



ANALISIS DAYA SERAP LULUSAN AKADEMI KOMUNITAS SEMEN INDONESIA DI PERUSAHAAN GRESIK

Kholid

Program Studi Otomasi Perkantoran
Akademi Komunitas Semen Indonesia - Gresik
drs_kholid@yahoo.co.id

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mendapatkan data tentang jumlah perusahaan yang mengenal Akademi Komunitas Semen Indonesia dan mendapatkan data tentang tingkat kebutuhan tenaga kerja D2 bidang permesinan dan perkantoran di perusahaan. Metode penelitian yang digunakan adalah metode survey dengan model deskriptif, menggunakan teknik sampel nonprobabilitas dalam bentuk *purposive sample* atau disebut dengan sampel terpilih. Sampel yang dipilih meliputi perusahaan di wilayah/Kecamatan sekitar kampus yang sebagian besar berada di Kecamatan Kebomas dan Kecamatan Manyar. Pengumpulan data menggunakan angket dan wawancara yang dianalisis menggunakan metode analisis deskriptif persentase, selanjutnya diolah dengan tabulasi sederhana menggunakan Microsoft Excel, dengan tabel dan Diagram Jaring Laba-Laba. Hasil penelitian menunjukkan sebagian besar perusahaan di Gresik belum mengenal kampus Akademi Komunitas Semen Indonesia. Hanya sebagian kecil perusahaan di Gresik memiliki karyawan lulusan D2 dan jikaberencana menerima karyawan lulusan D2 yang masih banyak disetarakan SMA/SMK.. Rangking dari tinggi ke rendah penerimaan karyawan alumni diploma tertinggi adalah D3, D4, D1, dan terendah D2.

Kata kunci: permesinan, perkantoran

Abstract

This study aims to obtain data on the number of companies that know the Community College of Indonesian Cement and get data about the level of manpower requirements D2 field of machinery and offices in the company. The research method used is survey method with descriptive model, using nonprobabilitas sample technique in the form of purposive sample or called with selected sample. The selected sample includes companies in the region / sub-district around campus mostly located in Kebomas Subdistrict and Manyar Sub-district. Data collection using questionnaires and interviews analyzed using the analysis method deskriptif percentage, then processed with a simple tabulation using Microsoft Excel, with tables and Diagram of Profit-Spider. The results showed most companies in Gresik not familiar with the Community College of Cement Indonesia. Only a small number of companies in Gresik have D2 graduates and if they are accepting D2 graduates with senior high school / vocational senior high school graduates, Ranking from high to low employee receipt of the highest diploma is D3, D4, D1, and the lowest D2.

Keywords: *machinery, offices*

A. PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan hal penting dan strategis bagi pembangunan suatu bangsa. Sumber daya manusia yang kuat dan berdaya saing tinggi di berbagai aspek akan mendukung peningkatan produktifitas di bidang industri dan merupakan hal penting bagi tercapainya keberhasilan pembangunan suatu bangsa. Sumber daya manusia yang berkualitas akan mendorong terciptanya produktivitas yang tinggi yang akan menjadi modal dasar bagi keberhasilan pembangunan perekonomian secara nasional. Selain itu, dalam menjawab berbagai tantangan dan peluang ke depan, dibutuhkan pula sumber daya manusia dari berbagai disiplin ilmu.

Lulusan perguruan tinggi di Indonesia sedang mengalami dilema, sebab gelar ijazah pendidikan tinggi yang mereka raih tak lagi jadi jaminan mudah untuk mendapat pekerjaan. Kesulitan mereka terserap dunia kerja semakin bertambah berat, karena harus bersaing dengan

tenaga kerja asing dari negara-negara ASEAN sebagai dampak berlakunya Masyarakat Ekonomi Asean (MEA) terbukti sekarang sudah banyak bermunculan sekolah di Indonesia dari asing seperti Jepang, Singapore, Turkey, Arab Saudi, dan dimungkinkan akan tumbuh lebih subur dengan pengelolaan yang profesional

