

ANALISIS DAYA SAING AKADEMI KOMUNITAS DI INDONESIA MELALUI KERANGKA VRIO: WAWASAN DARI SISWA SEKOLAH MENENGAH DAN PRAKTISI MSDM

Adiguna Sasama Wahyu Utama, Panji Purnomo, dan Muchamad
Saiful Muluk

*Akademi Komunitas Negeri Putra Sang Fajar Blitar
Jalan Dr. Sutomo No. 29, Kota Blitar, 66133, Jawa Timur*

Abstrak

Penelitian ini mengkaji daya saing Akademi Komunitas Negeri (AKN) di Indonesia. Penelitian ini menganalisis fluktuasi jumlah mahasiswa di lima AKN dan mengidentifikasi faktor-faktor yang mempengaruhi tren tersebut. Dengan menggunakan kerangka VRIO, penelitian ini bertujuan untuk mengidentifikasi kekuatan dan kelemahan AKN serta memberikan rekomendasi untuk meningkatkan daya saing mereka, khususnya dalam menarik siswa SMA dan memenuhi kebutuhan industri. Penelitian ini menggunakan pendekatan metode campuran untuk menyelidiki daya saing Akademi Komunitas di Indonesia dari perspektif siswa SMA dan praktisi HRD. Kuesioner berbasis kerangka VRIO digunakan untuk mengumpulkan data dari 100 siswa SMA dan 30 praktisi HRD. Penelitian ini bertujuan untuk mengeksplorasi dan menganalisis faktor-faktor yang mempengaruhi daya saing Akademi Komunitas serta memberikan rekomendasi berbasis data untuk meningkatkan daya tarik mereka bagi calon mahasiswa dan kepercayaan praktisi HRD terhadap lulusannya. Data menunjukkan bahwa sebagian besar responden dari kedua kelompok lebih menyukai lulusan dengan tingkat pendidikan tinggi (D4/S1). Namun, Akademi Komunitas masih memiliki peluang dengan fokus pada pengembangan kompetensi, pengalaman kerja, dan relevansi kurikulum dengan kebutuhan industri. Akademi Komunitas perlu melakukan berbagai upaya untuk meningkatkan daya saing mereka dan menarik siswa serta industri. Dengan fokus pada pengembangan kompetensi, relevansi kurikulum, dan pengalaman kerja, Akademi Komunitas dapat menjadi pilihan menarik bagi calon mahasiswa dan memenuhi kebutuhan industri akan tenaga kerja terampil.

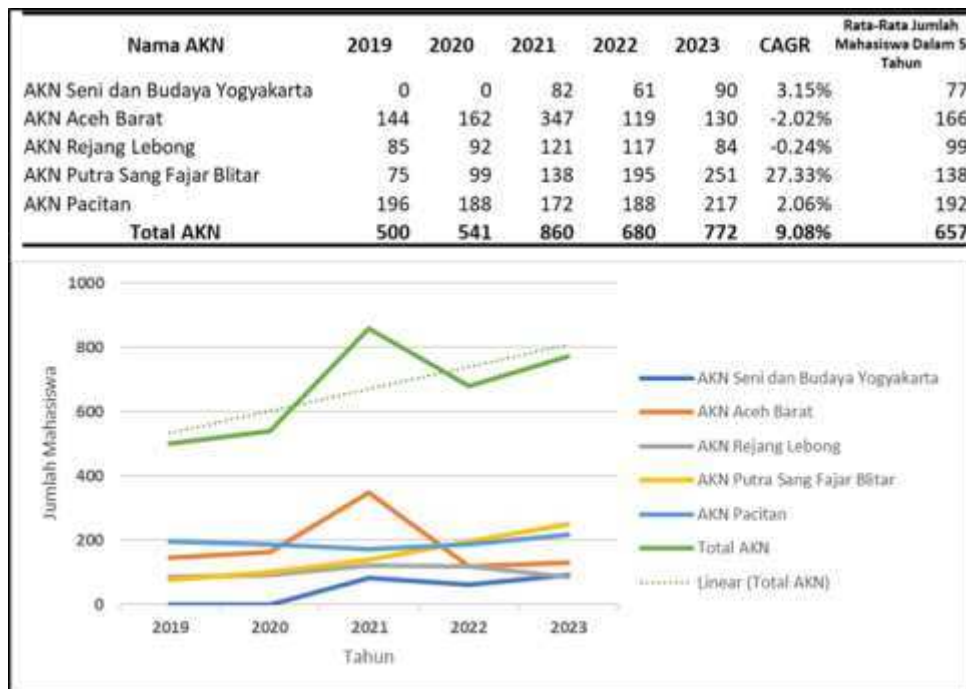
Kata kunci: *Akademi Komunitas, Daya Saing, Kebutuhan Industri, Kerangka VRIO, Pendaftaran Mahasiswa.*

