

**PERSEPSI DOSEN UKSW TERHADAP DAYA SAING
LULUSAN UNIVERSITAS DALAM ERA
MASYARAKAT EKONOMI ASEAN**

Oleh:

**HARYO SAKTI HERBOWO
NIM : 212007067**

KERTAS KERJA

**Diajukan kepada Fakultas Ekonomika dan Bisnis
Guna Memenuhi Sebagian dari
Persyaratan-persyaratan untuk Mencapai
Gelar Sarjana Ekonomi**

FAKULTAS : EKONOMIKA DAN BISNIS

PROGRAM STUDI : MANAJEMEN



**FAKULTAS EKONOMIKA DAN BISNIS
UNIVERSITAS KRISTEN SATYA WACANA
SALATIGA
2013**



PERNYATAAN TIDAK PLAGIAT DAN PERSETUJUAN AKSES

Sebagai sivitas akademik Universitas Kristen Satya Wacana, saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Harjo Sakti Herbawo
NIM : 212007067 Email : harjo_s-herbawo@yahoo.com
Fakultas : Ekonomika dan Bisnis Program Studi : Manajemen
Judul tugas akhir : Persepsi Dosen UKSW Terhadap Daya Saing Lulusan Universitas Pada Era Masyarakat Ekonomi ASEAN

Dengan ini menyerahkan karya tersebut di atas untuk disimpan dalam Koleksi Digital Perpustakaan Universitas dengan ketentuan akses tugas akhir elektronik sebagai berikut (beri tanda pada kotak yang sesuai):

- a. Saya mengizinkan karya tersebut diunggah ke dalam aplikasi Koleksi Digital Perpustakaan Universitas, dan/atau portal GARUDA.
- b. Saya tidak mengizinkan karya tersebut diunggah ke dalam aplikasi Koleksi Digital Perpustakaan Universitas, dan/atau portal GARUDA. *

* poin b harus dilampiri dengan surat dari Dekan/ Kaprodi atau pembimbing TA dengan diketahui oleh pimpinan fakultas yang menjelaskan alasan pilihan. Yang akan ditampilkan adalah halaman judul + abstrak.

Dengan ini saya juga menyatakan bahwa:

1. Hasil karya yang saya serahkan ini adalah asli dan belum pernah diajukan untuk mendapatkan gelar kesarjanaan baik di Universitas Kristen Satya Wacana maupun di institusi pendidikan lainnya.
2. Hasil karya saya ini bukan saduran/ terjemahan melainkan merupakan gagasan, rumusan, dan hasil pelaksanaan penelitian/ implementasi saya sendiri, tanpa bantuan pihak lain, kecuali arahan pembimbing akademik dan narasumber penelitian.
3. Hasil karya saya ini merupakan hasil revisi terakhir setelah diujikan yang telah diketahui dan disetujui oleh pembimbing.
4. Dalam karya saya ini tidak terdapat karya atau pendapat yang telah ditulis atau dipublikasikan orang lain, kecuali yang digunakan sebagai acuan dalam naskah dengan menyebutkan nama pengarang dan dicantumkan dalam daftar pustaka.
5. Saya menyerahkan hak non-eksklusif kepada Perpustakaan Universitas – Universitas Kristen Satya Wacana untuk menyimpan, mengatur akses serta melakukan pengelolaan terhadap karya saya ini dengan mengacu pada ketentuan akses tugas akhir elektronik di atas dan norma hukum yang berlaku.

Pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya. Apabila di kemudian hari terbukti ada penyimpangan dan ketidakbenaran dalam pernyataan ini maka saya bersedia menerima sanksi akademik berupa pencabutan gelar yang telah diperoleh karena karya saya ini, serta sanksi lain yang sesuai dengan ketentuan yang berlaku di Universitas Kristen Satya Wacana.

28/10/2013

Tanggal penyerahan

(Harjo Sakti Herbawo)
Tanda tangan & nama terang mahasiswa

Mengetahui,

Rooskities Andadari

Tanda tangan & nama terang pembimbing I

Rooskities Andadari, SF, MBA, PhD

Tanda tangan & nama terang pembimbing II



FAKULTAS EKONOMIKA DAN BISNIS
UNIVERSITAS KRISTEN SATYA WACANA
Jalan Diponegoro 52-60
Telp. (0298) 321212, 311881
Telex 322364 ukswsa ia
Salatiga 50711 – Indonesia
Fax. (0298) 321433

PERNYATAAN KEASLIAN KARYA TULIS KERTAS KERJA

Yang bertanda tangan di bawah ini:

NAMA : Haryo Sakti Herbowo
NIM : 212007067
Program Studi : Manajemen
Fakultas Ekonomika dan Bisnis
Universitas Kristen Satya Wacana
Salatiga

menyatakan dengan sesungguhnya bahwa kertas kerja:

Judul : Persepsi Dosen UKSW Terhadap Daya Saing
Lulusan Universitas Dalam Era Masyarakat
Ekonomi ASEAN
Pembimbing : Roos Kities Andadari, SE, MBA, PhD
Tanggal diuji : 27 September 2013

adalah benar-benar karya saya.

Di dalam skripsi ini tidak terdapat keseluruhan atau sebagian tulisan atau gagasan orang lain yang Saya ambil dengan cara menyalin atau meniru dalam bentuk rangkaian kalimat atau simbol yang saya akui seolah-olah sebagai tulisan saya sendiri tanpa memberikan pengakuan pada penulis aslinya.

Apabila kemudian terbukti bahwa saya melakukan tindakan menyalin atau meniru tulisan orang lain seolah-olah hasil pemikiran saya sendiri, saya bersedia menerima sanksi sesuai dengan peraturan yang berlaku di Fakultas Ekonomika dan Bisnis Universitas Kristen Satya Wacana Salatiga, termasuk gelar kesarjanaan yang telah saya peroleh.

Salatiga, 14 Agustus 2013
Yang memberi pernyataan,

Haryo Sakti Herbowo

**PERSEPSI DOSEN UKSW TERHADAP DAYA SAING
LULUSAN UNIVERSITAS DALAM ERA
MASYARAKAT EKONOMI ASEAN**

Oleh:

HARYO SAKTI HERBOWO
NIM : 212007067

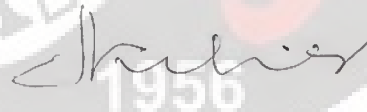
KERTAS KERJA

**Diajukan kepada Fakultas Ekonomika dan Bisnis
Guna Memenuhi Sebagian dari
Persyaratan-persyaratan untuk Mencapai
Gelar Sarjana Ekonomi**

FAKULTAS : EKONOMIKA DAN BISNIS

PROGRAM STUDI : MANAJEMEN

Disetujui oleh:



Roos Kities Andadari, SE, MBA, PhD

Pembimbing

**FAKULTAS EKONOMIKA DAN BISNIS
UNIVERSITAS KRISTEN SATYA WACANA**

SALATIGA

2013

MOTTO dan PERSEMBAHAN

Kemauan untuk menang, antusiasme untuk sukses, tekad untuk mencapai potensi penuh. Inilah kunci yang akan membuka pintu kepada kejayaan dirimu. (~Confucius~)

Tuhan bisa menggunakan kehidupan yang biasa-biasa untuk membawa berkat yang luar biasa ke dunia. (~Max Lucado~)

Jaga dan peliharalah: cinta yang dalam, kesederhanaan, ketidakberanian memenangkan dunia. Dengan cinta yang dalam, seseorang akan jadi pemberani. Dengan kesederhanaan, seseorang akan menjadi dermawan. Dengan ketidakberanian memenangkan dunia, seseorang akan menjadi pemimpin dunia. (~Lao Tzu~)

Kepemimpinan membuat hal yang benar, Manajemen melakukan hal yang benar. (~Peter F. Drucker~)

Rendah hati membuat orang maju, kesombongan membuat orang terbelakang, kita harus selalu mengingat kebenaran ini. (~Mao Zedong~)

Takut akan Tuhan adalah permulaan pengetahuan. (~Amsal 1:7a~)

Kertas kerja ini penulis persembahkan untuk Kemuliaan Nama JEHOVAH, Orang Tua penulis, Keluarga dan Teman-teman seperjuangan dalam Pelayanan maupun perkuliahan.

SARIPATI

Penerapan Masyarakat Ekonomi ASEAN (MEA) akan mulai diberlakukan akhir tahun 2015, tujuan utama MEA adalah untuk menciptakan pasar yang terintegrasi (pasar tunggal) antar negara ASEAN. Terbentuknya integrasi ekonomi ASEAN tersebut tentu saja akan berdampak pada terciptanya sejumlah peluang dan tantangan. Salah satu peluangnya adalah memberikan kesempatan bagi masyarakat Indonesia untuk dapat bekerja di negara ASEAN lainnya sehingga dapat meningkatkan kesejahteraan hidup. Namun MEA juga membawa tantangan dalam persaingan mencari kerja karena tenaga kerja terdidik Indonesia akan bersaing dengan tenaga kerja dari negara ASEAN lainnya. Kertas kerja ini membahas tentang persepsi dosen terhadap pemberlakuan MEA. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mencari tahu pemahaman dosen terhadap konsekuensi pemberlakuan MEA, pandangan dosen terhadap daya saing lulusan, dan upaya-upaya khusus apa yang dilakukan oleh dosen untuk meningkatkan daya saing lulusan.

Desain penelitian ini adalah descriptive kuantitatif, data yang digunakan adalah data primer yang diperoleh langsung dari responden yang menjadi sampel. Analisa data menggunakan analisis deskriptif dengan menginterpretasi hasil pengolahan statistik deskriptif.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa sudah banyak dosen yang mengetahui pemberlakuan MEA, tetapi tidak banyak yang mengetahui dampak dan konsekuensi dari pemberlakuan MEA. Dari pendapat dosen kebanyakan berpendapat bahwa lulusan UKSW masih kalah bersaing dengan lulusan dari universitas negara ASEAN lain. Serta dosen yang mengetahui dampak dan konsekuensi pemberlakuan MEA, sudah mempersiapkan upaya-upaya khusus untuk menghadapinya.

Kata kunci: persepsi dosen, Masyarakat Ekonomi ASEAN, daya saing lulusan.

ABSTRACT

Implementation of the ASEAN Economic Community (AEC) will come into force the late 2015, AEC primary goal is to create an integrated market (single market) among ASEAN countries. Establishment of the ASEAN economic integration will certainly have an impact on the creation of a number of opportunities and challenges. One opportunity is to provide a chance for the Indonesian people to be able to work in other ASEAN countries so as to improve the quality of life. But AEC also brings challenges in competition for a job because educated workforce Indonesia will compete with workers from other ASEAN countries. This paper discusses the perception of lecturers on the use of AEC. The purpose of this study is to find out an understanding lecturers of the consequences of the implementation of AEC, lecturers views on the competitiveness of graduates, and what special efforts made by the lecturers to improve the competitiveness of graduates.

The study design was a descriptive quantitative, data used are primary data collected directly from a sample of respondents. Data analysis using descriptive analysis to interpret the results of statistical processing of descriptive.

Results of this study indicate that many lecturers know AEC implementation, but not many lecturers know the impact and consequences of the implementation of AECs. Of lecturers opinion of most graduate SWCU found still unable to compete with graduates from universities other ASEAN countries. And lecturers who know the impact and consequences of the implementation of AECs, has prepared a special effort to deal with it.

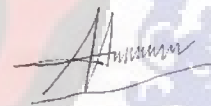
Keyword: perceptions of lecturers, ASEAN Economic Community, competitiveness of graduates.

KATA PENGANTAR

Puji syukur kepada JEHOVAH, atas berkat dan kasih karunia-Nya sehingga kertas kerja ini dapat diselesaikan. Penulis menyadari bahwa dalam penyusunan tugas ini masih banyak kekurangan, baik dari segi isi, penulisan maupun kata-kata yang digunakan. Oleh karena itu, segala kritik dan saran yang bersifat membangun guna perbaikan kertas kerja ini lebih lanjut, akan penulis terima dengan senang hati.

Tidak lupa penulis ucapkan terima kasih kepada semua pihak yang telah membantu dalam penyusunan tugas ini. Akhirnya, ketidak sempurnaan hasil pekerjaan dari kehidupan yang belum sempurna, meskipun dalam penyusunan makalah ini penulis telah mencurahkan semua kemampuan, namun penulis sangat menyadari bahwa hasil penyusunan kertas kerja ini jauh dari sempurna dikarenakan keterbatasan kemampuan penulis. Karena itu penulis sangat mengharapkan saran serta kritik yang membangun dari berbagai pihak.

Salatiga, 13 Agustus 2013



Penulis

UCAPAN TERIMA KASIH

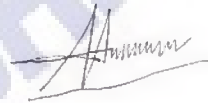
Pertama, penulis memanjatkan puji syukur kepada JEHOVAH atas berkat dan kasih karunia-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan kuliah dan kertas kerja ini dengan baik.

Penulis menyadari bahwa tugas akhir ini tidak terselesaikan tanpa bantuan dari berbagai pihak, maka dalam kesempatan ini, penulis ingin mengucapkan terima kasih kepada:

1. Bapak Hari Sunarto, SE, MBA, PhD selaku Dekan Fakultas Ekonomika dan Bisnis Universitas Kristen Satya Wacana.
2. Ibu Roos Kities Andadari, SE, MBA, PhD selaku dosen pembimbing. Terima kasih atas bimbingan dan kesabaran dalam mendampingi penulis.
3. Ibu Hani Sirine, SE, MM selaku wali studi.
4. Seluruh dosen dan staff pengajar FEB yang tidak dapat disebutkan satu-satu persatu yang telah memberikan bekal ilmu dan pengetahuan selama kuliah di FEB.
5. Seluruh dosen dan staff pengajar UKSW selaku sebagai objek penelitian penulis.
6. Kedua orang tua dan adik yang selalu memberikan dukungan kepada penulis.
7. Keluarga besar yang telah membantu membiayai penulis selama berkuliah dan selalu menguatkan penulis.
8. Amelia sebagai motivasi penulis untuk menyelesaikan kertas kerja ini.
9. Ko Angling, Gladys, Handry, Melinda yang telah membantu penulis dalam menyelesaikan tugas akhir sebagai enumerator.
10. Untuk teman-teman Barabas Berkumpul. Wahyu, Unggul, Uut, Magyar, Ateng terima kasih karena selalu menjadi penghibur penulis di akhir pekan.
11. Untuk teman-teman penghuni kost Yos Sudarso 5. Babah, Dicky, Febri, Indra, Franco, Dika, Yosafat, Anggi, Iyus, Evan, Cris, Cristian, Fred, Deon, Indro, Ivan, Ci Tiffany. Terima kasih karena selalu kooperatif selama tinggal di kost.
12. Teman-teman angkatan 2007 seperjuangan Jose Da Costa, Imelda, Jose Abilo, Anita, Sony, Angga, Hermawan, Ade Candra, Rina, Wisnu, Andika, Widarto, Grace, Yohanna, Friska, Andi, Aswin, Naga, Fendy, Santo, Pricilia, Niken, Dony, Arif, Pamela, Janice, Yulius, Ali. Terima kasih atas dukungan dan kerja sama kalian, banyak suka dan duka yang kita lewati bersama selama kita berkuliah.

13. Teman-teman kost Margosari. Adi, Denis, Ezra, Jefri, Candra, Ko Bebet, Andi, yang selalu memberi dukungan kepada penulis.
14. Teman-teman Fungsionaris BPMFEB periode 2008-2009 Yosua, Retno, Imelda, Oliph, Franco, Moresby, Hesty, Lea, Naomi, Monica, Pastika, Ade, Fredilez, Heydi, Nela. Terima kasih atas perjuangan yang kita lewati bersama selama menjadi fungsionaris. Selamat berkarya serta selalu menjadi garam dan terang bagi dunia.
15. Teman-teman Fungsionaris BPMU periode 2009-2010 Parman, Reima, Nikodemus, Hendika, Riko, Meylanni, Ivon, Vicktor, Andika, Natalia, dll. Terima kasih atas pembelajaran yang kalian berikan selama menjadi fungsionaris. Selamat berkarya serta selalu menjadi Creative Minory dan Agent Of Change bagi negara.
16. Teman-teman OMB 2009 kelompok Biga; Endika, Melada, Saut, Dana, Dara, Andreas, Cyntia, Ivan Pratama. Terima kasih karena telah mendukung penulis sebagai Mentor kalian.
17. Teman-teman OMB 2011; Andira, Maya, Thomas, Cristian, Reinhard, Rieska, Foyien, Olga, Yonatan, Margarita, Anisa, Daniel, dll. Terima kasih karena telah mendukung penulis sebagai Fasilitator kalian.
18. Teman-teman fungsionaris Lembaga Kemahasiswaan lainnya, yang tidak dapat disebutkan satu persatu.
19. Semua teman-teman FEB dan UKSW yang tidak dapat disebutkan satu persatu.
20. Dan semua pihak yang tidak dapat disebutkan satu persatu. Terima Kasih semua, Sannkyu.