Sulitnya lulusan perguruan tinggi lokal memperoleh pekerjaan sudah terlihat dari angka pengangguran terdidik Indonesia yang meningkat setiap tahun. Berdasarkan data Badan Pusat Statistik (BPS) pada Agustus 2014, di Indonesia ada 9,5 persen (688.660 orang) dari total penganggur yang merupakan alumni perguruan tinggi, Kemudian data terbaru dari Badan Pusat Statistik (BPS) melaporkan jumlah pengangguran di Indonesia pada Agustus 2015 sebanyak 7,56 juta orang, bertambah 320 ribu orang dibandingkan dengan periode yang sama tahun lalu 7,24 juta jiwa. Pada Agustus 2015, tingkat pengangguran terbuka menurut pendidikan didominasi oleh Sekolah Menengah Kejuruan (SMK) 12,65 persen, disusul Sekolah Menengah Atas sebesar 10,32 persen, Diploma 7,54 persen, Sarjana 6,40 persen, Sekolah Menengah Pertama 6,22 persen, dan Sekolah Dasar ke bawah 2,74 persen. Dari data tersebut dapat kita ketahui bahwa setiap tahun kurva pengangguran semakin naik.

Tingkat Pengangguran Terbuka (TPT) pada Agustus 2015 menapak 7,56 juta orang. Angka ini setara dengan 6,18 persen dari total 122,4 juta orang angkatan kerja. Pada tahun 2015 mengalami sedikit kenaikan yaitu sebesar 6.17% namun mengalami penurunan pada tahun 2016 menjadi 5.61% sedangkan pada tahun 2017 ini menjadi 5.33%. Mengacu data dari BPS (Badan Pusat Statistik) per tahun 2014, bahwa jumlah pengangguran di Kabupaten Gresik masih kisaran 26 ribu lebih atau 4,5 persen.

Hal ini yang mendorong peneliti ingin mengukur 1) Seberapa jauh perusahaan mengenal Akademi Komunitas Semen Indonesia. 2) Seberapa Jauh tingkat kebutuhan tenaga kerja D2 permesinan dan perkantoran di perusahaan.

Hasil penelitian ini diharapkan bisa memberikan masukan ke Akademi komunitas Semen Indonesia, Semen Indonesia Foundation terhadap Akademi Komunitas Semen dan pemerintah khususnya kemenristekdikti dan Kemenakertrans untuk memperkenalkan KKNi.

B. LANDASAN TEORI

Penelitian ini dilandasi oleh beberapa teori tentang kompetensi pegawai bidang permesinan yang dilakukan oleh Rizki Nasibah Rachmania dkk.(2015) yang berjudul “Perancangan Karakteristik Dan Skala Pengukuran Kompetensi Karyawan Bidang *Machinery And Laboratory* Pada Bidang Keahlian *Electrical* PT Dirgantara Indonesia dengan Metode Seci“ penelitian ini menggunakan tacit knowledge bahwa kompetensi bidang permesinan memiliki Rancangan karakteristik kompetensi karyawan memiliki 12kompetensi umum, 12 kompetensi khusus, 12 indikator hasil pengukuran menunjukkan Pengukuran kompetensi karyawan keahlian *Electrical* dapat dilakukan, karena sudah terdapat suatu skalapengukuran kompetensi yang akan menjadi standarpengukuran di Bidang *Machinery and Laboratory*.

Penelitian berikutnya dilakukan oleh Herman Saputro, dkk. (2013) dengan judul “Peta Kompetensi Profesi Operator Mesin Produksi Dan Gap Kompetensi Antara Kompetensi Lulusan Smk Jurusan Teknik Pemesinan Dengan Tuntutan Dunia Kerja” Dari hasil penelitian dapat diketahui bahwa pada kompetensi dasar gab yang paling besar antara

kompetensi lulusan dengan permintaan bengkel produksi adalah pada 1) kompetensi membaca gambar teknik dan 2) kompetensi menggunakan perkakas tangan. Sedangkan Kompetensi inti (Core Competency) Kompetensi inti yaitu kompetensi utama yang berkaitan dengan profesi operator mesin produksi. Dalam penelusuran yang dilakukan untuk profesi operator mesin produksi adalah pada 1)Melakukan pekerjaan dengan mesin bubut 2) Melakukan pekerjaan dengan mesin frais 3) Melakukan pekerjaan dengan mesin gerinda 4) Mengoperasikan mesin CNC bubut 5) Mengoperasikan mesin CNC frais., dan kompetensi penunjang untuk kompetensi profesi operator mesin produksi adalah 1)Memahami dan menerapkan keselamatan, kesehatan kerja dan lingkungan tempat kerja 2) Memahami dan mampu merawat alat kerja dan lingkungan kerja 3) Kemampuan dalam melayani konsumen.