PENDAHULUAN

Dalam Pendidikan tinggi kejuruan diketahui telah memainkan peran moderasi positif yang signifikan dalam dampak industri teknologi tinggi terhadap pertumbuhan ekonomi (Xia, 2022). Pendidikan tinggi juga terbukti meningkatkan probabilitas untuk mendapatkan

pekerjaan dengan upah yang lebih tinggi dalam konteks masyarakat berpenghasilan rendah (Somani, 2021). Perkembangan institusi pendidikan tinggi vokasi di Indonesia telah menunjukkan pertumbuhan yang signifikan dalam beberapa tahun terakhir, terutama dalam konteks Akademi Komunitas Negeri (AKN). AKN hadir sebagai respon atas kebutuhan akan tenaga kerja terampil yang spesifik dan relevan dengan kebutuhan industri serta masyarakat lokal. Hal ini dikarenakan lembaga pendidikan tinggi dan pemerintah daerah dapat berkolaborasi dalam membentuk kemitraan lokal untuk inovasi, berkontribusi pada pertumbuhan ekonomi lokal (Lis, 2021). Sehingga dalam konteks pembangunan nasional, kehadiran AKN diharapkan dapat meningkatkan kualitas sumber daya manusia, mengurangi kesenjangan pendidikan, serta mendorong pertumbuhan ekonomi daerah.

AKN, sebagai bagian dari upaya pemerintah untuk meningkatkan akses pendidikan tinggi di daerah, menghadapi tantangan dalam mempertahankan daya saingnya. Berdasarkan data yang dikumpulkan dari lima AKN di berbagai wilayah, terlihat fluktuasi jumlah mahasiswa yang signifikan, mencerminkan tantangan dalam menarik dan mempertahankan mahasiswa di tengah persaingan yang semakin ketat antar lembaga pendidikan.



Gambar 1.

Tabel dan grafik jumlah mahasiswa 5 AKN di Indonesia dalam 5 tahun terakhir

Sumber: PDDIKTI; Pengolahan Data Penelitian, 2024

Gambar di atas menyajikan gambaran komprehensif mengenai dinamika jumlah mahasiswa di lima Akademi Komunitas Negeri (AKN) di Indonesia dalam kurun waktu lima tahun, yakni dari tahun 2019 hingga 2023. Secara keseluruhan, jumlah mahasiswa di kelima AKN mengalami fluktuasi yang cukup signifikan dari tahun ke tahun. Terdapat peningkatan yang cukup tajam pada tahun 2021, diikuti oleh penurunan pada tahun 2022. Namun, pada tahun 2023 jumlah mahasiswa kembali meningkat. Garis tren linear menunjukkan adanya kecenderungan pertumbuhan positif secara umum, meskipun

dengan laju yang tidak konsisten. Hal ini mengindikasikan adanya peningkatan minat masyarakat terhadap pendidikan vokasi yang diselenggarakan oleh AKN.

Jika kita melihat pertumbuhan masing-masing AKN, terdapat perbedaan yang cukup mencolok. AKN Putra Sang Fajar Blitar menunjukkan pertumbuhan yang paling signifikan, dengan peningkatan jumlah mahasiswa yang hampir tiga kali lipat dalam kurun waktu lima tahun. Sebaliknya, AKN Aceh Barat mengalami penurunan jumlah mahasiswa yang cukup tajam pada tahun 2022. AKN Seni dan Budaya Yogyakarta dan AKN Rejang Lebong juga menunjukkan fluktuasi yang cukup besar. Hanya AKN Pacitan yang menunjukkan pertumbuhan yang relatif stabil.

Permasalahan utama yang dihadapi oleh AKN adalah bagaimana meningkatkan daya tarik dan daya saingnya di mata calon mahasiswa, terutama siswa SMA, serta memenuhi kebutuhan industri yang semakin dinamis. Siswa SMA sebagai calon mahasiswa, serta praktisi Human Resource Development (HRD) sebagai representasi kebutuhan industri, memiliki pandangan yang krusial dalam menilai relevansi dan kualitas program pendidikan yang ditawarkan oleh AKN. Fluktuasi jumlah mahasiswa di berbagai AKN, seperti yang terlihat pada AKN Putra Sang Fajar Blitar dengan pertumbuhan jumlah mahasiswa yang tinggi dibandingkan dengan AKN lainnya, menunjukkan adanya perbedaan daya tarik di antara AKN.

Untuk mengatasi permasalahan ini, diperlukan upaya strategis dalam meningkatkan daya saing AKN melalui pendekatan yang komprehensif dan terukur. Salah satu pendekatan yang dapat digunakan adalah VRIO (*Value, Rarity, Imitability, Organization*) yang memungkinkan evaluasi menyeluruh terhadap sumber daya dan kapabilitas AKN dalam menciptakan keunggulan bersaing yang berkelanjutan. Dengan pendekatan VRIO, penelitian ini bertujuan untuk menganalisis daya saing AKN di Indonesia dari perspektif siswa SMA dan praktisi HRD, yang pada akhirnya dapat memberikan rekomendasi strategis bagi pengelola AKN dalam meningkatkan daya tarik dan relevansi program pendidikan yang ditawarkan *Analysis*.

TELAAH LITERATUR

Akademi Komunitas

Akademi Komunitas (AK) merupakan salah satu bentuk pendidikan tinggi vokasi yang diperkenalkan di Indonesia untuk memenuhi kebutuhan pendidikan yang lebih relevan dengan potensi lokal dan industri (Latifah, 2021). Berdasarkan Undang-Undang No. 12 Tahun 2012 tentang Pendidikan Tinggi, Akademi Komunitas menyelenggarakan program pendidikan vokasi setingkat Diploma I dan II dalam berbagai cabang ilmu pengetahuan dan teknologi, dengan fokus pada keunggulan lokal serta kebutuhan khusus di suatu daerah.