Salatiga, 13 Agustus 2013



Penulis

DAFTAR ISI

Halaman Judul	i
Surat Pernyataan Keaslian Kertas Kerja	ii
Halaman Persetujuan / Pengesahan	iii
Halaman Motto dan Persembahan	iv
Saripati	v
Abstar	vi
Kata Pengantar	vii
Ucapan Terima Kasih	viii
Daftar Isi	x
Daftar Tabel dan Gambar	xii
PENDAHULUAN	1
Latar Belakang Penelitian	1
Masalah Penelitian	4
Persoalan Penelitian	4
Manfaat Penelitian	4
TINJAUAN PUSTAKA	4
Integrasi Ekonomi	4
Dampak Integrasi Ekonomi ASEAN Terhadap Sektor Ekonomi	6
Dampak Integrasi Ekonomi ASEAN Terhadap Mobilitas Tenaga Kerja Terdidik	7
Daya Saing Tenaga Kerja	8
Peran Perguruan Tinggi Dalam Menciptakan Daya Saing Tenaga Kerja	11
METODE PENELITIAN	12

Populasi dan Sampel	12
Jenis Data dan Sumber Data	13
Metode dan Tahap Pengumpulan Data	13
Variabel dan Pengukurannya	15
Teknik analisis	16
HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	16
Profil Responden	16
Pandangan/Pemahaman Mengenai Masyarakat Ekonomi ASEAN (MEA)	20
Pandangan Mengenai Daya Saing Lulusan UKSW	26
Upaya-upaya Khusus Untuk Meningkatkan Daya Saing Lulusan UKSW	30
PENUTUP	33
Kesimpulan	33
Saran	34
Keterbatasan Penelitian	34
Rekomendasi Penelitian Mendatang	35
Daftar Pustaka	35
Lampiran	40

DAFTAR TABEL dan GAMBAR

Tabel 1.1 Penduduk Yang Bekerja Menurut Pendidikan Periode Agustus 2010 – Februari 2012 (dlm Juta Orang)

Gambar 2.1 Standar Kompetensi

Tabel 3.1 Penentuan Jumlah Sampel

Tabel 3.2 Jumlah Kuisisioner yang Kembali

Tabel 3.3 Variabel dan Pengukurannya

Tabel 4.1 Jumlah Responden Menurut Fakultas

Tabel 4.2 Profil Responden

Tabel 4.3 Bagi Yang Pernah Studi Di Luar Negeri

Tabel 4.4 Frekwensi Melakukan Perjalanan ke Luar Negeri dalam Rangka Pengembangan Ilmu Dalam 3 Tahun Terakhir

Tabel 4.5 Pernah Mendengar Istilah MEA

Tabel 4.6 Sumber Informasi Mengenai MEA

Tabel 4.7 Mobilitas Dalam MEA

Tabel 4.8 Pemahaman Konsekuensi Pemberlakuan MEA

Tabel 4.9 Aspek Kemampuan Lulusan UKSW

PERSEPSI DOSEN UKSW TERHADAP DAYA SAING LULUSAN UNIVERSITAS DALAM ERA MASYARAKAT EKONOMI ASEAN

1. PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Penelitian

Indonesia memiliki potensi yang besar untuk memanfaatkan integrasi di sektor tenaga kerja terdidik. Penguatan kapasitas pekerja ini harus menjadi prioritas pemerintah. Logika yang dibangun oleh ASEAN Economic Community (AEC) atau Masyarakat Ekonomis Asean (MEA) terkait dimasukkannya tenaga kerja terdidik sebagai bagian dari integrasi ekonomi adalah keterkaitan antara aktivitas ekonomi berupa barang, jasa dan investasi dengan peran tenaga kerja terdidik sebagai aktor ekonomi.

Untuk mempertajam pembahasan posisi tenaga kerja terdidik Indonesia di pasar tenaga kerja sebelumnya akan dikupas terdahulu mengenai tenaga kerja Indonesia berdasarkan tingkat lulusan. Menurut Biro Pusat Statistik pada bulan Februari 2012, mengemukakan bahwa penyerapan tenaga kerja hingga Februari 2012 masih didominasi oleh pekerja berpendidikan rendah yaitu SD ke bawah 55,5 juta orang (49,21%) dan Sekolah Menengah Pertama sebesar 20,3 juta (17,99%). Pekerja berpendidikan tinggi hanya sekitar 10,3 juta orang mencakup 3,1 juta orang (2,77%) berpendidikan diploma dan 7,2 juta orang (6,43%) berpendidikan universitas. Untuk lebih jelasnya dapat dilihat pada Tabel 1.1 berikut.

Tabel 1.1
Penduduk Yang Bekerja Menurut Pendidikan
Periode Agustus 2010 – Februari 2012 (dlm Juta Orang)

Pendidikan	2010		2011		2012
	Februari	Agustus	Februari	Agustus	Februari
SD Kebawah	56,31	54,51	55,12	54,18	55,51
SMP	20,30	20,63	21,22	20,70	20,29
SMA	15,63	15,92	16,35	17,11	17,20
SMK	8,34	8,88	9,73	8,86	9,43
Diploma I/II/III	2,89	3,02	3,32	3,17	3,12
Sarjana	4,94	5,25	5,54	5,65	7,25
Jumlah	107,41	108,21	111,28	109,67	112,80

Sumber : Biro Pusat Statistik, 2012

Perbaikan kualitas pekerja ditunjukkan oleh kecenderungan menurunnya pekerja berpendidikan rendah (SMP kebawah) dan meningkatnya pekerja berpendidikan tinggi (diploma dan universitas). Dalam setahun terakhir, pekerja berpendidikan rendah menurun dari 76,3 juta orang (68,60%) pada Februari 2011

menjadi 75,8 juta orang (67,20%) pada Februari 2012. Sementara, pekerja berpendidikan tinggi meningkat dari 8,9 juta orang (7,96%) pada Februari 2011 menjadi 10,3 juta orang (9,19%) pada Februari 2012.

Namun, dari lulusan tenaga kerja terdidik, apakah tenaga kerja Indonesia dapat bersaing dengan tenaga kerja terdidik dari Negara lain?. Padahal pada tahun 2015 akan terbentuk MEA, yang mana tenaga kerja terdidik sangat diprioritaskan. Ada beberapa hal penting dalam penerapan MEA yaitu adanya pasar tenaga kerja bebas yang mengindikasikan terjadinya liberalisasi bukan hanya pada bidang perdagangan namun terjadi juga pada transfer tenaga kerja lintas negara di ASEAN. Hal ini didukung oleh pemberlakuan sertifikasi atau identitas pekerja ASEAN, sehingga seluruh orang memiliki kesempatan yang sama untuk berkerja di seluruh negara anggotanya.

Jika dilihat dari bentuk liberalisasi tenaga kerja terdidik dalam MEA, maka yang paling berkepentingan dalam mewujudkan liberalisasi ini adalah lembaga pendidikan dan ikatan profesional. Rasionalitas akan hal ini terlihat pada usaha peningkatan kapasitas sumber daya manusia yang harus dilakukan melalui standarisasi, mobilitas mahasiswa dan tenaga akademis (Dosen), serta peningkatan kemampuan dan skill tenaga kerja terdidik yang bisa dilakukan oleh lembaga pendidikan dan ikatan profesional.

Dalam cetak biru MEA 2012, secara umum disebutkan bahwa pengaturan mobilitas tenaga kerja atau fasilitas masuk bagi pergerakan tenaga kerja, oleh sebab itu ASEAN dalam hal ini akan melakukan fasilitasi bagi penerbitan visa dan employment pass bagi para tenaga profesional dan tenaga kerja terdidik yang bekerja disektor yang berhubungan dengan aktivitas perdagangan dan investasi antarnegara di kawasan ASEAN. Dengan demikian, bagi para pekerja yang telah memiliki visa dan memegang employment pass dan tersebar diberbagai wilayah Negara dapat mengisi lowongan kerja yang diperlukan di wilayah Negara lain sesuai dengan ketrampilan yang dimiliki.

Untuk menghadapi tantangan tersebut diperlukan adanya kesadaran akan pendidikan, yang mana dengan pendidikan akan meningkatkan kesejahteraan masyarakat. Oleh sebab itu sector pendidikan harus diperdayakan setiap saat, berkelanjutan, dan bersistem. Hal tersebut harus di dukung dengan kemampuan dan niat yang kuat dari pemerintah untuk menjaga tingkat unggulan kompetitif yang tinggi, sehingga dapat menghasilkan masyarakat yang terdidik (Suwatno, 2003).

Radar Banjarmasin 1 Mei 2012, menyebutkan bahwa, dengan adanya MEA mengenai tenaga kerja terampil, maka penduduk Indonesia bisa bekerja di luar negeri, dan tenaga kerja asing juga bisa bekerja di Indonesia. Oleh sebab itu perlu peningkatan kualitas sumber daya manusia (SDM) demi memantapkan daya saing tenaga kerja. Sementara menurut [www.investor daily.com](http://www.investor.daily.com), mobilitas tenaga kerja terampil takkan terbendung pada tahun 2015 sejak dibelakukanya MEA. Indonesia tidak bisa lagi menutup pasar tenaga kerja bagi negara ASEAN lainnya. Tanpa adanya peningkatan kualitas pendidikan dan keterampilan serta kesungguhan dalam menjalankan konsep link and match antara dunia pendidikan dan dunia usaha. Bukan mustahil, pasar tenaga kerja di sektor usaha yang menjanjikan pendapatan tinggi diisi oleh pekerja asing. Daya saing tenaga kerja

Indonesia saat ini masih rendah dibandingkan Singapura, Thailand, Malaysia, Vietnam, dan Filipina. Menurut Asian Productivity Organization (APO), dari setiap 1.000 tenaga kerja Indonesia hanya ada sekitar 4,3% yang terampil, sedangkan Filipina 8,3%, Malaysia 32,6%, dan Singapura 34,7%.

Perguruan tinggi sebagai lembaga pendidikan yang mempunyai sumber daya dan potensi harus mempunyai kepekaan yang tinggi dalam menciptakan lulusan yang terdidik dan dapat bersaing. Hal ini juga yang dikemukakan oleh Menteri Pendidikan Muhammad Nuh dalam pidatonya usai melantik 11 rektor dan direktur Perguruan Tinggi Negeri di gedung Kementrian tanggal 4 Oktober 2013. Menurut Muhammad Nuh bahwa untuk menjawab tantangan ASEAN community 2015, perguruan tinggi harus melakukan reposisi dan revitalisasi dalam sistem pembelajarannya. Produk utama perguruan tinggi selain lulusan yang terampil, juga karya-karya akademik yang perlu ditingkatkan dengan menggandeng dunia usaha dan lain-lain (<http://www.unib.ac.id/ina/berita-464-m-nuh-tugas-rektor-adalah-menyiapkan-pemimpin.html?PHPSESSID=bc395e6d8c0b935619eb44527888e836>).

Keberhasilan perguruan tinggi dalam menciptakan lulusan terdidik, terampil dan siap bersaing dalam menghadapi MEA tentu saja perlu peran dari para dosennya. Dosen yang dimiliki harus bisa bekerja secara professional sesuai dengan tridharma perguruan tinggi yang meliputi aspek pendidikan, penelitian, dan pengabdian. Profesionalitas dosen dapat tercermin pada proses belajar mengajar di kelas, memberikan bimbingan kepada mahasiswa dalam menyelesaikan kuliah, serta hasil penelitian dan karya tulis ilmiah yang dibuat. Selain itu setiap perguruan tinggi harus bisa menjadikan modal intelektual untuk menghasilkan produk-produk yang berkualitas dalam rangka menghadapi era MEA tahun 2015 (Yudo, 2013).

Dosen sangat menentukan kualitas lulusan sebuah perguruan tinggi, sehingga setiap perguruan tinggi dituntut untuk memiliki dosen-dosen yang bermutu tinggi. Dosen bermutu tinggi hanya dapat terbentuk dari sikap kerja profesional yang menuntut adanya kesempurnaan hasil yang terbentuk dari rasa semangat untuk selalu meningkatkan mutu, memiliki kesungguhan yang kuat, kebulatan fikiran, dan tentunya integritas yang tinggi sehingga tercipta kinerja yang efektif dan berkualitas. Menurut Suharto (2011), dengan memiliki dosen-dosen yang baik dan bermutu tinggi, sebuah perguruan tinggi dapat merumuskan program serta kurikulum termmodern untuk menjamin lahirnya lulusan-lulusan yang berprestasi dan berkualitas istimewa. Untuk itulah profesionalisme dosen sangat diperlukan untuk menciptakan lulusan-lulusan yang berkualitas agar dapat bersaing di era MEA tahun 2015.

Memperhatikan uraian di atas dimana peran dosen sangat penting dalam menentukan kualitas lulusan guna menghadapi persaingan pasar kerja di era MEA tahun 2005, maka tentu saja dosen itu sendiri perlu memahami dengan baik mengenai MEA. Oleh karena itu dalam penelitian ini dipilih obyek penelitiannya adalah para dosen perguruan tinggi khususnya dosen di UKSW Salatiga.

1.2 Masalah Penelitian

Berdasarkan latar belakang penelitian di atas, peneliti mengangkat masalah penelitian mengenai persepsi dosen terhadap daya saing lulusan universitas dalam Era Masyarakat Ekonomi ASEAN.

1.3 Persoalan Penelitian

Adapun persoalan penelitian yang akan dikaji dalam penelitian ini sebagai berikut:

- 1) Bagaimana pemahaman dosen mengenai Masyarakat Ekonomi ASEAN (MEA)?
- 2) Bagaimana pandangan dosen terhadap daya saing lulusan?
- 3) Upaya-upaya khusus apakah yang dilakukan oleh dosen untuk meningkatkan daya saing lulusan?

1.4 Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat baik bagi pihak universitas terutama bagi para dosen, dan juga bagi pihak lainnya seperti pemerintah. Adapun manfaat penelitian ini sebagai berikut:

- 1) Memberikan informasi bagi universitas dan para dosennya terkait dengan pemahaman para dosen tentang MEA serta dampak dan konsekuensi dari MEA tersebut.
- 2) Mendorong para dosen untuk dapat meningkatkan pemahamannya tentang MEA serta dampak dan konsekuensi dari MEA agar dapat mensosialisasikannya kepada mahasiswa.
- 3) Memberikan informasi bagi universitas dalam mempersiapkan para lulusannya yang berkualitas guna mengantisipasi dampak negatif dari MEA.
- 4) Sebagai masukan bagi pihak pemerintah agar lebih gencar mensosialisasikan MEA ke lingkup universitas.

2. TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Integrasi Ekonomi

Menurut Tinbergen (1954), integrasi ekonomi merupakan penciptaan struktur perekonomian internasional yang lebih bebas dengan jalan menghapuskan semua pembatasan-pembatasan (barriers) yang dibuat terhadap bekerjanya perdagangan bebas dan dengan jalan mengintroduksi semua bentuk-bentuk kerjasama dan unifikasi. Sedangkan UNCTAD (2006) mendefinisikan integrasi ekonomi sebagai kesepakatan yang dilakukan untuk memfasilitasi perdagangan internasional dan pergerakan faktor produksi lintas negara.

Salvatore (2007) menguraikan ada beberapa jenis integrasi ekonomi yaitu sebagai berikut:

- 1) Pengaturan Perdagangan Preferensial (Preferential Trade Arrangements) dibentuk oleh negara-negara yang sepakat menurunkan hambatan-

hambatan perdagangan di antara mereka dan membedakannya dengan negara-negara yang bukan anggota.

- 2) Kawasan Perdagangan Bebas (Free Trade Area) dimana semua hambatan perdagangan tarif diantara negara-negara anggota dihilangkan sepenuhnya, namun masing-masing negara anggota masih berhak menentukan sendiri apakah mempertahankan atau menghilangkan hambatan-hambatan perdagangan yang diterapkan terhadap negara-negara non anggota.
- 3) Persekutuan Pabean (Customs Union) mewajibkan semua negara anggota untuk tidak hanya menghilangkan semua bentuk hambatan perdagangan di antara mereka, namun juga menyeragamkan kebijakan perdagangan mereka terhadap negara lain non anggota.
- 4) Pasaran Bersama (Common Market) yaitu suatu bentuk integrasi di mana bukan hanya perdagangan barang saja yang dibebaskan namun arus faktor produksi seperti tenaga kerja dan modal juga dibebaskan dari semua hambatan.
- 5) Uni Ekonomi (Economic Union) yaitu dengan menyeragamkan kebijakan-kebijakan moneter dan fiskal dari masing-masing negara anggota di dalam suatu kawasan atau bagi negara-negara yang melakukan kesepakatan. Saat ini ASEAN sedang mempersiapkan proses dalam mencapai Economic Union melalui ASEAN Economic Community (AEC).

Logika yang dibangun oleh AEC terkait dimasukkannya tenaga kerja terdidik sebagai bagian dari integrasi ekonomi adalah keterkaitan antara aktivitas ekonomi berupa barang, jasa dan investasi dengan peran tenaga kerja terdidik sebagai aktor ekonomi. Upaya integrasi di sektor ini akan dilakukan dengan:

- 1) Memfasilitasi pengurusan visa dan ijin kerja bagi tenaga profesional dan tenaga terdidik ASEAN yang bekerja dalam aktivitas perdagangan dan investasi lintas batas negara.
- 2) Memfasilitasi mobilitas tenaga jasa dalam kawasan ASEAN terutama dengan meningkatkan kerjasama ASEAN University Network (AUN) terkait mobilitas pelajar, mahasiswa untuk membangun kompetensi inti dan kualifikasi dalam prioritas sektor jasa (kesehatan, ecommerce, pariwisata, pelayanan jasa penerbangan dan logistik)
- 3) Meningkatkan kemampuan dan skill tenaga kerja termasuk lapangan kerja dan membangun pasar bagi tenaga kerja diantara negara-negara ASEAN.

