Vol. 10, No. 3, 2024, pp. 571-576
DOI: https://doi.org/10.29210/020243059

Contents lists available at Journal IICET

JPPI (Jurnal Penelitian Pendidikan Indonesia)
ISSN: 2502-8103 (Print) ISSN: 2477-8524 (Electronic)

Journal homepage: https://jurnal.iicet.org/index.php/jppi

Pengaruh kinerja lulusan akademi komunitas Toyota Indonesia terhadap produktifitas kerja proses manufaktur di PT. TMMIN

Praditya Alambara*), Nur Azizah
Universitas Negeri Yogyakarta, Indonesia

Article Info

Article history:

Received Jul 11th, 2023
Revised Nov 27th, 2023
Accepted Jul 15th, 2024

Keyword:

Akademi komunitas,
Kinerja lulusan,
Produktifitas,
Penelitian kuantitatif,
Survey

ABSTRACT

Setiap lulusan dalam suatu jenjang pendidikan diharapkan mampu menjawab tantangan zaman serta memenuhi kebutuhan pada Dunia Usaha dan Dunia Industri (DUDI), termasuk para lulusan AKTI (Akademi Komunitas Toyota Indonesia). Akan tetapi, harapan demikian tidak selalu berjalan lancar sehingga peneliti ingin mengetahui lebih lanjut mengenai pengaruh kinerja lulusan Akademi Komunitas Toyota Indonesia terhadap produktifitas kerja proses manufaktur di PT TMMIN. Tujuan dari penelitian ini ialah untuk memperoleh pengetahuan mengenai ada atau tidaknya pengaruh yang diberikan dari kinerja lulusan akademi komunitas terhadap produktivitas kerja proses. Metode penelitian yang digunakan ialah kuantitatif dengan pengumpulan data melalui survey ke atasan langsung di PT TMMIN sebagai pengguna lulusan AKTI. Populasi penelitian adalah lulusan AKTI dan atasan langsung dengan jumlah sampel 52 orang. Uji instrument yang digunakan adalah uji validitas, uji reliabilitas, uji regresi linier sederhana, uji t, dan uji koefisien determinnasidengan menggunakan SPSS Ver.23. Data yang diperoleh kemudian dilakukan analisis melalui SPSS 23 sehingga diketahui bahwa kinerja lulusan memberikan pengaruh yang positif dan simultan terhadap produktivitas kerja. Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan di Akademi Komunitas Toyota Indonesia (AKTI) dengan kriteria kinerja lulusan yang disusun secara detail sesuai kebutuhan industri dalam hal ini PT Toyota Motor manufacturing Indonesia (PT TMMIN) dapat menunjukkan pengaruh yang sangat signifikan sebesar 86,5% terhadap peningkatan produktivitas kerja di proses manufaktur.

© 2024 The Authors. Published by IICET.
This is an open access article under the CC BY-NC-SA license
(https://creativecommons.org/licenses/by-nc-sa/4.0)

Corresponding Author:

Praditya Alambara,
Universitas Negeri Yogyakarta
Email: praditya alambara85@gmail.com

Pendahuluan

Perusahaan-perusahaan manufaktur terus berupaya meningkatkan produktivitas kerja untuk mempertahankan daya saing dalam pasar global yang semakin kompetitif. Kinerja sumber daya manusia menjadi faktor kunci yang berdampak langsung pada produktivitas proses manufaktur. Dalam hal ini, pelatihan kerja dan pendidikan yang relevan memegang peranan penting dalam membentuk kualitas tenaga kerja industri. Menurut Undang-Undang Nomer 12 Tahun 2012 tentang pendidikan tinggi, salah satu bentuk perguruan tinggi adalah Akademi Komunitas. Akademi Komunitas mulai berdiri di Indonesia sejak tahun 2012 (Direktorat Jenderal Pendidikan Tinggi Direktorat Kelmbagaan dan Kerjasama, 2014). Pada tahun tersebut telah di prakarsai dengan berdirinya 20 Akademi Komunitas di 20 Kabupaten/Kota (Direktorat Pembelajaran dan Kemahasiswaan, 2013). Potensi daerah atau kearifan lokal merupakan basis dari pendirian Akademi Komunitas. Hal ini merupakan strategi

yang diharapkan efektif dalam mengembangkan potensi Indonesia secara menyeluruh sampai ke daerah. Selama ini perguruan tinggi yang pada umumnya berada di Ibu Kota Provinsi belum optimal dalam menyelesaikan permasalahan atau tantangan yang berkembang dimasyarakat yang ada di daerah. Pendirian Akademi Komunitas bertujuan untuk mempercepat laju pembangunan Indonesia dengan meratakan dan memudahkan akses pendidikan tinggi pada masyakarat yang ada di daerah (Direktorat Pembelajaran dan Kemahasiswaan, 2013).