Akademi Komunitas berfungsi sebagai jembatan bagi lulusan pendidikan menengah untuk melanjutkan pendidikan tinggi, sekaligus meningkatkan kompetensi sumber daya manusia (SDM) di tingkat lokal. Dengan memperhatikan karakteristik dan kebutuhan spesifik dari daerahnya, Akademi Komunitas berperan dalam mengembangkan program studi yang relevan dengan industri setempat. Hal ini bertujuan untuk menghasilkan lulusan yang siap kerja dan mampu berkontribusi pada pengembangan ekonomi lokal. Selain itu, keberadaan Akademi Komunitas diharapkan dapat mendorong pertumbuhan usaha kecil dan menengah (UKM), serta meningkatkan akses pendidikan bagi masyarakat dari latar belakang ekonomi rendah.

Akademi Komunitas tidak hanya berfokus pada pengembangan keterampilan teknis, tetapi juga berperan dalam meningkatkan partisipasi masyarakat dalam pendidikan tinggi. Dengan adanya Akademi Komunitas, diharapkan dapat mengurangi kesenjangan akses

pendidikan tinggi di daerah-daerah terpencil atau kurang berkembang. Lulusan dari Akademi Komunitas dapat mengisi posisi tenaga kerja terampil, yang sangat dibutuhkan oleh industri lokal, sehingga membantu meningkatkan daya beli masyarakat dan kualitas hidup secara keseluruhan.

Meskipun Akademi Komunitas memiliki potensi besar dalam meningkatkan kualitas pendidikan vokasi di Indonesia, terdapat tantangan yang perlu dihadapi. Beberapa Akademi Komunitas mengalami kesulitan dalam mempertahankan keberlanjutan operasionalnya, dengan beberapa di antaranya terpaksa ditutup atau berubah status menjadi Program Studi di Luar Kampus Utama (PSDKU). Oleh karena itu, diperlukan dukungan yang lebih kuat dari pemerintah dan kerjasama yang lebih erat antara Akademi Komunitas dengan industri untuk memastikan relevansi kurikulum dan keberlangsungan program yang ditawarkan.

Secara keseluruhan, Akademi Komunitas memainkan peran penting dalam sistem pendidikan tinggi di Indonesia dengan menyediakan jalur alternatif bagi lulusan pendidikan menengah untuk mendapatkan pendidikan vokasi yang sesuai dengan kebutuhan pasar kerja lokal. Dengan memanfaatkan keunggulan lokal dan menjalin kemitraan dengan industri, Akademi Komunitas dapat berkontribusi signifikan terhadap pengembangan sosial dan ekonomi masyarakat setempat.

Analisis VRIO

Analisis VRIO adalah alat strategis yang digunakan untuk mengevaluasi sumber daya dan kapabilitas suatu organisasi dalam konteks daya saing di pasar (Utama, 2024). Konsep VRIO terdiri dari empat elemen kunci: *Value* (nilai), *Rarity* (kelangkaan), *Imitability* (imitabilitas), dan *Organization* (organisasi). Dengan menganalisis keempat aspek ini, perusahaan dapat mengidentifikasi kekuatan kompetitif yang dimiliki serta menentukan strategi yang tepat untuk mempertahankan atau meningkatkan posisi pasar mereka.

Aspek pertama dari analisis VRIO adalah nilai. Sumber daya atau kapabilitas harus memberikan nilai tambah bagi pelanggan, baik melalui pengurangan biaya maupun peningkatan diferensiasi produk. Produk yang memiliki nilai tinggi akan lebih mudah diterima di pasar dan dapat menciptakan loyalitas pelanggan. Sebuah perusahaan yang menawarkan produk inovatif yang memenuhi kebutuhan spesifik konsumen akan memiliki keunggulan kompetitif dibandingkan pesaing yang tidak mampu memberikan nilai serupa.

Elemen kedua adalah kelangkaan. Sumber daya yang langka memberikan keunggulan kompetitif yang lebih kuat karena tidak semua pesaing dapat mengaksesnya. Dalam konteks produk, kelangkaan dapat berupa teknologi unik, paten, atau bahkan merek yang kuat. Misalnya, sebuah perusahaan yang memiliki produk eksklusif dan tidak dapat ditiru oleh pesaing akan memiliki posisi yang lebih baik di pasar.

Aspek ketiga adalah imitabilitas, yang merujuk pada sejauh mana sumber daya atau kapabilitas dapat ditiru oleh pesaing. Jika suatu produk memiliki elemen yang sulit untuk ditiru, seperti reputasi merek yang telah dibangun selama bertahun-tahun atau hubungan pelanggan yang kuat, maka perusahaan tersebut akan lebih mampu mempertahankan keunggulan kompetitifnya. Di sisi lain, produk dengan fitur yang mudah ditiru akan menghadapi tantangan dalam mempertahankan posisi pasar.

Aspek terakhir, yaitu organisasi, mencakup kemampuan perusahaan untuk memanfaatkan sumber daya dan kapabilitasnya secara efektif. Ini mencakup struktur organisasi, budaya perusahaan, serta sistem manajemen yang ada. Sebuah perusahaan harus memiliki sistem dan proses yang mendukung penggunaan sumber daya secara optimal agar dapat bersaing secara efektif di pasar.

