengah Nasional (RPJMN) 2020-2024. Dalam dokumen tersebut, ditegaskan bahwa pendidikan, terutama pendidikan tinggi, memegang peran penting dalam mendukung pencapaian tujuan besar Indonesia, seperti pertumbuhan ekonomi yang inklusif, peningkatan daya saing nasional, serta penguatan ketahanan sosial dan budaya. Salah satu kebijakan utama dalam RPJMN ini adalah penguatan pendidikan vokasi serta penerapan strategi *link and match* antara lembaga pendidikan dengan kebutuhan dunia usaha dan dunia industri (DUDI). Langkah ini bertujuan untuk menciptakan lulusan yang memiliki kompetensi relevan dan mampu beradaptasi dengan perubahan dan tuntutan pasar kerja, baik di tingkat nasional maupun global.

Sebagai tindak lanjut dari arah kebijakan RPJMN 2020-2024, Kementerian Pendidikan, Kebudayaan, Riset, dan Teknologi (Kemendikbudristek) telah menyusun Rencana Strategis (Renstra) 2020-2024 yang menekankan pentingnya transformasi pendidikan tinggi sebagai fondasi utama dalam pembangunan SDM yang unggul. Melalui kebijakan Merdeka Belajar-Kampus Merdeka (MBKM), Kemendikbudristek mendorong perguruan tinggi untuk menjadi lebih adaptif terhadap kebutuhan dunia usaha dan dunia industri (DUDI), dengan cara meningkatkan fleksibilitas kurikulum, memperluas kerja sama dengan mitra eksternal, serta mendorong tumbuhnya budaya inovasi dan kewirausahaan di kalangan mahasiswa. Dalam konteks ini, pendidikan tinggi vokasi mendapat perhatian khusus karena perannya yang strategis dalam mencetak lulusan yang memiliki keterampilan praktis, kompetensi teknis, dan kesiapan kerja yang tinggi.

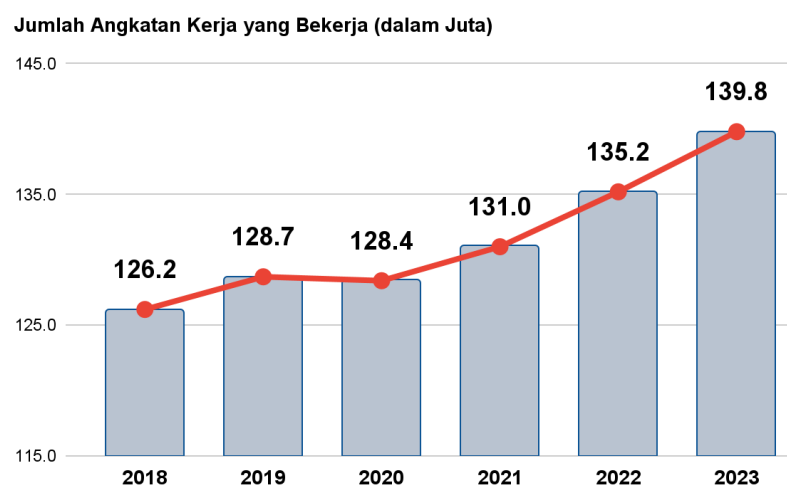
Peningkatan mutu dan daya saing lulusan perguruan tinggi sangat bergantung pada penerapan Standar Nasional Pendidikan (SNP) serta sistem penjaminan mutu yang menyeluruh dan terintegrasi. SNP, yang diatur melalui sejumlah regulasi seperti Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional dan Permendikbud Nomor 3 Tahun 2020 tentang Standar Nasional Pendidikan Tinggi, menjadi acuan utama dalam pelaksanaan pendidikan tinggi, termasuk pendidikan vokasi. Standar ini mencakup berbagai aspek penting, seperti kompetensi lulusan, proses pembelajaran, kualifikasi dosen dan tenaga kependidikan, sarana dan prasarana, sistem pengelolaan, serta mekanisme penilaian. Untuk menjamin pencapaian standar tersebut, perguruan tinggi diwajibkan menerapkan sistem penjaminan mutu internal (SPMI) dan eksternal (SPME) secara konsisten. Penguatan mutu ini juga dilakukan melalui proses akreditasi yang diselenggarakan oleh Badan Akreditasi Nasional maupun Lembaga Akreditasi Mandiri.

Dalam konteks perguruan tinggi vokasi, keterkaitan yang erat antara institusi pendidikan dengan DUDI menjadi faktor kunci dalam peningkatan mutu lulusan. Kebutuhan dunia industri yang terus berkembang, baik dari sisi kompetensi teknis, *soft skills*, maupun karakter kerja, menuntut perguruan tinggi vokasi untuk secara aktif melakukan sinergi dengan mitra industri. Melalui program magang, praktik kerja lapangan, pengembangan kurikulum berbasis industri, hingga rekognisi sertifikasi kompetensi yang relevan, perguruan tinggi dapat memastikan bahwa lulusan yang dihasilkan tidak hanya memenuhi standar akademik, tetapi juga siap bersaing di pasar kerja.

Meskipun berbagai kebijakan telah diarahkan untuk meningkatkan mutu pendidikan tinggi, kenyataannya di lapangan menunjukkan bahwa lulusan perguruan tinggi masih sering memiliki kompetensi yang belum sepenuhnya sesuai dengan kebutuhan dunia usaha dan dunia industri (DUDI) (Murwaningsih, 2018). Ketidaksesuaian ini menciptakan kesenjangan antara kemampuan lulusan dengan tuntutan kompetensi di dunia kerja (Palupi & Indriyanti, 2021). Penelitian oleh Blom, P. S. et al. (2019) dalam jurnal *Curriculum Management in Higher Education* yang dikutip oleh Andini (2019),

menegaskan bahwa salah satu penyebab utama masalah ini adalah kurikulum pendidikan tinggi yang belum responsif terhadap dinamika dan perkembangan industri. Akibatnya, lulusan menjadi kurang siap untuk bersaing di lingkungan kerja yang semakin kompetitif.

Ketatnya persaingan dalam Dunia Usaha dan Dunia Industri (DUDI) dan terbatasnya lapangan pekerjaan mendorong Perguruan Tinggi (PT) untuk terus meningkatkan standar kompetensinya guna menghasilkan lulusan yang berkualitas dan berdaya saing di berbagai bidang dan tingkat keilmuan. Pada era globalisasi atau revolusi industri 4.0, DUDI terus berkembang pesat untuk dapat memenuhi kebutuhan masyarakat yang ditandai dengan semakin meningkatnya permintaan akan pemenuhan kebutuhan masyarakat baik dari segi lapangan pekerjaan maupun keterampilan, dimana hal tersebut dapat mempengaruhi tingkat kebutuhan tenaga kerja yang memiliki kompetensi atau keterampilan yang relevan.



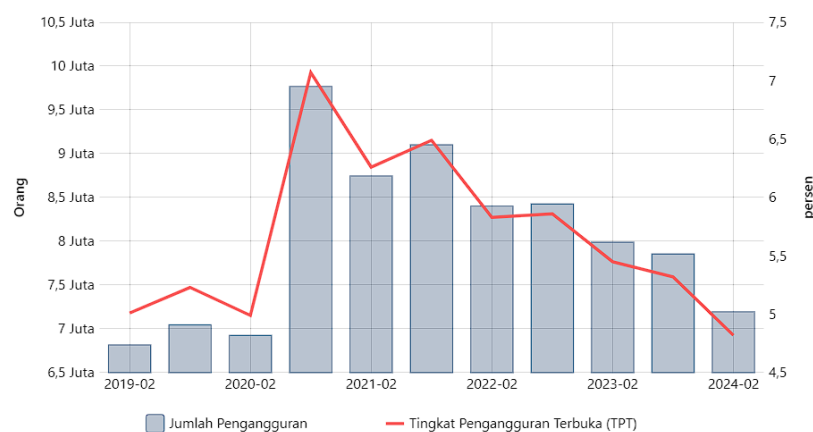
Gambar 1.1 Jumlah Angkatan Kerja yang Bekerja di Indonesia Agustus 2018-2023

Sumber: Badan Pusat Statistik (2023)

Tenaga kerja merupakan salah satu pilar dari lima pilar utama yang menunjang transformasi ekonomi di Indonesia. Kelima pilar utama tersebut adalah: (1) optimalisasi pembangunan infrastruktur, (2) penguatan implementasi kebijakan pemerataan ekonomi, (3) minimalisasi ketergantungan terhadap modal asing jangka pendek, (4) efisiensi pasar tenaga kerja dan peningkatan

kualitas Sumber Daya Manusia (SDM), serta (5) konfigurasi investasi untuk mendukung pertumbuhan (Kemenko Perekonomian, 2019). Dengan populasi yang besar maka Indonesia memiliki jumlah tenaga kerja yang signifikan (Gambar 1.1).