Sesuai hasil penelitian yang dilakukan oleh Djajalaksana dan Gantini (2013) dinyatakan bahwa kemampuan keteampilan lunak yang harus dimiliki oleh bidang perkantoran meliputi: berpikir logis dan analitis, bekerja sama dalam tim, dan kemampuan komunikasi verbal. Adapun sikap dan kepribadian yang dibutuhkan adalah: kemampuan adaptasi dengan teknologi informasi terbaru, motivasi tinggi, integritas, inisiatif tinggi, dan pantang menyerah.

Bahwa peran *account officer* sangat dibutuhkan oleh perusahaan karena menurut Al Makki (2010) bahwa sebuah perusahaan memerlukan *account officer* yang berperan untuk mengawasi keuangan.

Berdasarkan hasil survey tentang Analisis Perkembangan(Trend) Kebutuhan Kompetensi TenagaKerja Teknologi Informasi di Pasar Kerja Industri Indonesia oleh Gantini dan Djajalaksana (2002) bahwa Kebutuhan Sikap, Kepribadian & Perilaku(*attitude, personality*

Kholid

&behavior) adalah: 1) kemampuan beradaptasi, 2) integritas, 3) pantang menyerah, 4) motivasi tinggi, 5) inisiatif tinggi, 6) bekerja mandiri tanpa pengawasan, 7) kreativitas, 8) disiplin tinggi, 9) percaya diri, 10) bekerja keras, 11) proaktif, 12) pengendalian emosi, 13) dapat bekerja di bawah tekanan, 14) tekun, 15) extrovert, dan 16) berani bertindak.

Dari beberapa paparan hasil penelitian yang telah diuraikan maka dapat disimpulkan bahwa untuk mengukur kompetensi kebutuhan perkantoran dan permesinan dibutuhkan indikator 1) ICT officers 2) Junior Programmer 3) Administration Officer 4) Logistic Officer 5) Accounting Officer 6) K3 7) PLC 8) Teori dasar permesinan 9) Operasi mesin 10) Maintenance planing section 11) Maintenance &Repair Group Leade 12) Overhoul Group Leader 13) Heavy Duty Vehicle Engineer 14) Welder Technician.

Adapun indikator karakter dalam penelitian ini adalah 1) Kemampuan beradaptasi 2) Kreativitas 3) Integritas 4) Pengendalian Emosi 5) Dapat bekerja di bawah tekanan 6) Extrovert 7) Pantang menyerah 8) Berani Bertindak 9) Percaya Diri 10) Bekerja mandiri tanpa pengawasan 11) Disipilin Tinggi 12) Inisiatif Tinggi 13) Bekerja Keras 14) Motivasi Tinggi 15) Proaktif 16) Tekun

C. METODE PENELITIAN

Obyek dalam peneilitian ini adalah seluruh perusahaan yang ada di Kecamatan Kebomas, Manyar, Pangkah, Surabaya yang berjumlah 96 perusahaan. Pengambilan data dilakukan secara *purpose sampling*.

Sumber data diperoleh dari wawancara langsung atau melalui telepon dan pengisian angket/kuesioner. Metode yang digunakan dalam menganalisis data adalah dengan metode analisis kuantitatif yaitu dengan

menggunakan metode analisis deskriptif persentase. Analisis ini digunakan untuk mengetahui besarnya nilai yang diperoleh dari masing-masing variabel dan sekaligus untuk menjawab rumusan masalah yang telah diajukan. Dengan rumus sebagai berikut.

$$P = (F/N) \times 100 \%$$

Keterangan:

P : Persentase pengungkapan

F : Frekuensi pengungkapan

N : Jumlah subjek penelitian

Setelah hasil hitung diketahui, langkah selanjutnya angka tersebut diinterpretasikan dengan parameter penafsiran nilai persentase (kategori) sebagai berikut

Tabel 1. Parameter Penafsiran Nilai Persentase (kategori)

Persentase	Kategori
0%	tidak ada satu pun
1-25%	sebagian kecil
26-49%	hampir setengahnya
50%	Setengahnya
51-75%	sebagian besar
76-99%	pada umumnya
100%	Seluruhnya

Sumber: Aziz (2009)

Pengolahan data dengan tabulasi sederhana dengan Microsoft Excel, dengan tabel dan diagram Jaring Laba-Laba.