Dengan menerapkan analisis VRIO, suatu institusi dapat memperoleh wawasan mendalam mengenai kekuatan dan kelemahan produk dalam konteks persaingan pasar. Melalui evaluasi terhadap nilai, kelangkaan, imitabilitas, dan organisasi, perusahaan atau institusi dapat merumuskan strategi yang tepat untuk memaksimalkan potensi produk dan meningkatkan daya saing di pasar. Analisis ini tidak hanya membantu dalam pengambilan keputusan strategis tetapi juga dalam perencanaan jangka panjang untuk keberlanjutan institusi.

METODE PENELITIAN

Dalam penelitian ini, material yang digunakan meliputi instrumen penelitian berupa kuesioner yang dirancang untuk menggali persepsi siswa SMA dan praktisi Human Resources Development (HRD) terhadap daya saing Akademi Komunitas (AK) di Indonesia. Kuesioner disusun dengan menggunakan skala Likert menggunakan skala 1 (rendah) hingga 5 (tinggi) untuk mengukur persepsi responden terhadap berbagai aspek yang dinilai dalam kerangka kerja VRIO, seperti nilai, kelangkaan, kemudahan ditiru, dan organisasi.

Metode penelitian yang digunakan dalam studi ini merupakan kombinasi antara pendekatan kuantitatif dan kualitatif (*mixed methods*). Penelitian ini dirancang untuk mengeksplorasi dan menganalisis daya saing AK dari dua sudut pandang utama: siswa SMA sebagai calon mahasiswa, dan praktisi HRD sebagai pengguna lulusan. Setelah instrumen penelitian siap, data dikumpulkan melalui survei kepada 100 siswa SMA dan 30 praktisi HRD dari berbagai industri.

Variabel penelitian dalam studi ini meliputi variabel independen yang terkait dengan elemen-elemen VRIO (*Value, Rarity, Imitability, Organization*) dan variabel dependen berupa persepsi siswa SMA dan praktisi HRD terhadap daya saing AK. Prosedur pengumpulan data dimulai dengan distribusi kuesioner kepada siswa SMA yang dipilih secara acak, diikuti dengan pengumpulan data kuantitatif dengan menyebarkan kuesioner kepada 30 praktisi HRD dari berbagai wilayah di Indonesia. Setelah data terkumpul, analisis data dilakukan secara bertahap, dimulai dengan analisis deskriptif untuk melihat gambaran umum persepsi siswa dan praktisi.

Keseluruhan proses penelitian ini dirancang untuk memberikan pemahaman yang mendalam mengenai faktor-faktor yang memengaruhi daya saing AK di Indonesia, serta memberikan rekomendasi yang berbasis data untuk pengembangan strategi yang dapat meningkatkan daya tarik AK di kalangan calon mahasiswa dan meningkatkan kepercayaan praktisi HRD terhadap kompetensi lulusan AK.

HASIL PENELITIAN

Tabel berikut menyajikan distribusi jenis pendidikan terakhir yang dimiliki oleh responden dari kalangan siswa SMA dan sederajat. Data dikategorikan berdasarkan jenis sekolah yang pernah diselesaikan oleh responden, seperti Sekolah Menengah Atas (SMA), Sekolah Menengah Kejuruan (SMK), Madrasah Aliyah (MA), Paket C, dan kategori "Lainnya".

Tabel 1.
Jenis Pendidikan SMA/Sederajat dari Responden

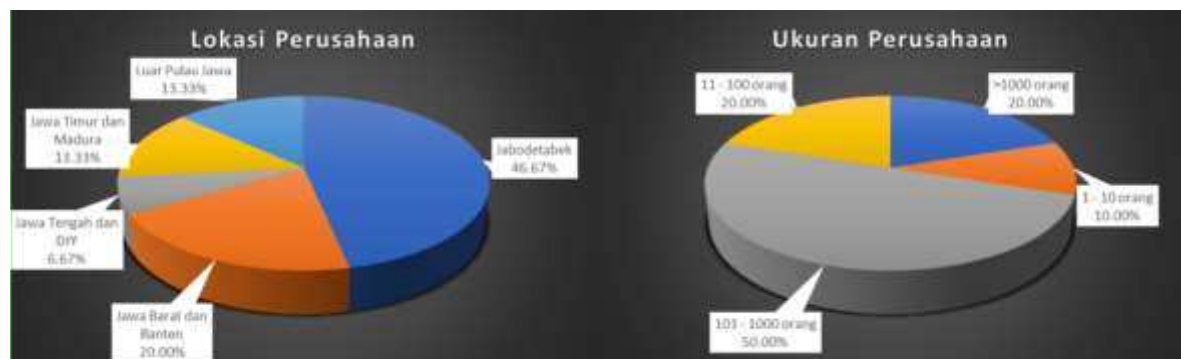
JENIS PENDIDIKAN SMA/SEDERAJAT DARI RESPONDEN	JUMLAH
<i>Sekolah Menengah Atas</i>	39
<i>Sekolah Menengah Kejuruan</i>	54

<i>Madrasah Aliyah</i>	3
<i>Paket C</i>	2
<i>Lainnya</i>	6
Jumlah	104

Sumber: Pengolahan Data Penelitian, 2024

Dari tabel tersebut, dapat dilihat bahwa sebagian besar responden memiliki latar belakang pendidikan SMA atau SMK. Jumlah responden yang berasal dari Madrasah Aliyah dan Paket C relatif lebih sedikit. Kategori "Lainnya" mungkin mencakup jenis pendidikan yang lebih spesifik atau non-formal.