Menjelang akhir tahun 2019 hingga awal 2020, Indonesia mengalami lonjakan tingkat pengangguran akibat dampak signifikan dari pandemi *Covid-19*. Namun, kondisi ini mulai membaik dalam beberapa tahun berikutnya berkat berbagai kebijakan dan intervensi pemerintah yang cukup efektif dalam menekan angka pengangguran. Meski terjadi perbaikan, sektor ketenagakerjaan masih menghadapi tantangan serius, termasuk tingginya tingkat pengangguran yang belum sepenuhnya dapat diatasi. Menurut Badan Pusat Statistik (BPS), pengangguran terbuka terdiri dari empat kategori utama: (1) individu yang tidak memiliki pekerjaan dan sedang aktif mencari pekerjaan; (2) individu yang tidak memiliki pekerjaan namun sedang mempersiapkan usaha; (3) individu yang tidak memiliki pekerjaan dan tidak mencari pekerjaan karena merasa tidak mungkin memperoleh pekerjaan; serta (4) individu yang sudah memperoleh pekerjaan tetapi belum mulai bekerja (Gambar 1.2).



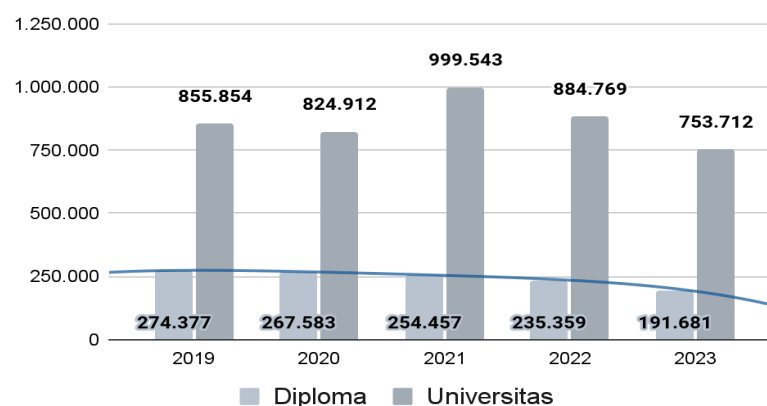
**Gambar 1.2 Tingkat Pengangguran Terbuka di Indonesia
Februari 2019-2024**

Sumber: Badan Pusat Statistik (2024)

Berdasarkan data BPS tahun 2023 pada Gambar 1.3 memperlihatkan ketidaksiapan kerja dari lulusan universitas dan diploma, sehingga menyebabkan

lama dan tingginya angka pengangguran di Indonesia sebanyak 11,8% atau setara dengan 945 ribu orang.

Berdasarkan data Survei Angkatan Kerja Nasional (Sakernas) yang dirilis oleh Badan Pusat Statistik (BPS) pada Februari 2023, tercatat bahwa 2,3% atau sekitar 191,6 ribu penganggur di Indonesia berasal dari lulusan jenjang Diploma. Fenomena ini menunjukkan bahwa lulusan pendidikan tinggi, khususnya vokasi, belum sepenuhnya siap memasuki dunia kerja. Ria dan Zainudin (2019) mengemukakan bahwa salah satu penyebab utama masih tingginya angka pengangguran dari lulusan perguruan tinggi adalah rendahnya kesiapan kerja, kualitas lulusan yang belum optimal, serta ketidaksesuaian antara bidang keahlian yang ditekuni dengan kebutuhan dunia usaha dan dunia industri (DUDI). Padahal, secara ideal, perguruan tinggi berperan sebagai institusi yang mencetak sumber daya manusia unggul melalui lulusan yang kompeten, terlebih untuk jenjang diploma yang menekankan pada aspek keterampilan praktis dan kesiapan kerja. Ketidaksesuaian ini menjadi indikasi lemahnya efektivitas sistem penjaminan mutu di perguruan tinggi, khususnya dalam menjamin kualitas lulusan yang sesuai dengan kebutuhan DUDI (Abduh, 2008).



Gambar 1.3 Angka Pengangguran Terbuka Lulusan Diploma Tahun 2019 - 2023

Sumber: Badan Pusat Statistik (2023)

Menurut Susilo et al (2018) institusi pendidikan sebagai wadah pengembangan kompetensi (*supply side*), perlu bersinergi dengan DUDI dan birokrasi sebagai tempat pengguna kompetensi (*demand side*). Jika Perguruan

Tinggi dan DUDI membangun keterbukaan untuk berkolaborasi dalam penelitian, akan tercipta inovasi-inovasi dalam DUDI. Kolaborasi yang dibangun juga akan meningkatkan kompetensi lulusan Perguruan Tinggi sehingga mereka dapat memenuhi kebutuhan DUDI dengan lebih baik. Namun, saat ini masih terdapat kesenjangan antara Perguruan Tinggi dan sektor industri, sehingga sinergi antara keduanya belum berjalan dengan baik. Dampak dari kurangnya sinergi, lulusan Perguruan Tinggi tidak sepenuhnya sesuai dengan kebutuhan sektor industri. Oleh karena itu, pihak DUDI sering kali menganggap bahwa hasil riset atau produk lulusan universitas belum siap digunakan (Gustiana, dkk., 2020).



Gambar 1.4 Kebijakan Link and Match

sumber: Renstra Ditjen Pendidikan Vokasi

Arah kebijakan pendidikan vokasi di Indonesia difokuskan pada peningkatan keberdayagunaan lulusan, yang mencakup tiga jalur utama: kewirausahaan, kesiapan kerja, dan kelanjutan studi. Untuk mendukung hal tersebut, pemerintah melalui Direktorat Jenderal Pendidikan Vokasi (Ditjen Diksi) menetapkan bahwa setiap lulusan pendidikan vokasi harus dibekali dengan kompetensi yang relevan dengan kebutuhan dunia usaha dan dunia industri (DUDI). Penekanan ini tercermin secara eksplisit dalam kebijakan *link*

and match yang tercantum dalam dokumen Rencana Strategis Pendidikan Vokasi Tahun 2020-2024 (Gambar 1.4). Kebijakan ini dirancang untuk memperkecil kesenjangan antara dunia pendidikan dan dunia kerja serta memastikan lulusan memiliki daya saing yang tinggi di pasar kerja. Oleh karena itu, Direktorat Pendidikan Vokasi harus memperkuat *soft skills*, karakter, dan *hard skills* melalui pengembangan serta implementasi berbagai program prioritas pendidikan vokasi, baik di tingkat sekolah menengah kejuruan, perguruan tinggi, maupun lembaga kursus dan pelatihan vokasi untuk meningkatkan kompetensi lulusan.

Pendidikan tinggi vokasi di Indonesia menghadapi tantangan besar dalam menyelaraskan output akademik dengan kebutuhan DUDI. Untuk mengatasi hal ini, Ditjen Diksi Kemendikbudristek secara konsisten mendorong implementasi kebijakan *link and match* berbasis model $8+i$, yang mengintegrasikan kolaborasi kurikulum bersama industri, magang wajib, sertifikasi kompetensi industri, pelatihan dosen dari praktisi industri, *teaching factory*, hingga komitmen serapan lulusan oleh DUDI. Pemerintah juga mengeluarkan Instruksi Presiden No. 9 Tahun 2016 dan sejumlah peraturan lanjutan untuk mewujudkan kebijakan ini (BPPMPV KPTK, 2021).