Dilihat dari arah integrasi sektor tenaga kerja terdidik dapat dilihat bahwa penekanan dilakukan terhadap dua hal yaitu liberalisasi tenaga kerja melalui penghilangan hambatan dan fasilitasi terhadap standard pendidikan, pelatihan, dan vocational training (Kemendag: Menuju AEC). Upaya peningkatan kualitas tenaga kerja terdidik ini harus dilakukan mengingat penghapusan hambatan akan memungkinkan tenaga kerja mendapatkan akses luas terhadap kesempatan karir di negara-negara ASEAN. Guna meningkatkan kesiapan menuju integrasi ini, negara-negara ASEAN diharapkan melakukan lima langkah kunci, yaitu:

- 1) Komitmen politik untuk mempersiapkan diri menuju AEC
- 2) Koordinasi dan mobilisasi sumber daya
- 3) Pengimplementasian kesepakatan diantara negara-negara ASEAN
- 4) Pembangunan kapasitas dan penguatan institusi

5) Konsultasi di sektor publik dan privat
(Kemendag: Menuju AEC)

Kelima langkah kunci diatas merupakan strategi yang disepakati di level elite ASEAN. Upaya-upaya ini akan berlangsung maksimal jika masyarakat merepon hal ini dengan aktif. Jika dilihat dari bentuk liberalisasi tenaga kerja terdidik dalam AEC, maka yang paling berkepentingan dalam mewujudkan liberalisasi ini adalah lembaga pendidikan dan ikatan profesional. Rasionalitas akan hal ini terlihat pada usaha peningkatan kapasitas sumber daya manusia yang harus dilakukan melalui standarisasi, mobilitas mahasiswa dan tenaga akademis, serta peningkatan kemampuan dan skill tenaga kerja terdidik yang bisa dilakukan oleh lembaga pendidikan dan ikatan profesional.

2.2 Dampak Integrasi Ekonomi Terhadap Sektor Ekonomi

Menurut Krugman (1993) integrasi ekonomi dapat berdampak pada penurunan kesejahteraan hidup masyarakat apabila terdapat negara yang secara ekonomi kuat menerapkan tarif yang tinggi terhadap negara lain. Menurut Meir (1995) integrasi ekonomi di suatu kawasan akan menghasilkan beberapa manfaat bagi negara yang melakukan integrasi seperti: mendorong berkembangnya industry lokal, peningkatan manfaat perdagangan melalui perbaikan term of trade, dan mendorong efisiensi ekonomi di suatu kawasan ekonomi. Sedangkan menurut Suarez (2000) pembentukan integrasi ekonomi di suatu kawasan ditujukan untuk alokasi sumber daya yang lebih efisien, mendorong persaingan dan meningkatkan skala ekonomi dalam produksi dan distribusi di antara negara anggota.

Dengan disepakatinya cetak biru integrasi ASEAN 2015 pada bulan November 2007 di Singapura menandakan dipercepatnya integrasi ekonomi dan keuangan ASEAN yang pada mulanya akan dilakukan pada tahun 2020. Penyatuan kawasan ASEAN melalui integrasi ekonomi secara penuh tentunya akan berdampak besar baik dari sektor ekonomi maupun keuangan. Menurut harian umum Kompas 10 Mei 2011, mengemukakan bahwa proses integrasi perekonomian ASEAN tak bisa dilepaskan dari kondisi ketidakseimbangan global yang semakin meluas akibat krisis 2007/2008. Negara-negara maju sangat berkepentingan dengan integrasi ekonomi ASEAN karena akan menjembatani relasi perdagangan negara maju dengan negara berkembang. Bersamaan dengan KTT ASEAN, di Jakarta juga berlangsung konferensi ke-7 para pebisnis Amerika Serikat, Overseas Private Investment Corporation (OPIC), serta Konferensi Bisnis ASEAN-Uni Eropa.

Ridwan (2009), menemukan bahwa integrasi ekonomi Eropa tidak mampu menarik investasi bahkan telah menimbulkan efek diversifikasi terhadap investasi. Negara-negara home country yang berasal dari kawasan Eropa (Jerman, Inggris dan Prancis) justru lebih memilih untuk melakukan investasi ke luar kawasan dibanding melakukan investasi dalam kawasan Eropa. Daya tarik investasi kawasan integrasi ekonomi lainnya lebih tinggi dibanding kawasan Eropa. Sementara itu Santoso (2008), mengemukakan bahwa, dengan adanya integrasi ekonomi di kawasan ASEAN akan menjanjikan peningkatan kesejahteraan bagi negara-negara di dalamnya melalui pembukaan akses pasar yang lebih besar,

dorongan mencapai efisiensi dan daya saing ekonomi yang lebih tinggi,serta terbukanya peluang penyerapan tenaga kerja yang lebih luas

2.3 Dampak Integrasi Ekonomi ASEAN Terhadap Mobilitas Tenaga Kerja Terdidik

Mobilitas internasional merupakan proses perpindahan penduduk suatu negara ke negara lain. Umumnya orang melakukan migrasi ke luar negeri untuk memperoleh kesejahteraan ekonomi yang lebih baik bagi dirinya dan keluarganya. Suatu fakta memperlihatkan bahwa pengangguran, upah yang rendah, prospek karir yang kurang menjanjikan untuk orang-orang yang berpendidikan tinggi dan resiko untuk melakukan investasi di dalam negeri merupakan faktor-faktor yang mempengaruhi seseorang melakukan migrasi ke luar negeri (Solimano, 2001). Sedangkan menurut Raharto (1999) perpindahan tenaga kerja internasional adalah perpindahan yang dilakukan karena melakukan pekerjaan sementara, berdasarkan kontrak kerja yang telah ditentukan.

Firdausy (2004) berpendapat bahwa melalui integrasi dan globalisasi diasumsikan setiap negara dapat memperkuat dan memperluas perekonomiannya, meningkatkan kesejahteraan dan mencapai pembangunan ekonomi yang berkesinambungan. Dasar pertimbangan dan harapan ini karena integrasi ekonomi berarti tidak ada hambatan keluar masuk barang dan jasa serta modal dari suatu negara ke negara lain, sehingga harga barang dan jasa menjadi semakin murah dan tersedia secara memadai di suatu negara. Juga dengan integrasi ekonomi, arus tenaga kerja dari suatu negara ke negara lain dapat menjadi mudah, sehingga tidak akan terjadi kesenjangan antara supply dan demand tenaga kerja di suatu negara.

Secara umum dampak/manfaat dari melakukan mobilitas ke luar negeri adalah adalah (Solimano, 2001):

1) Manfaat bagi pekerja itu sendiri

Tentu saja adalah tingkat pendapatan di tempat baru yang lebih tinggi ketimbang yang diperoleh di Negara asalnya. Dengan pendapatan yang lebih tinggi itu, maka mereka akan memperoleh standar hidup yang serba lebih menyenangkan. Mereka juga dapat menyediakan pendidikan, peluang kerja serta masa depan yang lebih baik bagi anak-anaknya.

2) Memberikan sumbangan devisa yang besar bagi negara.

3) Berkurangnya tekanan terhadap pasar kerja di dalam negeri.

Dampak tersebut semakin dirasakan karena tenaga kerja tersebut adalah penganggur atau mereka yang bekerja sebelum berangkat ke luar negeri tetapi pekerjaannya dengan mudah dapat digantikan oleh penganggur atau setengah menganggur yang ada pada pasar kerja dalam negeri.

Sebagai contoh penelitian yang dilakukan oleh Chaze (2007), yang melakukan penelitian di 61 negara berkembang, dimana sebagian besar para braindrainer memilih bermigrasi ke negara-negara Organization for Economic Cooperation and Development (OECD), terutama Amerika Serikat, Kanada, Inggris, Perancis, dan Jerman. Saat ini terdapat sebanyak 50.000 (5%) dokter India yang bekerja di negeri Paman Sam serta ratusan ribu manajer, teknisi, dan

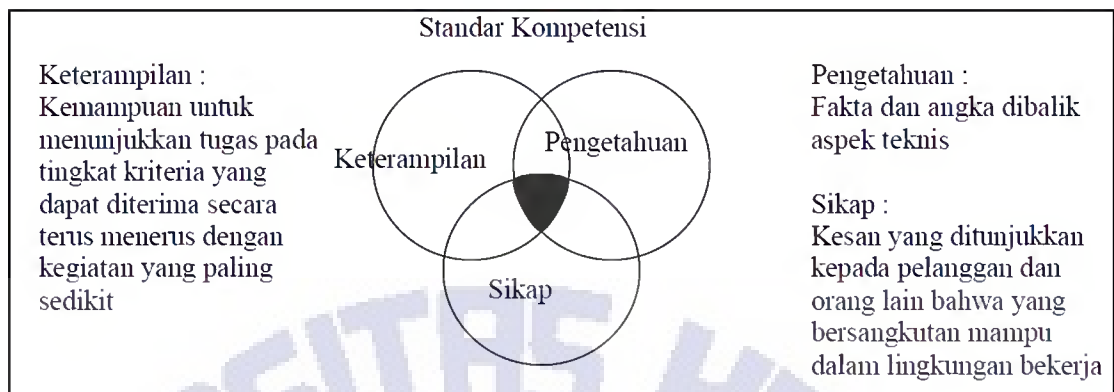
ahli komputer bekerja di Microsoft, McKinsey & Company, Citigroup, dan berbagai firma teknologi informasi di kota-kota metropolitan Amerika.

Afandi (2011) berpendapat bahwa ASEAN berharap dapat menciptakan integrasi ekonomi kawasan yang direncanakan untuk dicapai pada tahun 2015 melalui pilar AEC. Dengan pencapaian tersebut maka ASEAN akan menjadi pasar tunggal dan basis produksi dimana terjadi arus barang, jasa, investasi dan aliran modal yang lebih bebas serta arus tenaga kerja terdidik dan terampil yang bebas.

Winantiyo dkk (2008) berpendapat meningkatnya peluang kerja yang ditawarkan dari luar negeri, sering kali tidak dapat dipenuhi secara optimal oleh tenaga kerja Indonesia. Hal ini terutama berkaitan dengan masih rendahnya kualitas pendidikan dan keterampilan yang dimiliki oleh pekerja Indonesia. Akan tetapi dari sisi pengusaha, keleluasaan bergerak bagi para pekerja ASEAN memberikan peluang bagi bertambahnya supply tenaga kerja. Dengan demikian, para pengusaha akan lebih mudah memenuhi kebutuhan karyawan sesuai dengan persyaratan dan kualifikasi yang dibutuhkan. Di sisi lain adanya perbedaan upah yang mencolok di dalam dan luar negeri akan memberikan potensi bagi terjadinya brain drain, yaitu langkanya tenaga kerja terampil di dalam negeri akibat berpindahkannya tenaga kerja terampil ke negara lain yang memberikan keuntungan lebih besar.

2.4 Daya Saing Tenaga Kerja

Daya saing tenaga kerja di Indonesia sudah saatnya ditingkatkan agar mampu bersaing dengan tenaga kerja asing dalam menghadapi potensi terjadinya migrasi tenaga kerja asing ke tanah air. Salah satu cara peningkatan daya saing tenaga kerja Indonesia adalah dengan peningkatan kompetensi tenaga kerja Indonesia. Kompetensi adalah pernyataan yang menggambarkan penampilan suatu kemampuan tertentu secara bulat yang merupakan perpaduan antara pengetahuan, keterampilan dan sikap yang dapat diamati dan diukur (Hall & Jones dalam Mukminan, 2003). Sejalan dengan tuntutan dunia kerja akan penguasaan sejumlah kompetensi kerja maka kesiapan kerja lulusan menjadi penting. Karena dengan kesiapan kerja yang memadai lulusan dapat menyelesaikan pekerjaan yang dibebankan tanpa mengalami kesulitan atau hambatan yang berarti dan hasil maksimal. Kesiapan kerja dapat dicapai melalui proses pendidikan dan pengalaman masa lalu, baik selama menempuh pendidikan sejak Sekolah Dasar maupun pengalaman-pengalaman yang dialami dalam kehidupan nyata. Sedangkan pendidikan tinggi lebih menekankan pada kesiapan kerja yang spesifik dan mengarah pada bidang kerja tertentu (Astuti, 2008).



Sumber: Standar Kompetensi Kerja Nasional Indonesia (SKKN)

Gambar tersebut merupakan kerangka kualifikasi nasional menjadi acuan dalam standarisasi dan sertifikasi kompetensi. Standar Kompetensi Kerja Nasional Indonesia (SKKN) yang merupakan rumusan kemampuan kerja yang mencakup aspek pengetahuan, ketrampilan dan atau keahlian serta sikap kerja yang relevan dengan pelaksanaan tugas dan syarat jabatan yang ditetapkan sesuai dengan ketentuan perundang-undangan yang berlaku yang mana penyusunan, pembaruan dan penetapan Standar Kompetensi Kerja Nasional Indonesia. Bahwa untuk menjamin kesetaraan kompetensi ditetapkan kerangka kualifikasi nasional yang meliputi aspek penjenjangan profesi, penyetaraan pendidikan dan pelatihan profesi serta pengalaman kerja. Daradjat (2011), menjelaskan kompetensi kerja adalah kemampuan seseorang untuk melakukan suatu tugas atau pekerjaan tertentu sesuai dengan standar kerja yang telah ditetapkan. Parameter dari kompetensi kerja ini meliputi tiga unsur yakni pengetahuan, keterampilan, dan sikap. Untuk mengukur pengetahuan seseorang dapat diketahui dari pendidikan formal yang sesuai dengan profesinya.

Spencer dan Spencer (dalam Yuniarsih, 2008) menyebutkan bahwa karakteristik kompetensi diklasifikasikan menjadi dua jenis yaitu hard skill dan soft skill. Hard skill merupakan kompetensi individu yang dapat diamati dan mudah dikembangkan, misalnya pengetahuan (knowledge). Sedangkan soft skill adalah kemampuan untuk melaksanakan tugas-tugas fisik dan mental tertentu, misalnya keterampilan (skill).

Hasil kajian yang dilakukan oleh Ariwiguna & associates (2012) sebagaimana yang dikutip oleh Masruhin (2013) bahwa ada lima kemampuan dasar yang paling dibutuhkan oleh perusahaan yaitu:

1) Kemampuan Komunikasi

Terdapat 3 indikator utama dalam kemampuan komunikasi yang dibutuhkan, yaitu kemampuan komunikasi verbal, kemampuan komunikasi sosial dan kemampuan komunikasi sosial.

2) Kemampuan Kerjasama Tim

Terdapat 10 indikator utama dalam kemampuan kerjasama tim yang dibutuhkan, yaitu: Sebuah Tujuan umum dan lingkungan dapat membangun kepercayaan, menetapkan pedoman dan tujuan bisnis, nilai-

nilai utama, norma-norma dan perilaku yang diterima, cara kerja, tergabungnya seluruh anggota tim, rasa urgensi dan momentum (prioritas), work-life balanced, right DNA, mentoring dan delegasi.

3) Kemampuan Operasional Komputer

Indikator utama dalam kemampuan operasional komputer yang dibutuhkan diantaranya: fundamental komputer (perangkat keras komputer, perangkat lunak komputer, sistem operasi), aplikasi kunci (fungsi program umum, pengolahan kata, pengolahan angka), memahami internet (jaringan dan internet, surat elektronik, penggunaan internet, pengaruh komputer dan internet pada komunitas).

4) Kemampuan Kepemimpinan

Indikator utama dalam kemampuan kepemimpinan yang dibutuhkan diantaranya: Be Proactive, Begin With The End In Mind, Put First Thing First, Think win/win, Seek First To Understand, Synergize, Sharpen the Saw.

5) Kemampuan Bahasa Inggris

Pada kemampuan bahasa Inggris ini, ukuran yang digunakan dapat dilihat dari dua skor tes internasional yaitu tes TOEFL dan tes TOEIC. Tes TOEFL merupakan tes yang dipakai untuk mengevaluasi penguasaan bahasa Inggris bagi warga non-Inggris untuk masuk ke perguruan tinggi atau bekerja, sedangkan tes TOEIC dengan format Listening and Reading menjadi standar untuk pengukuran keahlian mendengarkan dan membaca dalam bahasa Inggris yang dibutuhkan individu yang sedang belajar atau bekerja di lingkungan internasional.

Paul dan Murdoch (1992) menjelaskan bahwa dalam menghadapi dunia kerja, seorang lulusan perguruan tinggi harus dilengkapi dengan kualifikasi soft skill berikut ini agar dapat bertahan dan unggul dalam kompetisi\:

- 1) Pengetahuan umum dan penguasaan bahasa Inggris
- 2) Keterampilan komunikasi meliputi: penguasaan komputer dan internet, presentasi audiovisual, dan alat-alat komunikasi lainnya.
- 3) Keterampilan personal, meliputi kemandirian, kemampuan komunikasi dan kemampuan mendengar, keberanian, semangat dan kemampuan kerja sama dalam tim, inisiatif dan etos kerja.
- 4) Fleksibilitas dan motivasi untuk maju yaitu kemampuan beradaptasi sesuai perubahan waktu dan lingkungan serta keinginan untuk maju sebagai pimpinan.

Yang menarik ternyata kompetensi terkait soft skill merupakan kompetensi yang diapresiasi sangat dibutuhkan oleh dunia kerja adalah bahasa Inggris, computer, keterampilan komunikasi verbal, kepemimpinan, keterampilan komunikasi tertulis dan kerja sama lintas sektor.

(<http://disnakertransduk.jatimprov.go.id/ketenagakerjaan/563-pergeseran-kualitas-softskill-di-dunia-kerja>).

Jusman (2011) mengemukakan bahwa, jika dilihat dari daya saing tenaga kerja terdidik Indonesia rendah dilihat dari tingkat lulusan, pada 2010, 52 persen tenaga kerja Indonesia hanya berpendidikan SD atau tidak tamat SD, dan 20 persen berpendidikan SMP atau tidak tamat. Sementara Bangkono (2011),

mengemukakan jumlah angkatan kerja Indonesia pada bulan februari tahun 2011 mencapai 119,4 juta dan yang bekerja sebanyak 111,3 juta.