D. HASIL PEMBAHASAN

1. Profil Responden

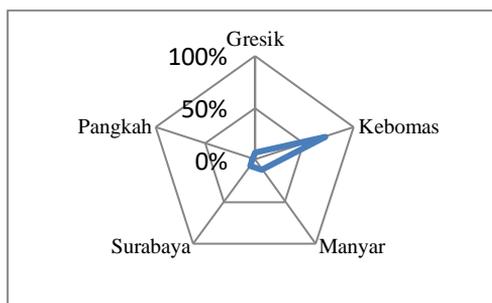
Dalam bagian-bagian berikut terdapat penjabaran profil dari responden yang valid di dalam penelitian ini.

a) Lokasi Perusahaan

Tabel 4.1 dan Gambar 4.1 menunjukkan rangkuman lokasi perusahaan dari 42 responden berdasarkan Wilayah / Kecamatan. Terlihat bahwa sebagian besar responden berasal dari Kecamatan Kebomas (71%) dari total 67 perusahaan (BPS Gresik) yang merupakan daerah ring 1 kampus Akademi Komunitas Semen Indonesia dan secara umum alamat perusahaan Semen Indonesia Grup di wilayah Kecamatan Kebomas. Kecamatan Manyar (12 %) dari total 29 perusahaan (BPS Gresik) menduduki urutan ke-2 karena terletak di daerah ring 2 kampus yang merupakan kawasan industri Petrokimia Grup, sampel ini dianggap mendekati proporsional sampel dan sesuai visi akademi komunitas adalah untuk memenuhi kebutuhan perusahaan sekitar.

Tabel 2. Jumlah Responden Perkecamatan

Wilayah / Kecamatan	Jumlah responden	%
Gresik	3	7%
Kebomas	30	71%
Manyar	5	12%
Surabaya	3	7%
Pangkajene	1	2%
Jumlah	42	100%



Gambar 1. Alamat Perusahaan Responden

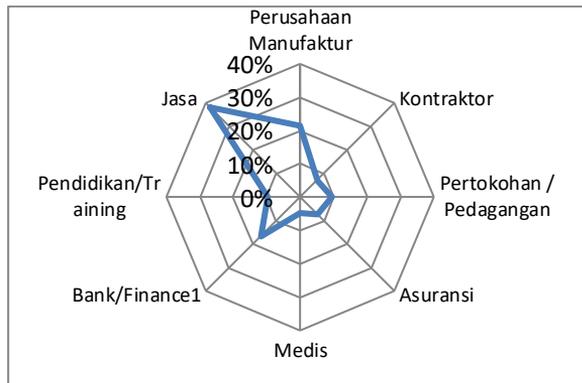
b) Jenis Perusahaan

Tabel 4.2 dan gambar 4.2 menunjukkan rangkuman Jenis perusahaan dari 42 responden berdasarkan data yang diolah bahwa hampir setengahnya jenis perusahaan responden adalah perusahaan jasa (38%) kedua perusahaan manufaktur (21 %) ketiga perusahaan finance (17 %).

Tabel 3. Jenis Perusahaan

Jenis Perusahaan	Jumlah Responden	%
Perusahaan Manufaktur	9	21%
Kontraktor	3	7%
Pertokohan / Pedagangan	4	10%
Asuransi	3	7%
Medis	2	5%
Bank/Finance	7	17%
Pendidikan/Training	4	10%
Jasa	16	38%

Kholid



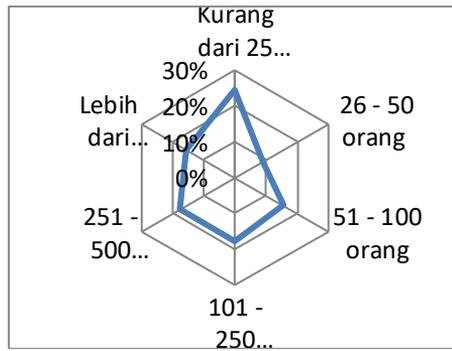
Gambar 2. Jenis Perusahaan Responden

c) Jumlah Karyawan Perusahaan

Tabel 4.3 dan gambar 4.3 menunjukkan rangkuman jumlah karyawan perusahaan dari 42 responden berdasarkan data yang diolah bahwa mayoritas jumlah karyawan responden kurang dari 25 orang (24%) dikarenakan sekarang banyak menggunakan bantuan tenaga *outsourcing*.