Secara nasional, meskipun program tersebut telah diadopsi oleh banyak politeknik dan universitas vokasi, evaluasi dari Ditjen Diksi dan lembaga riset lainnya menyimpulkan bahwa integrasi praktis masih belum optimal. Di banyak institusi, implementasi program *link and match* belum sepenuhnya meliputi seluruh indikator utama. Lulusan sering kali masih kurang dalam aspek *soft skills*, kemampuan adaptasi, dan kesiapan kerja *riil*. Evaluasi praktis mengindikasikan bahwa meskipun serapan kerja tinggi dalam beberapa kasus seperti kursus digital di Jakarta mencapai 75% serapan lulusan, namun kondisi di banyak perguruan tinggi vokasi masih menunjukkan ketimpangan antara *input* dan *outcome* (Direktorat Jenderal Pendidikan Vokasi, 2020).

Beberapa perguruan tinggi vokasi, seperti Politeknik Negeri Jakarta, Polimedia (Politeknik Negeri Media Kreatif), dan berbagai Politeknik, telah berhasil menerapkan kurikulum kolaboratif dengan industri, pembentukan

advisory board, serta magang industri dua semester (Pendidikan Tinggi Vokasi dengan model *Dual System*). Tingkat serapan lulusannya mencapai lebih dari 80% dan mencakup wirausaha baru alumni (Republika, 2021; BPSDMI Kemenperin, 2025).

Di tingkat regional, Provinsi Jawa Barat termasuk salah satu pionir pelaksanaan *link and match* pada SMK dan vokasi. Sejak 2019, Pemprov Jabar telah melakukan *pilot project* kurikulum berbasis kebutuhan industri seperti bidang kopi dan animasi, serta membentuk sinergi antara SMK, politeknik, dan asosiasi industri lokal. Meskipun mayoritas kegiatan difokuskan di SMK, beberapa politeknik dan universitas vokasi juga turut terlibat, terutama melalui magang industri dan pengembangan *teaching factory* (Bappeda Jabar, 2019). Namun laporan Bappeda menyoroti bahwa koordinasi antara perguruan tinggi vokasi dan industri lokal belum seragam dan kurang sistemis, terutama dalam aspek perumusan kurikulum serta pelibatan praktisi industri.

Kondisi tersebut menunjukkan bahwa meskipun institusi vokasi telah mencoba mendekati model ideal *link and match*, implementasi masih terhambat oleh beberapa kelemahan: kurangnya integrasi data pasar kerja ke dalam perencanaan kurikulum, dukungan kurang sistemis terhadap pelatihan dosen berbasis industri, dan belum meratanya *teaching factory* skala perguruan tinggi. Kondisi ini sejalan dengan hasil evaluasi BPPMPV KPTK yang menemukan *mismatch* antara output pendidikan dan kebutuhan industri, termasuk kurangnya kepercayaan industri terhadap institusi vokasi. Penting bagi institusi-institusi pendidikan tinggi vokasi untuk membangun *ecosystem link and match* secara lebih terstruktur dan berkelanjutan.

Untuk menghasilkan lulusan perguruan tinggi yang berkualitas dan memiliki daya saing, peningkatan mutu pendidikan merupakan langkah strategis yang harus dilakukan oleh setiap institusi pendidikan tinggi. Salah satu elemen kunci dalam upaya ini adalah penerapan manajemen mutu yang efektif. Dalam konteks pendidikan tinggi, mutu tidak hanya diartikan sebagai pencapaian akademik semata, melainkan mencakup seluruh karakteristik layanan dan produk pendidikan yang disediakan oleh institusi, mulai dari proses pemasaran,

rekayasa, produksi, perancangan kurikulum, pelaksanaan pendidikan hingga pemeliharaan mutu layanan pendidikan. Feigenbaum (1991) mendefinisikan mutu sebagai keseluruhan karakteristik dari produk dan jasa, yang mencakup aspek pemasaran, rekayasa, produksi, dan pemeliharaan, sehingga dapat memenuhi kebutuhan dan harapan para pemangku kepentingan bila dijalankan secara optimal. Oleh karena itu, mutu pendidikan tinggi dapat dimaknai sebagai kemampuan institusi dalam menyediakan layanan pendidikan yang memuaskan berbagai pihak berkepentingan, seperti mahasiswa, orang tua, dunia usaha dan industri (DUDI), serta masyarakat secara keseluruhan.

Penerapan penjaminan mutu dalam pendidikan tinggi di Indonesia memiliki dasar hukum yang kuat, sebagaimana diatur dalam Undang-Undang Nomor 12 Tahun 2012 tentang Pendidikan Tinggi. Undang-undang ini mewajibkan setiap perguruan tinggi untuk mengimplementasikan sistem penjaminan mutu sebagai bagian penting dari upaya peningkatan daya saing institusi. Menurut Mutohar dan Masduki (2019), penjaminan mutu merupakan serangkaian aktivitas sistematis yang dilakukan oleh suatu organisasi untuk memastikan bahwa layanan yang diberikan selalu memenuhi standar yang telah ditetapkan dan dijanjikan. Dalam konteks perguruan tinggi, tujuan utama dari penjaminan mutu adalah untuk mencapai kepuasan para pemangku kepentingan, termasuk yayasan penyelenggara, mahasiswa, dosen, lulusan, serta pengguna lulusan di dunia kerja. Lebih dari sekadar memenuhi standar minimum, sistem penjaminan mutu harus berorientasi pada peningkatan mutu secara berkelanjutan (*continuous quality improvement*), yang menjadi inti dari pengelolaan pendidikan tinggi yang efektif dan adaptif terhadap perubahan.

Meskipun berbagai kebijakan telah diterapkan untuk meningkatkan mutu pendidikan tinggi, sejumlah studi tetap menunjukkan adanya kesenjangan antara output lulusan dengan kebutuhan dunia kerja. Palupi dan Indrayanti (2021) menemukan bahwa banyak lulusan perguruan tinggi merasa belum memiliki kompetensi-kompetensi penting yang sesungguhnya sangat dibutuhkan oleh dunia usaha dan dunia industri (DUDI). Hal ini sejalan dengan hasil penelitian Anastasya dan Sukmayadi (2023) yang mengungkapkan adanya disparitas antara

harapan dan realitas dalam implementasi kurikulum pendidikan tinggi, terutama dalam hal kemampuan kurikulum untuk memfasilitasi pengembangan kompetensi yang sesuai dengan kebutuhan pasar kerja. Dengan demikian, efektivitas pengelolaan kurikulum menjadi salah satu faktor krusial dalam mewujudkan pendidikan tinggi yang relevan, berkualitas, dan berdaya saing global. Hargreaves dan Shirley, sebagaimana dikutip oleh Huda (2017) dalam *The Global Fourth Way: The Quest for Educational Excellence*, menegaskan bahwa manajemen kurikulum yang efektif harus menjadi prioritas utama dalam reformasi pendidikan, terutama untuk meningkatkan relevansi dan kualitas lulusan di tengah dinamika globalisasi dan perubahan industri.

Lebih lanjut, Hakim dan Herlina (2018) menekankan pentingnya proses implementasi kurikulum yang terencana, terukur, dan berkelanjutan untuk memastikan bahwa kurikulum yang diterapkan benar-benar dapat memenuhi kebutuhan DUDI. Dalam hal ini, perguruan tinggi dituntut untuk terus beradaptasi terhadap perubahan di dunia kerja, terutama yang dipicu oleh kemajuan teknologi. Brinker (2013) dalam kajiannya tentang dinamika perubahan organisasi menjelaskan bahwa perkembangan teknologi berlangsung sangat cepat mengikuti Hukum Moore, sementara perubahan dalam organisasi, termasuk lembaga pendidikan tinggi, cenderung lebih lambat karena terikat struktur, budaya, dan kebiasaan lama. Meski demikian, perubahan organisasi tetap dapat dilakukan apabila didukung oleh kepemimpinan yang kuat dan strategi yang jelas. Institusi pendidikan tidak harus mengikuti semua tren teknologi yang ada, tetapi harus mampu memilih dan mengadopsi teknologi yang paling relevan dan sesuai dengan arah dan tujuan strategisnya, termasuk dalam upaya meningkatkan mutu lulusan.

