



**Upaya Pemerintah Indonesia Menghadapi Masyarakat Ekonomi
ASEAN (MEA) dalam Sektor Tenaga Kerja**

*(Indonesian Policy in ASEAN Economic Community
(AEC)'s Labor Sector)*

SKRIPSI

Oleh :

Muhammad Yusran Basith

NIM. 090910101038

**JURUSAN HUBUNGAN INTERNASIONAL
FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN ILMU POLITIK
UNIVERSITAS JEMBER**

2016



**Upaya Pemerintah Indonesia Menghadapi Masyarakat Ekonomi
ASEAN (MEA) dalam Sektor Tenaga Kerja**

*(Indonesian Policy in ASEAN Economic Community
(AEC)'s Labor Sector)*

SKRIPSI

Diajukan guna melengkapi tugas akhir dan memenuhi salah satu syarat
untuk menyelesaikan studi pada Program Studi Ilmu Hubungan
Internasional (S1) dan mencapai gelar Sarjana Sosial

Oleh :

Muhammad Yusran Basith

NIM. 090910101038

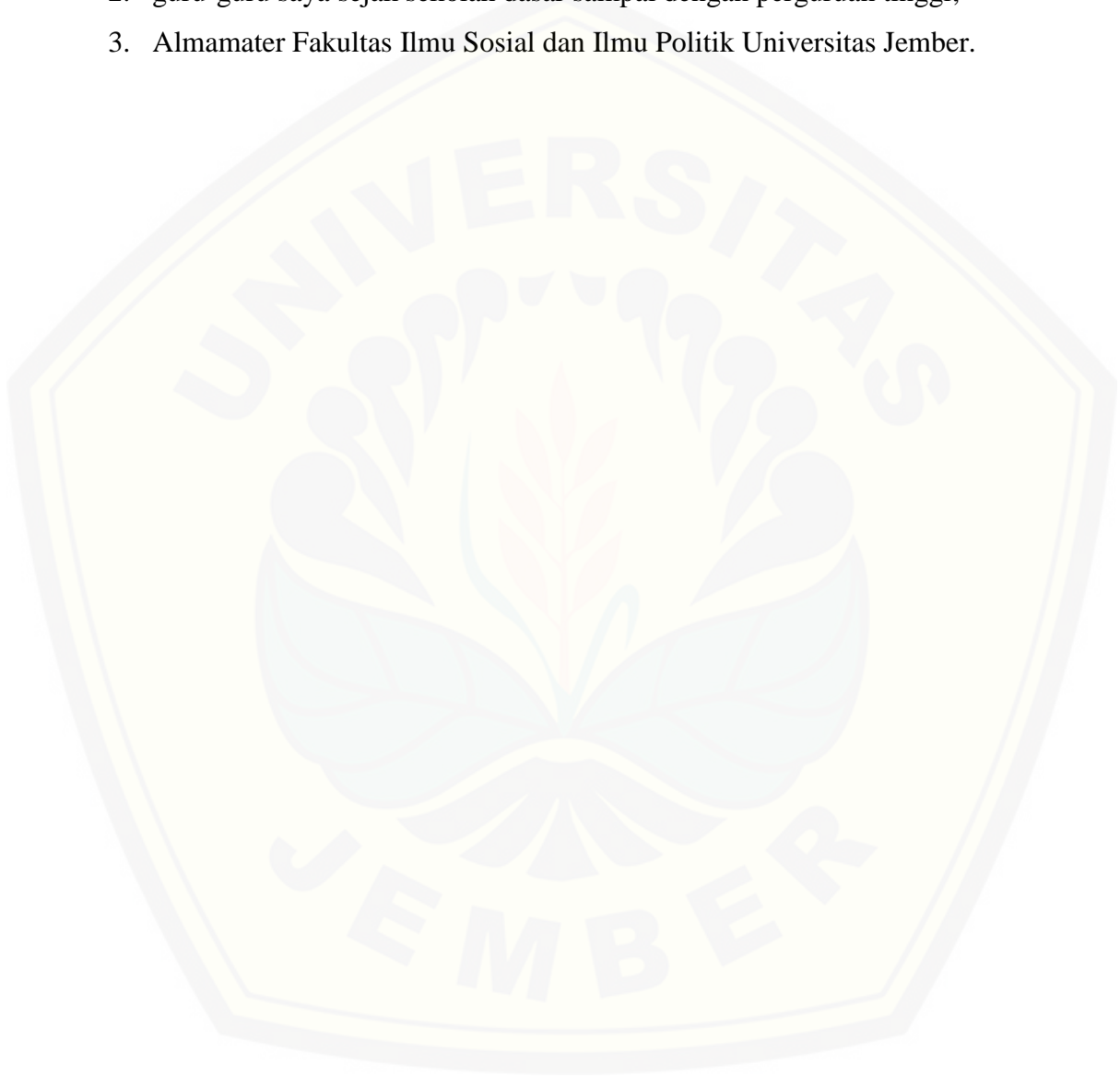
**JURUSAN HUBUNGAN INTERNASIONAL
FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN ILMU POLITIK
UNIVERSITAS JEMBER**

2016

PERSEMBAHAN

Skripsi ini saya persembahkan untuk:

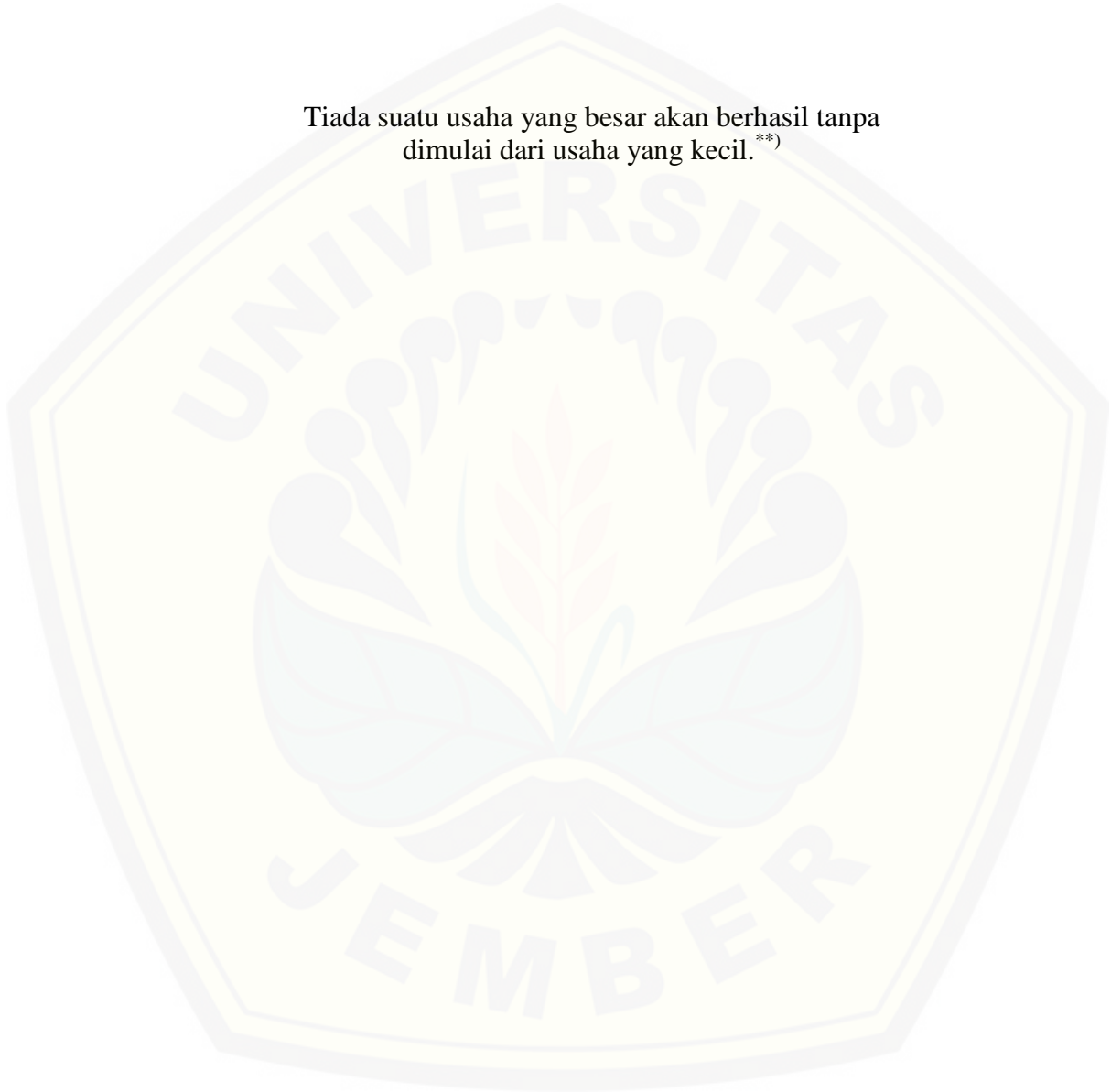
1. Almarhum kedua orang tua saya;
2. guru-guru saya sejak sekolah dasar sampai dengan perguruan tinggi;
3. Almamater Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Jember.



MOTO

Allah akan meninggikan orang-orang yang beriman di antara kamu dan orang-orang yang diberi ilmu pengetahuan beberapa derajat.
(terjemahan Surat *Al-Mujadalah* ayat 11)^{*)}

Tiada suatu usaha yang besar akan berhasil tanpa dimulai dari usaha yang kecil.^{**)}



^{*)} Departemen Agama Republik Indonesia. 1998. *Al Qur'an dan Terjemahannya*. Semarang: PT Kumudasmoro Grafindo.