Hal tersebut sesuai dengan apa yang dikemukakan oleh Randang (2011) bahwa ketenagakerjaan Indonesia sedemikian memburuk, baik dari segi kualitas pendidikan, pengalaman maupun ketrampilan dan keahlian. Situasi ini menyebabkan tenaga kerja Indonesia memiliki daya saing yang rendah terhadap tenaga kerja asing yang bekerja di Indonesia. Hal tersebut dapat berdampak terhadap meningkatnya pengangguran, menurunnya daya beli masyarakat dan memburuknya krisis ekonomi, social dan politik merupakan salah satu dampak nyata yang dapat terjadi.

2.5 Peran Perguruan Tinggi Dalam Menciptakan Daya Saing Tenaga Kerja

Peningkatan daya saing SDM masih dihadapkan pada besarnya jumlah angkatan kerja, jumlah pengangguran (setengah pengangguran atau sementara tidak bekerja), rendahnya budaya unggul, tingkat pendidikan, kemiskinan, komitmen pemerintah, administrasi pemerintahan, segmentasi layanan pendidikan yang kurang berkeadilan serta ragam dan luasnya wilayah yang harus dilayani. Untuk membuat tenaga kerja berpengetahuan, memiliki values dan berkepribadian, akan sangat bergantung pada kualitas pendidikan dan pelatihan yang dimilikinya. Secara nasional kita telah memiliki 82 PTN dengan 3051 program studi; dan 2561 PTS dengan 10287 program studi.

Seharusnya dengan perguruan tinggi sebanyak itu akan dapat meningkatkan nilai tambah produk dan layanan yang dihasilkan. Hal itu ditandai dengan peningkatan kualitas hasil kerja, peningkatan produktivitasnya baik secara total dan/parsial, pengurangan biaya produksi, waktu kerja yang lebih cepat, dan lebih efisien. Hal itu sangat mungkin jika para lulusan PT memang bermutu: telah terlatih, terampil dan produktif. Kondisi permasalahan di Indonesia yang multikompleks bukanya tidak ada jalan keluar; Daya saing bangsa dapat dicapai dengan meningkatkan kualitas SDM, menerapkan IPTEK yang sesuai, perbaikan kondisi ekonomi mikro & makro, perbaikan kualitas lembaga publik.

Walaupun secara nasional Indonesia memiliki 82 PTN dengan 3051 program studi; dan 2561 PTS dengan 10287 program studi, ternyata sangat sedikit program studi yang bermutu, dalam arti mampu mencetak sarjana yang benar-benar berkualitas dan mampu menjadi pioneer di bidangnya. Semua itu terjadi karena perguruan tinggi telah mengabaikan tugas utamanya sebagai institusi yang mengajarkan kebenaran, menemukan kebenaran dan membangun nilai-nilai baru. Menurut hasil studi Political and Economical Risk Consultancy (PERC) tahun 2005, mencerminkan betapa rendahnya kualitas pendidikan di Indonesia saat ini. Derajat pendidikan di Indonesia berada pada urutan ke-12 dari 12 negara di Asia. Indonesia berada pada posisi paling buncit; Malaysia, Singapura, Brunei, Thailand dan Filipina berada di atas Indonesia (Effendi, 2010).

Upaya pemerintah dalam merespon tuntutan pasar tenaga kerja baik skala nasional maupun internasional, adalah dengan meningkatkan kualitas pendidikan tinggi Indonesia. Keseriusan pemerintah terlihat jelas dengan diterbitkannya perundangan dan peraturan pemerintah yang merupakan kesatuan tujuan untuk menjamin mutu pendidikan tinggi, antara lain: (1) UU No 20 Tahun 2003 tentang

Sisdiknas, (2) UU No 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen, (3) UU No 9 Tahun 2009 tentang BHP, (4) RPP tentang Penyelenggaraan Pendidikan, (5) PP No 19 Tahun 2005 tentang Standar Nasional Pendidikan dan HELTS (Higher Education Long Strategy) 2003-2010.

PP No 19 Tahun 2005 tentang Standar Nasional Pendidikan menyatakan bahwa: (1) Setiap Satuan Pendidikan formal dan non formal wajib melakukan Penjaminan Mutu Pendidikan, (2) Penjaminan Mutu pada ayat 1 bertujuan untuk memenuhi atau melampaui Standar Nasional Pendidikan, (3) Penjaminan Mutu pada ayat 1 dilakukan secara bertahap, sistematis dan terencana dalam suatu program penjaminan mutu yang memiliki target dan kerangka waktu yang jelas.

Tujuan Penjaminan Mutu Pendidikan Tinggi adalah untuk memelihara dan meningkatkan mutu pendidikan tinggi secara berkelanjutan (continuous improvement) yang dijalankan oleh perguruan tinggi secara internal untuk mewujudkan visi dan misinya, serta memenuhi kebutuhan stakeholders melalui penyelenggaraan Tridharma Perguruan Tinggi. Penjaminan Mutu adalah proses penetapan dan pemenuhan standar mutu pengelolaan secara konsisten sehingga konsumen dan produsen, serta pihak lain yang berkepentingan memperoleh kepuasan. Dalam konteks perguruan tinggi, penjaminan mutu dimaksudkan agar kepuasan dirasakan oleh mahasiswa, orang tua, dunia kerja, pemerintah, dosen, tenaga penunjang, serta pihak lain yang berkepentingan. Perguruan Tinggi dianggap bermutu atau berkualitas apabila mampu menetapkan mewujudkan visinya melalui pelaksanaan misinya, serta mampu memenuhi kebutuhan stakeholders berupa kebutuhan masyarakat (societal needs), kebutuhan dunia kerja (industrial needs) dan kebutuhan profesional (professional needs) (Efendi, 2010).

Dengan demikian, peran PT menjadi penting sebagai basis produksi, diseminasi, dan aplikasi ilmu pengetahuan serta inovasi teknologi. PT berperan strategis dalam konteks pembangunan kapasitas dan peningkatan keahlian, kompetensi profesional, dan kemahiran teknikal. Bangsa yang mempunyai banyak manusia terdidik, berpengetahuan, dan menguasai teknologi pasti memiliki daya saing kuat dalam kompetisi ekonomi global. Daya saing nasional amat ditentukan oleh kemampuan bangsa bersangkutan dalam mengembangkan ilmu pengetahuan, melakukan inovasi teknologi, dan mendorong program riset dan pengembangan untuk melahirkan berbagai penemuan baru.

(<http://agupenajateng.net/2009/06/03/peranan-perguruan-tinggi-meningkatkan-daya-saing-bangsa/#ixzz283e5j2xu>)

3. METODE PENELITIAN

3.1. Populasi dan Sampel

Populasi penelitian ini adalah seluruh dosen Universitas Kristen Satya Wacana (UKSW) Salatiga, yang berjumlah 344 orang. Tidak semua anggota populasi akan diteliti, oleh karena itu diambil sejumlah sampel. Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah non probability sampling dengan menggunakan metode accidental sampling yaitu metode mengambil sampel yang

dilakukan berdasarkan kebetulan, dalam arti siapa saja yang secara kebetulan bertemu dengan peneliti dapat digunakan sebagai sampel bila orang yang kebetulan ditemui cocok sebagai sumber data (Sugiyono, 2004). Jumlah sampel mengacu pada Arikunto (2010) yaitu minimal 25% dari total populasi, sehingga jumlah sampel dalam penelitian ini sebanyak 86 orang. Penentuan jumlah sampel tampak dalam Tabel 3.1.

Tabel 3.1
Penentuan Jumlah Sampel

No	Fakultas	Jumlah Populasi	Jumlah Sampel
1	Fakultas Bahasa dan Sastra	29	7
2	Fakultas Ekonomika dan Bisnis	62	16
3	Fakultas Teologi	14	4
4	Fakultas Hukum	22	6
5	Fakultas Pertanian	15	4
6	Fakultas Teknik Elektro dan Komputer	22	6
7	Fakultas Psikologi	16	4
8	Fakultas Teknologi Informasi	38	10
9	Fakultas Ilmu Sosial dan Komunikasi	17	4
10	Fakultas Sains dan Matematika	27	6
11	Fakultas Seni Pertunjukan	10	3
12	Fakultas Ilmu Kesehatan	15	3
13	Fakultas Keguruan dan Ilmu Pendidikan	49	12
14	Fakultas Biologi	8	2
	Jumlah	344	86

3.2. Jenis Data dan Sumber Data

Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer dan data sekunder sebagai berikut:

- 1) Data primer berupa persepsi dosen terhadap daya saing lulusan universitas dalam era Masyarakat Ekonomi ASEAN, yang didalamnya mencakup pemahaman dosen mengenai konsekuensi dari pemberlakuan MEA, pandangan dosen terhadap daya saing lulusan UKSW dan upaya-upaya dosen untuk meningkatkan daya saing lulusan. Sumber data primer ini adalah dosen Universitas Kristen Satya Wacana (UKSW) Salatiga yang terpilih sebagai sampel penelitian.
- 2) Data sekunder diperoleh melalui sumber-sumber yang mendukung penelitian yang didapat dari jurnal, Koran atau berita-berita media elektronik dan buku yang berhubungan dengan penelitian ini.

3.3. Metode dan Tahap Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data yang digunakan untuk mengumpulkan data pokok (data primer) dari suatu sampel adalah dengan menggunakan kuisioner

yang berisikan sejumlah daftar pertanyaan tertulis kepada responden. Operasional penyebaran kuisisioner ini dilakukan dengan dua cara yaitu secara langsung dan melalui email. Penyebaran secara langsung yaitu dengan cara mendatangi dosen di ruang kerjanya dan memberikan kuisisioner, selain itu mendatangi ruang kuliah dimana dosen tersebut mengajar untuk nantinya menyerahkan kuisisioner ketika dosen tersebut selesai mengajar. Sementara itu penyebaran kuisisioner melalui email yaitu dengan cara mengirimkan soft file kuisisioner ke alamat email dosen yang dituju.

Pengumpulan data dalam penelitian ini melalui dua tahap. Tahap pertama merupakan tahapan trial dengan maksud untuk menguji kelayakan pertanyaan-pertanyaan dalam kuisisioner. Untuk itu, peneliti menyebar sebanyak 190 kuisisioner kepada para dosen baik melalui email (sebanyak 120 kuisisioner) dan penyebaran langsung ke dosen (sebanyak 70 kuisisioner). Dari 190 kuisisioner yang disebar, hanya sebanyak 10 kuisisioner yang diisi lengkap dan diserahkan kembali oleh dosen kepada peneliti. Beberapa faktor yang menyebabkan banyaknya kuisisioner yang tidak dikembalikan oleh dosen kepada peneliti antara lain: dosen tidak memiliki waktu untuk mengisi kuisisioner, dosen lupa mengisi kuisisioner, dosen sudah mengisi kuisisioner namun lupa membawa saat hendak diminta kembali oleh penulis, serta adanya kuisisioner yang hilang. Dari 10 kuisisioner yang telah diisi lengkap dan telah diserahkan kembali ke peneliti, ada beberapa dosen yang memberikan saran mengenai pertanyaan-pertanyaan dalam kuisisioner. Hal ini menjadi bahan masukan oleh peneliti guna perbaikan isi pertanyaan dalam kuisisioner final.

Penyebaran kuisisioner final pada tahapan kedua dilakukan untuk mendapatkan data utama penelitian ini. Dalam tahap ini, peneliti menyebar 140 kuisisioner untuk mengantisipasi jika ada kuisisioner yang tidak kembali seperti yang terjadi pada tahapan pertama. Dari 140 kuisisioner yang disebar tersebut, hanya 53 kuisisioner yang diisi lengkap dan diserahkan kembali oleh dosen kepada peneliti. Ada dua fakultas yang tidak mengembalikan kuisisioner kepada peneliti yaitu Fakultas Teologi dan Fakultas Ilmu Kesehatan. Sebaran jumlah kuisisioner yang kembali dapat dilihat pada tabel 3.2. berikut.

Tabel 3.2.
Sebaran Jumlah Kuisisioner Yang Kembali

Fakultas	Jumlah
Fakultas Ekonomika dan Bisnis	17
Fakultas Bahasa dan Sastra	8
Fakultas Teknologi Informasi	5
Fakultas Ilmu Sosial dan Komunikasi	5
Fakultas Teknik Elektro dan Komputer	5
Fakultas Seni Pertunjukan	3
Fakultas Hukum	3
Fakultas Pertanian	3
Fakultas Biologi	1
Fakultas Keguruan dan Ilmu Pendidikan	1

Fakultas	Jumlah
Fakultas Sains dan Matematika	1
Fakultas Psikologi	1
Total	53

3.4. Variabel dan Pengukurannya

Variabel yang digunakan, definisi operasional, indikator empirik serta skala pengukuran variabel dijabarkan dalam Tabel 3.3 berikut ini.

Tabel 3.3.
Variabel dan Pengukurannya

Variabel	Definisi operasional	Indikator Empirik	Skala
Pemahaman mengenai MEA.	Sejauhmana pemahaman dosen mengenai MEA yang mencakup: informasi mengenai MEA, mobilitas dalam MEA serta konsekuensi dan dampak pemberlakuan MEA	<ol style="list-style-type: none"> 1. Mengetahui/mendengar MEA. 2. Informasi MEA. 3. Mobilitas MEA. 4. Konsekuensi dan dampak pemberlakuan MEA. 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Pertanyaan terbuka 2. Pertanyaan tertutup <ul style="list-style-type: none"> ✓ Nominal ✓ Ordinal
Daya saing lulusan.	Kemampuan lulusan untuk dapat bersaing dengan lulusan dari negara ASEAN lainnya	<ol style="list-style-type: none"> 1. Kemampuan bahasa Inggris. 2. Kemampuan dalam berbahasa selain bahasa Inggris. 3. Kompetensi keilmuan. 4. Penguasaan teknologi informasi. 5. Etos kerja. 6. Daya saing lulusan secara umum. 	Pertanyaan tertutup <ul style="list-style-type: none"> ✓ Ranking (1 sampai dengan 10) ✓ Pertanyaan terbuka
Upaya peningkatan daya saing lulusan.	Kesiapan dosen dalam menciptakan lulusan agar memiliki daya saing	<ol style="list-style-type: none"> 1. Peningkatan kemampuan berbahasa Inggris. 2. Peningkatan kemampuan berbahasa asing selain bahasa Inggris. 3. Peningkatan kompetensi keilmuan. 4. Peningkatan penguasaan teknologi informasi. 5. Peningkatan etos kerja. 6. Peningkatan daya saing lulusan secara umum. 	Pertanyaan terbuka

3.5. Teknik analisis

Teknik analisis yang digunakan adalah teknik analisis deskriptif kualitatif yang berfokus untuk mengungkapkan suatu masalah, keadaan atau peristiwa sebagai mana adanya dan data yang digunakan adalah data kuantitatif. Berikut tahapan-tahapan dari penelitian :

- 1) Menggambarkan pemahaman dosen mengenai konsekuensi dari pemberlakuan MEA
- 2) Menggambarkan pandangan dosen terhadap daya saing lulusan
- 3) Menggambarkan upaya-upaya yang dilakukan dosen untuk meningkatkan daya saing lulusan.

4. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1 Profil Responden

UKSW Salatiga saat ini memiliki 14 fakultas yaitu: Fakultas Ekonomika dan Bisnis, Fakultas Bahasa dan Sastra, Fakultas Teknologi Informasi, Fiskom, FTEK, Fakultas Seni Pertunjukan, Fakultas Hukum, Fakultas Pertanian, Fakultas Biologi, FKIP, FSM, Fakultas Psikologi, Fakultas Teologi, Fakultas Ilmu Kesehatan. Dari penyebaran kuisisioner kepada para dosen di 14 fakultas tersebut, ternyata ada dua fakultas yang tidak memberi respon hingga batas pengumpulan kembali kuisisioner yaitu Fakultas Teologi dan Fakultas Ilmu Kesehatan.

Sebanyak 170 kuisisioner telah dibagikan kepada para dosen UKSW di semua fakultas. Namun hingga batas pengumpulan kembali kuisisioner tersebut, hanya 53 kuisisioner yang kembali ke peneliti. Hal tersebut disebabkan karena adanya beberapa dosen tidak memiliki waktu untuk mengisi kuisisioner sehingga tidak sempat untuk mengisi kuisisioner. Selain itu, ada juga kuisisioner yang telah diisi namun lupa dibawa untuk diserahkan ke peneliti, serta ada beberapa kuisisioner yang hilang. Dengan demikian pemaparan hasil penelitian ini hanya berdasarkan informasi dari 53 dosen yang telah mengisi dan mengembalikan kuisisioner kepada peneliti.

Tabel 4.1 berikut ini menampilkan data komposisi jumlah responden berdasarkan fakultas yang ada di UKSW Salatiga.

Tabel 4.1.
Jumlah Responden Menurut Fakultas

Fakultas	Jumlah	Prosentase
Fakultas Ekonomika dan Bisnis	17	32.08%
Fakultas Bahasa dan Sastra	8	15.09%
Fakultas Tekhnologi Informasi	5	9.43%
Fakultas Ilmu Sosial dan Komunikasi	5	9.43%
Fakultas Tekhnik Elektro dan Komputer	5	9.43%
Fakultas Seni Pertunjukan	3	5.66%
Fakultas Hukum	3	5.66%
Fakultas Pertanian	3	5.66%

Fakultas	Jumlah	Prosentase
Fakultas Biologi	1	1.89%
Fakultas Keguruan dan Ilmu Pendidikan	1	1.89%
Fakultas Sains dan Matematika	1	1.89%
Fakultas Psikologi	1	1.89%
Total	53	100.00%

Sumber: Data Primer, diolah

Berdasarkan tabel 4.1 di atas tampak bahwa responden terbanyak berasal dari Fakultas Ekonomika dan Bisnis (FEB) yaitu sebanyak 32,08%. Dari total kuisioner yang dialokasikan untuk dosen FEB, ternyata diisi lengkap dan dikembalikan kepada peneliti oleh semua dosen FEB yang dijadikan responden. Hal ini tentunya tidak terlepas dari keberadaan peneliti sebagai mahasiswa FEB yang mana mengenal dengan baik dosen FEB dan lebih mudah menemui dosen-dosen FEB tersebut dibandingkan dosen dari fakultas lainnya.