Upaya peningkatan standar kompetensi lulusan menuntut adanya investigasi yang komprehensif terhadap berbagai persoalan mendasar dalam penyelenggaraan pendidikan tinggi. Realitas di lapangan menunjukkan bahwa tidak semua perguruan tinggi di Indonesia mampu mengimplementasikan Standar Nasional Pendidikan Tinggi (SN-Dikti) secara optimal, terutama dalam aspek perancangan kurikulum, penetapan capaian pembelajaran lulusan (CPL),

serta keselarasan antara kebijakan internal institusi dengan arah kebijakan nasional sebagaimana tercantum dalam Rencana Strategis (Renstra) Kemendikbudristek. Hanya sebagian kecil perguruan tinggi dengan reputasi tinggi dan akreditasi unggul yang mampu menunjukkan daya saing di kancah internasional. Di antaranya adalah Universitas Gadjah Mada, Institut Teknologi Bandung, dan Universitas Indonesia, yang secara konsisten menempati peringkat atas dalam pemeringkatan global. Berdasarkan *QS World University Rankings 2023*, hanya 16 perguruan tinggi Indonesia yang berhasil masuk dalam daftar 1.500 universitas terbaik dunia (*Quacquarelli Symonds, 2023*). Jumlah ini tergolong kecil jika dibandingkan dengan total perguruan tinggi di Indonesia yang mencapai 3.107 institusi (Katadata Media Network, 2023), sehingga mencerminkan adanya kesenjangan yang cukup signifikan antara kuantitas institusi pendidikan tinggi dan kualitas yang diakui secara internasional.

Perguruan tinggi, khususnya jenjang diploma, memiliki tanggung jawab untuk menghasilkan lulusan yang kompeten dan terampil di bidang keahliannya masing-masing. Mengacu pada Kemendikbud (2020), kompetensi yang dibutuhkan tidak hanya mencakup *hard skills*, tetapi juga harus dilengkapi dengan *soft skills*, karena kedua aspek tersebut saling melengkapi dan berperan penting dalam menentukan jenis pekerjaan yang dapat diperoleh oleh lulusan. Sebagai lembaga pendidikan vokasi, perguruan tinggi diploma menyelenggarakan program studi dengan bidang kompetensi tertentu yang disesuaikan dengan kebutuhan industri. Di antara berbagai bidang tersebut, penulis secara khusus tertarik untuk mengkaji bidang pariwisata, terutama pada sektor *hospitality* (perhotelan).

Sektor pariwisata dipandang sebagai salah satu sektor strategis dalam mendorong pertumbuhan devisa negara. Bank Indonesia menegaskan bahwa sektor ini memiliki efektivitas tinggi karena seluruh sumber daya yang diperlukan untuk pengembangannya tersedia di dalam negeri (Rahma, 2020). Dalam kurun waktu beberapa dekade terakhir, industri pariwisata mengalami pertumbuhan yang pesat dan telah menjadi salah satu industri paling diminati, baik di tingkat nasional maupun global (Suban et al., 2021). Secara global,

potensi ekonomi sektor ini sangat besar. Berdasarkan data Statista (2022), pendapatan sektor pariwisata diperkirakan akan mencapai volume pasar sebesar US\$1.016,00 miliar pada tahun 2027. Di Indonesia, kontribusi sektor pariwisata terhadap devisa negara cukup signifikan. Pada tahun 2022, sektor ini menjadi penyumbang devisa terbesar kedua dengan nilai sebesar US\$16,43 miliar (Kemenparekraf, 2022). Secara lebih rinci, realisasi devisa dari sektor pariwisata pada tahun yang sama tercatat mencapai US\$4,26 miliar melampaui tiga kali lipat dari target proyeksi awal sebesar US\$1,71 miliar.

Tabel 1.1 Kontribusi Pariwisata terhadap Perekonomian

Kontribusi Pariwisata terhadap Perekonomian Indonesia						
Indikator	2018	2019	2020	2021	2022	2023
Kontribusi terhadap PDB (%)	5,2	4,7	4,0	4,2	3,6	3,8
Devisa (US\$)	16,43 M	16,91 M	3,31 M	0,54 M	4,26 M	10,46 M
Jumlah Tenaga Kerja (dalam juta jiwa)	19,46	20,76	20,43	21,26	22,89	22

Sumber: Badan Pusat Statistik dan Kemenparekraf (2023)

Lebih jauh lagi, sektor pariwisata ditetapkan sebagai instrumen utama dalam mendorong pembangunan ekonomi nasional yang inklusif, berkualitas, dan berdaya saing, sebagaimana diamanatkan dalam Rencana Pembangunan Jangka Menengah Nasional (RPJMN) IV Tahun 2020-2024 (Paulina et al., 2023). Salah satu kontribusi krusial sektor ini adalah penyediaan lapangan kerja, yang berdampak langsung terhadap peningkatan kesejahteraan masyarakat (Eddyono, 2020). Berdasarkan data Badan Pusat Statistik (BPS) dan Kementerian Pariwisata dan Ekonomi Kreatif (Kemenparekraf), sektor pariwisata pada tahun 2022 berhasil menyerap tenaga kerja sebanyak 22,89 juta jiwa (BPS & Kemenparekraf, 2022). Jika ditinjau berdasarkan jenjang pendidikan, komposisi tenaga kerja di sektor ini terbagi ke dalam tiga kategori utama, yaitu lulusan pendidikan dasar (SMP ke bawah), pendidikan menengah (SMA/ sederajat), dan pendidikan tinggi (diploma ke atas). Data menunjukkan

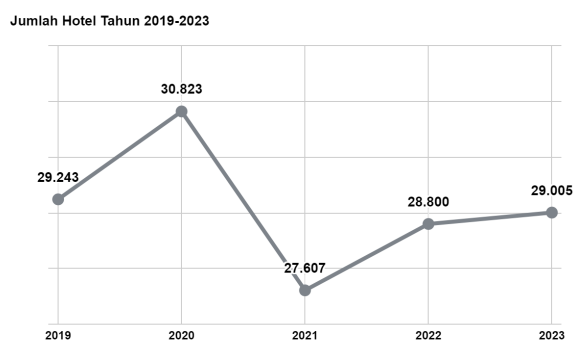
bahwa mayoritas tenaga kerja di sektor ini didominasi oleh lulusan SMP ke bawah yang mencapai 51,81 persen atau sekitar 11,8 juta orang. Sementara itu, proporsi lulusan pendidikan tinggi (diploma ke atas) tergolong rendah, yaitu hanya 7,49 persen atau sekitar 1,7 juta orang. Pola ini konsisten dengan data tahun sebelumnya, yakni tahun 2021, di mana lulusan SMP ke bawah masih menjadi kelompok dominan dengan proporsi 50,82 persen (21,2 juta jiwa), sedangkan lulusan diploma ke atas tetap menjadi kelompok minoritas dengan angka 7,75 persen (1,6 juta jiwa) (Kemenparekraf, 2022). Temuan ini menunjukkan adanya tantangan dalam peningkatan kualitas dan kualifikasi tenaga kerja sektor pariwisata di Indonesia.

Tabel 1.2 Proyeksi Kebutuhan Tenaga Kerja di Sektor Perhotelan
Tahun 2021 - 2025

Keterangan	Tenaga Kerja	Proyeksi Kebutuhan Tenaga Kerja di Sektor Perhotelan			
	2021	2022	2023	2024	2025
Jumlah Tenaga Kerja	9.170.000	8.638.375	8.567.919	8.559.378	8.608.484

Sumber: Kemnaker (2021)

Salah satu mata rantai industri pariwisata adalah hotel atau penginapan. Proyeksi mengenai kebutuhan tenaga kerja khususnya di bidang perhotelan dari tahun 2022 sampai dengan tahun 2025 ditampilkan pada Tabel 1.2.