Akademi komunitas merupakan perguruan tinggi yang menyelenggarakan pendidikan vokasi setingkat diploma satu dan atau diploma dua dalam satu atau beberapa cabang ilmu pengetahuan dan atau teknologi tertentu yang berbasis keunggulan lokal atau memenuhi kebutuhan khusus (Republik Indonesia, 2012). Tujuan akademi komunitas ini adalah menyelenggarakan pendidikan vokasi Diploma 1 dan Diploma 2 terutama untuk memenuhi kebutuhan tenaga terampil dunia usaha dan dunia industri di kabupaten dan kota, pemerataan dan perluasan akses pada pendidikan tinggi di kabupaten dan kota, meningkatkan kompetensi sumber daya manusia untuk mengembangkan potensi lokal (Permendikbud, 2013). Mengingat dalam dunia kerja kualitas lulusan memiliki peran penting dalam memberikan nilai kepuasaan atas penggunaan jasa pada lulusan tersebut (Setyaningsih & Abrori, 2013) yang tentunya berdampak pada penyerapan tenaga kerja sehingga peran lulusan termasuk pada Akademi komunitas harus diperhatikan.

Peran lulusan akademi komunitas yang berbasis pendidikan vokasi diharapkan mempu memberikan jawaban atas kebutuhan pemenuhan tenaga kerja yang kompeten di DUDI (Dunia Usaha Dunia Industri), (Permendikbud, 2013). Penelitian mengenai TVET (Technical Vocational Education Training) atau pendidikan dan pelatihan vokasi juga telah dilakukan secara massif di Malaysia melaui project NDTS (National Dual Training System) oleh tim MDP (Malaysia's 10th Development Program) dimana pola pendidikan berbasis vokasi ini menitikberatkan pada pembelajaran praktek sebanyak 70%-80% dan teori 20%-30% (Hussain, Zulkifli, Kamis, Threeton, & Omar, 2021). Hasil dari project MDP ini sangat sukses dengan terserapnya 38.000 tenaga kerja di Industri, 6000 skill baru, dan 1,5 juta pekerjaan baru (Economic plan unit, 2015).

Dalam rangka menyiapkan sumber daya manusia dalam menghadapi megatren dunia Tahun 2045, pemerintah melalui Kementrian Pendidikan dan Kebudayaan mengeluarkan program Merdeka Belajar-Kampus Merdeka (MBKM) melalui Permendikbud No. 3 Tahun 2020 dimana mahasiswa memiliki hak 3 semester untuk belajar di luar program studi yang bertujuan untuk "meningkatkan kompetensi lulusan, baik soft skill maupun hard skill, agar lebih siap dan relevan dengan kebutuhan zaman, menyiapkan lulusan sebagai pemimpin masa depan bangsa yang unggul dan berkepribadian". Mengingat salah satu faktor penting bagi setiap lembaga pendidikan ialah menciptakan lulusan yang berkompeten (Esti Wulandari & Rahayuningsih, 2020). Akademi Komunitas Toyota Indonesia didirikan di Karawang dimana sejalan dengan potensi lokal daerah yaitu Karawang sebagai kota industri yang membutuhkan Sumber Daya Manusia berkualitas tinggi. Kurikulum yang dikembangkan sejalan dengan kebutuhan tenaga kerja terampil industri manufaktur. AKTI hadir sebagai bagian dari pemerataan dan perluasan akses pendidikan yang link dan match antara dunia pendidikan dan dunia industri (Permendikbud, 2013).