Sementara untuk profil responden dari kalangan praktisi HRD disajikan pada grafik *pie chart* di bawah. Grafik *pie chart* yang disajikan memberikan gambaran visual mengenai distribusi lokasi dan ukuran perusahaan tempat para praktisi HRD yang menjadi responden bekerja. Grafik ini terbagi menjadi dua dimensi utama, yaitu lokasi perusahaan dan ukuran perusahaan.



Gambar 2.

Lokasi perusahaan dan ukuran perusahaan asal responden

Sumber: Pengolahan Data Penelitian, 2024

Dari data dapat dilihat bahwa sebagian besar praktisi HRD yang menjadi responden berasal dari wilayah – wilayah padat industri seperti Jakarta, Bogor, Depok, Tangerang, dan Bekasi (Jabodetabek) serta Jawa Barat dan Banten. Walau demikian sebagian kecil responden ada yang berasal dari wilayah lain di Pulau Jawa maupun berasal dari luar Pulau Jawa. Setengah responden berasal dari perusahaan dengan jumlah karyawan antara 101 s.d. 1000 orang karyawan dan 20% responden berasal dari perusahaan yang memiliki karyawan lebih dari 1000 orang. Hal ini mengindikasikan bahwa sebagian besar responden berasal dari perusahaan yang relatif sudah mapan, mampu mempekerjakan banyak karyawan, serta berlokasi di wilayah yang menjadi pusat industri.

Responden kemudian diberikan pertanyaan – pertanyaan dalam bentuk kuesioner di mana pertanyaan – pertanyaan tersebut disusun berdasarkan elemen-elemen VRIO (*Value, Rarity, Imitability, Organization*) walaupun pertanyaan yang diberikan kepada kedua kelompok responden tidak sepenuhnya sama. Bagi responden dari kelompok siswa SMA sederajat diajukan pertanyaan-pertanyaan seperti arti penting pendidikan tinggi bagi mereka, nilai kelangkaan jenjang pendidikan tinggi bagi mereka, serta minat mereka untuk menempuh pendidikan tinggi ditinjau dari fasilitas dan bentuk perguruan tinggi. Pada akhirnya mereka akan ditanyakan mengenai preferensi mengenai lokasi dari lembaga (organisasi) perguruan tinggi yang mereka anggap paling bernilai.

Sementara untuk responden yang berasal dari kalangan praktisi HRD pertanyaan – pertanyaan yang diberikan pada kuesioner adalah nilai lulusan jenjang D2–karena AKN hanya diperbolehkan meluluskan hingga D2–, *value* dari seorang calon karyawan berdasarkan jenjang pendidikan serta jenis perguruan tinggi yang menjadi almamater calon lulusan, serta seberapa penting ijazah dari calon karyawan dalam proses perekrutan karyawan.

Semua pertanyaan dan hasil pengolahan data dari jawaban yang diberikan oleh responden disajikan pada tabel berikut:

Tabel 2.
Daftar pertanyaan dan tanggapan responden terhadap pertanyaan

Pertanyaan		Siswa SMA/Sederajat	Praktisi HRD
V	Arti Penting Pendidikan Tinggi	4,17	N/A
	Nilai lulusan D2	N/A	2,85
	Jenjang Kuliah D1	1,89	N/A
R	Jenjang Kuliah D2	2,09	2,49
	Jenjang Kuliah D3	2,67	3,43
	Jenjang Kuliah D4/S1	4,06	4,2
	Fasilitas	2,38	N/A
I	Minat ke lulusan Universitas/Institut	3,7	4,2
	Minat ke lulusan Politeknik/AKN	3,02	2,91
	Melanjutkan studi di daerah domisili	2,21	N/A
O	Melanjutkan studi di luar domisili	2,72	N/A
	Ijazah dari Lembaga Pendidikan	N/A	2,28

Keterangan:

- V = Valuable; R = Rarity; I = Imitability; O = Organized
- 1 = Sangat Rendah; 5 = Sangat Tinggi
- N/A = Tidak ditanyakan

Sumber: Pengolahan Data Penelitian, 2024

Visualisasi data yang disajikan mengilustrasikan persepsi responden mengenai pentingnya berbagai aspek dalam konteks pendidikan tinggi. Skala Likert yang digunakan memungkinkan kita untuk mengukur tingkat persetujuan responden terhadap pernyataan-pernyataan yang diajukan. Secara umum, baik siswa SMA maupun praktisi HRD memberikan penilaian yang tinggi terhadap pentingnya pendidikan tinggi secara keseluruhan. Namun secara umum para praktisi HRD lebih memilih untuk merekrut lulusan D4/S1, kemudian lulusan D3, dan baru kemudian lulusan D2.