Gambar 1.5 Jumlah Hotel di Indonesia Tahun 2019 - 2023
Sumber: Badan Pusat Statistik (2023)

Gambar 1.5 menunjukkan bahwa sektor pariwisata, baik yang mencakup subsektor perhotelan dan restoran maupun subsektor non-perhotelan, secara umum mengalami tren penurunan dalam hal kebutuhan tenaga kerja selama beberapa tahun terakhir.

Berdasarkan laporan dari Kementerian Ketenagakerjaan (Kemnaker), jumlah tenaga kerja yang terserap di sektor perhotelan Indonesia tercatat sebanyak 9,17 juta orang pada tahun 2021. Namun, proyeksi kebutuhan tenaga kerja di sektor ini diperkirakan mengalami penurunan secara bertahap sepanjang periode 2022 hingga 2024. Kendati demikian, diperkirakan akan terjadi peningkatan yang bersifat moderat pada tahun 2025, dengan estimasi kebutuhan tenaga kerja berada pada kisaran 8,6 juta orang (Kemnaker, 2021). Tren ini mengindikasikan adanya dinamika struktural dalam pasar tenaga kerja sektor pariwisata yang perlu direspons secara strategis, khususnya dalam konteks pengembangan sumber daya manusia yang adaptif terhadap perubahan kebutuhan industri.

Proyeksi penurunan kebutuhan tenaga kerja di sektor perhotelan tersebut sejalan dengan penurunan jumlah hotel dan akomodasi lainnya yang terjadi secara signifikan pada tahun 2021 akibat dampak pandemi *Covid-19*. Berdasarkan data Badan Pusat Statistik (BPS), sektor ini mengalami kontraksi sebesar 10,43 persen (BPS, 2023). Kementerian Ketenagakerjaan (Kemnaker) memperkirakan bahwa penurunan tenaga kerja akan paling terasa pada posisi-posisi operasional di tingkat bawah, seperti petugas kebersihan (room attendant, room maid, steward), pelayan (waiter), serta petugas layanan tamu (front office attendant). Prediksi ini juga diperkuat oleh analisis Kementerian Pariwisata dan Ekonomi Kreatif (Kemenparekraf) pada tahun 2021, yang menyoroti tren penurunan signifikan pada jenis pekerjaan tersebut dalam industri perhotelan sebagai akibat dari penyesuaian operasional yang dilakukan oleh pelaku industri dalam menghadapi krisis global.

Menjawab proyeksi jumlah tenaga kerja yang menurun semenjak tahun 2022 seperti disampaikan sebelumnya, fakta di lapangan menunjukkan hal

yang bertolak belakang. Seiring dengan pulihnya kembali sektor perhotelan pada tahun 2022 yang ditandai dengan meningkatnya jumlah hotel di Indonesia sebanyak 4,32% dibandingkan dengan tahun 2021, jumlah tenaga kerja di sektor pariwisata juga meningkat. Hingga bulan Februari 2024, angka jumlah tenaga kerja di sektor perhotelan selalu menunjukkan kenaikan (Tabel 1.3)

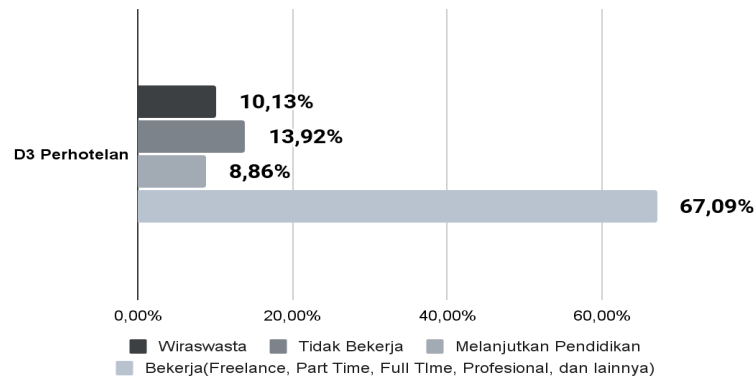
Tabel 1.3 Jumlah Tenaga Kerja di Sektor Perhotelan Tahun 2021-2024

Keterangan	Tenaga Kerja			
	2021	2022	2023	2024
Jumlah Tenaga Kerja	9.170.000	9.635.433	10.146.818	11.108.827

Sumber: BPS (2024)

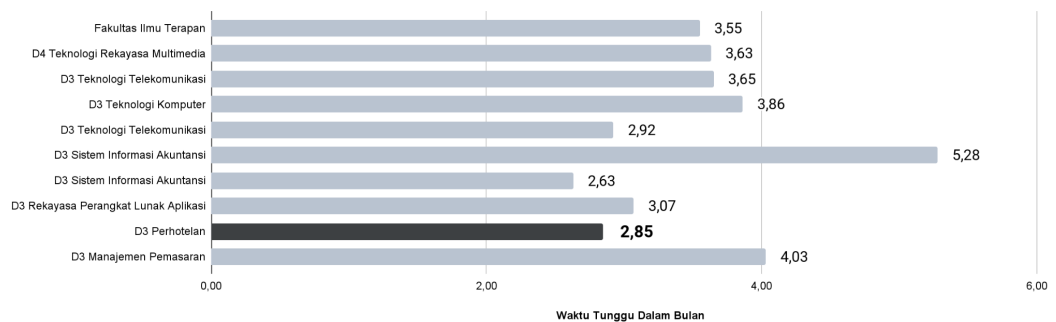
Dari berbagai data di atas, penulis juga melakukan studi pendahuluan untuk memperoleh informasi melalui penggalan informasi kepada sejumlah narasumber. Narasumber tersebut penulis ambil dari Program Studi (Prodi) Perhotelan Universitas Telkom dan Prodi Perhotelan di Poltekpar. Narasumber yang diambil oleh penulis, seperti Ketua Prodi, dosen, mahasiswa, dan alumni. Berdasarkan hasil studi pendahuluan yang dilakukan, penulis menemukan beberapa data terkait kompetensi lulusan menghadapi kesiapan DUDI, diantaranya sebagai berikut.

1. Menurut Direktur Politeknik Pariwisata NHI Bandung (Poltekpar) saat memberikan sambutan dalam acara Wisuda Poltekpar Tahun 2023, lulusan Poltekpar yang bekerja di luar negeri kini mencapai 25,44 persen (Nusantara *Explorer* 2023).



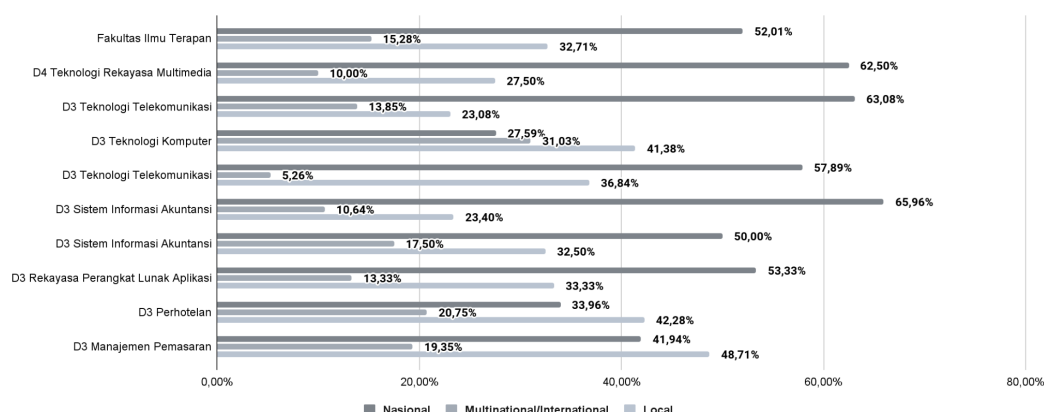
Gambar 1.6 Kondisi Lulusan D3 Perhotelan Universitas Telkom
 Sumber: Laporan *Tracer Study Universitas telkom* (2023)

2. Berdasarkan data Laporan *Tracer Study Universitas telkom* tahun 2023 di atas, sebanyak 67,09% lulusan D3 Perhotelan telah bekerja, 8,86% melanjutkan pendidikan, 10,13% berwirausaha, dan 13,92% belum bekerja.