Kurikulum pendidikan di AKTI menitikberatkan kepada pengembangan skill, pengetahuan dan sikap kerja sebagaimana lulusan yang dibentuk dari program merdeka belajar kampus merdeka (Rahmawanti & Nurzaelani, 2022). Komposisi kurikulum pembelajara 70% praktek yang bertujuan untuk meningkatkan kemampuan hard skill dan 30% teori yang bertujuan untuk meningkatkan kemampuan soft skill. Hard skill dapat didefinisikan sebagai kemampuan penguasaan ilmu pengetahuan, teknologi, dan keterampilan teknis yang berkaitan dengan bidang keilmuan tertentu. Soft skill dapat didefinisikan sebagai kemampuan, keterampilan, sifat, sikap, prilaku, maupun karakter yang berhubungan dengan kepribadian dan kecerdasan emosional serta telah menjadi kebiasaan (Rahmawanti & Nurzaelani, 2022). Setelah memperoleh pendidikan yang berkualitas, pihak lembaga pendidikan tentu berharap bahwa lulusannya dapat memiliki produktivitas yang tinggi sebagai salah stau harapan dari setiap perusahaan ((Pebriana, Harimurti, & Purnaya, 2021); (Kusjono, Hatoto, Faisal Ahmad Gunawan, 2022)). Dimana lusan AKTI tentu diharapkan mampu memanfaatkan penggunaan keilmuannya dalam melaksanakan suatu pekerjaan sebagaimana penelitian yang dilakukan oleh (Amalya, Basalamah, Kamidin, Murfat, & Taufan, 2021) yang mengatakan bahwa penggunaan teknologi memberikan pengaruh terhadap kinerja karyawan yang akhirnya juga berdampak pada produktivitas kerja.

Penelitian dan survey mengenai hard skill dan softskill yang dilakukan Rahmawanti dan Nurzaelani (2022) mengatakan bahwa, kinerja mahasiswa yang diharapkan adalah meningkatnya 94,5% skill komunikasi, 84,9% kemampuan menyelesaikan masalah, 97,3% kreativitas, 62,7% kemampuan menyelesaikan konflik, 88% Empati, 94,7% kemampuan bersosialisasi, 93,3 kemampuan menggunakan teknologi, 96% pemikiran kreatif dan inovatif, 74,7% kemampuan menulis dan riset (Rahmawanti & Nurzaelani, 2022). Hasil ini memiliki kecocokan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Hati & Irawati, 2015)yang mengatakan bahwa keterampilan

kerja memberikan pengaruh yang cukup besar bagi produktivitas tenaga kerja yang dalam penelitian ini dilaukan pada objek wanita sebagai operator produksi.

Penelitian dari (Untari, Sudarwati, & Wulan, 2018) mengatakan bahwa ada 51,3% pengaruh skill, knowledge dan attitude berpengaruh signifikan terhadap kinerja lulusan di tempat kerja. Sedangkan 48,7% dipengaruhi oleh faktir lain yaitu motivasi, gaya kepemimpinan, lingkungan kerja dan kepuasan kerja. Penelitian oleh (Pande, 2012) kecerdasan intelektual memiliki pengaruh yang positif terhadap kinerja alumni, hal ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh (Sibasopait, 2018) menyatakan bahwa kecerdasan intelektual memiliki pengaruh yang signifikan pada kinerja. Menurut penelitian yang dilakukan oleh (Pande, 2012) kecerdasan emosional juga memiliki pengaruh positif terhadap kinerja alumni, hal ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh (Wulandari Wulandari, Burhanuddin, & Mustari, 2021) hasil penelitiannya menyatakan bahwa kecerdasan emosional memiliki pengaruh pada kinerja pegawai sebagai hasil dari lulusan lembaga pendidikan.

Penelitian yang dilakukan oleh (Esti Wulandari & Rahayuningsih, 2020) mengatakan bahwa presentase terbesar kualitas kinerja lulusan yang berpengaruh di tempat kerja diantaranya adalah integritas, keahlian berdasarkan ilmu, kemampuan Bahasa inggris, komunikasi, kerjasama tim dan pengembangan diri. Penelitian yang dilakukan oleh (Priscilia, 2017), produktivitas kerja dapat dilihat dari input, transformation, output, serta control. Input maksudnya adalah material, tenaga kerja yang dipakai, modal, serta informasi yang tersedia di perusahaan. Transformation maksudnya, alur yang berjalan di perusahaan sudah sesuai dengan prosedur yang di tetapkan. Output maksudnya adalah barang yang dihasilkan sesuai dengan jumlah dan standar kualitas yang ditetapkan perusahaan, Control maksudnya adalah pengawasan yang dilakukan.