^{**)} Joeniarto, 1967 dalam Mulyono, E. 1998. *Beberapa Permasalahan Implementasi Konvensi Keanekaragaman Hayati dalam Pengelolaan Taman Nasional Meru Betiri*. Tesis magister, tidak dipublikasikan.

PERNYATAAN

Saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Muhammad Yusran Basith

NIM : 090910101038

menyatakan dengan sesungguhnya bahwa karya ilmiah yang berjudul “Upaya Pemerintah Indonesia Menghadapi Masyarakat Ekonomi ASEAN (MEA) Dalam Sektor Tenaga Kerja” adalah benar-benar hasil karya sendiri, kecuali kutipan yang sudah saya sebutkan sumbernya, belum pernah diajukan pada institusi mana pun, dan bukan karya jiplakan. Saya bertanggung jawab atas keabsahan dan kebenaran isinya sesuai dengan sikap ilmiah yang harus dijunjung tinggi.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya, tanpa ada tekanan dan paksaan dari pihak mana pun serta bersedia mendapat sanksi akademik jika ternyata di kemudian hari pernyataan ini tidak benar.

Jember, 12 Juni 2016

Yang menyatakan,

Muhammad Yusran Basith
NIM. 090910101038

SKRIPSI

**Upaya Pemerintah Indonesia Menghadapi Masyarakat Ekonomi
ASEAN (MEA) dalam Sektor Tenaga Kerja**

Oleh :

Muhammad Yusran Basith

NIM. 090910101038

Pembimbing

Dosen Pembimbing Utama : Drs. Djoko Susilo, M.Si

Dosen Pembimbing Anggota : Drs. Supriyadi, M.Si

PENGESAHAN

Skripsi berjudul “Upaya Pemerintah Indonesia Menghadapi Masyarakat Ekonomi ASEAN (MEA) Dalam Sektor Tenaga Kerja” telah diuji dan disahkan pada :

Hari : Kamis
Tanggal : 30 Juni 2016
Tempat : Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Jember

Tim Penguji :
Ketua,

Drs. Bagus Sigit Sunarko, M.Si, Ph.D
NIP : 196802291998031001

Sekretaris I

Sekretaris II

Drs. Djoko Susilo, M.Si
NIP: 195908311989021001

Drs. Supriyadi, M.Si
NIP: 195803171985031003

Anggota I

Anggota II

Drs. M. Nur Hasan, M.Hum
NIP: 195904231987021001

Drs. Pra Adi Sulistiyono, M.Si
NIP: 196105151988021001

Mengesahkan
Dekan Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik,
Universitas Jember

Prof. Dr. Hary Yuswadi, M.A.
NIP. 195207271981031003

RINGKASAN

Upaya Pemerintah Indonesia Menghadapi Masyarakat Ekonomi ASEAN (MEA) Dalam Sektor Tenaga Kerja:

Muhammad Yusran Basith. 090910101038; 2016; 113 halaman; Jurusan Ilmu Hubungan Internasional Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu politik Universitas Jember.

Masyarakat Ekonomi Asean (MEA) 2015 merupakan realisasi pasar bebas di Asia Tenggara yang telah dilakukan secara bertahap mulai KTT ASEAN di Singapura pada tahun 1992 sampai dengan terbentuknya MEA 2015. Tujuan dibentuknya MEA yaitu untuk meningkatkan stabilitas perekonomian di kawasan ASEAN, serta diharapkan mampu mengatasi masalah-masalah di bidang ekonomi antar negara ASEAN. Salah satu konsekuensi atas kesepakatan MEA adalah adanya aliran bebas tenaga kerja terampil bagi negara-negara ASEAN. Dalam aliran bebas tenaga kerja terampil, tenaga kerja Indonesia bebas masuk ke negara-negara ASEAN, begitu juga tenaga kerja asing juga bebas masuk ke Indonesia tanpa adanya hambatan yang berarti. Namun, permasalahan yang dihadapi Indonesia yaitu masih rendahnya kualitas Sumber Daya Manusia (SDM) yang ada di Indonesia. Dengan demikian, Indonesia harus berusaha untuk meningkatkan kualitas SDM dan mengejar ketertinggalan dari negara-negara lain, khususnya di kawasan ASEAN. Penulisan skripsi ini bertujuan untuk mengetahui upaya pemerintah Indonesia menghadapi MEA 2015 dalam sektor tenaga kerja.

Adapun metode yang penulis gunakan dalam mengkaji permasalahan ini yaitu menggunakan metode penelitian deskriptif. Metode penelitian deskriptif adalah metode penelitian yang berusaha menggambarkan objek atau subjek yang diteliti sesuai dengan apa adanya, dengan tujuan menggambarkan secara sistematis, fakta dan karakteristik objek yang diteliti secara tepat.

Hasil dari penelitian menunjukkan bahwa upaya pemerintah Indonesia menghadapi MEA 2015 dalam sektor tenaga kerja yaitu melalui pemberlakuan Standar Kompetensi Kerja Nasional Indonesia (SKKNI) dan Kerangka Kualifikasi Nasional Indonesia (KKNI) serta penyetaraan kualifikasi tenaga kerja melalui sertifikasi dan standarisasi kompetensi utama sesuai dengan *Mutual Recognition Arrangement* (MRA) di ASEAN.

PRAKATA

Puji syukur ke hadirat Allah Swt. atas segala rahmat dan karunia-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul “Upaya Pemerintah Indonesia Menghadapi Masyarakat Ekonomi ASEAN (MEA) Dalam Sektor Tenaga Kerja”. Skripsi ini disusun untuk memenuhi salah satu syarat untuk menyelesaikan pendidikan Strata Satu (S1) pada Jurusan Ilmu Hubungan Internasional Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Jember.

Penyusunan skripsi ini tidak lepas dari bantuan berbagai pihak. Oleh karena itu, penulis menyampaikan terima kasih kepada:

1. Drs. Djoko Susilo, M.Si., selaku Dosen Pembimbing I dan Drs. Supriyadi, M.Si, selaku Dosen Pembimbing II yang telah memberikan saran, kritik, dan ide dalam penulisan skripsi ini;
2. Drs. M. Nur Hasan, M.Hum., selaku Dosen Pembimbing Akademik yang telah membimbing selama penulis menjadi mahasiswa;
3. seluruh dosen dan karyawan Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Jember;
4. semua teman dan sahabat yang telah memberikan bantuan dan dukungan dalam menyelesaikan skripsi ini;
5. semua pihak yang tidak dapat disebutkan satu per satu.

Penulis juga menerima segala kritik dan saran dari semua pihak demi kesempurnaan skripsi ini. Akhirnya penulis berharap, semoga skripsi ini dapat bermanfaat.

Jember, 12 Juni 2016

Penulis

DAFTAR ISI

	Halaman
HALAMAN JUDUL	i
HALAMAN PERSEMBAHAN	ii
HALAMAN MOTO	iii
HALAMAN PERNYATAAN	iv
HALAMAN PEMBIMBINGAN	v
HALAMAN PENGESAHAN	vi
RINGKASAN	vii
PRAKATA	viii
DAFTAR ISI	ix
DAFTAR TABEL	xii
BAB 1. PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang	1
1.2 Ruang Lingkup Pembahasan	7
1.2.1 Batasan Materi.....	7
1.2.2 Batasan Waktu.....	7
1.3 Rumusan Masalah	8
1.4 Tujuan Penelitian	8
1.5 Landasan Pemikiran	8
1.6 Argumen Utama	15
1.7 Metode Penelitian	16
1.7.1 Metode Pengumpulan Data	16
1.7.2 Metode Analisa Data.....	16
1.8 Sistematika Penulisan	17
BAB 2. GAMBARAN MASYARAKAT EKONOMI ASEAN (MEA)....	18
2.1 Kesepakatan Ekonomi ASEAN	18
2.2 Tahapan Menuju Kesepakatan MEA 2015	19
2.2.1 <i>ASEAN Vision 2020</i>	19
2.2.2 <i>Hanoi Plan of Action</i>	20

2.2.3 Roadmap for Integration of ASEAN.....	20
2.2.4 Bali Concord II.....	21
2.2.5 ASEAN Charter	22
2.2.6 ASEAN Economic Community Blueprint	23
2.2.7 Roadmap for an ASEAN Community (2009-2015)	24
2.3 Struktur Kelembagaan MEA	24
2.3.1 ASEAN Summit.....	25
2.3.2 ASEAN Coordinating Council.....	26
2.3.3 ASEAN Economic Community Council.....	27
2.3.4 ASEAN Economic Ministers.....	27
2.3.5 ASEAN Free Trade Area Council	28
2.3.6 ASEAN Investment Area Council	28
2.3.7 Senior Economic Official Meeting	28
2.3.8 Coordinating Committees/Working Group	29
BAB 3. KONDISI SUMBER DAYA MANUSIA DAN TENAGA KERJA	
INDONESIA	31
3.1 Kondisi Sumber Daya Manusia di Indonesia.....	31
3.1.1 Faktor Pendidikan	33
3.1.2 Faktor Kesehatan.....	35
3.1.3 Faktor Ekonomi.....	37
3.2 Kondisi Tenaga Kerja Indonesia.....	39
3.2.1 Kondisi Tenaga Kerja Insinyur	40
3.2.2 Kondisi Tenaga Kerja Arsitek.....	41
3.2.3 Kondisi Tenaga Kerja Keperawatan	44
3.2.4 Kondisi Tenaga Kerja Praktisi Medis/Dokter	45
3.2.5 Kondisi Tenaga Kerja Kedokteran Gigi.....	47
3.2.6 Kondisi Tenaga Kerja Profesional Pariwisata.....	48
3.2.7 Kondisi Tenaga Kerja Kualifikasi Survei	50
3.2.8 Kondisi Tenaga Kerja Akuntansi	51