Tabel 4.2. menampilkan profil responden meliputi gender, pendidikan terakhir, lama bekerja sebagai dosen, serta pengalaman studi di luar negeri.

Tabel 4.2
Profil Responden

Gender	Jumlah	Prosentase
Laki-laki	20	37.44%
Perempuan	33	62.26%
Total	53	100.00%
Pendidikan Terakhir	Jumlah	Prosentase
S1	4	7.55%
S2	37	69.81%
S3	12	22.64%
Total	53	100.00%
Lama Bekerja Sebagai Dosen	Jumlah	Prosentase
> 5 tahun	8	15%
5 tahun - 10 tahun	14	26%
11 tahun - 15 tahun	7	13%
16 tahun - 20 tahun	6	11%
> 20 tahun	15	28%
Tidak Menyebutkan	3	6%
Total	53	100%
Pengalaman Studi di Luar Negeri	Jumlah	Prosentase
Ya	21	40%
Tidak	32	60%
Total	53	100%

Sumber: Data Primer, diolah

Berdasarkan gender, terlihat bahwa mayoritas responden adalah perempuan sebesar 62,26 % sementara lainnya adalah laki-laki sebanyak 37,44%. Hal tersebut disebabkan karena pada saat penyebaran kuesioner di masing-masing fakultas ternyata lebih banyak dosen perempuan yang berada di tempat (tidak sedang mengajar /membimbing mahasiswa dan juga tidak sedang melaksanakan tugas di luar kampus).

Berdasarkan tingkat pendidikan terakhir, tampak bahwa sebagian besar responden telah menyelesaikan pendidikan pada jenjang S2 yaitu sebanyak 69,81% kemudian pada jenjang S3 sebanyak 22,64% dan pada jenjang S1 hanya 7,55%. Lebih banyaknya dosen yang memiliki gelar S2 dibandingkan dengan gelar S1 karena adanya tuntutan universitas yang mengacu pada Undang-Undang Nomor 14 Tahun 2005 terutama pasal 46 ayat 2, bahwa ijazah serendah-rendahnya untuk menjadi seorang dosen adalah Strata 2 (magister). Selain itu, juga karena adanya kesadaran dari dosen tersebut untuk meningkatkan kualitas akademiknya melalui pendidikan ke jenjang atau strata yang lebih tinggi sehingga nantinya ikut memberikan kontribusi bagi peningkatan kualitas universitas. Berdasarkan lama bekerja sebagai dosen, terlihat bahwa sebanyak 28,30% responden telah bekerja sebagai dosen selama lebih dari 20 tahun. Tentunya dengan semakin lama menjadi dosen maka akan lebih mampu mengembangkan potensi yang ada pada dirinya karena pengalaman yang diperolehnya semakin banyak.

Sehubungan dengan pengalaman studi di luar negeri, tampak bahwa 60% responden tidak memiliki pengalaman studi di luar negeri sedangkan 40% lainnya menyatakan bahwa mereka memiliki pengalaman studi di luar negeri. Pengalaman studi (dalam hal ini pascasarjana) di luar negeri sebetulnya perlu dimiliki oleh para dosen terutama dalam menghadapi globalisasi pendidikan dimana dunia pendidikan di Indonesia harus bisa bersaing dengan pendidikan di negara-negara lain. Pengalaman studi di luar negeri juga dapat menambah wawasan sehingga dosen dapat membandingkan daya saing lulusan disana dan dapat memberi masukan-masukan untuk meningkatkan daya saing lulusan pada fakultas tempat dosen tersebut mengabdikan.

Sementara itu, bagi dosen yang pernah studi di luar negeri, diperoleh informasi bahwa ada beberapa negara tempat mereka studi. Tabel 4.3 berikut ini menyajikan data tentang hal tersebut.

Tabel 4.3
Bagi Yang Pernah Studi Di Luar Negeri

Negara Tempat Studi	Jumlah	Prosentase
Belanda	6	28.57%
Amerika Serikat	5	23.81%
Australia	4	19.05%
China	4	19.05%
Korea Selatan	2	9.52%
Inggris	2	9.52%
Malaysia	1	4.76%

Negara Tempat Studi	Jumlah	Prosentase
Norwegia	1	4.76%
Philipina	1	4.76%

Sumber: Data Primer, diolah

Keterangan: jawaban responden bisa lebih dari satu negara

Berdasarkan tabel 4.3 di atas terlihat bahwa Belanda merupakan negara yang paling banyak dituju oleh responden sebagai tempat studi mereka pada jenjang pascasarjana yaitu sebanyak 28,57%. Belanda memang menjadi salah satu negara pilihan tempat studi bagi para mahasiswa dari berbagai negara termasuk Indonesia. Pendidikan tinggi di Belanda telah mendapatkan pengakuan dari seluruh dunia karena kualitasnya yang tinggi. Hal ini dicapai melalui penerapan peraturan dan sistem kelayakan mutu secara nasional. Surat kabar The Times menyebut “Belanda adalah kekuatan utama benua Eropa dalam pendidikan tinggi. Belanda juga dielu-elukan di panggung internasional karena terobosan yang diciptakan sistem Problem-Based Learning (Pembelajaran Berbasis Persoalan), yang melatih para mahasiswa untuk menganalisis dan memecahkan masalah-masalah praktis secara mandiri melalui penekanan pada pola belajar mandiri dan disiplin diri (http://www.eur.nl/indonesian/student_life/study_holland/).

Tugas seorang dosen diantaranya adalah melakukan pengembangan ilmu pengetahuan yakni usaha untuk secara terus menerus dan maksimal untuk melakukan kajian sesuai dengan bidang ilmu yang ditekuni. Terkait dengan hal tersebut, salah satu caranya dengan melakukan perjalanan ke luar negeri dalam rangka pengembangan ilmu. Sejauh mana responden pernah melakukan perjalanan ke luar negeri dalam rangka pengembangan ilmu dalam kurun waktu tiga tahun terakhir, berikut ditampilkan datanya pada Tabel 4.4.

Tabel 4.4
Frekwensi Melakukan Perjalanan ke Luar Negeri dalam Rangka Pengembangan Ilmu Dalam 3 Tahun Terakhir

Dalam 3 Tahun Terakhir melakukan Perjalanan ke Luar Negeri	Jumlah	Prosentase
Tidak pernah	33	62.26%
Kadang-kadang (tidak rutin setiap tahun)	12	22.64%
Sering (rata-rata 2x setiap tahun)	7	13.21%
Sangat sering (rata-rata > 2x setiap tahun)	1	1.89%
Total	53	100.00%

Sumber: Data Primer, diolah

Tabel 4.4 di atas menunjukkan bahwa mayoritas responden yakni sebanyak 62,26% tidak pernah melakukan perjalanan ke luar negeri dalam rangka pengembangan ilmu dalam kurun waktu tiga tahun terakhir. Hal ini bisa terjadi karena umumnya dosen ke luar negeri dalam rangka pengembangan ilmu lebih disebabkan karena faktor pemilihan studi lanjut di luar negeri atau menghadiri seminar/ konferensi dalam rangka memenuhi call for paper. Tampaknya dalam

tiga tahun terakhir tidak banyak responden yang berstudi di luar negeri. Sesungguhnya perjalanan ke luar negeri dalam rangka pengembangan ilmu tidak saja dalam kepentingan studi lanjut semata, namun bisa juga karena mengikuti seminar, penelitian individu atau penelitian bersama dengan staf dosen lain di luar negeri. Akan tetapi, sayangnya dalam tiga tahun terakhir tidak banyak responden yang melakukan aktivitas tersebut di atas.

4.2 Pandangan/Pemahaman Mengenai Masyarakat Ekonomi ASEAN (MEA)

Menyongsong era Masyarakat Ekonomi Asean (MEA) tahun 2015, maka sosialisasi tentang MEA tersebut terus dilakukan agar para pemangku kepentingan termasuk didalamnya perguruan tinggi memahami dengan baik MEA tersebut. Oleh karena itu dalam sub bab ini dipaparkan sejauhmana pandangan/pemahaman dosen Universitas Kristen Satya Wacana Salatiga mengenai MEA.

Pemaparan mengenai hal tersebut di atas akan diawali dengan memberikan gambaran tentang pernah tidaknya responden mendengar istilah MEA itu sendiri. Tabel 4.5 berikut ini menyajikan informasi mengenai hal tersebut.

Tabel 4.5
Pernah Mendengar Istilah MEA

Pernah Mendengar Istilah MEA	Jumlah	Prosentase
Ya	46	86.79%
Tidak	7	13.21%
Total	53	100.00%

Sumber: Data Primer, diolah

Berdasarkan data pada Tabel 4.5 di atas, terlihat bahwa mayoritas responden yakni sebanyak 86,79% ternyata mengetahui tentang Masyarakat Ekonomi ASEAN (MEA). Untuk mendapatkan gambaran lebih lanjut, disajikan data dalam bentuk crosstabulation guna melihat perbandingan pernah tidaknya responden mendengar istilah MEA berdasarkan asal fakultasnya. Responden dibedakan atas dua kelompok yaitu yang bersal dari fakultas eksak (mencakup FTEK, FTI, FSM, FP, FB) dan yang berasal dari fakultas non eksak (FEB, FBS, Fiskom, FSP, FH, FKIP dan Fakultas Psikologi). Hasil crosstabulation ditampilkan dalam tabel 4.6 berikut ini.

Tabel 4.6
Pernah Mendengar Istilah MEA dilihat dari Asal Fakultasnya

Fakultas * Pernah Mendengar MEA Crosstabulation				
		Pernah Mendengar Istilah MEA		Total
		Tidak	Ya	
Fakultas Eksak	Count	5	10	15

	% within Fakultas	33.3%	66.7%	100.0%
	% of Total	9.4%	18.9%	28.3%
Non Eksak	Count	2	36	38
	% within Fakultas	5.3%	94.7%	100.0%
	% of Total	3.8%	67.9%	71.7%
Total	Count	7	46	53
	% within Fakultas	13.2%	86.8%	100.0%
	% of Total	13.2%	86.8%	100.0%

Sumber: Data Primer, diolah

Berdasarkan tabel 4.6 di atas terlihat bahwa baik di fakultas eksak maupun non eksak ternyata jumlah prosentasi responden yang pernah mendengar istilah MEA lebih besar dibandingkan jumlah prosentase responden yang tidak pernah mendengar istilah MEA. Sebanyak 66,7% dari 15 responden yang berasal dari fakultas eksak ternyata pernah mendengar istilah MEA, sementara itu sebanyak 94,7% dari 38 responden yang berasal dari fakultas non eksak ternyata pernah mendengar istilah MEA. Namun demikian dari tabel 4.6 di atas terlihat bahwa masih ada sejumlah responden baik di fakultas eksak maupun di fakultas non eksak yang tidak pernah mendengar istilah MEA. Hal tersebut setidaknya menunjukkan bahwa pemerintah kurang gencar dalam mensosialisasikan pemberlakuan MEA pada universitas-universitas yang ada di Indonesia. Kenyataan ini tentu saja bertolak belakang dengan pernyataan Menteri Perdagangan Gita Wirjawan yang menyatakan bahwa salah satu langkah yang menjadi prioritas Indonesia adalah sosialisasi mengenai Masyarakat Ekonomi ASEAN (MEA) di sebanyak mungkin kabupaten maupun kota, baik di UMKM, universitas maupun di sekolah-sekolah (<http://kominfonewscenter.com>).

Bagi responden yang mengetahui tentang Masyarakat Ekonomi ASEAN (MEA), informasi tentang MEA tersebut diperoleh dari berbagai sumber. Tabel 4.7 berikut ini menyajikan sumber informasi tentang MEA menurut responden.

Tabel 4.7
Sumber Informasi Mengenai MEA

Sumber Informasi	Jumlah	Prosentase
Surat Kabar/Majalah	12	26.09%
Televisi	15	32.61%
Radio	2	4.35%
Internet	24	52.17%
Jurnal/Artikel	7	15.22%
Teman	6	13.04%
Seminar	4	8.70%
Word of Mouth	1	2.17%

Sumber: Data Primer, diolah

Keterangan: jawaban responden bisa lebih dari satu

Memperhatikan tabel 4.7 di atas, didapat gambaran bahwa kebanyakan responden memperoleh informasi tentang MEA dari internet yaitu sebanyak 52,17%. Temuan penelitian ini sejalan dengan temuan penelitian sebelumnya oleh Fernandes dan Andadari (2012) yang menempatkan internet sebagai sumber informasi terbanyak menurut responden mahasiswa UKSW Salatiga untuk mengetahui tentang MEA. Dalam penelitian ini, internet menjadi sumber informasi utama dari kebanyakan responden karena internet dianggap sebagai sumber informasi yang sangat besar dan luas yang dapat diakses dengan cepat, termasuk didalamnya informasi tentang MEA dan umumnya responden tentu sudah sangat familier dengan internet untuk menunjang tugasnya sebagai seorang dosen. Hal ini sebagaimana dikemukakan oleh Sofyan (2011) bahwa melalui internet, setiap individu dengan mudah mendapatkan informasi berupa dokumen maupun peristiwa yang sedang terjadi, pengetahuan, bahkan teori, konsep, definisi, model, kajian ilmiah, laporan penelitian, artikel, jurnal ilmiah, bahan kuliah, dan berbagai buku referensi yang bermanfaat bagi pelaksanaan tugas dosen.

Orientasi dari MEA itu sendiri adalah terciptanya pasar tunggal, dimana menurut Ulwiyah (2012) bahwa dalam pasar tunggal ini semua arus barang, manusia, jasa, investasi dan modal bebas bergerak di kawasan ini tanpa ada protect. Dengan kata lain, akan terjadi mobilitas dalam berbagai hal dalam MEA. Sejauhmana responden memiliki pemahaman mengenai mobilitas dalam MEA, berikut ditampilkan datanya dalam tabel 4.8.

Tabel 4.8
Mobilitas Dalam MEA

Mobilitas Dalam MEA Menurut Dosen	Jumlah	Prosentase
Barang dan Jasa	43	81.13%
Modal/ Investasi	42	79.25%
Tenaga Kerja Terdidik	41	77.36%
Lainnya (Entertainment, Informasi, Teknologi, Nilai-nilai dari negara lain, Ilmu pengetahuan, Sumber Daya Alam)	8	15.09%

Sumber: Data Primer, diolah

Keterangan: jawaban responden bisa lebih dari satu

Berdasarkan tabel 4.8 di atas terlihat bahwa sebagian besar responden memiliki pemahaman yang baik mengenai mobilitas dalam MEA. Setidaknya tiga elemen utama mobilitas dalam MEA dapat diidentifikasi oleh responden yaitu adanya mobilitas barang/jasa, mobilitas modal/ investasi dan mobilitas tenaga kerja terdidik. Hal tersebut sesuai dengan cetak biru MEA yang ingin mewujudkan ASEAN sebagai sebuah kawasan basis produksi dan pasar tunggal yang mana pencapaiannya dilakukan melalui beberapa pilar yaitu: aliran bebas

dari barang, jasa, investasi, tenaga kerja terampil dan aliran modal yang lebih bebas (Pazli, 2012). Adanya mobilisasi pada beberapa pilar sebagaimana disebutkan di atas menunjukkan integrasi ekonomi negara-negara ASEAN telah memasuki tingkatan Common Markets (CM). Sebagaimana disebutkan dalam Salvatore (2007) bahwa integrasi ekonomi dapat dibagi menjadi lima kategori yaitu: Pengaturan Perdagangan Preferensial (Preferential Trade Arrangements), Kawasan Perdagangan Bebas (Free Trade Area), Persekutuan Pabean (Customs Union), Pasar Bersama (Common Market), dan Uni Ekonomi (Economic Union). Dalam kategori CM, negara peserta bersepakat mencabut semua penghalang dalam mobilitas modal dan tenaga kerja serta melakukan harmonisasi dalam peraturan dan hukum.

Jika banyak responden dalam penelitian ini yang memahami mobilitas dalam MEA, hasil berbeda tampak pada penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Fernandes dan Andadari (2012) dimana hasil penelitian tersebut menunjukkan bahwa sebagian besar mahasiswa UKSW belum paham mengenai mobilitas MEA. Oleh karena itu, perlu adanya sosialisasi pengetahuan yang lebih banyak dari para dosen yang memahami mobilitas MEA kepada para mahasiswanya agar mereka juga memiliki pemahaman yang lebih baik.

Pemberlakuan MEA pada tahun 2015 nanti tentunya akan memberikan berbagai konsekuensi pada masing-masing negara di kawasan ASEAN termasuk Indonesia di dalamnya. Sejauhmana responden mengetahui konsekuensi dalam pemberlakuan MEA, berikut ditampilkan hasil penelitiannya dalam tabel 4.9.