Penelitian yang dilakukan (Yuhwaningsih, 2019) tentang analisis strategi peningkatan produktivitas yang ditinjau dari faktor internal dan eksternal karyawan menyatakan bahwa produktivitas kerja disebabkan karena factor internal karyawan dan external karyawan. External karyawan contohnya lingkungan kantor, peraturan atau kebijakan yang berlaku, pelatihan kerja, upah, gaya kepemimpinan kepala organisasi, atau pimpinan perusahaan yang juga ikut andil dalam menciptakan suasana kantor. Internal karyawan contohnya semangat kerja, disiplin kerja, pengalaman kerja dan motivasi karyawan. Dimana motivasi kerja dapat diartikan sebagai dorongan yang memberikan dukungan untuk melakukan kinerja terbaik sehingga oproduktivitas atas kinerjanya dapat terus mengalami peningkatan (Haang, Ahkmad, & Hamid, 2020).

Penelitian yang dilakukan oleh oleh M M Manullang pada tahun 2020 tentang Analisis pengukuran produktifitas menyatakan bahwa produktifitas pada proses perusahaan ditentukan oleh seorang operator yang melaksanakan metode pengukuran sehingga mempeorleh haisl yang tepat salah staunya dengan metode mundel dan APC (Manullang, 2020). Oleh karena itu, perusahaan harus memberikan penghargaan atau insentif terhadap karyawan yang telah memberikan kinerja yang baik. Hasil penelitian yang dilakukan oleh (Hati & Irawati, 2015) terdapat 3 hal yang menjadi pengaruh produktifitas tenaga kerja yaitu motivasi, disiplin kerja dan keterampilan kerja. Penelitian dilakukan oleh (Nelfiyanti, 2018) ada tujuh hal yang mempengaruhi produktivitas kerja yang signifikan diantaranya adalah communication skill, organizational skill, leadership, logic, effort, group skills, dan ethic.

Berdasarkan beberapa penelitian diatas, Penelitian ini bertujuan untuk mengisi gap dari penelitian sebelumnya yang lebih menekankan penelitian kinerja lulusan berdasarkan indikator yang diperoleh dari literasi jurnal penelitian atau buku literasi. Penelitian yang penulis lakukan ini indikator diperolah dari capaian luaran pembelajaran yang berdasarkan standar perguruan tinggi akademi komunitas sesuai kriteria capaian di pangkalan data DIKTI. Sehingga perlu adanya penelitian lanjutan yang mengarah terhadap kebutuhan Dunia Usaha dan Dunia industri (DUDI) dan Pemenuhan Terhadap regulasi BAN PT (Badan Akreditasi Nasional Perguruan Tinggi). Sesuai dengan standar BAN PT, standar kriteria kinerja lulusan Akademi Komunitas dapat dilakukan pengukuran melalui beberapa kriteria yang telah di tetapkan dalam Pangkalan

Data Direktorat Jenderal Pendidikan Tinggi (PD DIKTI) sebagai berikut; 1.Kemampuan mempersiapkan perakitan dengan kesiapan dari material, mesin/peralatan, dan prosedur kerja, 2.Kemampuan melakukan kegiatan proses perakitan mengacu kepada standar K3L (Kesehatan, Keselamatan dan Lingkungan) dan standar buku operation proses perakitan. 3. Kemampuan melakukan kegiatan pengendalian proses perakitan kendaraan roda empat, 4. Kemampuan melakukan perawatan rutin terhadap peralatan yang menjadi tanggungjawabnya, 5. Kemampuan mencatat dan melaporkan hasil perakitan harian sesuai dengan standar buku operasional, 6. Kemampuan melaporkan permasalahan proses perakitan pada lingkup pekerjaannya dan melakukan pemecahan masalah pada lingkup terbatas, 7. Kemampuan melakukan perbaikan proses perakitan pada lingkup terbatas sesuai dengan arahan atasannya. Berdasarkan hal tersebut, tujuan penelitian ini adalah menggambarkan seberapa besar pengaruh kinerja lulusan Akademi Komunitas Toyota Indonesia sesuai standar BAN PT terhadap peningkatan produktifitas kerja di proses manufaktur.