BAB 4. KEBIJAKAN INDONESIA MENGHADAPI MASYARAKAT	
EKONOMI ASEAN DALAM SEKTOR TENAGA KERJA	53
4.1 Kebijakan Ketenagakerjaan di Indonesia.....	53
4.2 Pemberlakuan Standar Kompetensi Kerja Nasional Indonesia	
 dan Kerangka Kualifikasi Nasional Indonesia	55
4.2.1 Standar Kompetensi Kerja Nasional Indonesia	56
4.2.2 Standar Khusus dan Standar Internasional	58
4.2.3 Kerangka Kualifikasi Nasional Indonesia	58
4.2.4 Pelatihan Kerja Berbasis Kompetensi.....	59
4.2.5 Sertifikasi Kompetensi.....	61
4.3 Penyetaraan Kualifikasi Tenaga Kerja Indonesia Sesuai dengan	
 <i>Mutual Recognition Arrangement</i> di ASEAN	63
4.3.1 Jasa Insinyur (<i>Engineering Services</i>).....	65
4.3.2 Jasa Arsitektur (<i>Architectural Services</i>)	69
4.3.3 Jasa Keperawatan (<i>Nursing Services</i>).....	71
4.3.4 Jasa Praktisi Medis/Dokter (<i>Medical Practitioners</i>)	75
4.3.5 Jasa Kedokteran Gigi (<i>Dental Practitioners</i>)	78
4.3.6 Jasa Profesional Pariwisata (<i>Tourism Professionals</i>)	82
4.3.7 Jasa Kualifikasi Survei (<i>Surveying Qualifications</i>).....	86
4.3.8 Jasa Akuntansi (<i>Accountancy Services</i>).....	90
BAB 5. KESIMPULAN	94
DAFTAR PUSTAKA	95

DAFTAR TABEL

Tingkat pendidikan TKI tahun 2015.....	4
Tingkat pendidikan Angkatan Kerja tahun 2015.....	33
Tingkat besarnya gaji tenaga kerja di negara ASEAN tahun 2014.....	38



BAB 1 PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Masyarakat Ekonomi ASEAN (MEA) atau *ASEAN Economic Community* (AEC) adalah bentuk kerjasama ekonomi di kalangan negara-negara yang tergabung dalam ASEAN dimana ini merupakan agenda utama negara ASEAN tahun 2015. MEA merupakan integrasi ekonomi regional ASEAN yang berupa kesepakatan untuk menciptakan suatu situasi perdagangan bebas, dimana tidak adanya hambatan tariff (bea cukai) bagi negara-negara anggotanya. MEA juga menciptakan kawasan Asia Tenggara yang berintegrasi dalam membangun ekonomi yang merata dan mengurangi kesenjangan sosial-ekonomi bagi negara-negara anggota ASEAN.¹

Krisis ekonomi yang melanda kawasan Asia Tenggara pada tahun 1997 mengakibatkan terjadinya jatuhnya nilai mata uang di negara-negara Asia Tenggara. Hal ini berdampak pada terpuruknya stabilitas ekonomi di kawasan tersebut. Krisis ekonomi tersebut menjadi salah satu faktor terbentuknya MEA. Pada Oktober 2003 diadakan KTT ASEAN ke-9 di Bali, para kepala negara ASEAN menyetujui pembentukan Komunitas ASEAN (*ASEAN Community*) pada tahun 2020 yang terdiri atas 3 pilar, yakni Masyarakat Politik-Keamanan ASEAN, Masyarakat Ekonomi ASEAN dan Masyarakat Sosial-Budaya ASEAN. Kesepakatan tersebut bernama *Declaration of ASEAN concord II* atau dikenal sebagai *Bali concord II*, kemudian lebih diarahkan kepada integrasi ekonomi kawasan yang implementasinya mengacu pada MEA yang merupakan salah satu pilar perwujudan ASEAN 2020. Pencapaian MEA semakin kuat dengan ditandatanganinya "*Cebu declaration on the acceleration of the establishment of an ASEAN community by 2015*" yang dilakukan oleh para pemimpin ASEAN pada KTT ke-12 ASEAN di Cebu Filipina, pada tanggal 13 Januari 2007. Dimana para pemimpin ASEAN sepakat bahwa proses integrasi ekonomi regional

¹Pengertian Mea dan Ciri-ciri Masyarakat Ekonomi ASEAN. 2013. Diunduh melalui <http://pengertian.website/pengertian-mea-dan-ciri-ciri-masyarakat-ekonomi-asean/> diakses pada 14 April 2016

dipercepat dengan Cetak Biru Masyarakat Ekonomi ASEAN (*ASEAN Economic Community Blueprint*), yang awalnya tahun 2020 menjadi MEA 2015.²

AEC Blueprint merupakan pedoman bagi negara-negara anggota ASEAN dalam mewujudkan MEA, *AEC Blueprint* memuat 4 pilar antara lain;³

1. ASEAN sebagai pasar tunggal dan berbasis produksi tunggal yang didukung dengan elemen aliran bebas barang, jasa, investasi, tenaga kerja terdidik dan aliran modal yang lebih luas.
2. ASEAN sebagai kawasan dengan daya saing ekonomi yang tinggi, dengan elemen peraturan kompetisi, perlindungan konsumen, hak atas kekayaan intelektual, pengembangan infrastruktur, perpajakan dan e-commerce.
3. ASEAN sebagai kawasan pengembangan ekonomi yang merata dengan elemen pengembangan usaha kecil dan menengah, dan prakarsa integrasi ASEAN untuk negara CMLV (Camboja, Myanmar, Laos, dan Vietnam).
4. ASEAN sebagai kawasan yang terintegrasi secara penuh dengan perekonomian global dengan pendekatan yang koheren dalam hubungan ekonomi di luar kawasan dan meningkatkan peran serta dalam jejaring produksi global.

Keempat pilar MEA saling berkaitan dan mendukung satu dengan yang lainnya. ASEAN sebagai pasar tunggal dan basis produksi internasional harus memiliki daya saing ekonomi yang tinggi, baik sebagai kawasan dalam kerangka persaingan dengan kawasan negara lain, maupun antar individu anggota. Untuk itu, kesenjangan pembangunan ekonomi antar negara anggota harus diperkecil sehingga persaingan antar negara anggota menjadi setara. Hal ini perlu dilakukan mengingat globalisasi dapat memperbesar kesenjangan pembangunan yang secara potensial dapat menciptakan kerenggangan dan melemahkan solidaritas ASEAN.

Keterkaitan keempat pilar tersebut membutuhkan koordinasi, konsistensi dan kesatuan arah elemen-elemen dari setiap pilar, dimulai dari perencanaan

²Widyaiswara, Suroso. 2015. *Masyarakat Ekonomi Asean dan perekonomian Indonesia*. Diakses melalui <http://www.bppk.kemenkeu.go.id/publikasi/artikel/150-artikel-keuangan-umum/20545-masyarakat-ekonomi-asean-mea-dan-perekonomian-indonesia> diakses pada 14 April 2016

³ASEAN Secretariat. 2008. *ASEAN Economic Community Blueprint*. Diakses melalui <http://www.asean.org/wp-content/uploads/archive/5187-10.pdf> diakses pada 14 April 2016

sampai dengan tahap implementasi. Untuk menjamin hal tersebut maka keempat pilar perlu didukung oleh riset, kapasitas pembangunan dan efektifitas kelembagaan ASEAN serta adanya komitmen yang kuat tiap negara anggota ASEAN.

Tujuan dari MEA adalah meningkatkan daya saing ekonomi negara-negara ASEAN dengan menjadikan ASEAN sebagai basis produksi bukan hanya menjadi pasar dari negara-negara maju, seperti Amerika, negara-negara Eropa dan negara-negara dari Asia Timur, serta menarik investasi dan meningkatkan perdagangan antar anggota-anggotanya agar bisa bersaing dalam menghadapi tantangan global dan lebih lanjutnya adalah untuk mengurangi kemiskinan serta kesenjangan sosial antara negara anggota melalui sejumlah kerjasama ekonomi yang saling menguntungkan. Dengan adanya MEA diharapkan perekonomian Indonesia menjadi lebih baik. Pemasaran barang dan jasa dari Indonesia dapat memperluas jangkauan ke negara ASEAN lainnya. Pangsa pasar yang ada di Indonesia adalah 250 juta orang. Pada MEA, pangsa pasar ASEAN sekitar 600 juta orang bisa disasar oleh Indonesia. Jadi, penduduk Indonesia berjumlah 40% dari seluruh penduduk ASEAN. Indonesia memiliki kesempatan lebih besar untuk memasuki pasar yang lebih luas. Ekspor dan impor juga dapat dilakukan dengan biaya yang lebih murah. Tenaga kerja dari negara-negara lain di ASEAN bisa bebas bekerja di Indonesia. Sebaliknya, Tenaga Kerja Indonesia (TKI) juga bisa bebas bekerja di negara-negara lain di ASEAN.⁴