Tabel 4.9
Pemahaman Konsekuensi Pemberlakuan MEA

Pemahaman Konsekuensi Pemberlakuan MEA	Jumlah	Prosentase
Ya	23	43.40%
Tidak	30	56.60%
Total	53	100.00%

Sumber: Data Primer, diolah

Berdasarkan tabel 4.9 di atas, terlihat bahwa lebih banyak responden yang tidak memahami konsekuensi pemberlakuan MEA yaitu sebanyak 56,60%. Temuan ini cukup menarik, mengingat pada penjelasan tabel 4.5 disebutkan bahwa lebih banyak responden yang memiliki pemahaman yang baik mengenai mobilitas dalam MEA. Untuk mendapatkan gambaran lebih lanjut, disajikan data dalam bentuk crosstabulation guna melihat perbandingan pemahaman responden tentang konsekuensi pemberlakuan MEA berdasarkan asal fakultasnya. Hasil crosstabulation ditampilkan dalam tabel 4.10 berikut ini.

Tabel 4.10

Pemahaman Konsekuensi Pemberlakuan MEA dilihat dari Asal Fakultasnya

Fakultas * Konsekuensi Pemberlakuan MEA Crosstabulation					
			Konsekuensi Pemberlakuan MEA		Total
			Tidak	Ya	
Fakultas Eksak	Count		13	2	15
	% within Fakultas		86.7%	13.3%	100.0%
	% of Total		24.5%	3.8%	28.3%
Non Eksak	Count		17	21	38
	% within Fakultas		44.7%	55.3%	100.0%
	% of Total		32.1%	39.6%	71.7%
Total	Count		30	23	53
	% within Fakultas		56.6%	43.4%	100.0%
	% of Total		56.6%	43.4%	100.0%

Sumber: Data Primer, diolah

Berdasarkan tabel 4.10 di atas terlihat bahwa jumlah prosentasi responden yang tidak memahami konsekuensi pemberlakuan MEA ternyata paling besar di fakultas eksak. Sebanyak 86,7% dari 15 responden yang berasal dari fakultas eksak tidak memahami konsekuensi pemberlakuan MEA. Sementara itu di fakultas non eksak, terlihat bahwa perbandingan jumlah prosentasi antara responden yang memahami dan yang tidak memahami konsekuensi pemberlakuan MEA ternyata tidak terlalu besar. Sebanyak 44,7% dari 38 responden yang berasal dari fakultas non eksak tidak memahami konsekuensi pemberlakuan MEA. Hal ini menunjukkan bahwa responden umumnya belum memiliki pemahaman yang lengkap tentang MEA, sehingga masih perlu untuk meningkatkan pemahaman mereka menyangkut segala hal yang berhubungan dengan MEA.

Khusus bagi responden yang memahami konsekuensi pemberlakuan MEA, terdapat beragam jawaban yang mereka kemukakan terkait hal tersebut. Beberapa pendapat responden terkait konsekuensi pemberlakuan MEA yang dapat dikemukakan disini antara lain:

- 1) Dapat menimbulkan ancaman jika Indonesia belum siap sepenuhnya untuk menghadapi aliran bebas barang dan jasa, modal dan investasi, tenaga kerja terampil, dan lain-lain
- 2) Ada standarisasi internasional terhadap mutu barang dan jasa.
- 3) Akan muncul peluang sekaligus ancaman bagi pelaku bisnis.
- 4) Terjadi akumulasi modal pada negara-negara yang kompetitif dan akumulasi penggunaan SDM yang kompetitif (dapat menimbulkan pemusatan kegiatan ekonomi).

- 5) Bila tidak hati-hati dan persiapan yang matang pengangguran di Indonesia semakin tinggi.
- 6) Pasar tunggal, tarif hingga nol persen, integrasi ekonomi global

Berdasarkan beberapa pendapat responden di atas, terlihat bahwa pemberlakuan MEA dapat memberikan konsekuensi positif maupun negatif. Salah satu konsekuensi positif tersebut adalah terjadinya pemusatan semua kegiatan ekonomi sehingga akan terintegrasi, akan muncul peluang bagi dunia bisnis serta terjadinya akumulasi terhadap modal dan investasi. Hal tersebut sejalan dengan pendapat Santoso (2008), bahwa dengan adanya integrasi ekonomi di kawasan ASEAN akan menjanjikan peningkatan kesejahteraan bagi negara-negara di dalamnya melalui pembukaan akses pasar yang lebih besar, dorongan mencapai efisiensi dan daya saing ekonomi yang lebih tinggi, serta terbukanya peluang penyerapan tenaga kerja yang lebih luas.

Sementara itu konsekuensi negatif bilamana Indonesia belum siap menghadapi pemberlakuan MEA tersebut, salah satunya adalah akan menimbulkan bertambahnya jumlah pengangguran di Indonesia sebagai akibat adanya mobilitas tenaga kerja. Hal ini mengingat masih rendahnya kualitas tenaga kerja Indonesia bila dibandingkan dengan negara ASEAN lainnya. Kusumaputra (2011) melaporkan bahwa survei yang dilakukan oleh APO (Asian Productivity Organization) pada tahun 2004 menunjukkan, dari setiap 1.000 tenaga kerja Indonesia hanya ada sekitar 4,3 persen yang terampil dibandingkan dengan Filipina 8,3 persen, Malaysia 32,6 persen dan Singapura 34,7 persen. Sementara itu, menurut data ketenagakerjaan Indonesia yang dirilis oleh Badan Pusat Statistik (BPS) tahun 2010 menyebutkan bahwa 72 persen tenaga kerja Indonesia memiliki daya saing rendah (Prabowo, 2013).

Mobilitas tenaga kerja terampil takkan terbendung pada 2015, saat komunitas Masyarakat Ekonomi Asean (MEA) berlaku efektif. Indonesia tidak bisa lagi menutup pasar tenaga kerja bagi negara ASEAN lainnya. Tanpa akselerasi dalam peningkatan kualitas pendidikan dan keterampilan serta kesungguhan dalam menjalankan konsep link and match antara dunia pendidikan dan dunia usaha, bukan mustahil, pasar tenaga kerja di sektor usaha yang menjanjikan pendapatan tinggi diisi oleh pekerja asing. Tenaga kerja Indonesia bisa jadi bakal terpinggirkan dan hanya akan menjadi pesuruh bangsa lain (Ulwiyah, 2012). Hal tersebut juga diungkapkan oleh Winantiyo dkk (2008) bahwa meningkatnya peluang kerja yang ditawarkan dari luar negeri, sering kali tidak dapat dipenuhi secara optimal oleh tenaga kerja Indonesia. Hal ini terutama berkaitan dengan masih rendahnya kualitas pendidikan dan keterampilan yang dimiliki oleh pekerja Indonesia.

Mengatasi konsekuensi negatif dari mobilitas tenaga kerja tersebut, maka diperlukan berbagai langkah atau upaya untuk mengatasinya. Beberapa upaya yang perlu dilakukan menurut pemikiran para responden diantaranya adalah:

- 1) Pemerintah perlu menginformasikan/ sosialisasi tentang daftar jenis tenaga kerja terampil/terdidik yang dapat bersaing di pasar ASEAN, selanjutnya mempersiapkan tenaga kerja Indonesia dengan skill/keterampilan yang dibutuhkan, melalui kerjasama dengan perguruan tinggi atau lembaga pendidikan. Sekain itu, mempersiapkan sistem, mekanisme, standart

kompetisi serta sertifikat bagi tenaga kerja terampil agar dapat bersaing di pasar MEA.

- 2) Kualitas pendidikan ditingkatkan untuk menyiapkan tenaga kerja terampil, baik pendidikan formal maupun non formal
- 3) Perbaiki proses pendidikan (peningkatan kualitas SDM) dan pembentukan karakter yang kuat (character strenghts)
- 4) Pemerintah harus meningkatkan mutu dan kualitas pendidikan di Indonesia
- 5) Pemerintah perlu mengalokasi biaya untuk peningkatan kualitas pendidikan formal dan non formal
- 6) Menyiapkan tenaga kerja bukan hanya terampil, tetapi juga memiliki nilai plus'. Pemerintah mulai dari sekarang semestinya menyiapkan perbaikan pendidikan melalui pembenahan kurikulum (Otonomi pendidikan), sekolah vokasi.
- 7) Meningkatkan daya saing melalui pendidikan, serta proteksi selektif penggunaan tenaga asing
- 8) Mempersiapkan tenaga kerja dengan pelatihan-pelatihan dengan konsekuensi pemerintah memberi dana pelatihan
- 9) Mendorong tenaga kerja Indonesia memiliki keunggulan komperatif dalam ketrampilan (Khusus) melalui tatanan sistem pendidikan (fasilitas praktik) dan dalam penguasaan bahasa serta penanaman budi pekerti dan etos kerja; memberi ruang kebebasan yang lebih luas dalam penyelenggaraan pendidikan tetap melakukan pengawasan melalui KPI Standart; memperbanyak bantuan fasilitas pendidikan untuk meningkatkan keterampilan bahasa maupun keterampilan teknis teknologis; meningkatkan dan menstandarisasi lembaga sertifikasi tenaga terampil dan professional.

4.3 Pandangan Mengenai Daya Saing Lulusan UKSW

Lulusan UKSW tentunya diharapkan memiliki daya saing saat memasuki dunia kerja, apalagi menjelang diberlakukannya MEA. Sejauhmana kemampuan lulusan UKSW dilihat dari beberapa aspek menurut pandangan dosen UKSW disajikan datanya pada tabel 4.11.

Tabel 4.11
Aspek Kemampuan Lulusan UKSW

Aspek Kemampuan	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	Rata-rata
Kemampuan bahasa Inggris	1,89%	0,00%	5,66%	9,43%	30,19%	20,75%	15,09%	9,43%	5,66%	1,89%	5.76
Kemampuan bahasa asing selain bahasa Inggris	1,89%	5,66%	15,09%	19,98%	18,87%	15,09%	11,32%	7,55%	1,89%	5,66%	5.19
Kompetensi keilmuan yang dimiliki	0,00%	5,66%	16,98%	7,55%	11,32%	9,43%	20,75%	22,64%	5,66%	0,00%	5.9

Penguasaan teknologi informasi	1,89%	5,66%	13,21%	9,43%	11,32%	11,32%	16,98%	22,64%	7,55%	0,00%	5.83
Etos kerja	0,00%	5,66%	11,32%	11,32%	7,55%	26,42%	16,98%	11,32%	7,55%	1,89%	5.85
Daya saing lulusan secara umum	0,00%	3,77%	3,77%	20,75%	11,32%	16,98%	22,64%	13,21%	7,55%	0,00%	5.88

Sumber: Data Primer, diolah

Berdasarkan tabel 4.11 di atas terlihat bahwa untuk aspek kemampuan bahasa Inggris yang dimiliki oleh lulusan UKSW, sebagian besar responden memberikan penilaian pada rangking lima (30,19%) diikuti rangking enam (20,75%) dengan nilai rata-rata 5,76. Sementara itu untuk aspek kemampuan bahasa asing selain bahasa Inggris yang dimiliki oleh lulusan UKSW, sebagian besar responden memberikan penilaian pada rangking empat (19,98%) diikuti rangking lima (18,87%) dengan nilai rata-rata 5,19. Hal ini menunjukkan bahwa responden merasa bahwa lulusan UKSW masih kurang memiliki kemampuan berbahasa yang baik dalam bahasa Inggris maupun bahasa asing lainnya. Responden menilai bahwa faktor penyebab kurangnya kemampuan berbahasa asing (baik itu bahasa Inggris maupun bahasa asing lainnya) dari para lulusan UKSW dikarenakan beberapa hal diantaranya:

- 1) Seringkali saat masih menjadi mahasiswa menghindari bacaan-bacaan (artikel dan jurnal) yang berbahasa Inggris
- 2) Kurangnya pembelajaran dengan menggunakan bahasa asing terutama bahasa Inggris.
- 3) Kurangnya penggunaan bahasa Inggris dalam kehidupan sehari-hari baik di rumah maupun di kampus.
- 4) Adanya dosen yang masih pasif dalam berbahasa Inggris

Masih kurangnya kemampuan berbahasa yang baik dalam bahasa Inggris maupun bahasa asing lainnya dari para lulusan UKSW sebagaimana menurut pandangan responden tentunya akan mengurangi daya saing lulusan UKSW di pasar tenaga kerja global. Hal ini sebagaimana diungkapkan oleh Chief Operating Officer International Test Center (ITC) Indonesia, Jenny Lee, dalam skala nasional, banyak perusahaan domestik yang mensyaratkan berbagai kualifikasi skill pelamarnya, termasuk juga dalam hal penguasaan bahasa. Bahkan, beberapa perusahaan asing maupun nasional saat ini mensyaratkan penyertaan sertifikat kemampuan bahasa Inggris yang otentik. Hal ini juga penting karena kerjasama global dan perdagangan bebas saat ini sudah tak bisa dibendung. Jika kemampuan berbahasa Inggris kurang memadai, para calon pencari kerja bakal kalah bersaing di negeri sendiri (<http://m.jpnn.com/news.php?id=142907>).

Kurangnya kemampuan berbahasa asing yang baik sebagaimana yang tampak dari lulusan UKSW sesungguhnya menggambarkan kondisi dari kebanyakan penduduk di Indonesia. Hal ini seperti yang dikemukakan Denura (2012) bahwa tidak dapat dipungkiri bahwa kemampuan berbahasa asing, khususnya bahasa Inggris sebagai bahasa internasional, sangat diperlukan untuk dapat bersaing di era globalisasi dan pasar bebas. Namun sangat disayangkan

kemampuan berbahasa asing kebanyakan penduduk di Indonesia masih jauh di bawah rata-rata dan nampaknya terus menunjukkan gejala menurun. Lebih lanjut menurut Denura (2012) bahwa kurangnya kemampuan berbahasa asing inilah yang menimbulkan kesulitan tersendiri bagi tenaga kerja Indonesia yang akan bekerja atau bersekolah di luar negeri. Seringkali mereka kalah bersaing dengan bangsa lain di ASEAN yang kemampuan berbahasa asingnya memang diakui jauh lebih baik.

Daya saing lulusan sebuah perguruan tinggi juga dilihat dari aspek kompetensi keilmuan yang dimiliki para lulusan tersebut. Terkait dengan itu, menurut sebagian besar responden memberikan penilaian pada rangking delapan (22,64%) diikuti rangking tujuh (20,75%) dengan nilai rata-rata 5,9. Hal tersebut menunjukkan bahwa lulusan UKSW dianggap masih kalah bersaing di dunia kerja dengan negara ASEAN lain dalam hal kompetensi keilmuan yang dimiliki para lulusannya. Anggapan sebagian besar responden tersebut tidaklah berlebihan jika mengacu pada publikasi pemeringkatan universitas terbaik di Asia Tenggara per Juli 2013 sebagaimana dirilis oleh Webometric melalui situsya di <http://www.webometrics.info>. Berdasarkan data yang dirilis oleh situs tersebut, diketahui bahwa UKSW berada jauh dibawah peringkat 50 besar universitas terbaik di Asia Tenggara. Dasar pemeringkatan yang dilakukan oleh Webometric mengacu pada beberapa kriteria diantaranya seperti performa akademik, jumlah jurnal yang dipublikasikan dan kualitas website universitas.

Aspek daya saing lainnya yang menjadi pengamatan dalam penelitian ini adalah aspek penguasaan teknologi informasi. Hasil penelitian menunjukan bahwa sebagian besar responden menilai kemampuan lulusan UKSW dalam penguasaan teknologi informasi masih kurang baik dimana responden memberikan penilaian pada rangking delapan (22,64%) dan rangking tujuh (16,98%), dengan rata-rata (5,83). Salah satu contohnya adalah bahwa saat masih menjadi mahasiswa, minimnya penerapan metode pembelajaran e-learning sebagai bentuk pemanfaatan teknologi informasi. Tentu saja hal ini tidak terlepas dari peran dosen dalam memilih metode pembelajaran yang lebih menarik dan memberikan efek positif bagi mahasiswa. Hal ini sebagaimana dikemukakan oleh Nuryanti (2010) bahwa e-learning sebagai media elektronik dapat membawa dampak perubahan pada proses pembelajaran dimana interaksi antara pengajar dan peserta didik tidak hanya dilakukan dengan tatap muka langsung tetapi juga dapat menggunakan media elektronik sebagai perantara sehingga suasana belajar mengajar menjadi lebih menarik, visual dan interaktif.

Daya saing lulusan dapat juga dilihat dari sejauh mana etos kerja para lulusan UKSW. Hasil penelitian menunjukan bahwa sebagian besar dosen menilai etos kerja yang dimiliki lulusan UKSW berada pada rangking enam (26,42%) dan rangking tujuh (16,98%), dengan rata-rata (5,85). Hal ini menunjukkan bahwa lulusan UKSW dinilai belum memiliki etos kerja yang tinggi. Meskipun tidak sepenuhnya demikian (karena tentunya ada juga lulusan UKSW yang dianggap memiliki etos kerja tinggi), namun dari temuan ini setidaknya perlu ada perhatian dari pihak universitas maupun dari dalam diri calon lulusan UKSW kedepannya untuk meningkatkan etos kerja para lulusan. Jika para lulusan UKSW tidak mampu menunjukkan etos kerja yang tinggi, maka hal ini

akan membuat mereka menjadi kesulitan untuk bersaing dengan lulusan dari universitas lainnya baik di dalam negeri maupun lulusan dari universitas lainnya di Asia Tenggara. Hal ini mengingat bahwa tentunya semua perusahaan baik perusahaan nasional maupun multinasional membutuhkan karyawan yang punya etos kerja tinggi guna tercapainya tujuan-tujuan perusahaan. Masalah yang dapat menghambat tercapainya tujuan perusahaan salah satunya yaitu etos kerja yang dimiliki para karyawan karena tujuan perusahaan dapat tercapai secara maksimal membutuhkan karyawan yang memiliki etos kerja yang tinggi sehingga dapat memungkinkan suatu perusahaan menjaga eksistensinya (http://gescerikat.com/index.php?option=com_content&view=article&id=298:etos-kerja&catid=1:latest-news&Itemid=50).