Metode

Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah survei dengan pendekatan kuantitatif survey. Survei yang dilakukan didalam penelitian ini yaitu dengan mengumpulkan data melalui kuisioner yang berisi pernyataan dan dilakukan uji hipotesis. Metode penelitian menggunakan Angket/kusioner. Dengan 1 variable independen (X) dan 1 variable dependen (Y). Metode angket/kuisioner ini digunakan karena untuk menjaga objektivitas penilaian dengan keakuratan yang cukup tinggi. Kelebihan dari metode angket/survey ini pengumpulan data dapat lebih efisien dengan catatan peneliti lebih tahu dan pasti variable yang akan di ukur dan tahu apa yang bisa diharapkan dari responden. Selain itu, kuisioner juga cocok digunakan bila jumlah responden cukup besar dan tersebar di wilayah yang luas (Sugiyono, 2019). Analisis deskriptif yang digunakan adalah uji validitas, uji reliabilitas, uji regresi linier sederhana, uji t, dan uji koefisien determinnasidengan menggunakan SPSS Ver.23. Bentuk instrumen berupa kuisioner atau angket menggunakan rating scale satu sampai dengan empat, dimana hal ini dapat dilihat sebagai berikut:

Tabel 1. Skala Likert

Simbol	Keterangan	Skor
SS	Sangat Setuju	4
S	Setuju	3
TS	Tidak setuju	2
STS	Sangat Tidak Setuju	1

Populasi Partisipan

Partisipan penelitian ini adalah pimpinan kerja yang ada di produksi PT TMMIN, yang telah menerima alumni AKTI dari tahun 2016 sampai dengan 2019, sebanyak 3 angkatan. Jumlah populasi adalah 96 orang yang tersebar di pabrik PT TMMIN Plant 1, Plant 2, Plant 3 dibagian maintenance. Pengambilan partisipan pada penelitian ini menggunakan probabiliti sampling yaitu dengan pendekatan simple random sampling. Penentuan jumlah partisipan menggunakan rumus Isaac dan Michael dengan taraf kesalahan 5 % sehingga jumlah total sampel partisipan yang diperoleh adalah sebanyak 75 orang.

Instrumen Penelitian

Pengumpulan data dilakukan dengan Teknik menyebarkan kuisioner yang berisi daftar pernyataan tertulis mengenai pengaruh kinerja lulusan Akademi Komunitas Toyota Indonesia. Instrumen pengumpulan data dalam penelitian ini adalah instrumen skala kinerja lulusan. Butir instrumen penelitian diadopsi dari Pangakalan Data Direktorat Jenderal Pendidikan Tinggi (PD DIKTI) yang dikembangkan dan disusun berdasarkan kebutuhan peneliti. Validitas instrumen yang dilakukan dengan validitas empiris. Dilakukan dengan menguji cobakan kepada 30 orang responden diluar dari populasi. Analisis validitas empiris dilakukan dengan menghitung koefisien korelasi. Pengujian validitas butir instrument dengan mengkorelasikan skor butir dengan skor total. Bila korelasi skor butir dengan skor total minimal 0,3 maka butir tersebut diyatakan valid.

Konteks Penelitian

Penelitian ini dilakukan di PT Toyota Motor Manufacturing Indonesia ditempat alumni sesuai proses kerja masing-masing plant di bagian *maintenance*.

Durasi penelitian

Penelitian ini dilakukan dari tanggal 20 November sampai dengan 10 Desember 2022, hal ini dikarenakan pada masa ini dilakukan penilaian kinerja / *performance evaluation* karyawan di PT Toyota Motor Manufacturing Indonesia.