Gambar 1.7 Waktu Tunggu Lulusan Fakultas Ilmu Terapan Universitas Telkom
 Sumber: Laporan *Tracer Study Universitas telkom* (2023)

3. Waktu tunggu Prodi D3 Perhotelan berdasarkan hasil *Tracer Study* 2023 diatas, adalah selama 2,85 bulan. Dari hasil tersebut jika dibandingkan dengan Prodi lain pada gambar masih berada di bawah 6 bulan masa tunggu.



Gambar 1.8 Kategori Perusahaan Lulusan Fakultas Ilmu Terapan Universitas Telkom

Sumber: Laporan *Tracer Study* Universitas telkom (2023)

- Seperti yang terlihat pada grafik di atas, mayoritas lulusan Fakultas Ilmu Terapan Universitas telkom bekerja pada perusahaan nasional. Lulusan Prodi D3 Perhotelan memiliki lulusan yang paling banyak bekerja pada kawasan lokal sebanyak 45,28%, lalu disusul pada kawasan nasional sebanyak 33,96% dan kawasan multinasional/internasional sebanyak 20,75%.

Melihat berbagai data studi pendahuluan di atas, dapat disimpulkan bahwa kedua lokasi memiliki kualitas lulusan yang jauh lebih baik kondisinya dibandingkan dengan Perguruan Tinggi lainnya di Bandung khususnya pada bidang pariwisata. Data lulusan yang sudah memiliki pekerjaan setelah lulus dari Perguruan Tinggi dapat menjadi bukti bahwa Perguruan Tinggi telah berusaha dengan maksimal untuk mempersiapkan lulusannya agar dapat bersaing pada DUDI.

Fokus pembahasan penelitian disertasi ini adalah mengidentifikasi dan menganalisis strategi yang diterapkan oleh dua institusi pendidikan tinggi, yaitu Prodi Perhotelan di Universitas Telkom dan Poltekpar, dalam meningkatkan mutu dan daya saing lulusannya. Studi kasus ini akan mengeksplorasi bagaimana kedua institusi tersebut mengembangkan strategi dan program terkait kurikulum, pelatihan, kemitraan DUDI, serta faktor lain dapat berkontribusi pada pencapaian lulusan yang kompeten, memenuhi kebutuhan dan siap bersaing di

industri perhotelan. Penelitian mengambil lokasi pada Prodi Perhotelan Universitas Telkom dan Prodi Perhotelan di Poltekpar. Alasan pemilihan lokasi penelitian yang spesifik terhadap sektor pariwisata adalah karena sektor tersebut memberikan sumbangsih yang sangat besar terhadap perekonomian negara sekaligus memberikan dampak terbukanya peluang lapangan kerja. Selain itu, karena nilai akreditasi kedua Prodi yang sudah A dan Unggul serta lokasi kedua Perguruan Tinggi di wilayah Kabupaten Bandung dan Kota Bandung.

Pemilihan topik didasari oleh kebutuhan mendesak untuk meningkatkan kualitas pendidikan tinggi di Indonesia agar dapat memenuhi kebutuhan kompetensi lulusan yang sesuai dengan kebutuhan DUDI dan mampu bersaing secara global. *Novelty* penelitian fokus pada dua institusi pendidikan tinggi yang memiliki spesialisasi di bidang perhotelan, suatu area yang belum banyak diteliti secara mendalam dalam konteks strategi peningkatan kualitas lulusan. Kebaruan terletak pada pemilihan bidang studi yang unik dan relevan dengan kebutuhan industri pariwisata yang terus berkembang. Kemudian ditunjang dengan teori manajemen strategis, seperti yang dikembangkan oleh Wheelen dan Hunger (2018), untuk menganalisis strategi pendidikan tinggi adalah pendekatan yang inovatif. Kebanyakan penelitian sebelumnya lebih berfokus pada aspek pedagogi atau pengembangan kurikulum, tetapi menggabungkan konsep strategi bisnis ke dalam analisis mutu lulusan Perguruan Tinggi menambah dimensi baru dalam penelitian ini. Hal tersebut tentunya untuk memastikan terwujudnya keselarasan antara kompetensi lulusan Perguruan Tinggi dan kompetensi yang dibutuhkan oleh DUDI dan peningkatan daya saing secara global. Berdasarkan perumusan masalah tersebut, penulis memutuskan mengambil Judul “Strategi Peningkatan Mutu Dan Daya Saing Lulusan Perguruan Tinggi Di Era Global”.

B. Perumusan dan Pembatasan Masalah

1. Perumusan Masalah

Kemampuan Perguruan Tinggi di Indonesia dalam menghasilkan lulusan yang berkualitas dan berdaya saing untuk memenuhi kebutuhan DUDI merupakan isu utama yang terus menerus berulang. Perumusan masalah

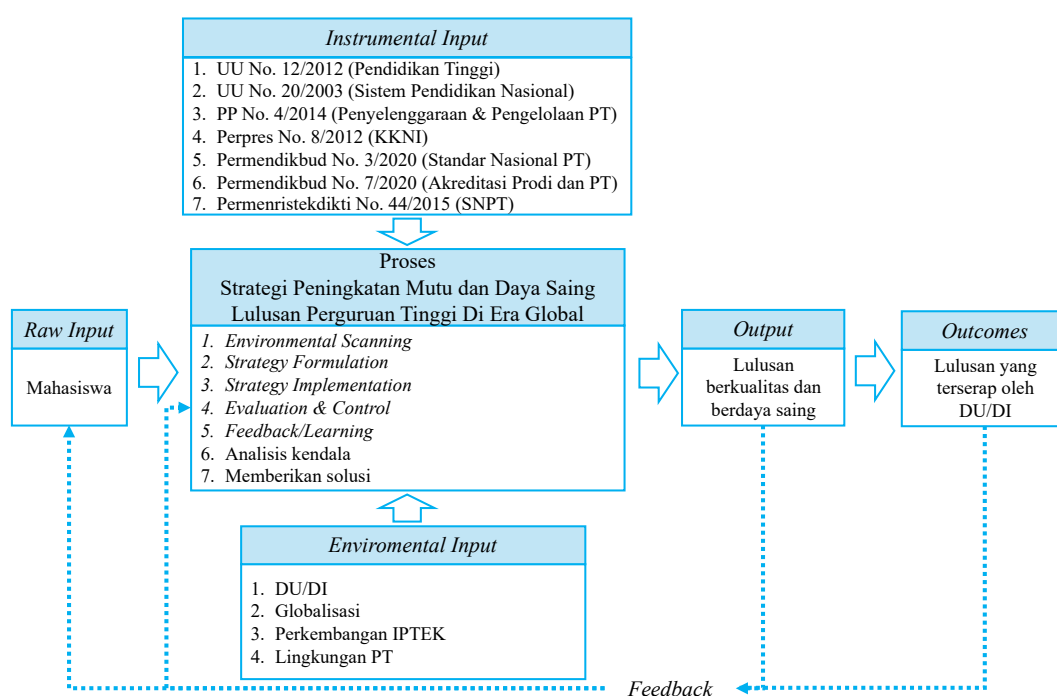
mencakup beberapa aspek utama di antaranya kesenjangan antara kualitas lulusan dan kebutuhan DUDI. Beberapa pertanyaan yang muncul yaitu apakah lulusan dari Prodi Perhotelan di Universitas Telkom dan Poltekpar sudah memenuhi standar mutu dan daya saing yang dibutuhkan oleh industri perhotelan? Kemungkinannya bahwa meskipun lulusan dari kedua institusi telah menerima pendidikan dan pelatihan yang memadai, namun masih kurang kompetitif di DUDI, baik dalam hal keterampilan teknis maupun *soft skills* yang dibutuhkan oleh DUDI.