Tabel 4. Jumlah Karyawan

Karyawan	Jumlah Responden	%
Kurang dari 25 orang	11	24%
26 - 50 orang	4	9%
51 - 100 orang	7	16%
101 - 250 orang	8	18%
251 - 500 orang	8	18%
Lebih dari 500 orang	7	16%
Jumlah	42	



Gambar 3. Jumlah Karyawan Responden

d) Perusahaan yang memiliki bidang permesinan dan perkantoran

Tabel 4.4 , Tabel 4.5 dan gambar 4.4 menunjukkan rangkuman dari 42 responden berdasarkan data yang diolah hampir setengahnya yaitu 45 % memiliki bidang permesinan, sebagian besar yaitu 55 % tidak memiliki bidang permesinan, pada umumnya responden yaitu 95 % memiliki bidang perkantoran dan sebagian kecil 5 % tidak memiliki bidang perkantoran.

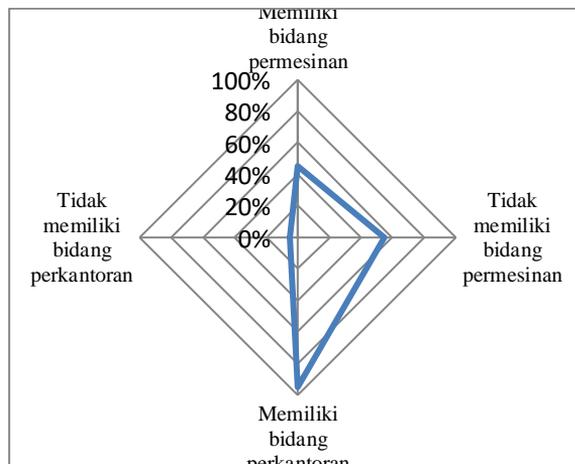
Tabel 5. Perusahaan Yang Memiliki Bidang Permesinan

Jawaban	Jumlah Responden	%
Ya	19	45%
Tidak	23	55%
Jumlah	42	100%

Kholid

Tabel 6. Perusahaan Yang Memiliki Bidang Perkantoran

Jawaban	Jumlah Responden	%
Ya	40	95%
Tidak	2	5%
Jumlah	42	100%



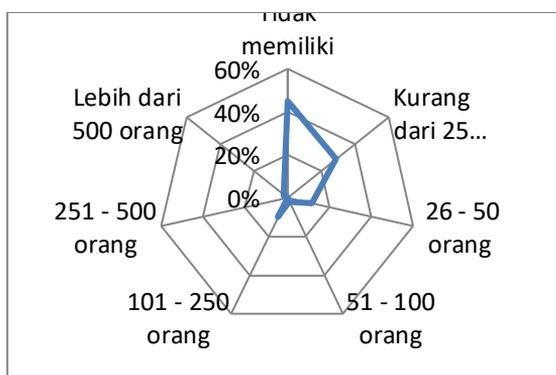
Gambar 4. Perusahaan yang memiliki bidang permesinan dan perkantoran

e) Perusahaan yang memiliki jumlah karyawan bidang permesinan

Tabel 4.6 dan gambar 4.5 menunjukkan rangkuman dari 42 responden, berdasarkan data yang diolah bahwa hampir setengahnya yaitu 45 % memiliki tidak memiliki bidang permesinan disusul dengan sebagian kecil perusahaan yang memiliki karyawan permesinan kurang dari 25 orang yaitu 29 %

Tabel 7. Jumlah Karyawan Perusahaan Bidang Permesinan

Karyawan	Jumlah Responden	%
Tidak memiliki	19	45%
Kurang dari 25 orang	12	29%
26 - 50 orang	5	12%
51 - 100 orang	1	2%
101 - 250 orang	4	10%
251 - 500 orang	0	0%
Lebih dari 500 orang	1	2%
Jumlah	42	100%



Gambar 5. Jumlah Karyawan Permesinan

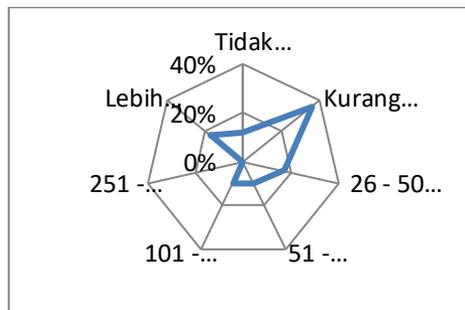
f) Perusahaan yang memiliki jumlah karyawan bidang perkantoran