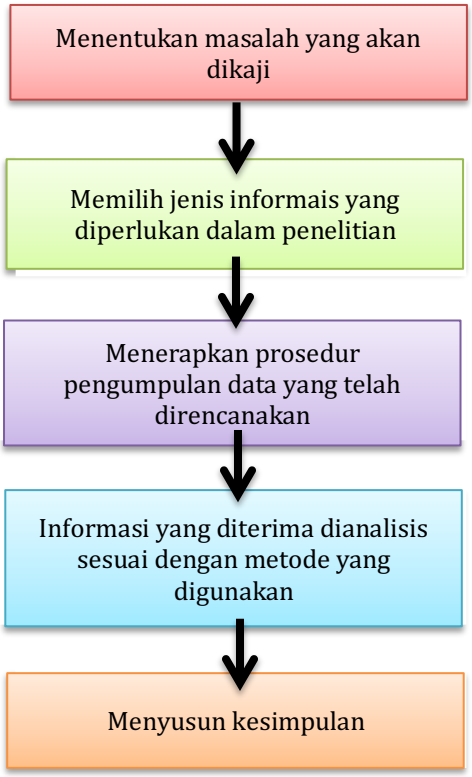
Responden penelitian

Responden yang diteliti adalah atasan alumni dengan dengan level *group leader*. *Group leader* merupakan pimpinan kerja yang berhak untuk memberikan evaluasi kinerja di produksi PT Toyota Motor Manufacturing Indonesia.

Data Analisis

Analisis data dilakukan dengan menggunakan Survey dan dilakukan tabulasi data dengan mendapatkan variable X dan variable Y. Pengukuran data *statistic* dilakukan dengan menggunakan SPSS. Hasil dari analisis data adalah sebagai berikut; Jumlah responden sebanyak 75 orang group leader.

Jika Metode ini dibuat menjadi sebuah alur maka dapat diperhatikan pada gambar berikut ini:



Gambar 1. Alur Penelitian

Hasil dan Pembahasan

Pengujian Hipotesis

Pengujian Hipotesis 1 dengan Uji t

Tabel 3. Hasil Coefficien H1

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
		B	**Std. Error**	**Beta**	**t**	**Sig.**
1	(Constant)	10.588	2.992		3.539	.001
	Kinerja Alumni (X)	.860	.040	.930	21.608	.000

Dependent Variable : Produktivitas Kerja (Y)

Diketahui nilai Sig. untuk pengaruh X terhadap Yadalah sebesar 0,000 < 0,005 dan nilai t hitung 21,608 > t tabel 1,996, sehingga dapat disimpulkan H1 diterima, yang berarti terdapat pengaruh X terhadap Y.

Pengujian Hipotesis H2 dengan uji F

Tabel 4. Hasil Anova H2. ANOVA[a]

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	f	Sig.
1	Regression	12566.750	1	12566.750	466.911	.0001
	residual	1964.770	73	26.915		
	Total	14531.520	74			

Dependent Variable : Produktivitas Kerja (Y). Predictors : (Constant), Kinerja Alumni (X)

Berdasarkan output diatas diketahui nilai signifikansi untuk pengaruh X terhadap Y adalah sebesar 0,000 < 0,05 dan nilai F hitung 466,911 > 3,98, sehingga dapat disimpulkan bahwa H2 diterima, yang berarti terdapat pengaruh X terhadap Y secara simultan.

Koefisien Determinasi

Tabel 5. Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error Of The Estimate
1	.930[a]	.865	.863	5.188

Predictors : (Constant), Kinerja Alumni (X)

Berdasarkan output diatas diketahui nilai R Squere sebesar 0,865, hal ini mengandung arti bahwa pengaruh variable X terhadap Y secara simultan adalah sebesar 86,5%. Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan di Akademi Komunitas Toyota Indonesia (AKTI) dengan kriteria kinerja lulusan yang disusun secara detail sesuai kebutuhan industri dalam hal ini PT Toyota Motor manufacturing Indonesia (PT TMMIN) dapat menunjukkan pengaruh yang sangat signifikan sebesar 86,5% terhadap peningkatan produktivitas kerja di proses manufaktur. Faktor-faktor yang menjadi penyebab peningkatan produktifitas kerja ada 7 hal yaitu Kemampuan mempersiapkan perakitan dengan kesiapan dari material, mesin/peralatan, dan prosedur kerja, Kemampuan melakukan kegiatan proses perakitan mengacu kepada standar K3L (Kesehatan, Keselamatan dan Lingkungan) dan standar buku operation proses perakitan. Kemampuan melakukan kegiatan pengendalian proses perakitan kendaraan roda empat, Kemampuan melakukan perawatan rutin terhadap peralatan yang menjadi tanggungjawabnya, Kemampuan mencatat dan melaporkan hasil perakitan harian sesuai dengan standar buku operasional,