Setelah menjabarkan beberapa aspek daya saing lulusan UKSW di atas, maka dapat dilihat daya saing lulusan UKSW secara umum menurut pendapat dosen UKSW yang menjadi responden dalam penelitian ini. Hasil penelitian menunjukan bahwa ada sejumlah responden memberikan penilaian tentang daya saing lulusan UKSW secara umum pada rangking tujuh (22,64%) namun ada juga sejumlah responden lainnya yang memberikan penilaian tentang daya saing lulusan UKSW secara umum pada rangking empat (20,57%). Berdasarkan hal tersebut, tidak berlebihan bila dikatakan bahwa lulusan UKSW masih kurang mampu bersaing dengan tenaga lulusan Universitas ASEAN lainnya. Setidaknya pendapat di atas dikuatkan dengan adanya beberapa pendapat dari para responden terkait dengan kekurangan lulusan UKSW dibanding tenaga kerja terampil dari Negara ASEAN lainnya, diantaranya adalah:

- 1) Attitude (kerja keras, kedisiplinan, kejujuran) yang masih perlu untuk dikembangkan
- 2) Kemampuan analitik dan operasional ilmu yang diperoleh dalam praktek yang masih minim
- 3) Penguasaan bahasa Inggris dan bahasa asing lain sehingga kesulitan untuk bisa masuk ke perusahaan asing serta etos kerja yang rendah
- 4) Kepercayaan diri dan networking yang masih kurang
- 5) Kurangnya keberanian dalam mengungkapkan pendapat serta berkomunikasi dalam bahasa Inggris
- 6) pengalaman kerjasama/ aktifitas tertentu di luar negeri atau dengan orang asing
- 7) Soft skill yang masih kurang
- 8) Kurang rasa percaya diri karena kurangnya kesempatan mengaktualisasikan diri
- 9) Ketrampilan, etos kerja, bahasa asing, wawasan, critical system thinking yang masih kurang baik.

Jika mencermati temuan penelitian ini maka UKSW memiliki tantangan yang cukup berat untuk dapat meningkatkan daya saing para lulusannya guna menghadapi mobilitas tenaga kerja terampil yang diyakini akan takkan terbendung pada 2015, saat komunitas Masyarakat Ekonomi Asean (MEA) berlaku efektif. Hal ini sebagaimana diungkapkan oleh Ulwiyah (2012) bahwa ketika pendidikan terlibat menyambut datangnya pasar tunggal Asean 2015, sejatinya adalah

mempersiapkan sumber daya manusia yang terampil, peka dan kritis. Terampil bekerja, peka permasalahan dan kritis dalam berperan. Ketiga kecakapan ini mutlak hadir dalam pasar tunggal Asean.

4.4 Upaya-upaya Khusus Untuk Meningkatkan Daya Saing Lulusan UKSW

Sebagaimana telah dikemukakan sebelumnya bahwa akan terjadi mobilitas dalam berbagai hal dalam MEA yang salah satunya adalah mobilitas tenaga kerja terdidik. Agar tenaga kerja terdidik dari Indonesia tidak kalah bersaing dengan tenaga kerja dari negara Asean lainnya maka daya saing para lulusan harus terus ditingkatkan. Menurut Effendi (2010) bahwa untuk membuat tenaga kerja berpengetahuan, memiliki values dan berketrampilan, akan sangat bergantung pada kualitas pendidikan dan pelatihan yang dimilikinya termasuk kualitas pendidikan tinggi. Sementara itu menurut Hutabarat (2013) bahwa agar para lulusannya mampu bersaing maka perguruan tinggi di Indonesia perlu didorong untuk memiliki suatu nilai tambah (added value) yang membuat suatu pendidikan tinggi memiliki keunggulan komparatif (comparative advantages) dan keunggulan daya saing (competitive advantages).

UKSW sebagai salah satu lembaga pencetak tenaga kerja terdidik perlu berupaya untuk terus meningkatkan daya saing para lulusannya. Hal ini menjadi semakin penting apalagi jika memperhatikan pandangan dari sebagian responden yang menyebutkan bahwa lulusan UKSW masih kurang mampu bersaing dengan tenaga lulusan Universitas ASEAN lainnya seperti yang telah diuraikan pada sub bab 4.3. Oleh karena itu upaya-upaya khusus yang perlu dilakukan untuk meningkatkan daya saing lulusan UKSW menurut pandangan responden adalah sebagai berikut:

- 1) Kemampuan berbahasa Inggris
Sebagian besar responden mengungkapkan bahwa, untuk meningkatkan kemampuan berbahasa Inggris dapat dilakukan dengan cara mengikuti kursus bahasa Inggris. Namun ada juga responden lain yang berpendapat bahwa peningkatan kemampuan berbahasa Inggris dapat dengan cara pengajaran yang menggunakan bahasa Inggris, lebih aktif membaca referensi dalam bahasa Inggris, penggunaan bahasa Inggris di setiap obrolan baik di kelas maupun luar kelas.
Pentingnya meningkatkan kemampuan berbahasa Inggris para lulusan karena di era persaingan kerja yang kompetitif sekarang ini, seseorang yang menguasai bahasa asing 'populer' yaitu bahasa Inggris dan bernilai jual tinggi, otomatis memiliki peluang lebih besar dalam mendapat panggilan kerja dibandingkan sesama rekannya yang memiliki latar belakang pendidikan serupa (<http://www.femina.co.id/isu.wanita/karier/005/001/131>).
- 2) Kemampuan berbahasa asing selain bahasa Inggris (Mandarin, Jepang, Perancis, Arab, dll)
Untuk meningkatkan kemampuan berbahasa asing selain bahasa Inggris diperlukan upaya seperti kursus, menawarkan mata kuliah pilihan bahasa

asing selain bahasa Inggris, pengadaan mata kuliah berbagai bahasa asing dengan mengajar berkualitas dan bersifat wajib.

Pentingnya meningkatkan kemampuan berbahasa asing selain bahasa Inggris bagi para lulusan agar dapat bersaing di era globalisasi dan pasar bebas. Sebagai contoh misalnya Bahasa Mandarin kini menjadi bahasa internasional kedua setelah Bahasa Inggris. Bahasa Mandarin digunakan oleh lebih dari satu miliar orang di seluruh dunia dan penguasaan terhadap bahasa Mandarin sering diidentikan dengan makin cerah prospek karir seseorang terutama bagi mereka yang hendak terjun dalam dunia bisnis (Denura, 2012).

3) Penguasaan teknologi informasi

Untuk meningkatkan teknologi informasi diperlukan upaya-upaya seperti adanya pelatihan-pelatihan tentang IT dalam PBM yaitu dengan T-learning, membuat video pembelajaran yang kreatif dan PBM yang inovatif seperti edutainment. Adanya ekstrakurikuler dalam penguasaan IT, kegiatan PBM didukung oleh teknologi informasi misalnya seminar jarak jauh (Teleconference, F-Learn), peningkatan wawasan melalui kajian jurnal/artikel mengenai IT.

Berbagai upaya tersebut di atas dilakukan dengan maksud agar para lulusan nantinya sudah familiar dengan penggunaan teknologi informasi ketika mereka memasuki dunia kerja. Hal ini sebagaimana diutarakan oleh Harahap (2012) bahwa kemajuan pesat dalam teknologi telekomunikasi dan informatika melahirkan suatu bentuk perdagangan baru berupa perdagangan menggunakan media elektronik (e-commerce) yang memungkinkan terjadinya perdagangan melewati batas-batas negara serta penguasaan pasar dunia dalam bentuk transnational company. Trend e-commerce ini telah menunjukkan betapa semakin tipisnya batas-batas wilayah antar negara di dunia yang semakin global sejalan dengan meningkatnya tuntutan masyarakat dunia akan gaya hidup yang lebih praktis. Untuk itu tidak ada jalan lain kecuali diperlukannya dukungan dan kesiapan yang kuat bagi setiap pelaku usaha dalam hal penguasaan teknologi dan informasi bila tidak ingin tertinggal dalam kancah internasional. Penguasaan teknologi dan informasi akan menjadi suatu keharusan dalam dunia usaha.

4) Etos kerja

Untuk meningkatkan etos kerja diperlukan upaya seperti mahasiswa diharapkan mengikuti aturan yang berlaku dan PBM dengan serius. Perlu adanya sistem reward and punishment, melibatkan mahasiswa sebagai penyaji, panitia dan lain-lain yang menuntut tanggung jawab dan profesionalisme. Mengikuti program pelatihan kerja praktek di perusahaan serta mengikuti ekstra kurikulum pengabdian di masyarakat. Selain itu juga dalam proses perkuliahan lebih ditanamkan jiwa kewirausahaan melalui matakuliah kewirausahaan untuk fakultas tertentu seperti FEB, FKIP Pendidikan Ekonomi dan FP Agrobisnis.

Upaya-upaya peningkatan etos kerja memang perlu dilakukan, karena menurut Priani (2012) bahwa etos kerja berhubungan dengan beberapa hal penting diantaranya: (1) Orientasi ke masa depan: yaitu segala sesuatu

direncanakan dengan baik, baik waktu, kondisi untuk ke depan agar lebih baik dari kemarin; (2) menghargai waktu: dengan adanya disiplin waktu merupakan hal yang sangat penting guna efisien dan efektivitas bekerja; (3) tanggung jawab: yaitu memberikan asumsi bahwa pekerjaan yang dilakukan merupakan sesuatu yang harus dikerjakan dengan ketekunan dan kesungguhan; (4) hemat dan sederhana: yaitu sesuatu yang berbeda dengan hidup boros, sehingga bagaimana pengeluaran itu bermanfaat untuk kedepan; (5) persaingan sehat: yaitu dengan memacu diri agar pekerjaan yang dilakukan tidak mudah patah semangat dan menambah kreativitas diri.

5) Kompetensi keilmuan

Untuk meningkatkan kompetensi keilmuan diperlukan upaya seperti peningkatan pengetahuan dan skill sehingga dapat dapat lebih bersaing dalam menghadapi pemberlakuan MEA. Selain itu juga setiap program studi perlu membekali mahasiswa dengan wawasan global, peka dan toleransi terhadap keragaman yang dapat dimasukkan ke dalam kurikulum, serta melengkapi mahasiswa dengan kemampuan analisa kasus-kasus praktis.

Seorang lulusan perguruan tinggi dianggap kompeten dalam bidang tertentu bila ia mampu menunjukkan tindakan cerdas yang penuh tanggung jawab dalam bidang tersebut, sehingga ia mendapat kepercayaan dari masyarakat. Tindakan cerdas dan penuh tanggung jawab, yang merupakan tindakan pengambilan keputusan yang sangat kompleks, didasari oleh berbagai kemampuan, yang dalam SK Mendiknas No. 045/U/2002 disebut sebagai elemen kompetensi, yang terdiri dari: landasan kepribadian, penguasaan ilmu dan keterampilan, sikap dan perilaku dalam berkarya menurut tingkat keahlian berdasarkan ilmu dan keterampilan yang dikuasai, serta pemahaman kaidah kehidupan bermasyarakat sesuai dengan pilihan keahlian dalam berkarya.

6) Daya saing secara umum

Selain itu juga untuk peningkatan daya saing secara umum tiap dosen fakultas memberikan upaya-upaya khusus seperti: memperkenalkan dunia kerja, lebih banyak melibatkan praktisi dari luar sehingga mahasiswa mendapatkan pencerahan tentang dunia kerja (tidak hanya teori saja), dan mengundang dosen dari luar negeri untuk sharing ilmu dan pengetahuan mengenai kondisi dunia kerja di negaranya.

Upaya lain untuk peningkatan daya saing lulusan diantaranya adalah mendorong para mahasiswa untuk mengikuti berbagai lomba baik di dalam negeri maupun di luar negeri untuk mengukur kompetensi ilmu yang dimilikinya. Perlu juga memperbanyak jam diskusi ilmiah mengenai topik-topik yang bermakna dan membangun, memanfaatkan berbagai fasilitas yang dapat di akses untuk meningkatkan wawasan dengan kemampuan berpikir kritis. Memperbanyak forum diskusi ilmiah dan tidak mempergunakan kesempatan kumpul-kumpul untuk bicara hal-hal yang tak bermakna.

Sejauh ini responden selaku dosen pada masing-masing fakultas telah melakukan sejumlah hal dalam proses pembelajaran di UKSW agar lulusan progrid nantinya mampu bersaing dengan tenaga kerja terampil dari negara ASEAN lain.

Beberapa yang dapat dikemukakan disini berdasarkan informasi dari responden diantaranya adalah:

- 1) Melatih kerja kelompok, melatih presentasi, menghargai kejujuran, mendorong berpikir kritis, melatih komunikasi di kelas
- 2) Meminta mahasiswa untuk membaca jurnal-jurnal internasional kemudian meresume apa saja poin-poin keunggulan suatu perusahaan di negara lain untuk diadopsi sebagai proses belajar dan praktik.
- 3) Dalam PBM sedapat mungkin mengingatkan mahasiswa akan berlakunya MEA di tahun 2015, dan mendorong mahasiswa untuk mempersiapkan diri menyongsong MEA tersebut, dengan memberi gambaran mengenai peluang dan ancaman akibat MEA.
- 4) Penggunaan bahasa Inggris dalam perkuliahan dengan didukung pemanfaatan teknologi Informasi yang ada
- 5) Selalu mengupgrade ilmu dan metode pengajaran dengan mengacu standart internasional dengan penyesuaian kondisi lokal yang ada
- 6) Lebih banyak menggunakan literatur berbahasa Inggris sebagai bahan acuan mengajar, update buku-buku acuan mengajar sesuai standar Internasional
- 7) Memasukan unsur etos kerja dalam proses belajar mengajar.

Segala upaya untuk meningkatkan daya saing lulusan UKSW memang perlu terus dilakukan. Hal ini sebagaimana dikemukakan oleh Wakil Ketua Umum Bidang Tenaga Kerja Kadin Indonesia, Benny Soetrisno bahwa untuk menghadapi era MEA yang penuh dengan persaingan, SDM yang berkualitas harus disiapkan karena masih banyak industri padat karya yang kekurangan tenaga kompeten sehingga berpengaruh kepada produktivitasnya, apalagi pada industri yang menggunakan teknologi tinggi (<http://www.bappenas.go.id/node/165/3813/sdm-berkualitas-kunci-sukses-hadapi-era-masyarakat-ekonomi-asean/>).

5. Penutup

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan, maka selanjutnya dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

- 1) Pemahaman dosen UKSW mengenai Masyarakat Ekonomi ASEAN (MEA) menunjukkan bahwa mayoritas dosen baik di fakultas eksak maupun non eksak ternyata mengetahui MEA dimana informasi tentang MEA lebih banyak diperoleh melalui internet, sebagian besar dosen memiliki pemahaman yang baik mengenai mobilitas dalam MEA namun tidak sedikit diantara mereka yang memahami konsekuensi pemberlakuan MEA terutama dosen yang berasal dari fakultas eksak.
- 2) Pandangan sebagian besar dosen mengenai daya saing lulusan UKSW menunjukkan bahwa lulusan UKSW masih kurang mampu bersaing dengan tenaga lulusan Universitas ASEAN lainnya, hal ini dilihat dari kurang dimilikinya kemampuan berbahasa yang baik dalam bahasa Inggris maupun

bahasa asing lainnya, kompetensi keilmuan yang dimiliki para lulusan masih kalah bersaing, penguasaan teknologi informasi masih kurang baik serta belum memiliki etos kerja yang tinggi.

- 3) Upaya-upaya khusus yang dilakukan oleh dosen untuk meningkatkan daya saing lulusan UKSW diantaranya adalah penggunaan bahasa Inggris dalam perkuliahan dengan didukung pemanfaatan teknologi informasi yang ada, mendorong mahasiswa untuk mempersiapkan diri menyongsong MEA dengan memberi gambaran mengenai peluang dan ancaman akibat MEA, lebih banyak menggunakan literatur berbahasa Inggris sebagai bahan acuan mengajar, update buku-buku acuan mengajar sesuai standar internasional, memasukan unsur etos kerja dalam proses belajar mengajar.

5.2 Saran

Saran-saran yang diberikan oleh peneliti berdasarkan temuan hasil penelitian, antara lain:

- 1) Melihat masih kurangnya pemahaman dosen terhadap dampak dan konsekuensi dari Masyarakat Ekonomi ASEAN terutama dosen yang berasal dari fakultas eksak, maka perlu dilakukan sosialisasi intensif oleh berbagai pihak terutama dari pemerintah, misalnya dengan mengadakan kuliah umum. Serta diharapkan dosen UKSW memiliki inisiatif untuk mencari tahu tentang segala hal yang berhubungan dengan MEA agar dosen dapat melakukan sosialisasi yang baik tentang MEA kepada mahasiswa.
- 2) Bagi dosen UKSW yang sudah memahami dampak dan konsekuensi dari MEA diharapkan dapat melakukan sosialisasi yang lebih baik kepada mahasiswa. Melihat juga dari penelitian sebelumnya bahwa masih banyak mahasiswa UKSW yang belum paham dampak dan konsekuensi dari MEA, maka dibutuhkan sosialisasi yang lebih baik.
- 3) Diharapkan seluruh dosen UKSW paham dampak dan konsekuensi dari MEA agar dapat mengantisipasi dampak negatif dari MEA. Untuk mengantisipasi dampak negatif dari MEA, universitas harus mencetak lulusan yang berkualitas, memiliki daya saing, sesuai dengan tuntutan pasar kerja, dan mampu bersaing dengan lulusan-lulusan dari universitas negara ASEAN lainnya.