Sebagai salah satu pilar pendukung dalam pembentukan MEA adalah aspek tenaga kerja terampil yang menjadi salah satu fokus perhatian bersama. Terbentuknya MEA menjadi sebuah peluang sekaligus tantangan bagi para tenaga kerja di Indonesia. MEA akan menjadikan negara-negara ASEAN menjadi satu wadah besar bagi para pekerja untuk mengisi lowongan-lowongan yang tersedia dan dapat keluar masuk dari satu negara ke negara yang lainnya tanpa adanya hambatan yang berarti. Namun, selain adanya peluang tersebut diatas terdapat pula hambatan dalam menghadapi MEA yang harus kita perhatikan. Salah satu

⁴Erianto, Dwi. 2015. MEA, *Antara Peluang dan Ancaman*. Kompas. Diakses melalui <http://print.kompas.com/baca/2015/12/01/MEA%2c-Antara-Peluang-dan-Ancaman> diakses pada 14 April 2016

hambatan yang sangat mendasar bagi Indonesia yaitu kualitas Sumber Daya Manusia (SDM) yang rendah. Berdasarkan data Badan Pusat Statistik (BPS) Agustus 2015, rendahnya kualitas angkatan kerja terlihat dari perkiraan komposisi angkatan kerja yang sebagian besar berpendidikan SD ke bawah yang masih mencapai 52 juta orang atau 43% dari angkatan kerja Indonesia. Hal ini menjadi pekerjaan penting bagi pemerintah Indonesia untuk meningkatkan kualitas pendidikan yang ada. Hambatan lainnya yaitu masih tingginya tingkat pengangguran, berdasarkan data BPS, tingkat pengangguran terbuka di Indonesia pada 2015 mencapai 6,18%.⁵

Permasalahan lain terkait individu Tenaga Kerja Indonesia (TKI) yaitu faktor pendidikan, latar belakang pendidikan TKI yang pergi keluar negeri rata-rata masih berpendidikan SMP ke bawah. Berdasarkan data Badan Nasional Penempatan Dan Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia (BNP2TKI), TKI yang dikirim keluar negeri pada tahun 2015 berjumlah 275.736 orang. Dari jumlah tersebut tingkat pendidikan TKI dapat dilihat pada tabel berikut:⁶

Tingkat Pendidikan	Jumlah TKI	Persentase
SD	90.393	33 %
SMP	108.724	39 %
SMA	70.309	25 %
Diploma	1.594	1 %
Sarjana	4.685	2 %
Pasca Sarjana	31	0,01 %

Dari tabel diatas dapat dilihat bahwa pendidikan TKI rata-rata masih rendah, bahkan yang berpendidikan perguruan tinggi hanya 3% dari jumlah TKI yang dikirim pada tahun 2015. Hal ini menjadi pekerjaan penting bagi Pemerintah Indonesia untuk meningkatkan kualitas pendidikan TKI yang akan dikirim keluar negeri guna untuk menghadapi persaingan terhadap tenaga kerja yang ada di negara-negara ASEAN khususnya.

⁵Badan Pusat Statistik. 2015. *Tingkat Pengangguran Terbuka Indonesia*. Diakses melalui <https://www.bps.go.id/Brs/view/id/1139> diakses pada 14 April 2016

⁶ Data Penempatan Dan Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia Tahun 2015. Diakses melalui http://www.bnp2tki.go.id/uploads/data/data_01-02-2016_122032_Laporan_Pengolahan_Data_BNP2TKI_TAHUN_2015.pdf diakses pada 11 Juni 2016

Dalam faktor kompetensi, kompetensi terbentuk melalui proses pelatihan yang dilakukan di Perusahaan Jasa Tenaga Kerja Indonesia (PJTKI) dan terlebih dahulu melalui proses pemeriksaan kesehatan dan psikologi serta pengurusan dokumen. Dengan demikian, kualitas calon TKI tergantung dari pelaksanaan PJTKI dalam memberikan pelatihan dan kompetensi bagi calon TKI tersebut. Pelatihan yang diyakini mampu memperbaiki dan membentuk kinerja yang baru, ternyata belum mampu mengatasi permasalahan TKI yang semakin kompleks. Berbagai persoalan TKI yang muncul seperti dianiaya majikan, tidak digaji, hamil diluar nikah, dipenjara dan lain sebagainya. Fenomena tersebut menunjukkan bahwa TKI yang berada diluar negeri belum mendapatkan bekal atas kebutuhan kompetensi lain yaitu kecakapan diri, berfikir dan kemampuan mengambil keputusan atas berbagai persoalan yang dihadapi di tempat kerja.

Disisi lain, terdapat permasalahan dalam pelaku usaha terkait akreditasi dan sertifikasi oleh PJTKI. Banyak PJTKI yang belum memiliki standar akreditasi yang ditetapkan oleh Pemerintah. Tingkat keuntungan yang tinggi dalam pengiriman TKI yang berorientasi pada pemenuhan kuota pengiriman, dimanfaatkan oleh PJTKI untuk memperoleh keuntungan yang tinggi dengan mengabaikan kualitas calon TKI yang akan dikirim. Oleh karena itu, untuk menghindari hal tersebut perlu adanya hubungan kerjasama atas pengelolaan kompetensi antara pemerintah dan swasta serta adanya komitmen dan keseriusan pada semua pihak baik pemerintah, swasta maupun calon TKI dalam upaya perbaikan kualitas kompetensi. Dari sisi regulasi dan kebijakan, persoalan yang terjadi adalah masih tumpang tindihnya peraturan TKI, belum memadainya kebijakan yang mengatur perlindungan dan asuransi TKI, belum adanya lembaga tunggal yang bertanggung jawab penuh terhadap permasalahan TKI, serta belum tegasnya sanksi hukum yang berkaitan dengan pelanggaran-pelanggaran ketenagakerjaan.

Selain adanya permasalahan-permasalahan TKI tersebut, namun disisi lain TKI memiliki peran penting dalam meningkatkan devisa negara Indonesia. Tercatat sepanjang tahun 2015 remitansi TKI mencapai US\$ 8,6 juta atau setara dengan Rp 119 triliun. Jumlah remitansi tersebut sekitar 10 % dari APBN di

Indonesia pada tahun 2015.⁷ TKI memiliki kontribusi yang besar dalam meningkatkan devisa negara, itulah sebabnya mereka dijuluki sebagai “Pahlwan Devisa”. Remitansi terbesar berasal dari TKI yang bekerja di kawasan Asia seperti Malaysia, Taiwan, dan Hong Kong, disusul dari negara-negara Timur Tengah seperti Saudi Arabia dan Uni Emirates Arab, kemudian Amerika, Eropa serta Australia.

Dengan adanya MEA, tenaga kerja asing dari negara tetangga akan masuk dengan bebas ke Indonesia. Saat ini masyarakat Indonesia berada pada lingkungan global yang sedang bergerak dengan dinamis dan kompleks yang secara langsung maupun tidak langsung berpengaruh terhadap masyarakat. Salah satu aspek penting yang perlu disiapkan dengan cepat bangsa ini adalah SDM yang kompeten. Kualitas sumber daya manusia merupakan faktor penentu keberhasilan pembangunan dan kemajuan suatu bangsa. Para tenaga kerja dari negara ASEAN yang memiliki kompetensi kerja yang lebih tinggi, tentunya akan memiliki kesempatan lebih luas untuk mendapatkan keuntungan ekonomi di dalam MEA.

Dengan demikian, Indonesia harus berusaha dengan sungguh-sungguh untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia dan mengejar ketertinggalan dari negara-negara lain, khususnya di kawasan ASEAN. Meningkatkan kualitas SDM harus diarahkan pada penguasaan iptek sebagai standarisasi kerja untuk menopang kegiatan ekonomi agar lebih kompetitif. Hal tersebut sesuai dengan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan.⁸ Pemenuhan SDM yang berkualitas dan unggul akan berpengaruh terhadap struktur industri di masa depan. Apabila sasaran di atas bisa dipenuhi, akan semakin kuat basis industri yang sedang dibangun dan dikembangkan di Indonesia, yang pada gilirannya akan mendorong transformasi struktur ekonomi secara lebih cepat. Sehingga Indonesia ke depannya akan mampu bersaing dengan Negara-negara ASEAN khususnya di bidang ekonomi.

⁷ Prediksi Remitansi TKI tahun 2015. Diakses melalui <http://www.bnp2tki.go.id/read/10950/BNP2TKI:-Prediksi-Remitansi-TKI-tahun-2015-Tercapai> diakses pada 11 Juni 2016

⁸ Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan. Diakses melalui <http://luk.staff.ugm.ac.id/atur/UU13-2003Ketenagakerjaan.pdf> diakses tanggal 11 Juni 2016

Dari latar belakang tersebut penulis tertarik untuk mengangkat sebuah judul skripsi: “Upaya Pemerintah Indonesia Menghadapi Masyarakat Ekonomi ASEAN (MEA) Dalam Sektor Tenaga Kerja”.

1.2 Ruang Lingkup Pembahasan

Ruang lingkup pembahasan menjadi salah satu hal yang penting dalam penulisan sebuah karya ilmiah. Ruang lingkup pembahasan diperlukan untuk membatasi permasalahan yang akan diteliti dalam sebuah karya ilmiah agar pembahasan tidak melebar dan keluar dari pokok permasalahan. Pembatasan masalah akan memudahkan penulis dalam menganalisa permasalahan secara akurat dan sistematis sehingga menjadi tepat sasaran. Adapun ruang lingkup pembahasan dalam penulisan karya ilmiah ini terbagi menjadi dua yaitu batasan materi dan batasan waktu.