Kemampuan melaporkan permasalahan proses perakitan pada lingkup pekerjaannya dan melakukan pemecahan masalah pada lingkup terbatas, Kemampuan melakukan perbaikan proses perakitan pada lingkup terbatas sesuai dengan arahan atasannya. Berdasarkan hasil kesimpulan diatas, maka terdapat beberapa saran atau rekomendasi penelitian ini, yang pertama, kementerian Riset, Teknologi dan Pendidikan Tinggi untuk dapat membuat kriteria capaian lulusan di Akademi Komunitas yang lebih menekankan secara detail kepada kebutuhan Dunia Usaha dan Dunia Industri (DUDI) secara nasional, untuk meningkatkan kualitas pendidikan tinggi vokasi. Kedua, Dunia Usaha dan Dunia Industri, untuk dapat membantu melakukan pembinaan link dan match penentuan kriteria lulusan kinerja Akademi Komunitas yang sesuai dengan kebutuhan DUDI agar kualitas tenaga kerja yang diserap memberikan dampak secara langsung terhadap peningkatan produktivitas proses kerja. Dapat memberikan pengaruh signifikan sebanyak 86,5% terhadap peningkatan produktivitas kerja di proses manufaktur PT TMMIN. Hal ini melengkapi penelitian-penelitian sebelumnya dimana indikator kinerja alumni di ukur secara umum.

Simpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan di Akademi Komunitas Toyota Indonesia (AKTI) dengan kriteria kinerja lulusan yang disusun secara detail sesuai kebutuhan industri dalam hal ini PT Toyota Motor manufacturing Indonesia (PT TMMIN) dapat menunjukkan pengaruh yang sangat signifikan sebesar 86,5% terhadap peningkatan produktivitas kerja di proses manufaktur. Berdasarkan hasil kesimpulan diatas, maka terdapat beberapa saran atau rekomendasi penelitian ini, yang pertama, kementerian Riset, Teknologi dan Pendidikan Tinggi untuk dapat membuat kriteria capaian lulusan di Akademi Komunitas yang lebih menekankan secara detail kepada kebutuhan Dunia Usaha dan Dunia Industri (DUDI) secara nasional, untuk meningkatkan kualitas pendidikan tinggi vokasi. Kedua, Dunia Usaha dan Dunia Industri, untuk dapat membantu melakukan pembinaan link dan match penentuan kriteria lulusan kinerja Akademi Komunitas yang sesuai dengan kebutuhan DUDI agar kualitas tenaga kerja yang diserap memberikan dampak secara langsung terhadap peningkatan produktivitas proses kerja.

Referensi

Amalya, Sri Rezky, Basalamah, Muh Syafii A., Kamidin, Masruhi, Murfat, Moh Zulkifli, & Taufan, Rezky Ratnasari. (2021). Pengaruh Penggunaan Teknologi Dan Produktivitas Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Pada Studi Pt. Pln (Persero) Up3 Makassar Selatan. *Center Of Economic Students Journal (Csej)*, *4*(1), 62–67.

Direktorat Jenderal Pendidikan Tinggi Direktorat Kelmbagaan Dan Kerjasama. (2014). *Panduan Proposal Pendirian Akademi Komunitas Swasta.* Jakarta: Kementerian Pendidikan Dan Kebudayaan.

Direktorat Pembelajaran Dan Kemahasiswaan. (2013). *Panduan Kurikulum Akademi Komunitas*. Jakarta.

Haang, Paulus, Ahkmad, Fajar Azzam Pasha, & Hamid, Edison. (2020). Pengaruh Produktivitas Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Koperasi Parodhana Arta Solution Bekasi. *Al-Misbah*, *1*(1), 119–129.

Hati, Shinta Wahyu, & Irawati, Rusda. (2015). Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Produktivitas

Tenaga Kerja Wanita Bagian Operator Produksi Pada Industri Manufaktur Di Kawasan Batamindo Batam. *Proceeding "3rd Applied Business And Engineering Conference*, 2053–2339.

Hussain, Mohd Azlan Mohammad, Zulkifli, Rafeizah Mohd, Kamis, Arasinah, Threeton, Mark D., & Omar, Khaizer. (2021). Industrial Engagement In The Technical And Vocational Training (Tvet) System. *International Journal Of Learning, Teaching And Educational Research*, *20*(12), 19–34.

Kusjono, Hatoto, Faisal Ahmad Gunawan, Dan Suprianto. (2022). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Pengembangan Karir Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Pt Purantara In-Flight Catering. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa 2(1), 11-19.*

Manullang, Marco Marcelino. (2020). Analisis Pengukuran Produktivitas Dengan Menggunakan Metode Mundel Dan Apc Di Pt X. *Jurnal Optimasi Teknik Industri (Joti)*, *2*(1), 1–6.