5.3 Keterbatasan Penelitian

Penelitian ini tentu tidak terlepas dari adanya keterbatasan. Adapun keterbatasan yang dimaksud adalah sebagai berikut:

- 1) Masih banyaknya dosen UKSW yang tidak berpartisipasi dalam pengisian kuesioner saat penelitian ini dilakukan, sehingga mengurangi kekayaan

informasi yang bisa digambarkan mengenai persepsi dosen terhadap daya saing lulusan universitas dalam era MEA.

- 2) Obyek penelitian ini hanya melibatkan dosen dari UKSW saja sehingga gambaran mengenai persepsi dosen terhadap daya saing lulusan universitas dalam era MEA belum cukup untuk digeneralisasikan.
- 3) Penilaian etos kerja lulusan UKSW oleh dosen yang menjadi responden tidak tepat karena responden tidak mengamati langsung keseharian para lulusan UKSW saat bekerja di instansi/ perusahaan tempat dimana para lulusan tersebut bekerja.

5.4 Rekomendasi Penelitian Mendatang

Atas dasar keterbatasan penelitian seperti dikemukakan di atas, maka untuk penelitian mendatang direkomendasikan sebagai berikut:

- 1) Mengupayakan agar lebih banyak responden yang bisa berpartisipasi dalam pengisian kuesioner. Untuk itu penggunaan metode pengumpulan data yang lebih bervariasi dengan memanfaatkan teknologi komunikasi perlu coba dilakukan, seperti wawancara via telepon, facebook, twitter, BBM.
- 2) Memperluas lingkup obyek penelitian dengan melibatkan dosen dari universitas yang berbeda sehingga gambaran mengenai persepsi dosen terhadap daya saing lulusan universitas dalam era MEA bisa digeneralisasikan.
- 3) Terkait dengan penilaian etos kerja para lulusan, agar hasil penilaiannya dapat menggambarkan etos kerja yang sesungguhnya dari para lulusan maka akan lebih tepat bilamana penilaian tersebut dilakukan bukan oleh para dosen melainkan oleh pimpinan atau perwakilan dari perusahaan dimana alumni tersebut bekerja.

Daftar Pustaka

- Afandi, Moch. Maskyur. 2011. Peran Dan Tantangan Asean Economic Community (AEC) Dalam Mewujudkan Integrasi Ekonomi Kawasan Di Asia Tenggara. Jurnal Ilmu Politik Hubungan Internasional. Januari, Vol.8, No.1.
- Arikunto, Suharsimi. 2010. Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Paraktik (Edisi Revisi 2010). Jakarta: Bumi Aksara.

- Aaron Chaze. 2007. *The Asia Investor, Charting a Course Throught Asia'a Emerging Markets*. John Wiley & Sons.
- Astuti, Budi. 2008. *Sertifikasi Uji Kompetensi Sebagai Upaya Perlindungan Hukum Bagi Tenaga Kerja Indonesia /Tenaga Kerja Wanita Penata Laksana Rumah Tangga (Tki / Tkw Plrt)*. Tesis Peogram S2 Magister Ilmu Hukum Universitas Diponegoro.
- Badan Pusat Statistik (BPS). 2008. *Analisis Perkembangan Statistik Ketenagakerjaan (Laporan Sosial Indonesia 2007)*. Jakarta: Badan Pusat Statistik.
- Badan Pusat Statistik (BPS). 2010. *Analisis Perkembangan Statistik Ketenagakerjaan (Laporan Sosial Indonesia 2009)*. Jakarta: Badan Pusat Statistik.
- Badan Pusat Statistik, 2009. *Data Statistik Indonesia: Jumlah Penduduk menurut Kelompok Umur, Jenis Kelamin, Provinsi, dan Kabupaten/Kota, 2005.:* http://demografi.bps.go.id/versi1/index.php?option=com_tabel&task=&Itemid=1. (Diunduh 24 Maret 2010).
- Efendi, Asep. 2010. *Peningkatan Sumber Daya Manusia Dalam Menghadapi Daya Saing Produk Industri Di Era Globalisasi*. Universitas Sangga Buana (YPKP).
- Fernandez, J. dan Andadari, R., 2012. *Persepsi Mahasiswa Terhadap Pemberlakuan Masyarakat Ekonomi ASEAN*. Program Skripsi S1 Fakultas Ekonomika dan Bisnis Universitas Kristen Satya Wacana.
- Firdausy, Carunia, 2004, *Liberalisasi Perdagangan dan Investasi di Era Globalisasi*, PPE, LIPI. Jakarta.
- Griffin, Ricky W. *International Business: A Managerial Perspective*. Upper Saddle River, New Jersey: Prentice-Hall, 2002.
- <http://agupenajateng.net/2009/06/03/peranan-perguruan-tinggi-meningkatkan-daya-saing-bangsa/#ixzz283e5j2xu>. (Diunduh 8 Agustus 2012).
- <http://www.astti.or.id/index.php?show=content&type=cuplikan&id=121>. (Diunduh 10 Mei 2012).

<http://edukasi.kompas.com/read/2011/03/31/1448290/Tak.Benahi.Kualitas.Kita.Kalah.Bersaing.> (Diunduh 10 Mei 2012)

http://www.eur.nl/indonesian/student_life/study_holland/. (Diunduh 3 Juli 2013).

<http://m.jpnn.com/news.php?id=142907>. (Diunduh 3 Juli 2013).

<http://kominfonewscenter.com>. (Diunduh 13 Juli 2013).

http://gecserikat.com/index.php?option=com_content&view=article&id=298:etos-kerja&catid=1:latest-news&Itemid=50. (Diunduh 13 Juli 2013).

<http://www.femina.co.id/isu.wanita/karier/005/001/131>. (Diunduh 1 Agustus 2013).

<http://www.bappenas.go.id/node/165/3813/sdm-berkualitas-kunci-sukses-hadapi-era-masyarakat-ekonomi-asean>. (Diunduh 1 Agustus 2013).

Krugman, P.R. 1993. Free Trade Area: A Loss (Theoretical) Nerve (The Narrow and Board 106 JESP Vol. 1, No. 2, 2009 Agreements for Free Trade American Economic Review. Vol 83, No. 2, pp. 362-365.

Meir, G.M., 1995, Leading Issues In Economic Development. New York: Oxford University Press.

Departemen Perdagangan Republik Indonesia. Menuju ASEAN Economic Community 2015.

Masruhin (2013). Kompetensi Kerja Calon Sarjana Menurut Kebutuhan Pasar Tenaga Kerja (Studi Kasus Mahasiswa Akuntansi UB Angkatan 2009). Jurnal Ilmiah Ilmu Ekonomi FEB Universitas Brawijaya, Malang.

Mukminan Dkk. (2002). Pedoman umum pengembangan silabus berbasis kompetensi Peserta didik Sekolah Lanjutan Tingkat Pertama (SLTP). Yogyakarta: Program Pascasarjana UNY.

Nuryanti, B. Lena. 2010. Model Pembelajaran E-Learning Melalui H Omepage Sebagai Media Pembelajaran Sehingga Diharapkan Dapat Meningkatkan Minat Dan Kreativitas Siswa.

- Pambudi, dkk. 2004. Memperluas Manfaat Pertumbuhan Ekonomi Indonesia. Tinjauan Ekonomi dan Keuangan Kementerian Koordinator Bidang Perekonomian. Vol.2, No.1, Januari.
- Paul dan Murdock., 1992. Professional caring in practice: a psychological analysis. Avebury, Aldershot.
- Pazli dan Dhenny., 2012. Peluang Dan Tantangan Indonesia Dalam Keikutsertaan. Program Studi Hubungan Internasional FISIP Universitas Riau
- Raharto A (Editor). 1999. Migrasi dan pembangunan di Kawasan Timur Indonesia: Isu Ketenagakerjaan. Jakarta [ID]: Kerjasama Pusat Penelitian Kependudukan dan LIPI dengan The Australian National University dan The Australian Agency for International Development.
- Randang, 2011. Kesiapan Tenaga Kerja Indonesia Dalam Menghadapi Persaingan Dengan Tenaga Kerja Asing. Servanda Jurnal Ilmiah Hukum, Volume 5, No. 1, Januari 2011, ISSN 1907 1907 – 162030
- Ridwan. 2009. Dampak Integrasi Ekonomi Terhadap Investasi Di Kawasan Asean: Analisis Model Gravitasi. Jurnal Organisasi dan Manajemen, Volume 5, Nomor 2, September, 95-107. Universitas Hasanudin.
- Roadmap for an ASEAN Community 2009 – 2015.
- Salvatore, D. 2007. International Economic. 9th Edition. Jakarta: John Wiley & Sons.
- Salvatore, D. 1997. *Trade And Payments In Central And Eastern Europe's Transforming Economies*. Handbook of Comparative Economic Policies Vol.6.
- Santoso, dkk. 2008. Integrasi Ekonomi ASEAN dan Prospek Perekonomian Nasional. Outlook Ekonomi Indonesia 2008-2012. Biro Riset Ekonomi Direktorat Riset Ekonomi dan Kebijakan Moneter: Bank Indonesia.
- Sofyan. 2011. Penggunaan Internet dan Kinerja Dosen Pegawai Negeri Sipil Kopertis Wilayah III. Jakarta: Universitas Prof. Dr. Moestopo (Beragama).
- Solimano, A. 2001. "Development Cycles, Political Regimes and International Migration: Argentina in the 20th Century". Dalam makalah konferensi Poverty, International Migration and Asylum, Helsinki.

- Suharto. 2011. Pengembangan Profesionalisme Dosen. Ragam Jurnal Pengembangan Humaniora Vol. 11 No. 1 April 2011. Politeknik Negri Semarang.
- Srikandi, 2011. Pasar Tunggal Asean 2015: Diplomasi Indonesia Dan Penguatan Kapasitas Tenaga Kerja Terdidik. Universitas Gadjah Mada Yogyakarta.
- Sugiyono. 2004. Metode Penelitian Bisnis. Bandung: CV. Alfabeta.
- Suwatno. 2003. Asas-Asas Manajemen Sumber Daya Manusia. Bandung: Penerbit Suci Press. [www.investor daily.com](http://www.investor.daily.com).
- Suarez, M.D.L.C., 2000, Trace Creation and Trade Diversion For Mercosur. Dissertation. Boston University.
- Ulwiyah. 2012. Tantangan Dunia Pendidikan Menghadapi Pasar Tunggal Asean 2015. Skripsi Program S1 Fakultas Agama Islam Unipdu Jombang.
- Undang – Undang Republik Indonesia Nomor 14 Tahun 2005 Tentang Guru dan Dosen.
- Yudo, Dwiki Ananto., 2013. Peranan Profesionalisme dan Modal Intelektual Dosen di Sebuah Perguruan Tinggi dalam Menghadapi Era Masyarakat Ekonomi Asean (MEA) Tahun 2015. <http://edukasi.kompasiana.com>
- Yuniarsih, Tjutju, & Suwanto., 2008. Manajemen Sumber Daya Manusia: Teori Aplikasi dan Isu Penelitian. Bandung. Alfabete.
- Winantyo. R, dkk. 2008. MASYARAKAT EKONOMI ASEAN (MEA). Memperkuat Sinergi ASEAN di Tengah Kompetisi Global. Tim Biro Hubungan dan Studi Internasional-Bank Indonesia. Gramedi-Jakarta.



LAMPIRAN

KUESIONER PENELITIAN

Kepada Yth:

Ibu/Bapak: Dosen di UKSW

Berkaitan dengan penelitian yang kami lakukan mengenai **Persepsi Dosen Terhadap Daya Saing Lulusan UKSW Dalam Era Masyarakat Ekonomi ASEAN (MEA)**, kami mohon kesediaan dari Bapak/Ibu mengisi kuesioner penelitian ini.

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberi masukan kepada UKSW untuk meningkatkan proses pembelajaran guna meningkatkan daya saing lulusan UKSW dalam era MEA.

Atas kerjasama yang baik dan kesungguhan Bapak/Ibu dalam mengisi kuesioner ini, diucapkan banyak terima kasih.

Hormat kami,

Roos K. Andadari
Roos.kities@staff.uksw.edu
Hp. 085845047700

Neil S. Rupidara
nrupidara@staff.uksw.edu
Hp. 081246578676

IDENTITAS RESPONDEN

Mohon mengisi atau memilih dengan tanda centang (✓) pada pilihan yang sesuai.

1. Fakultas/ Program Studi :
...../.....
2. Gender : (1) L; (2) P
3. Pendidikan Terakhir : (1) S1; (2) S2; (3) S3
4. Lama Bekerja Sebagai Dosen/ Tenaga Pengajar :th
5. Apakah Bapak/Ibu punya pengalaman studi di luar Negeri? : (1) Ya; (2) Tidak
Kalau punya sebutkan di Negara mana? :
.....
6. Dalam 3 tahun terakhir, apakah Bapak/Ibu sering melakukan perjalanan ke luar negeri dalam rangka pengembangan ilmu:
 - (1) Tidak pernah
 - (2) Kadang-kadang (tidak rutin setiap tahun)
 - (3) Cukup (satu tahun 1X)
 - (4) Sering (rata-rata 2 X per tahun)
 - (5) Sangat sering (rata-rata > 2 X per tahun)

I. PANDANGAN / PEMAHAMAN DOSEN MENGENAI MASYARAKAT EKONOMI ASEAN (MEA)

Beri tanda centang (√) pada pilihan yang sesuai.

1. Apakah Bapak/Ibu pernah mendengar istilah Masyarakat Ekonomi ASEAN (MEA)?

- (1) Ya (2) Tidak

Jika Ya, dari mana anda mendengar informasi tersebut?

- (1) Surat Kabar/Majalah
(2) Televisi
(3) Radio
(4) Internet
(5) Lainnya (sebutkan)

2. Menurut Bapak/Ibu, mobilitas apa saja yang terjadi dalam MEA? (Beri tanda centang pada jawaban yang sesuai dan jawaban bisa lebih dari satu)

- (.....) Barang dan jasa
(.....) Modal/ investasi
(.....) Tenaga kerja terdidik
Lainnya
(sebutkan).....

3. Apakah Bapak/Ibu tahu konsekuensi pemberlakuan Masyarakat Ekonomi ASEAN (MEA)?

- (1) Ya (2) Tidak

Jika Ya, jelaskan!

.....

4. Apabila menurut anda MEA memiliki dampak negative bagi tenaga kerja Indonesia, langkah apa yang perlu dilakukan oleh pemerintah untuk mengurangi dampak negatif tersebut?

.....

II. PANDANGAN DOSEN MENGENAI DAYA SAING LULUSAN UKSW

Seperti diketahui, ASEAN terdiri dari 10 (sepuluh) Negara yaitu: Indonesia, Brunei, Malaysia, Singapura, Philipina, Vietnam, Kamboja, Laos, dan Myanmar, Thailand. Untuk dapat bersaing dengan baik di Indonesia maupun Negara ASEAN lain, tenaga kerja terampil Indonesia harus memiliki beberapa kemampuan.

Dibandingkan dengan tenaga kerja terampil dari Negara ASEAN lain, pada ranking manakah Ibu/Bapak member penilaian atas **kualitas lulusan UKSW dari prodi Ibu/Bapak** dalam hal-hal berikut (beri tanda centang ✓)

No	Pertanyaan	Ranking									
		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
1	Kemampuan bahasa Inggris.										
2	Kemampuan bahasa asing selain bahasa Inggris (Mandarin, Jepang, Prancis, Arab, dll).										
3	Kompetensi keilmuan yang dimiliki.										

4	Penguasaan teknologi informasi.											
5	Etos kerja yang lebih baik (kerja keras, disiplin, tanggung jawab, profesionalisme, dll).											
6	Daya saing lulusan secara umum.											

7. Mohon diberi penilaian diatas!

.....

.....

.....

8. Kompetensi spesifik apa dari lulusan program studi Ibu/Bapak yang dapat diunggulkan dalam persaingan dengan tenaga kerja terampil dari Negara ASEAN lain?

.....

.....

.....

9. Apa kekurangan lulusan UKSW dari program studi Ibu/Bapak disbanding tenaga kerja terampil dari Negara ASEAN lain?

.....

.....

.....

III. UPAYA-UPAYA KHUSUS UNTUK MENINGKATKAN DAYA SAING LULUSAN UKSW

Berikan jawaban Bapak/Ibu:

Agar mampu bersaing dengan tenaga kerja terampil dari Negara ASEAN lain abai di Indonesia maupun Negara ASEAN lainnya, apa yang harus dilakukan oleh individu lulusan maupun oleh UKSW/program studi Ibu/Bapak?

No	Kemampuan	Upaya
1	Bahasa Inggris
2	Bahasa asing selain bahasa Inggris (Mandarin, Jepang, Prancis, Arab, dll)?
3	Penguasaan teknologi informasi
4	Dalam etos kerja (kerja keras, disiplin, tanggung jawab, profesionalisme, dll)?
5	Lainnya (sebutkan)

6. Usaha apa yang sudah Ibu/Bapak lakukan dalam proses pembelajaran di UKSW agar lulusan prodi nantinya mampu bersaing dengan tenaga kerja terampil dari negara ASEAN lain?

.....

7. Apa saran Ibu/Bapak kepada UKSW agar proses pembelajaran dapat menghasilkan lulusan yang mampu bersaing dengan tenaga kerja terampil dari Negara ASEAN lain?

.....

Terima kasih atas sumbangan pemikiran Bapak/Ibu. Tuhan Memberkati