1.2.1 Batasan Materi

Batasan materi merupakan ruang lingkup analisa dalam penulisan karya ilmiah. Batasan materi diperlukan untuk mempermudah penulis dalam mengumpulkan data atau bahan dalam karya ilmiah. Sesuai dengan tema yang penulis angkat maka batasan materi dari karya ilmiah ini yaitu mulai dari latar belakang pembentukan MEA sampai dengan terbentuknya *ASEAN Community*, khususnya pada integrasi ekonomi MEA 2015.

1.2.2 Batasan Waktu

Batasan waktu digunakan untuk menunjukkan jangka waktu atau rentang waktu dalam menganalisa sebuah karya ilmiah. Pembatasan waktu diperlukan untuk mempermudah penulis dalam menentukan waktu awal permasalahan sampai dengan tahap akhir permasalahan. Dalam penelitian ini penulis menetapkan batasan waktu dari awal latar belakang terbentuknya MEA yaitu pada Konferensi Tingkat Tinggi (KTT) ke-2 ASEAN tanggal 15 Desember 1997 di Malaysia sampai dengan ditetapkannya integrasi ekonomi Masyarakat Ekonomi ASEAN (MEA) 2016.

1.3 Rumusan Masalah

Rumusan masalah merupakan instrument yang sangat penting dalam sebuah karya ilmiah. Rumusan masalah digunakan untuk menentukan fokus penulisan dalam ruang lingkup pembahasan. Permasalahan menjadi pokok persoalan yang harus dijawab atau dipecahkan dalam pembahasan karya ilmiah.

Berdasarkan latar belakang dalam penulisan skripsi ini, penulis mengambil rumusan masalah; “Bagaimana Upaya Pemerintah Indonesia Menghadapi Masyarakat Ekonomi ASEAN (MEA) Dalam Sektor Tenaga Kerja?”

1.4 Tujuan penelitian

Tujuan dari penulisan karya ilmiah ini adalah untuk mengetahui dan memahami upaya pemerintah indonesia menghadapi Masyarakat Ekonomi ASEAN (MEA) dalam sektor tenaga kerja, khususnya tenaga kerja yang sudah disepakati dalam *Mutual Recognition Arrangement (MRA)* di ASEAN.

1.5 Landasan Pemikiran

Landasan pemikiran digunakan untuk mempermudah penulis dalam memecahkan permasalahan yang sedang dianalisis, sehingga penulisan karya ilmiah menjadi lebih sistematis. Kerangka pemikiran diperlukan untuk menjelaskan secara logis dan sistematis suatu fenomena atau objek analisis yang akan dikaji. Dalam penulisan karya ilmiah ini penulis menggunakan Teori Implementasi Kebijakan Publik.

Teori Implementasi Kebijakan Publik

Implementasi kebijakan pada prinsipnya adalah cara agar sebuah kebijakan dapat mencapai tujuannya. Dalam mengimplementasikan kebijakan publik, ada dua cara yaitu langsung mengimplementasikan dalam bentuk program dan melalui formulasi kebijakan turunan dari kebijakan publik tersebut. Rangkaian implementasi kebijakan dapat diamati dengan jelas yaitu dimulai dari program ke proyek kemudian kegiatan. Model tersebut mengadaptasi mekanisme yang lazim dalam manajemen, khususnya manajemen sektor publik. Kebijakan

diturunkan berupa program-program yang kemudian diturunkan menjadi proyek-proyek, dan akhirnya berwujud pada kegiatan-kegiatan, baik yang dilakukan oleh pemerintah, masyarakat maupun kerjasama pemerintah dengan masyarakat.⁹

Van Meter dan Van Horn mendefinisikan implementasi kebijakan publik sebagai tindakan-tindakan dalam keputusan-keputusan sebelumnya. Tindakan-tindakan ini mencakup usaha-usaha untuk mengubah keputusan-keputusan menjadi tindakan-tindakan operasional dalam kurun waktu tertentu maupun dalam rangka melanjutkan usaha-usaha untuk mencapai perubahan besar dan kecil yang ditetapkan oleh keputusan-keputusan kebijakan yang dilakukan oleh organisasi publik yang diarahkan untuk mencapai tujuan-tujuan yang telah ditetapkan.¹⁰

Adapun makna implementasi menurut Daniel A. Mazmanian dan Paul Sabatier (1979) sebagaimana dikutip dalam buku Solihin Abdul Wahab, mengatakan bahwa:¹¹

“Implementasi adalah memahami apa yang senyatanya terjadi sesudah suatu program dinyatakan berlaku atau dirumuskan merupakan fokus perhatian implementasi kebijaksanaan yakni kejadian-kejadian dan kegiatan-kegiatan yang timbul sesudah disahkannya pedoman-pedoman kebijaksanaan Negara yang mencakup baik usaha-usaha untuk mengadministrasikannya maupun untuk menimbulkan akibat/dampak nyata pada masyarakat atau kejadian-kejadian.”

Dari penjelasan di atas dapat disimpulkan bahwa implementasi kebijakan tidak akan dimulai sebelum tujuan-tujuan dan sasaran-sasaran ditetapkan atau diidentifikasi oleh keputusan-keputusan kebijakan. Jadi implementasi kebijakan merupakan suatu proses kegiatan yang dilakukan oleh berbagai aktor sehingga pada akhirnya akan mendapatkan suatu hasil yang sesuai dengan tujuan-tujuan atau sasaran-sasaran kebijakan itu sendiri.

Berdasarkan teori implementasi kebijakan publik diatas, penulis akan menjelaskan regulasi yang telah dibuat ASEAN dalam menghadapi MEA 2015 khususnya di sektor tenaga kerja, yaitu sebagai berikut:

⁹ Budi winarno. 2008. Kebijakan public, teori dan proses. Media Presindo. Yogyakarta hal. 146

¹⁰ Ibid

¹¹ Solihin Abdul Wahab. 2008. Analisis Kebijakan dari Formulasi ke Implementasi Kebijakan Negara. Edisi kedua. Jakarta: PT. Bumi Aksara hal. 65

1. Cetak Biru MEA 2015

Dalam Cetak Biru MEA definisi tenaga kerja dibatasi pada pengaturan khusus tenaga kerja terampil (*skilled labour*) dan tidak terdapat pembahasan mengenai tenaga kerja tidak terampil (*unskilled labour*). Pembahasan mengenai hal-hal terkait *unskilled labour* biasanya dibicarakan secara bilateral antara negara karena dipandang sebagai isu sensitif. Secara umum disebutkan bahwa pengaturan mobilitas tenaga kerja atau fasilitas masuk bagi pergerakan tenaga kerja untuk mendukung kelancaran perdagangan barang, jasa, dan investasi dilakukan sesuai dengan peraturan yang bisa digunakan oleh negara penerima. ASEAN dalam hal ini, akan melakukan fasilitas penerbitan *visa dan employment pass* bagi para tenaga profesional dan tenaga kerja terampil yang bekerja disektor-sektor yang berhubungan dengan aktivitas perdagangan dan investasi antara negara di kawasan ASEAN.¹² Dengan demikian, bagi para pekerja yang telah memiliki visa dan memegang *employment pass* dapat bekerja diberbagai wilayah negara lain sesuai dengan keterampilan yang dimiliki. Dengan kemudahan tersebut, diharapkan tercipta pasar tenaga kerja yang efisien sehingga ASEAN sebagai produksi dan bagian dari mata rantai produksi dunia bisa memperoleh SDM yang handal yang tersebar di berbagai negara anggota dengan cepat dan mudah.

Untuk memfasilitasi aliran jasa-jasa yang bebas pada 2015, ASEAN memberikan perhatian khusus dengan melakukan upaya untuk menciptakan harmonisasi dan standardisasi melalui berbagai langkah :

- a. Meningkatkan kerjasama di antara anggota *ASEAN University Network* (AUN) untuk meningkatkan mobilitas para pelajar dan jajarannya di kawasan.
- b. Mengembangkan kompetensi utama dan kualifikasi untuk pekerjaan dan *trainers skills* yang diperlukan disektor jasa prioritas.
- c. Memperkuat kemampuan riset dalam rangka meningkatkan keterampilan, penempatan kerja, dan pengembangan jejaring informasi pasar tenaga kerja di antara negara anggota ASEAN.

Implementasi pedoman pembentukan ASEAN sebagai pasar tunggal dan basis produksi, akan menandai kemajuan penting yang dipandang sebagai tonggak

¹² ASEAN Secretariat. 2008. *ASEAN Economic Community Blueprint*. Op. Cit.

utama untuk mencapai integrasi ekonomi secara komprehensif dan lebih mendalam. Di bidang ketenagakerjaan, tonggak penting tersebut adalah berupa terbentuknya *Mutual Recognition Arrangements* (MRA) serta kompetensi utama untuk pekerjaan yang memerlukan keahlian/keterampilan di sektor jasa.

2. Kerjasama Ketenagakerjaan di ASEAN

Berbagai Inisiatif Kerja Sama ASEAN di Bidang Ketenagakerjaan yaitu mengenai isu migrasi tentang tenaga kerja di ASEAN yang menjadi salah satu bagian dari proses negosiasi perdagangan jasa-jasa yang dilakukan melalui kerja sama AFAS (*the ASEAN Framework Agreement on Services*).¹³ Kerja sama tersebut diarahkan untuk memfasilitas pergerakan tenaga kerja yang dilandasi pada suatu kontrak/perjanjian untuk mendukung kegiatan perdagangan dan investasi disektor jasa. Aliran bebas tenaga profesional berserta pengaturannya baru dikemukakan di Bali Summit pada 2003, meskipun mekanisme dalam mencapai tujuan terciptanya aliran bebas tenaga kerja tersebut telah dilakukan sebelumnya.