Nelfiyanti, Nelfiyanti. (2018). Analisis Kualitas Lulusan Teknik Industri Ft Umj Berdasarkan Tingkat Kepuasan Pengguna Lulusan. *Jisi: Jurnal Integrasi Sistem Industri*, *4*(2), 139–148.

Pande, Putu Mahardika. (2012). Pengaruh Kecerdasan Intelektual, Kecerdasan Emosional Dan Kecerdasan Spiritual Pada Kinerja Alumni Fakultas Ekonomi Universitas Udayana (Studi Empiris Mahasiswa Maksi Dan Ppak). *E-Jurnal Akuntansi*, *1*(1), 1–17.

Pebriana, Fitri, Harimurti, Cundo, & Purnaya, I. Nyoman. (2021). Pengaruh Produktivitas Kinerja Karyawan Terhadap Efektivitas Proses Bongkar Muat Dengan Menggunakan Moda Kereta Api Logistik (Studi Kasus Pada Pt. Kereta Api Logistik Cabang Yogyakarta). *Jurnal Manajemen Logistik*, *1*(1), 84–94.

Permendikbud. (2013). *Peraturan Menteri Pendidikan Dan Kebudayaan, Akademi Komunitas, Pasal 2, No.48, 2013*.

Permendikbud. (2020). Peraturan Menteri Pendidikan Dan Kebudayaan, *Standar Nasional Perguruan Tinggi*, No.3, 2020

Priscilia, Priscilia. (2017). Analisis Produktivitas Kerja Pada Pt. Berkat Anugerah Raya. *Agora*, *5*(1).

Rahmawanti, Movi Riana, & Nurzaelani, Mohammad Muhyidin. (2022). Dampak Program Merdeka Belajar Kampus Merdeka Bagi Peningkatan Soft Skills Dan Hard Skills Mahasiswa Fkip Universitas Ibn Khaldun Bogor. *Educate: Jurnal Teknologi Pendidikan*, *7*(1), 37–47.

Republik Indonesia. (2012). *Undang-Undang Tentang Perguruan Tinggi Pasal 59, No. 12 Tahun 2012*.

Setyaningsih, Ira, & Abrori, Muchammad. (2013). *Analisis Kualitas Lulusan Berdasarkan Tingkat Kepuasan Pengguna Lulusan*.

Sibasopait, Adeharda Boru. (2018). Pengaruh Kecerdasan Intelektual, Kecerdasan Emosional, Dan Kecerdasan Spiritual Terhadap Kinerja Melalui Kepuasan Kerja Tenaga Kependidikan Di Kantor Pusat Universitas Jember. *Bisma: Jurnal Bisnis Dan Manajemen*, *12*(2), 212–222.

Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, Dan R & D*. Bandung: Cv Alfabeta.

Untari, Novita Putri, Sudarwati, Sudarwati, & Wulan, Ida Aryani Diyah Purnomo. (2018). Analisis Attitude, Knowledge Dan Skill Terhadap Kinerja Di Hotel (Studi Tentang Kinerja Alumni Victoria Hotel School). *Jurnal Manajemen Dan Keuangan*, *7*(1), 25–31.

Wulandari, Esti, & Rahayuningsih, Faizah Betty. (2020). *Gambaran Kepuasan Stakeholder Terhadap Kinerja Alumni Program Studi Keperawatan Universitas Muhammadiyah Surakarta*. Universitas Muhammadiyah Surakarta.

Wulandari, Wulandari, Burhanuddin, Burhanuddin, & Mustari, Nuryanti. (2021). Pengaruh Kecerdasan Emosional Terhadap Kinerja Pegawai Di Kantor Kecamatan Sape Kabupaten Bima. *Kajian Ilmiah Mahasiswa Administrasi Publik (Kimap)*, *2*(1), 140–155.

Yuhwaningsih, Dehfi. (2019). Analsis Strategi Peningkatan Produktivitas Yang Ditinjau Dari Faktor Internal Dan Eksternal Karyawan. *Revitalisasi Manajemen Pendidikan Anak Usia Dini (Paud) Di Era Revolusi Industri 4.0*.