Tabel 4.7 dan gambar 4.6 menunjukkan rangkuman dari 42 responden, berdasarkan data yang diolah bahwa hampir setengahnya yaitu 36 % memiliki karyawan bidang perkantoran kurang dari 25 orang disusul dengan perusahaan yang memiliki karyawan perkantoran antara 26 hingga 50 orang yaitu 17 %

Kholid

Tabel 8. Jumlah Karyawan Perusahaan Bidang Perkantoran

Karyawan	Jumlah Responden	%
Tidak memiliki	5	12%
Kurang dari 25 orang	15	36%
26 - 50 orang	7	17%
51 - 100 orang	4	10%
101 - 250 orang	4	10%
251 - 500 orang	0	0%
Lebih dari 500 orang	7	17%
Jumlah	42	100%



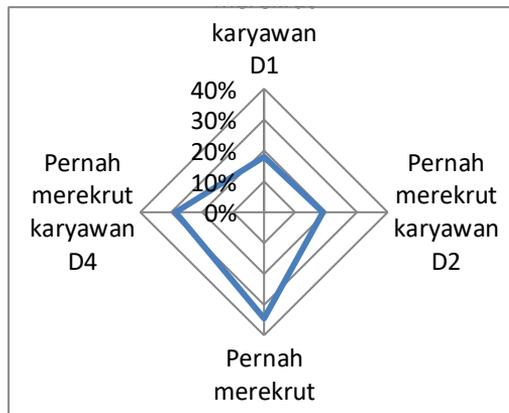
Gambar 6. Jumlah Karyawan bidang Perkantoran

g) Perusahaan yang merekrut lulusan diploma

Tabel 4.7 dan gambar 4.6 menunjukkan rangkuman dari 42 responden, berdasarkan data yang diolah bahwa hampir setengahnya yaitu 35 % perusahaan merekrut karyawan D3 selanjutnya disusul 28 % D4. Dan sebagian kecil menerima D2 dan D1 masing-masing 19 % dan 18 %

Tabel 9. Pernah Merekrut Karyawan Diploma

Jawaban	Jumlah Responden	%
D1	15	18%
D2	16	19%
D3	29	35%
D4	23	28%
Jumlah	83	100%



Gambar 7. Perusahaan yang merekrut Diploma

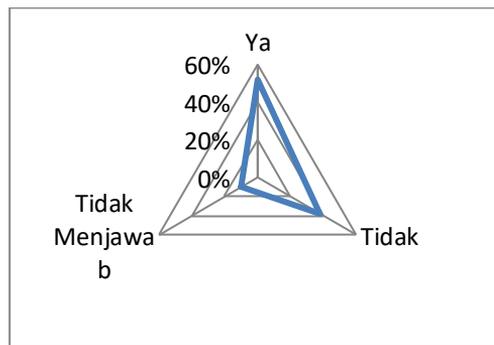
h) Perusahaan yang akan merekrut lulusan Diploma Dua

Tabel 4.8 dan gambar 4.7 menunjukkan rangkuman dari 42 responden, berdasarkan data yang diolah bahwa sebagian besar yaitu 52 % ke depan perusahaan merekrut karyawan D2 ada kemungkinan karena sebagian besar responden terdiri dari perusahaan Semen Indonesia Grup

Kholid

Tabel 10. Perusahaan Kedepan Yang Akan Menerima D2

Jawaban	Jumlah responden	%
Ya	22	52%
Tidak	16	38%
Tidak menjawab	4	10%
Jumlah	42	100%



Gambar 8. Perusahaan kedepan merekrut D2

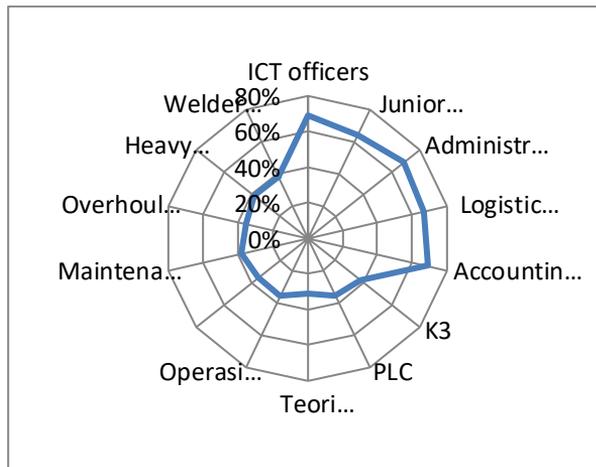
i) Keterampilan yang diinginkan perusahaan