Minat terhadap jenjang pendidikan D4/S1 mendominasi di kalangan siswa SMA dan sederajat dan cenderung menurun untuk jenjang-jenjang di bawahnya. Hal tersebut juga dipertegas dengan pendapat dari para responden dari kelompok praktisi HRD yang juga memberikan minat yang lebih tinggi pada lulusan D4/S1 dan cenderung menurun pada jenjang-jenjang lain di bawahnya. Hal ini sejalan dengan temuan Hitka et.al pada tahun 2021 yang menyatakan bahwa tingkat pendidikan secara signifikan memengaruhi karier karyawan, dengan faktor motivasi seperti pertumbuhan pribadi, penerapan keterampilan, dan pemenuhan diri. Tingkat pendidikan tinggi juga berpengaruh pada peningkatan peluang kerja, dengan lulusan universitas atau jenjang pendidikan yang lebih tinggi memiliki kemungkinan hingga 85% untuk lebih mungkin dipekerjakan daripada pemegang ijazah diploma atau setara (Yahong, 2021).

Sebuah temuan pada tahun 2021 juga menyatakan bahwa semakin tinggi pendidikan seseorang, semakin tinggi pula prestise pekerjaan yang bisa ia dapatkan. Misalnya,

seseorang dengan gelar sarjana biasanya akan memiliki pekerjaan yang lebih bergengsi dibandingkan dengan mereka yang hanya lulusan SMA. Namun, peningkatan prestise pekerjaan yang didapat dari lulusan akademi komunitas cenderung lebih kecil dibandingkan dengan mereka yang lulus dari perguruan tinggi umum. Artinya, meski lulusan akademi komunitas memiliki pendidikan yang lebih tinggi daripada yang tidak sekolah, peningkatan prestise pekerjaan yang mereka dapatkan tidak sebesar peningkatan prestise yang didapatkan oleh lulusan perguruan tinggi umum (Grubbs, 2021).

Berbanding lurusnya minat praktisi HRD terhadap calon karyawan yang jenjang pendidikannya lebih tinggi juga sejalan dengan pernyataan Mitri pada 2021 yaitu semakin tinggi tingkat pendidikan seseorang, baik pria maupun wanita, semakin besar kemungkinan mereka bekerja di jenis pekerjaan yang tidak biasa atau tidak mengikuti pola kerja yang umum. Contohnya, pekerjaan lepas, pekerjaan paruh waktu, atau pekerjaan yang sangat fleksibel. Jadi, kesenjangan antara pria dan wanita dalam jenis pekerjaan ini cenderung semakin kecil seiring dengan meningkatnya tingkat pendidikan. Hal ini sangat membantu dalam cepatnya perubahan dinamika industri pada era saat ini.

Jika melihat pada temuan di atas yang kemudian dianalisis menggunakan kerangka kerja analisis VRIO seperti pada gambar di bawah, kita dapat menemukan adanya kecenderungan bahwa jenjang pendidikan tinggi D2 yang ditawarkan oleh akademi komunitas di Indonesia cenderung dianggap kurang bernilai, baik oleh siswa SMA sebagai calon peserta didik maupun dari kalangan praktisi HRD sebagai pelaksana proses rekrutmen di dunia usaha. Hal ini menjadikan akademi komunitas cenderung memiliki kerugian kompetitif jika dibandingkan dengan jenis perguruan tinggi lainnya.



Gambar 3. Kerangka kerja analisis VRIO

Sumber: <https://www.business-to-you.com/>

Walaupun demikian bukan berarti akademi komunitas tidak memiliki peluang sama sekali. Selain hal di atas, fasilitas pendidikan dan *value* ijazah juga dianggap sebagai faktor penting dalam memilih lembaga pendidikan, baik di kalangan responden dari siswa SMA sederajat maupun praktisi HRD. Walaupun bagi para praktisi HRD *value* ijazah dari lembaga pendidikan masih harus diimbangi oleh dokumen lain, utamanya sertifikat kompetensi pendamping ijazah. Oleh karena itu perlu menjadi bahan pertimbangan bagi lembaga pendidikan tinggi, khususnya AKN untuk memberikan pengalaman kerja berupa magang dan juga pelatihan yang memberikan sertifikat kompetensi bagi peserta didiknya.

Pengalaman kerja yang diperoleh selama pendidikan dan pelatihan vokasi diketahui menghasilkan upah yang lebih tinggi dari 7% hingga 19% dalam satu tahun setelah lulus serta mengurangi waktu tunggu hingga dua bulan untuk mendapatkan pekerjaan pertama (Oswald-Egg, 2021). Memperkenalkan masalah dunia nyata ke dalam lingkungan belajar dan menggunakan metodologi pembelajaran berbasis masalah (PBL) juga terbukti dapat meningkatkan minat siswa untuk melanjutkan pendidikan mereka (Sousa, 2022) sehingga

akademi komunitas perlu mempertimbangkan metode PBL sebagai metode utama dalam proses pembelajaran. Kegiatan yang bisa dilakukan selama magang dan PBL seperti seperti kerja sama dalam tim, pelatihan yang baik, kesempatan untuk magang atau bekerja, dan adanya komunikasi yang baik antara mahasiswa dan pihak kampus sangat memengaruhi proses pembelajaran walaupun diantara ketiga hal tersebut, kerja sama dalam tim memiliki pengaruh paling besar (Alvi, 2021).