Jika ditinjau dari segi efektivitas strategi pendidikan yang diterapkan akan menimbulkan pertanyaan, seberapa efektif strategi pendidikan yang diterapkan oleh Universitas Telkom dan Poltekpar dalam meningkatkan mutu dan daya saing lulusan mereka? Strategi pendidikan yang ada mungkin belum sepenuhnya optimal dalam menciptakan lulusan yang berkualitas dan siap bersaing. Ada kebutuhan untuk mengevaluasi strategi-strategi tersebut dan melihat apakah ada area yang perlu ditingkatkan atau diubah.

Kemudian sinkronisasi antara kurikulum dan kebutuhan DUDI akan memicu pertanyaan, apakah kurikulum yang diajarkan di kedua institusi sudah selaras dengan kebutuhan industri perhotelan saat ini? Bagaimana mengembangkan strategi pendidikan tinggi vokasi yang dapat secara cepat mengikuti perubahan-perubahan kebutuhan industri terutama industri perhotelan?. Karena kurikulum pendidikan tinggi sering kali tertinggal dibandingkan dengan perkembangan kebutuhan DUDI. Hal tersebut dapat menyebabkan lulusan tidak memiliki keterampilan yang relevan dan dibutuhkan oleh DUDI.

Selanjutnya dari segi peran kemitraan dengan DUDI perlu ditinjau ulang mengenai sejauh mana kemitraan antara kedua institusi dengan industri perhotelan berkontribusi pada peningkatan mutu dan daya saing lulusan. Meskipun ada kolaborasi antara institusi pendidikan dan DUDI, dampaknya terhadap kualitas lulusan mungkin masih belum maksimal. Ada kebutuhan untuk mengevaluasi bentuk dan kualitas kemitraan tersebut.

Beberapa tantangan dan hambatan dalam implementasi strategi perlu ditelusuri apa saja tantangan dan hambatan yang dihadapi oleh kedua institusi dalam mengimplementasikan strategi peningkatan mutu lulusan. Mengingat institusi pendidikan mungkin menghadapi berbagai tantangan, seperti keterbatasan sumber daya, perbedaan persepsi antara akademisi dan DUDI, serta perubahan kebutuhan DUDI yang cepat, yang semuanya bisa menghambat implementasi strategi yang efektif.



Gambar 1.9 Perumusan Masalah

Permasalahan terkait strategi peningkatan mutu dan daya saing lulusan Perguruan Tinggi di era global, dituangkan dalam Gambar 1.9. Gambar tersebut memperlihatkan Mahasiswa Universitas Telkom dan Politeknik Pariwisata NHI sebagai *Raw Input* dalam proses penelitian. Proses di atas menggunakan pendekatan manajemen strategi yang diusulkan oleh Wheelen dan Hunger (2018). Teori Wheelen dan Hunger (2018) sering dikaitkan dengan manajemen strategis, khususnya dalam perencanaan dan implementasi strategi dalam organisasi. *Output* yang diharapkan adalah Peningkatan Kompetensi lulusan

yang sesuai standar, berkualitas dan berdaya saing. *Outcome* berupa Lulusan Perguruan Tinggi yang terserap ke DUDI.

Instrumental Input dalam penelitian adalah kebijakan atau peraturan yang dikeluarkan oleh pemerintah dan atau lembaga legislatif antara lain: Undang-Undang Nomor 12 Tahun 2012 tentang Pendidikan Tinggi; Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional; Peraturan Pemerintah Nomor 4 Tahun 2014 tentang Penyelenggaraan Pendidikan Tinggi dan Pengelolaan Perguruan Tinggi; Peraturan Presiden Nomor 8 Tahun 2012 tentang Kerangka Kualifikasi Nasional Indonesia (KKNI); Peraturan Menteri Pendidikan dan Kebudayaan Nomor 3 Tahun 2020 tentang Standar Nasional Pendidikan Tinggi; Peraturan Menteri Pendidikan dan Kebudayaan Nomor 7 Tahun 2020 tentang Akreditasi Prodi dan Perguruan Tinggi; serta Peraturan Menteri Riset, Teknologi, dan Pendidikan Tinggi Nomor 44 Tahun 2015 tentang Standar Nasional Pendidikan Tinggi

Environmental Input adalah DUDI dan perkembangan Industri Global serta Globalisasi, Perkembangan Ilmu Pengetahuan, Teknologi dan Digitalisasi.

Output dan *outcomes* yang dihasilkan yaitu berupa lulusan berkualitas dan berdaya saing serta diserap oleh DUDI akan dibandingkan dengan raw input yaitu mahasiswa untuk menjadi umpan balik bagi pengembangan proses manajemen strategis lebih lanjut.

Umpan balik merupakan proses untuk mengidentifikasi ketidaksesuaian antara hasil yang dicapai dengan tujuan strategis yang ditetapkan dan memerlukan perbaikan dan atau mengendalikan pengembangan lebih lanjut pada proses-proses sebelumnya baik pada tahap *raw input*, tahap proses dan atau *output*.

2. Pembatasan Masalah

Fokus penelitian pada manajemen strategi dengan menggunakan teori Manajemen Strategis Wheelen dan Hunger (2018) dengan lokus di Perguruan Tinggi Swasta dan Perguruan Tinggi Negeri di Bandung, yaitu Universitas Telkom dan Poltekpar. Penelitian mencakup semua aspek/tahapan dari

manajemen strategi yang sesuai dengan standar kompetensi dan kualifikasi yang dibutuhkan lapangan kerja (DUDI) serta peningkatan daya saing.

a. Pemindaian Lingkungan (*Environmental Scanning*)

- 1) Mengidentifikasi keterampilan dan kompetensi yang dibutuhkan oleh industri perhotelan.
- 2) Memahami tren terbaru dalam pendidikan tinggi, khususnya dalam bidang perhotelan.
- 3) Mengidentifikasi posisi institusi dalam persaingan dengan universitas dan politeknik lain di bidang yang sama.
- 4) Mengkaji kebijakan dan regulasi pendidikan yang berdampak pada strategi peningkatan lulusan.

b. Perumusan Strategi (*Strategy Formulation*)

- 1) Relevansi visi dan misi Prodi dengan kebutuhan pasar dan tujuan peningkatan mutu lulusan.
- 2) Penetapan tujuan jangka pendek dan panjang untuk meningkatkan kualitas lulusan.
- 3) Pengembangan strategi kurikulum dan metode pengajaran yang inovatif dan sesuai dengan kebutuhan DUDI.

c. Implementasi Strategi (*Strategy Implementation*)

- 1) Implementasi kurikulum yang sesuai dengan kebutuhan DUDI, termasuk integrasi program magang.
- 2) Peningkatan kompetensi dosen melalui pelatihan dan sertifikasi yang relevan.
- 3) Tingkat kerja sama dengan DUDI dalam penyusunan kurikulum, pelaksanaan magang, dan penyediaan fasilitas.
- 4) Penggunaan teknologi dalam proses pembelajaran dan penilaian yang mendukung strategi pendidikan.

d. Evaluasi dan Pengendalian (*Evaluation and Control*)

- 1) *Monitoring* dan evaluasi kinerja lulusan di DUDI melalui survei alumni dan *employer feedback*.

- 2) Evaluasi efektivitas program pengajaran dan pelatihan dalam meningkatkan mutu lulusan.
 - 3) Status akreditasi Prodi sebagai indikator mutu dan daya saing institusi.
 - 4) Mekanisme kontrol internal untuk memastikan pelaksanaan strategi sesuai rencana.
- e. Umpan Balik Pembelajaran (*Feedback Learning*)
- 1) Mekanisme untuk mengumpulkan umpan balik dari mahasiswa, alumni, dan DUDI terkait kualitas pendidikan.
 - 2) Penyesuaian dan perbaikan berkelanjutan terhadap kurikulum dan metode pengajaran berdasarkan hasil evaluasi.
 - 3) Penerapan inovasi baru dalam pendidikan berdasarkan pembelajaran dari praktik terbaik dan umpan balik yang diterima.
- f. Analisis Kendala
- 1) Mengidentifikasi hambatan utama dalam penerapan strategi, seperti keterbatasan sumber daya, resistensi terhadap perubahan, atau masalah regulasi.
 - 2) Menganalisis kekuatan, kelemahan, peluang, dan ancaman yang mempengaruhi implementasi strategi.
 - 3) Mengidentifikasi risiko potensial dan merumuskan strategi untuk mengatasinya.
- g. Memberikan Solusi
- 1) Pengembangan solusi yang inovatif dan praktis untuk mengatasi kendala yang diidentifikasi.
 - 2) Penyusunan rekomendasi konkret untuk peningkatan Prodi dan strategi implementasi.
 - 3) Penilaian alternatif strategi dan solusi yang dapat diterapkan jika solusi utama tidak berhasil.
 - 4) Strategi komunikasi untuk memastikan semua pemangku kepentingan memahami dan mendukung solusi yang diajukan.