Tabel 4.9 dan gambar 4.8 menunjukkan rangkuman dari 42 responden, berdasarkan data yang diolah bahwa keterampilan khusus yang diinginkan perusahaan sebagian besar adalah ICT officer 69 %, junior programmer 64 %, administration officer 69 %, logistic officer 67 % dan accounting officer 69 % yang ada di program studi otomasi perkantoran, dan dari permesinan berkisar 36 -38 % bahkan ada yang 31 % tentang teori dasar permesinan.

Tabel 11. Keterampilan Khusus Yang Diinginkan

Keterampilan Khusus	Jumlah responden	%
ICT officers	29	69%
Junior Programmer	27	64%
Administration Officer	29	69%
Logistic Officer	28	67%
Accounting Officer	29	69%
K3	16	38%
PLC	15	36%
Teori dasar permesinan	13	31%
Operasi mesin	15	36%
Maintenance planing section	15	36%
Maintenance & Repair Group Leade	16	38%
Overhoul Group Leader	15	36%
Heavy Duty Vehicle Engineer	16	38%
Welder Technician	16	38%
Jumlah	42	

Kholid



Gambar 9. Keterampilan yang diinginkan perusahaan

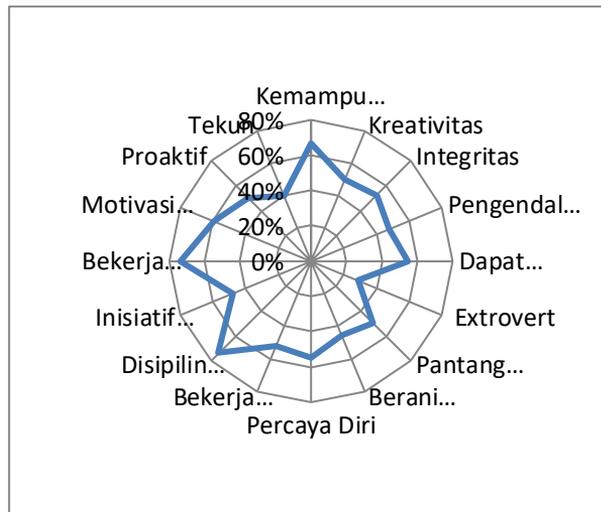
j) Karakter yang diinginkan perusahaan

Tabel 4.10 dan gambar 4.9 menunjukkan rangkuman dari 42 responden, berdasarkan data yang diolah bahwa karakter yang diinginkan perusahaan pada umumnya adalah disiplin tinggi, bekerja keras masing-masing 77 % , mampu beradaptasi 67 % dan motivasi tinggi 60 %.

Tabel 12. karakter yang diinginkan

Karakter	Jumlah responden	%
Kemampuan beradaptasi	28	67%
Kreativitas	21	50%
Integritas	22	52%
Pengendalian Emosi	20	48%
Dapat bekerja di bawah tekanan	23	55%
Extrovert	12	29%
Pantang menyerah	21	50%
Berani Bertindak	19	45%
Percaya Diri	23	55%
Bekerja mandiri tanpa pengawasan	22	52%
Disiplin Tinggi	31	74%
Inisiatif Tinggi	20	48%
Bekerja Keras	31	74%
Motivasi Tinggi	25	60%
Proaktif	21	50%
Tekun	17	40%

Kholid



Gambar 10. Keterampilan yang diinginkan perusahaan

2. Saran responden terhadap AKSI

Setelah diangsum pendapat atau saran responden untuk kemajuan AKSI adalah sebagai berikut :

- Tingkatkan skill, loyalitas, integritas dan kedisiplinan
- Kurang siap menghadapi program IT terbukti tidak lulus tes di perusahaan kami
- Supaya lanjut kuliah lagi D3 atau D4. baru bisa tes di perusahaan kami
- AKSI supaya membuat program studi D3 agar bisa tes di perusahaan kami
- AKSI supaya membuat program studi D4 agar bisa tes di perusahaan kami
- Sementara di perusahaan kami untuk lulusan D1,D2 disetarakan dengan SMA/SMK

- g) Belum ada perusahaan yang membuka longan D2 melalui dinas tenaga kerja.