Selain dari sudut pandang mahasiswa dan peserta didik, akademi komunitas juga harus memiliki dosen-dosen yang berkualitas agar perusahaan tertarik merekrut lulusan dari lembaga mereka. Caranya adalah dengan merekrut dosen-dosen yang baik, memberikan pelatihan, membimbing mereka, dan memberikan kesempatan bagi para dosen untuk terus belajar dan mengembangkan diri (Vedhathiri, 2021). Untuk membuat lulusan lebih menarik lagi bagi perusahaan, akademi komunitas juga harus mulai mempersiapkan mahasiswanya sejak awal. Caranya adalah dengan menciptakan lingkungan kampus yang positif dan memberikan kesempatan kepada mahasiswa untuk mengembangkan diri, seperti dengan mengikuti berbagai kegiatan ekstrakurikuler. Selain itu, universitas juga harus membantu mahasiswa untuk membangun jaringan atau koneksi dengan orang-orang di industri yang mereka inginkan (Jackson, 2022). Pengalaman mahasiswa dalam kegiatan ekstrakurikuler meningkatkan tingkat keberhasilan dalam wawancara kerja sekitar 7%, dengan efek yang lebih kuat pada mahasiswi dan kandidat wanita (Baert, 2021).

Selain inisiatif di atas akademi komunitas juga perlu menyadari beberapa risiko dari lulusan pendidikan tinggi dengan jenjang yang lebih tinggi. Beberapa risiko tersebut diantaranya jika kemampuan atau keahliannya tidak sesuai dengan pekerjaan yang mereka lakukan. Hal ini bisa berdampak buruk pada perekonomian, namun dampak negatif ini lebih terasa pada lulusan perguruan tinggi. Artinya, jika seorang sarjana bekerja pada pekerjaan yang tidak membutuhkan gelar sarjana, dampak negatifnya akan lebih besar dibandingkan jika seseorang yang hanya lulus SMA bekerja pada pekerjaan yang tidak sesuai dengan tingkat pendidikannya (Neycheva, 2021) dan juga pekerja berpendidikan tinggi lebih cenderung terlalu banyak dididik untuk pekerjaan yang mereka pegang, dan latar belakang sosial secara langsung memengaruhi kecocokan pendidikan-pekerjaan (Vela, 2021).

KESIMPULAN

Berdasarkan analisis data terhadap persepsi siswa SMA dan praktisi HRD mengenai daya saing Akademi Komunitas (AK), dapat disimpulkan bahwa nilai persepsi AK cenderung rendah, baik pada siswa SMA maupun praktisi HRD. Mereka cenderung memberikan nilai yang lebih rendah pada jenjang pendidikan D2 yang ditawarkan oleh AK dibandingkan dengan jenjang pendidikan yang lebih tinggi. Hal ini mengindikasikan adanya persepsi bahwa lulusan AK kurang kompetitif di pasar kerja. Minat yang tinggi terhadap jenjang pendidikan D4/S1 baik dari siswa maupun praktisi HRD menunjukkan adanya preferensi yang kuat terhadap gelar yang lebih tinggi. Meskipun demikian, baik siswa maupun praktisi HRD mengakui pentingnya keterampilan dan pengalaman kerja selain ijazah. Untuk meningkatkan daya saing AK dan menarik minat calon mahasiswa serta praktisi HRD, beberapa saran dapat diajukan seperti penguatan kualitas pendidikan seperti kurikulum yang diperbarui secara berkala agar selalu relevan dengan kebutuhan industri dan pasar kerja. Kemudian peningkatan keterampilan praktis lulusan melalui peningkatan porsi praktikum, magang, dan proyek nyata untuk mempersiapkan lulusan dengan keterampilan yang dibutuhkan industri. Metode pembelajaran berbasis masalah (PBL) untuk meningkatkan minat belajar dan kemampuan pemecahan masalah mahasiswa

yang dibarengi dengan jalinan kerja sama yang lebih erat dengan industri untuk mendapatkan masukan mengenai kebutuhan kompetensi lulusan. pengembangan Sumber Daya Manusia khususnya dosen melalui pelatihan bagi dosen untuk meningkatkan kompetensi pedagogik dan profesional serta proses merekrut yang memiliki pengalaman industri dan mampu memberikan pembelajaran yang relevan. Dengan menerapkan saran-saran di atas, diharapkan AK dapat meningkatkan daya saingnya, menarik minat calon mahasiswa yang lebih berkualitas, serta memenuhi kebutuhan tenaga kerja terampil di industri.

IMPLIKASI DAN KETERBATASAN

Bagian ini menjelaskan implikasi praktis dari temuan serta keterbatasan penelitian. Jika diperlukan, penulis dapat memberikan saran untuk penelitian berikutnya.

PENGHARGAAN

Penulis mengucapkan terima kasih kepada semua pihak yang telah berkontribusi dalam penelitian ini, terutama kepada rekan-rekan dosen di Program Studi Operasionalisasi Perkantoran Digital dan Program Studi Pengolahan Hasil Ternak Unggas Akademi Komunitas Negeri Putra Sang Fajar Blitar. Semoga hasil penelitian ini dapat bermanfaat bagi perkembangan perguruan tinggi vokasi di Indonesia, khususnya perguruan tinggi yang berbentuk akademi komunitas.