Para Menteri Tenaga Kerja ASEAN telah sepakat untuk menjamin bahwa angkatan kerja di seluruh kawasan ASEAN akan dipersiapkan agar bisa memperoleh manfaat yang optimal dari investasi ekonomi. Hal ini dilakukan melalui peningkatan investasi yang dapat digunakan untuk memenuhi keperluan pendidikan dasar dan pendidikan yang lebih tinggi, pelatihan, pengembangan ilmu dan teknologi, penciptaan lapangan kerja, serta perlindungan sosial bagi para pekerja. Selanjutnya, disadari bahwa untuk mendukung dan menjamin pertumbuhan ekonomi regional dan berkesinambungan, pasar tenaga kerja dalam komunitas ASEAN tentunya harus bersifat dinamis, produktif dan fleksibel.

Arah kerjasama dibidang ketenagakerjaan, secara umum akan ditunjukan untuk menyelesaikan segala persoalan ketenagakerjaan yang prinsip akan ditunjukan pada hal-hal sebagai berikut:

¹³ *ASEAN Framework Agreement on Services*. Diakses melalui <http://www.asean.org/storage/images/2015/september/Articles-on-AEC-2015/Edited%20AFAS.pdf> diakses tanggal 18 Juni 2016

- a. Memajukan mobilitas regional dan MRA dalam rangka pengembangan *professional credentials*, bakat, dan keterampilan para pekerja melalui upaya/inisiatif yang telah ada.
- b. Mengurangi pengangguran dikawasan untuk mendukung upaya regional dalam mewujudkan komonitas masyarakat yang kuat dan aman.
- c. Memajukan efisiensi pasar tenaga kerja melalui penyusunan MRA untuk meningkatkan kemampuan kerja dan mobilitas tenaga kerja, meningkatkan sistem perlindungan, serta mengatasi dampak liberalisasi perdagangan terhadap tenaga kerja dan employment.

Untuk merealisasikan hal-hal tersebut di atas, telah disusun program kerja sebagai kerangka dasar untuk mempersiapkan angkatan kerja dikawasan dalam menghadapi tantangan yang muncul dari globalisasi dan liberalisasi perdagangan. Terdapat enam skala prioritas dalam Program Kerja Para Menteri Tanaga Kerja (*ASEAN Labour Ministers work programme*) yaitu :¹⁴

- a. Penciptaan lapangan kerja.
- b. Monitoring pasar tenaga kerja.
- c. Mobilitas tenaga kerja.
- d. Perlindungan sosial.
- e. Kerja sama tripartit.
- f. Keselamatan dan kesehatan kerja (*Occupational Safety and Health/OSH*).

Sebagai bagian dari pelaksanaan prioritas program kerja terkait masalah mobilitas tenaga kerja dan perlindungan sosial, 13 Januari 2007 ASEAN telah meletakkan landasan awal bagi upaya penyelesaian masalah pekerja migran melalui penandatanganan deklarasi perlindungan dan hak-hak pekerja migran (*proteccion and promotion of the rights of migran works*). Deklarasi tersebut memberikan manfaat bagi negara anggota untuk memajukan keadilan dan perlindungan kerja, pembayaran upah/gaji, dan askes yang cukup bagi kelayakan kerja dan tempat tinggal bagi pekerja migran. Untuk mengimplementasikan deklarasi tersebut,

¹⁴ *ASEAN Labour Ministers work programme 2010-2015*. Diakses melalui [http://www.asean.org/storage/images/resources/ASEAN_Publication/2013_\(11.Nov\)_ASEAN_Labour_Ministers_WP_202010-2015_\(1st_Reprint\).pdf](http://www.asean.org/storage/images/resources/ASEAN_Publication/2013_(11.Nov)_ASEAN_Labour_Ministers_WP_202010-2015_(1st_Reprint).pdf) diakses tanggal 18 Juni 2016

dibentuk sebuah komite yang diberi nama “*ASEAN Committee on the Implementation of the ASEAN Declaration on the Protection and Promotion of the Rights of migrant workers*” pada Juli 2007.¹⁵

Berdasarkan regulasi ASEAN diatas, teori implementasi kebijakan publik sangat sesuai untuk menjelaskan permasalahan yang terjadi di Indonesia. Dalam hal ini yaitu tentang kesepakatan pemberlakuan MEA 2015 oleh negara-negara ASEAN. Keputusan indonesia menyepakati MEA merupakan salah satu kebijakan positif yang diambil guna untuk kepentingan masyarakat Indonesia. Salah satu dampak pemberlakuan MEA yaitu tenaga kerja Indonesia dapat bekerja ke negara-negara ASEAN secara lebih mudah. Begitu juga sebaliknya, tenaga kerja dari negara-negara ASEAN dapat masuk ke Indonesia dengan mudah. Sedangkan permasalahan yang dihadapi oleh Indonesia yaitu kualitas Sumber Daya Manusia yang masih rendah. Oleh karena itu, untuk mengatasi permasalahan tersebut Indonesia membuat kebijakan positif lainnya yaitu penerapan peningkatan Kompetensi Sumber Daya Manusia melalui Standart Kompetensi Kerja Nasional Indonesia (SKKNI) dan penerbitan Sertifikasi Profesi terhadap tenaga kerja di Indonesia sesuai dengan *Mutual Recognition Arrangement (MRA)* di ASEAN guna untuk meningkatkan daya saing tenaga kerja di kawasan ASEAN.

Hal ini senada dengan Peraturan perundang-undangan di bidang ketenagakerjaan di Indonesia yang tersebar di berbagai peraturan perundang-undangan, Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan merupakan peraturan pokok yang berisi pengaturan secara menyeluruh dan komprehensif di bidang ketenagakerjaan. Hal inilah yang menjadi pegangan sebagai aturan main dunia ketenagakerjaan di Indonesia saat memasuki MEA 2015. Adapun berbagai peraturan perundang-undangan lainnya yang mendukung peningkatan kualitas SDM atau tenaga kerja di Indonesia, sebagai berikut:

¹⁵ *ASEAN Committee on the Implementation of the ASEAN Declaration on the Protection and Promotion of the Rights of Migrant Workers*. Diakses melalui <http://asean.org/wp-content/uploads/images/archive/23062.pdf> diakses tanggal 18 Juni 2016

- a. UUD RI tahun 1945
- b. Undang-Undang Nomor 39 tahun 2004 tentang Penempatan dan Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia di Luar Negeri.
- c. Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 23 Tahun 2004 tentang Badan Nasional Sertifikasi Profesi.
- d. Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 31 Tahun 2006 Tentang Sistem Pelatihan Kerja Nasional.
- e. Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia Nomor 5 Tahun 2012 tentang Sistem Standardisasi Kompetensi Kerja Nasional.

Dalam Pasal 28 C ayat (1) UUD RI 1945 menegaskan bahwa “setiap orang berhak mengembangkan diri melalui pemenuhan kebutuhan dasarnya, berhak mendapat pendidikan dan memperoleh manfaat dari ilmu pengetahuan dan teknologi, seni dan budaya, demi meningkatkan kualitas hidupnya dan demi kesejahteraan umat manusia.”¹⁶ Hal ini sejalan dengan tujuan negara dalam mensejahterakan rakyatnya. Termasuk di dalamnya tenaga kerja di Indonesia berhak untuk meningkatkan keterampilan atau kualitas hidupnya untuk mencapai kesejahteraan. Sehingga dapat bersaing dengan tenaga kerja terampil yang masuk ke Indonesia tanpa harus menjadi penonton atau pihak yang dirugikan di negeri sendiri. Sedangkan dalam UU Tenaga Kerja mengamanatkan untuk diberikannya pelatihan kerja kepada tenaga kerja. Pelatihan kerja diselenggarakan dan diarahkan untuk membekali, meningkatkan, dan mengembangkan kompetensi kerja guna meningkatkan kemampuan, produktivitas, dan kesejahteraan rakyat.

Tenaga kerja berhak memperoleh pengakuan kompetensi kerja setelah mengikuti pelatihan kerja yang diselenggarakan lembaga pelatihan kerja pemerintah, lembaga pelatihan kerja swasta, atau pelatihan di tempat kerja. Pengakuan kompetensi kerja dilakukan melalui sertifikasi kompetensi kerja. Sertifikasi kompetensi kerja sebagaimana dapat pula diikuti oleh tenaga kerja yang telah berpengalaman. Untuk melaksanakan sertifikasi kompetensi kerja dibentuk badan nasional sertifikasi profesi yang independen. Hal ini diatur dalam

¹⁶ Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945. Diakses melalui http://www.mahkamahkonstitusi.go.id/public/content/profil/kedudukan/UUD_1945_Perubahan%2004.pdf diakses tanggal 20 April 2016

Pasal 18 UU Tenaga Kerja yang mengatur mengenai pemberian sertifikasi kompetensi kerja serta pembentukan BNSP.¹⁷ Ketentuan Pasal 20 ayat (1) dan (2) UU Tenaga Kerja mengamanatkan dikembangkannya satu sistem pelatihan kerja nasional yang merupakan acuan pelaksanaan pelatihan kerja di semua bidang atau sektor untuk mendukung peningkatan pelatihan kerja dalam rangka pembangunan ketenagakerjaan. Ketentuan mengenai bentuk, mekanisme, dan kelembagaan sistem pelatihan kerja nasional tersebut ditindaklanjuti dengan Peraturan Pemerintah Nomor 31 Tahun 2006 tentang Sistem Pelatihan Kerja Nasional.¹⁸ Selain itu UU Tenaga Kerja mengamanatkan pembentukan BNSP dalam rangka memberikan sertifikasi kompetensi kerja bagi tenaga kerja. Sertifikasi kompetensi kerja merupakan proses pemberian sertifikat kompetensi yang dilakukan secara sistematis dan obyektif melalui uji kompetensi yang mengacu kepada standar kompetensi kerja nasional Indonesia dan/atau internasional.