C. Tujuan dan Manfaat Penelitian

1. Tujuan Penelitian

a. Tujuan Umum

Secara umum, tujuan dari penelitian ini adalah untuk menganalisis strategi-strategi yang efektif dalam rangka meningkatkan mutu dan daya saing lulusan pendidikan tinggi vokasi di bidang perhotelan. Penelitian ini bertujuan agar lulusan memiliki kompetensi yang selaras dengan kebutuhan dunia usaha dan dunia industri (DUDI), baik di tingkat nasional maupun internasional. Fokus utama diarahkan pada pengembangan strategi yang bersifat komprehensif dan adaptif, sehingga dapat diterapkan secara kontekstual oleh Universitas Telkom dan Politeknik Pariwisata NHI Bandung guna menghasilkan lulusan yang memenuhi standar industri, serta mampu bersaing dalam pasar kerja global.

b. Tujuan Khusus

Adapun tujuan khusus dari penelitian ini adalah untuk memperoleh gambaran dan menganalisis tentang:

- 1) Analisis lingkungan strategi peningkatan lulusan perguruan tinggi yang bermutu dan berdaya saing Universitas Telkom dan Politeknik Pariwisata NHI Bandung.
- 2) Perumusan strategi-strategi peningkatan lulusan perguruan tinggi yang bermutu dan berdaya saing Universitas Telkom dan Politeknik Pariwisata NHI Bandung.
- 3) Implementasi strategi peningkatan lulusan perguruan tinggi yang bermutu dan berdaya saing Universitas Telkom dan Politeknik Pariwisata NHI Bandung.
- 4) Evaluasi strategi peningkatan lulusan perguruan tinggi yang bermutu dan berdaya saing Universitas Telkom dan Politeknik Pariwisata NHI Bandung.
- 5) Mekanisme umpan balik yang efektif untuk peningkatan lulusan perguruan tinggi yang bermutu dan berdaya saing Universitas Telkom dan Politeknik Pariwisata NHI Bandung.

- 6) Kendala strategi peningkatan lulusan perguruan tinggi yang bermutu dan berdaya saing Universitas Telkom dan Politeknik Pariwisata NHI Bandung.
- 7) Solusi mengatasi kendala yang diidentifikasi terkait strategi peningkatan lulusan perguruan tinggi yang bermutu dan berdaya saing Universitas Telkom dan Politeknik Pariwisata NHI Bandung.

2. Manfaat Penelitian

a. Manfaat Teoritis

Penelitian yang dilakukan diharapkan dapat memperkaya literatur mengenai penerapan teori manajemen strategis dalam konteks pendidikan tinggi. Dengan mengadaptasi konsep-konsep tersebut, penelitian menawarkan perspektif baru tentang bagaimana Perguruan Tinggi dapat merumuskan dan mengimplementasikan strategi untuk meningkatkan kualitas dan daya saing lulusan. Serta memberikan kontribusi pada pengembangan teori tentang mutu pendidikan tinggi, terutama dalam hal strategi peningkatan kompetensi lulusan yang sesuai dengan kebutuhan DUDI.

b. Manfaat Praktis

Manfaat praktis dari penelitian strategi peningkatan lulusan perguruan tinggi yang bermutu dan berdaya saing adalah sebagai berikut:

1) Bagi Lembaga Pemerintahan

- a) Hasil penelitian dapat digunakan oleh lembaga pemerintahan untuk merumuskan kebijakan dan strategi pendidikan yang lebih efektif dalam meningkatkan mutu dan daya saing lulusan Perguruan Tinggi di Indonesia. Kebijakan dan strategi yang dihasilkan dapat lebih selaras dengan kebutuhan DUDI dan tren global.
- b) Pemerintah dapat memanfaatkan temuan penelitian untuk mengembangkan standar nasional pendidikan tinggi yang lebih ketat dan relevan dalam standar global, serta memastikan Perguruan Tinggi mampu memenuhi standar tersebut.

- c) Lembaga pemerintahan dapat menggunakan hasil penelitian sebagai salah satu acuan dalam penyusunan atau pengambilan keputusan strategis terkait alokasi anggaran, pembinaan institusi pendidikan, serta pengembangan program-program peningkatan mutu pendidikan tinggi.

2) Bagi Perguruan Tinggi

- a) Perguruan tinggi, khususnya yang menjadi objek penelitian seperti Universitas Telkom dan Politeknik Pariwisata NHI Bandung, dapat menggunakan hasil penelitian sebagai panduan dalam mengembangkan strategi peningkatan mutu lulusan.
- b) Temuan penelitian dapat membantu Perguruan Tinggi dalam merancang kurikulum yang lebih relevan dengan kebutuhan DUDI, termasuk dalam bidang perhotelan, sehingga lulusan lebih siap memasuki DUDI.
- c) Dengan mengadopsi strategi-strategi yang diusulkan dalam penelitian, Perguruan Tinggi dapat meningkatkan daya saing di tingkat nasional maupun internasional, menarik lebih banyak calon mahasiswa, dan memperkuat reputasi akademik.

3) Bagi Peneliti Selanjutnya

- a) Penelitian menyediakan sumber referensi bagi peneliti selanjutnya yang tertarik pada topik strategi peningkatan mutu pendidikan tinggi. Data dan analisis yang disajikan dapat digunakan sebagai landasan untuk penelitian lebih lanjut.
- b) Peneliti selanjutnya dapat mengembangkan lebih lanjut teori manajemen strategis dalam konteks pendidikan atau menerapkan metodologi yang digunakan untuk kasus lain atau di bidang lain.
- c) Hasil penelitian dapat menginspirasi untuk mengeksplorasi area yang belum terjangkau atau mendalami aspek-aspek tertentu dari strategi peningkatan mutu dan daya saing lulusan, seperti dampak teknologi atau perubahan kebutuhan DUDI.

D. Pertanyaan Penelitian

Berdasarkan fokus kajian yang telah dijabarkan sebelumnya, maka permasalahan utama yang menjadi objek penelitian dapat dirumuskan sebagai berikut:

1. Bagaimana analisis lingkungan peningkatan lulusan perguruan tinggi yang bermutu dan berdaya saing Universitas Telkom dan Politeknik Pariwisata NHI Bandung?
2. Bagaimana perumusan strategi peningkatan lulusan perguruan tinggi yang bermutu dan berdaya saing Universitas Telkom dan Politeknik Pariwisata NHI Bandung?
3. Bagaimana implementasi strategi peningkatan lulusan perguruan tinggi yang bermutu dan berdaya saing Universitas Telkom dan Politeknik Pariwisata NHI Bandung?
4. Bagaimana evaluasi strategi peningkatan lulusan perguruan tinggi yang bermutu dan berdaya saing pada Universitas Telkom dan Politeknik Pariwisata NHI Bandung?
5. Bagaimana mekanisme umpan balik untuk peningkatan lulusan perguruan tinggi yang bermutu dan berdaya saing Universitas Telkom dan Politeknik Pariwisata NHI Bandung?
6. Apa kendala yang muncul dalam proses implementasi strategi peningkatan lulusan perguruan tinggi yang bermutu dan berdaya saing Universitas Telkom dan Politeknik Pariwisata NHI Bandung?
7. Bagaimana perumusan solusi untuk mengatasi kendala yang diidentifikasi terkait strategi peningkatan lulusan perguruan tinggi yang bermutu dan berdaya saing Universitas Telkom dan Politeknik Pariwisata NHI Bandung?