E. PENUTUP

1. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian ini dapat disimpulkan bahwa sebagian besar perusahaan di Gresik (59 %) belum mengenal adanya kampus Akademi Komunitas Semen Indonesia, sebagian kecil perusahaan memiliki karyawan lulusan D2 (19 %) dan rencana perkiraan penerimaan karyawan di tahun-tahun mendatang akan menerima lulusan D2 (52 %), namun masih banyak yang di setarakan SMA/SMK, dan rangking dari tinggi ke rendah penerimaan karyawan alumni diploma tertinggi adalah D3, D4, D1, dan terendah D2.

2. Saran

Berdasar kesimpulan di atas dapat dibuat saran sebagai berikut :

- a) Akademi komunitas Semen Indonesia supaya meningkatkan MoU / kerjasama dengan perusahaan sebanyak bannyaknya dalam rangka menjalin komunikasi magang dan kebutuhan tenaga kerja lulusan D2, karena perusahaan belum pernah membuat pengumuman penerimaan lowongan tenaga kerja lulusan D2.
- b) Semen Indonesia Foundation (Yayasan) meninjau kembali program D2 di Akademi Komunitas Semen Indonesia mengingat permintaan tenaga karyawan perusahaan dari lulusan diploma terbanyak lulusan D3 selanjutnya disusul lulusan D4, dan sebagian kecil menerima D2 dan D1 masing-masing 19 % dan 18 %

Kholid

- c) Pemerintah melalui Kemenristekdikti dan Kementerian tenaga kerja supaya lebih memperkenalkan Kerangka Kualifikasi Nasional Indonesia (KKNI) di seluruh perusahaan khususnya lulusan D1 dan D2 terbukti tidak pernah ada perusahaan yang membuat pengumuman penerimaan lowongan di dinas tenaga kerja, dan meninjau kembali keberadaan akademi komunitas.

DAFTAR PUSTAKA

1. Al Makki, H. M. A. (2010). Pengawasan dan pembinaan pembinaan bermasalah oleh account officer (Studi di PT BPRS Syariah Baktimakmur Indah Krian Sidoarjo). *Tesis*. Yogyakarta: UIN Sunan Kalijaga.
2. Aziz, Mirza Imanudin. 2009. *Dampak Program Pendidikan Pemakaian (IT4U) Terhadap Mahasiswa Fakultas Kedokteran Unika Atma*
3. Badan Pusat Statistik, *Tingkat Pengangguran Terbuka 2014,2015*
4. Djajalaksana, Y. M., & Gantini, T. (2013, June). Kebutuhan Kompetensi Tenaga Kerja Teknologi Informasi di Indonesia, 2007 vs. 2012. In *Seminar Nasional Aplikasi Teknologi Informasi (SNATI)* (Vol. 1, No. 1).
5. Giantini, T. & Djajalaksana, Y. M. (2012). Survey dan analisis perkembangan (trend) kebutuhan kompetensi tenaga kerja teknologi informasi di pasar kerja industri indonesia. *Laporan Hasil Penelitian*. Bandung: Program Studi D3 Teknologi Informasi Jurusan Sistem Informasi Universitas Kristen Maranatha
6. Peraturan Menteri Ketenagakerjaan RI No. 21 Tahun 2014 tentang Pedoman Penerapan Kerangka Kualifikasi Nasional Indonesia
7. Peraturan Menteri Ketenagakerjaan RI No. 3 Tahun 2016 tentang Tata Cara Penetapan Standar Kompetensi Kerja Nasional Indonesia
8. Peraturan Menteri Pendidikan dan Kebudayaan RI No. 48 Tahun 2013 tentang Pendirian, Perubahan, dan Pencabutan Ijin Akademi Komunitas (Program vokasi D1 dan/ atau D2 di Kabupaten/Kota)
9. Rachmania NR, et al. (2015). *Perancangan Karakteristik Dan Skala Pengukuran Kompetensi Karyawan Bidang Machinery And Laboratory Pada Bidang Keahlian Electrical Pt Dirgantara Indonesia Dengan Metode Seci*, Vol. 2 No. 1, P.768-781
10. Undang-Undang RI No. 12 Tahun 2012 tentang Undang-undang Pendidikan Tinggi