1.6 Argumen Utama

Argument utama merupakan jawaban sementara atas permasalahan sebuah karya ilmiah. Argument utama akan dibuktikan kebenarannya secara lebih lanjut dalam pembahasan analisis karya ilmiah tersebut. Argument utama diperlukan untuk menemukan alternatif jawaban yang mendekati kebenaran.

Berdasarkan latar belakang dan rumusan permasalahan yang telah dijelaskan sebelumnya, maka penulis merumuskan argumen utama sebagai berikut. Upaya pemerintah Indonesia menghadapi Masyarakat Ekonomi ASEAN (MEA) dalam sektor tenaga kerja adalah:

1. Pemberlakuan Standar Kompetensi Kerja Nasional Indonesia (SKKNI) dan Kerangka Kualifikasi Nasional Indonesia (KKNI); dan
2. Penyetaraan kualifikasi tenaga kerja melalui sertifikasi dan standarisasi kompetensi utama sesuai dengan *Mutual Recognition Arrangement* (MRA) di ASEAN.

¹⁷ Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan. *Op. Cit.*

¹⁸ Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 31 Tahun 2006 Tentang Sistem Pelatihan Kerja Nasional. Diakses melalui <http://luk.staff.ugm.ac.id/atur/PP31-2006.pdf> diakses tanggal 20 April 2016

1.7 Metode Penelitian

Dalam sebuah karya ilmiah, metode penelitian merupakan suatu cara yang digunakan untuk memperoleh informasi untuk diidentifikasi dan dianalisis dengan cara sistematis. Menurut The Liang Gie, definisi metodologi adalah:

“cara atau langkah yang berulang kali sehingga menjadi pola untuk menggali pengetahuan tentang suatu gejala pada ujung awalnya. Ini merupakan cara atau langkah untuk mengumpulkan data-data, sedangkan pada ujung akhirnya untuk meluruskan kebenaran pernyataan yang disebut mengenai gejala tersebut.”¹⁹

Dari definisi diatas dapat disimpulkan bahwa metode penelitian adalah panduan dalam proses pengumpulan data yang selanjutnya sampai pada tahap proses analisis data. Metode penelitian terbagi menjadi dua yaitu:

1.7.1 Metode Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data yang digunakan penulis yaitu studi pustaka (*Library Research*). *Library Research* merupakan data sekunder yaitu dengan mencari berbagai informasi, berita, konsep hasil pemikiran para ahli yang dimuat dalam buku, karya tulis ilmiah, artikel, internet, media cetak atau jurnal yang berkaitan dengan tema. Oleh karena itu penulis memperoleh data-data tersebut dari beberapa pusat informasi sebagai berikut:

1. Perpustakaan Pusat Universitas Jember
2. Perpustakaan FISIP Universitas Jember
3. Buku-buku koleksi pribadi
4. Media internet

1.7.2 Metode Analisis Data

Metode analisis data digunakan untuk menghasilkan kesimpulan yang ilmiah dan objektif. Oleh karena jenis penelitian sekripsi ini menggunakan penelitian kualitatif yaitu penelitian tentang riset yang bersifat deskriptif dan cenderung menggunakan analisis, maka penulis menggunakan metode analisis deskriptif.

¹⁹ The liang Gie. 1994. *Ilmu Politik Suatu Pembahasan Tentang Pengertian, Kedudukan, Lingkup, dan Metodologi*. Yogyakarta: UGM Press.

Metode analisis deskriptif adalah membuat deskripsi atau gambaran secara sistematis, faktual dan akurat mengenai fakta-fakta, sifat-sifat serta hubungan antar fenomena yang diselidiki. Metode deskriptif digunakan untuk menganalisa data dalam upaya menjawab pertanyaan apa, siapa, dimana, kapan, atau berapa sehingga dapat digambarkan sebagai melaporkan apa yang terjadi.²⁰

1.8 Sistematika Penulisan

Dalam karya ilmiah ini, penulis akan merumuskan sistematika penulisan sebagai berikut:

Bab I Pendahuluan

Meliputi latar belakang, batasan masalah, rumusan masalah, tujuan penelitian, kerangka konseptual, argument utama, metodologi penelitian, dan sistematika penulisan.

Bab II Gambaran Umum Masyarakat Ekonomi ASEAN (MEA)

Bab ini menjelaskan tentang latar belakang terbentuknya MEA dan keikutsertaan Indonesia dalam MEA.

Bab III Kondisi Sumber Daya Manusia (SDM) dan Tenaga Kerja Indonesia

Bab ini menjelaskan tentang bagaimana kondisi Sumber Daya Manusia dan Tenaga Kerja Indonesia terkait dengan kesiapan menghadapi MEA.

Bab IV Kebijakan Indonesia Menghadapi MEA dalam Sektor Tenaga Kerja

Bab ini menjelaskan tentang berbagai macam kebijakan-kebijakan yang dibuat oleh pemerintah Indonesia tentang peningkatan kualitas dan kompetensi tenaga kerja Indonesia dalam menghadapi MEA guna untuk meningkatkan daya saing di negara-negara ASEAN.

Bab V Kesimpulan

²⁰ Mochtar Mas'ood. *Ilmu Hubungan Internasional: Disiplin dan Metodologi*. Jakarta: LP3S.

BAB 2 GAMBARAN UMUM MASYARAKAT EKONOMI ASEAN (MEA)

2.1 Kesepakatan Ekonomi ASEAN

Sejak awal pembentukannya, ASEAN secara intensif menyepakati berbagai kesepakatan dalam bidang ekonomi. Diawali dengan kesepakatan *Preferential Tariff Arrangement* (PTA) pada tahun 1977. Kesepakatan yang cukup menonjol dan menjadi cikal bakal visi pembentukan MEA pada tahun 2015 adalah disepakatinya *Common Effective Preferential Tariff – ASEAN Free Trade Area* (CEPT-AFTA) pada tahun 1992 dengan target implementasi semula tahun 2008, kemudian dipercepat menjadi tahun 2003 dan 2002 untuk ASEAN.²¹ Pada tahun 1995, ASEAN mulai memasukkan bidang jasa dalam kesepakatan kerjasamanya yang ditandai dengan ditandatanganinya *ASEAN Framework Agreement on Services* (AFAS). Selanjutnya pada tahun 1998 disepakati pula kerjasama dalam bidang investasi *ASEAN Investment Area* (AIA).²²

Pada tahun 1997, para Kepala Negara ASEAN menyepakati *ASEAN Vision 2020* yaitu mewujudkan kawasan yang stabil, makmur dan berdaya-saing tinggi dengan pembangunan ekonomi yang merata yang ditandai dengan penurunan tingkat kemiskinan dan perbedaan sosial ekonomi. (ASEAN Summit, Kuala Lumpur, Desember 1997). Kemudian pada tahun 2003, kembali pada pertemuan Kepala Negara ASEAN disepakati 3 (tiga) pilar untuk mewujudkan *ASEAN Vision 2020* yang dipercepat menjadi 2015 yaitu: (1) *ASEAN Economic Community*, (2) *ASEAN Political-Security Community*, (3) *ASEAN Socio-Cultural Community* (ASEAN Summit, Bali, Oktober 2003).²³

Pada tahun 2004, ASEAN mulai bekerjasama dengan negara di luar ASEAN dalam bidang ekonomi, yang pertama dengan China (ASEAN-China

²¹Dian Triansyah Djani, MA. 2008. *ASEAN Selayang Pandang*. Direktur Jenderal Kerjasama ASEAN. Jakarta. hal., 32.

²²*ASEAN Framework Agreement on Services*. 2015. Diakses melalui <http://www.asean.org/storage/images/2015/september/Articles-on-AEC-2015/Edited%20AFAS.pdf> diakses pada 17 Mei 2016

²³*ASEAN Vision 2020*. 2012. diakses melalui http://www.asean.org/?static_post=asean-vision-2020 diakses pada 17 Mei 2016

FTA) dalam sektor barang (*Goods*).²⁴ Pada tahun 2005, spirit integrasi ekonomi ASEAN semakin ditingkatkan dengan menambah sektor prioritas (*Priority Integration Sector* (PIS)) yaitu untuk secara agresif diliberalisasikan pada tahun 2010 dan jasa logistik pada tahun 2013. Satu tahun kemudian yaitu tahun 2006, disepakati ASEAN-Korea FTA (*Goods*). Pada bulan Januari 2007, para Kepala Negara sepakat mempercepat pencapaian MEA dari tahun 2020 menjadi tahun 2015. Pada tahun yang sama ditandatangani *ASEAN Charter*, *AEC Blueprint*, ASEAN-China FTA (*services*) dan ASEAN-Korea FTA (*services*).