DAFTAR PUSTAKA

- Alvi, I., & Sharma, A. (2021). EFFECTIVE PRACTICES FOR ENHANCING STUDENTS' COMMITMENT TO THE HIGHER EDUCATIONAL INSTITUTES. *Journal of Engineering Education Transformations*, 34, 30 - 42. <https://doi.org/10.16920/JEET/2021/V34I4/150216>.
- Baert, S., & Verhaest, D. (2021). WORK HARD OR PLAY HARD? DEGREE CLASS, STUDENT LEADERSHIP AND EMPLOYMENT OPPORTUNITIES. *Oxford Bulletin of Economics and Statistics*. 83(4), 1024 - 1047. <https://doi.org/10.1111/OBES.12424>.
- Grubbs, S. (2021). COMMUNITY COLLEGE DEGREES AND OCCUPATIONAL PRESTIGE DIFFERENCES. *Community College Journal of Research and Practice*, 45(1), 65 - 78. <https://doi.org/10.1080/10668926.2019.1640145>.
- Hitka, M., Štarchoň, P., Lorincová, S., & Caha, Z. (2021). EDUCATION AS A KEY IN CAREER BUILDING. *Journal of Business Economics and Management*, 22(4). <https://doi.org/10.3846/jbem.2021.15399>.
- Jackson, D., Riebe, L., & Macau, F. (2022). DETERMINING FACTORS IN GRADUATE RECRUITMENT AND PREPARING STUDENTS FOR SUCCESS. *Education & training*, 64(5), 681 - 699. <https://doi.org/10.1108/et-11-2020-0348>.
- Latifah, Nunuk, Adiguna S. W. Utama, Hindra Kurniawan, (2021). ANALISA FAKTOR - FAKTOR YANG MEMPENGARUHI MINAT CALON MAHASISWA DALAM MEMILIH AKADEMI KOMUNITAS (Studi kasus Akademi Komunitas Negeri Putra Sang Fajar Blitar) . *JAMI: Jurnal Ahli Muda Indonesia*, 2(2), 105-120. <https://doi.org/10.46510/jami.v2i2.69>
- Lis M. (2021). HIGHER EDUCATION INSTITUTIONS AS PARTNERS IN GROWING INNOVATION OF LOCAL ECONOMY. *Social Sciences*, 10(8), 316. <https://doi.org/10.3390/socsci10080316>.
- Mitri, K. (2021). DOES HIGHER EDUCATION MAKE A DIFFERENCE? THE INFLUENCE OF EDUCATIONAL ATTAINMENT ON WOMEN'S AND MEN'S NONSTANDARD EMPLOYMENT OUTCOMES. *Canadian Review Of Sociology*, 58(1), 25 - 44.

- <https://doi.org/10.1111/CARS.12322>.
- Neycheva, M. (2021). QUALIFICATION (MIS)MATCH FOR UPPER SECONDARY AND HIGHER EDUCATION. *Social Sciences*, 10(9), 327. <https://doi.org/10.3390/socsci10090327>.
- Oswald-Egg, M., & Renold, U. (2021). NO EXPERIENCE, NO EMPLOYMENT: THE EFFECT OF VOCATIONAL EDUCATION AND TRAINING WORK EXPERIENCE ON LABOUR MARKET OUTCOMES AFTER HIGHER EDUCATION. *Economics of Education Review*, Vol. 80, 102065. <https://doi.org/10.1016/J.ECONEDUREV.2020.102065>.
- Somani, R. (2021). THE RETURNS TO HIGHER EDUCATION AND PUBLIC EMPLOYMENT. *World Development*, Vol. 144, 105471. <https://doi.org/10.1016/J.WORLDDEV.2021.105471>.
- Sousa, M., & Costa, J. (2022). DISCOVERING ENTREPRENEURSHIP COMPETENCIES THROUGH PROBLEM-BASED LEARNING IN HIGHER EDUCATION STUDENTS. *Education Sciences*, 12(3), 185. <https://doi.org/10.3390/educsci12030185>.
- Utama, A. S. W., & Widigdyo, A. (2024). A Value, Rarity, Imitability, and Organization (VRIO) Resource-Based View Analysis of Black Soldier Fly (BSF) Maggot-Based Feed Products. *Bestindo of Animal Science*, 1(2), 117-122.
- Vedhathiri, T. (2021). LEVERAGING GOVERNMENT INITIATIVES THROUGH FACILITATING THE NEWLY RECRUITED FACULTY MEMBERS IN ENGINEERING. *Journal of Engineering Education Transformations* Vol. 34. <https://doi.org/10.16920/JEET/2021/V34I0/157102>.
- Vela, A. (2021). SAME DEGREE, SAME OPPORTUNITIES? EDUCATIONAL AND SOCIAL BACKGROUND EFFECTS ON OVEREDUCATION IN GERMANY. *Social Sciences*, 10(8), 315. <https://doi.org/10.3390/socsci10080315>.
- Xia, L., Ali, A., Wang, H., Wu, X., & Qian, D. (2022). A DYNAMIC ANALYSIS OF THE ASYMMETRIC EFFECTS OF THE VOCATIONAL EDUCATION AND TRAINING ON ECONOMIC GROWTH, EVIDENCE FROM CHINA. *Frontiers in Psychology*, Vol. 13. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2022.888969>.
- Yahong, W., & Khan, S. (2021). A CROSS-SECTIONAL ANALYSIS OF EMPLOYMENT RETURNS TO EDUCATION AND HEALTH STATUS IN CHINA: MODERATING ROLE OF GENDER. *Frontiers in Psychology*, 12. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2021.638599>.