Selanjutnya pada tahun 2008, *AEC Blueprint* mulai diimplementasikan dan *ASEAN Charter* mulai berlaku 16 Desember 2008. Pada waktu yang sama, ASEAN-Japan CEP mulai berlaku. Pada tahun 2009 ditandatangani *ASEAN Trade in Goods Agreement* (ATIGA); *ASEAN Comprehensive Investment Agreement* (ACIA), ASEAN-Australia-New Zealand FTA, ASEAN-India FTA (*Goods*), ASEAN-Korea FTA (*Investment*), ASEAN-China FTA (*Investment*) dan *AEC Scorecard*.²⁵

2.2 Tahapan Menuju Kesepakatan MEA 2015

2.2.1 ASEAN Vision 2020

Pada Konferensi Tingkat Tinggi (KTT) ke-2 ASEAN tanggal 15 Desember 1997 di Kuala Lumpur, Malaysia, para pemimpin ASEAN mengesahkan Visi ASEAN 2020 dengan tujuan antara lain sebagai berikut:²⁶

- a. Menciptakan Kawasan Ekonomi ASEAN yang stabil, makmur dan memiliki daya saing tinggi yang ditandai dengan arus lalu lintas barang, jasa-jasa dan investasi yang bebas, arus lalu lintas modal yang lebih bebas, pembangunan ekonomi yang merata serta mengurangi kemiskinan dan kesenjangan sosialekonomi.
- b. Mempercepat liberalisasi perdagangan di bidang jasa.

²⁴ ASEAN – CHINA FREE TRADE AREA. 2010. Diakses melalui <http://ditjenkpi.kemendag.go.id/Umum/Regional/Win/ASEAN%20-%20China%20FTA.pdf> diakses pada 17 Mei 2016

²⁵ ASEAN Secretariat, *Op.Cit.*

²⁶ ASEAN Vision 2020. *Op.Cit.*

- c. Meningkatkan pergerakan tenaga professional dan jasa lainnya secara bebas di kawasan.

2.2.2 Hanoi Plan of Action

Pada KTT ke-6 ASEAN tanggal 16 Desember 1998 di Hanoi - Vietnam, para pemimpin ASEAN mengesahkan Rencana Aksi Hanoi (*Hanoi Plan of Action* /HPA) yang merupakan langkah awal untuk merealisasikan tujuan dari Visi 2020 ASEAN. Rencana Aksi ini memiliki batasan waktu 6 tahun yakni dari tahun 1999-2004.²⁷ Pada KTT tersebut, para pemimpin ASEAN juga mengeluarkan *Statement on Bold Measures* dengan tujuan untuk mengembalikan kepercayaan pelaku usaha, mempercepat pemulihan ekonomi dan meningkatkan pertumbuhan ekonomi setelah krisis ekonomi dan finansial.

2.2.3 Roadmap for Integration of ASEAN (RIA)

Pada KTT ke-7 ASEAN tanggal 5 November 2001 di Bandar Seri Begawan – Brunei Darussalam disepakati perlunya dibentuk *Roadmap for Integration of ASEAN* (RIA) guna memetakan tonggak penting yang harus dicapai berikut langkah-langkah spesifik dan jadwal pencapaiannya.

Menindaklanjuti kesepakatan KTT ke-7 tersebut, para Menteri Ekonomi ASEAN dalam pertemuannya yang ke-34 tanggal 12 September 2002 di Bandar Seri Begawan - Brunei Darussalam mengesahkan RIA dimaksud. Di bidang perdagangan jasa sejumlah rencana aksi telah dipetakan, antara lain:

- a. Mengembangkan dan menggunakan pendekatan alternatif untuk liberalisasi.;
- b. Mengupayakan penerapan kerangka regulasi yang sesuai;
- c. Menghapuskan semua halangan yang menghambat pergerakan bebas perdagangan jasa dikawasan ASEAN;
- d. Menyelesaikan Kesepakatan Pengakuan Timbal Balik (MRA) untuk bidang jasa profesional.

²⁷*Ha Noi Declaration*. 2012. Diakses melalui http://www.asean.org/?static_post=ha-noi-declaration-of-1998-16-december-1998 diakses pada 17 Mei 2016

2.2.4 Bali Concord II

Krisis keuangan dan ekonomi yang terjadi di kawasan Asia Tenggara pada periode 1997–1998 memicu kesadaran negara-negara ASEAN mengenai pentingnya peningkatan dan penguatan kerjasama intra kawasan. MEA merupakan konsep yang mulai digunakan dalam *Declaration of ASEAN Concord II* (Bali Concord II), di Bali, bulan Oktober 2003.²⁸ Kemudian, ASEAN baru mengadopsi Bali Concord II pada KTT ke-9 ASEAN di Bali tahun 2003 yang menyetujui pembentukan Komunitas ASEAN (*ASEAN Community*). Pembentukan Komunitas ASEAN ini merupakan bagian dari upaya ASEAN untuk lebih mempererat integrasi ASEAN. Selain itu, juga merupakan upaya ASEAN untuk menyesuaikan cara pandang agar dapat lebih terbuka dalam membahas permasalahan domestik yang berdampak kepada kawasan tanpa meninggalkan prinsip-prinsip utama ASEAN yaitu saling menghormati (*mutual respect*), tidak mencampuri urusan dalam negeri (*non-interference*), konsensus, dialog dan konsultasi.

Pada saat berlangsungnya KTT ke-10 ASEAN di Vientiane, Laos, tahun 2004, konsep Komunitas ASEAN mengalami kemajuan dengan disetujuinya *Vientiane Action Program* (VAP) 2004-2010 yang merupakan strategi dan program kerja untuk mewujudkan ASEAN Vision.²⁹ Berdasarkan program tersebut, *High Level Task Force* (HLTF) diberikan kewenangan untuk melakukan evaluasi dan memberikan rekomendasi dalam mewujudkan ASEAN sebagai pasar tunggal dan basis produksi, yang merupakan program pelaksanaan untuk 6 tahun kedepan sekaligus merupakan kelanjutan dari HPA guna merealisasikan tujuan akhir dari Visi ASEAN 2020 dan Deklarasi Bali Concord II.

Pencapaian ASEAN Community semakin kuat dengan ditandatanganinya “*Cebu Declaration on the Acceleration of the Establishment of an ASEAN Community by 2015*” oleh para Pemimpin ASEAN pada KTT ke-12 ASEAN di Cebu, Filipina, tanggal 13 Januari 2007. Para Pemimpin ASEAN juga menyepakati percepatan pembentukan *ASEAN Economic Community* (AEC) dari

²⁸ Widyaiswara, *Op.Cit.*

²⁹ *Vientiane Action Programme*. Diakses melalui http://treaty.kemlu.go.id/uploads-pub/5440_ASEAN-2004-0202.pdf diakses pada 17 Mei 2016

tahun 2020 menjadi akhir tahun 2015. Keputusan untuk mempercepat pembentukan AEC menjadi 2015 ditetapkan dalam rangka memperkuat daya saing ASEAN dalam menghadapi kompetisi global seperti dengan India dan China. Selain itu beberapa pertimbangan yang mendasari hal tersebut adalah: (i) potensi penurunan biaya produksi di ASEAN sebesar 10-20 persen untuk barang konsumsi sebagai dampak integrasi ekonomi; (ii) meningkatkan kemampuan kawasan dengan implementasi standar dan praktik internasional, HAKI dan adanya persaingan.³⁰

2.2.5 ASEAN Charter (Piagam ASEAN)

Guna mempercepat langkah percepatan integrasi ekonomi tersebut, ASEAN menyusun *ASEAN Charter* (Piagam ASEAN) sebagai ”payung hukum” yang menjadi basis komitmen dalam meningkatkan dan mendorong kerjasama diantara Negaranegara Anggota ASEAN di kawasan Asia Tenggara. Piagam tersebut juga memuat prinsip-prinsip yang harus dipatuhi oleh seluruh Negara Anggota ASEAN dalam mencapai tujuan integrasi di kawasan ASEAN.³¹

Lahirnya Piagam ASEAN telah dimulai sejak dicanangkannya Vientiane VAP pada KTT ASEAN ke-10 di Vientiane, Laos pada tahun 2004. KTT ASEAN ke-12 di Cebu, Filipina pada tahun 2007 telah membentuk *HLTF on the ASEAN Charter* yang bertugas merumuskan naskah piagam ASEAN dengan memperhatikan rekomendasi *Eminent Person Group (EPG) on the ASEAN Charter*. Naskah Piagam ASEAN kemudian ditandatangani oleh para Kepala Negara/Pemerintahan Negara-negara Anggota ASEAN pada KTT ke-13 di Singapura, 20 November 2007. Piagam ASEAN ini mulai berlaku efektif bagi semua Negara Anggota ASEAN pada tanggal 15 Desember 2008. Indonesia telah melakukan ratifikasi Piagam ASEAN pada tanggal 6 November 2008 dalam bentuk Undang-undang No. 38 tahun 2008 Tentang Pengesahan *Charter Of The*

³⁰ Ibid

³¹ *The ASEAN Charter*. 2008. Diakses melalui http://www.asean.org/storage/images/ASEAN_RTU_2014/ASEAN_Charter.pdf diakses pada 17 Mei 2016

Association Of Southeast Asian Nations (Piagam Perhimpunan Bangsa-Bangsa Asia Tenggara).³²

2.2.6 ASEAN Economic Community Blueprint

Pertemuan Menteri Ekonomi ASEAN yang dilaksanakan pada bulan Agustus 2006 di Kuala Lumpur, Malaysia, sepakat untuk mengembangkan *ASEAN Economic Community Blueprint* yang merupakan panduan untuk terwujudnya AEC. *Declaration on ASEAN Economic Community Blueprint*, ditanda tangani pada tanggal 20 November 2007, memuat jadwal strategis untuk masing-masing pilar yang disepakati dengan target waktu yang terbagi dalam empat fase yaitu tahun 2008-2009, 2010-2011, 2012-2013 dan 2014-2015. Penandatanganan *AEC Blueprint* dilakukan bersamaan dengan penandatanganan Piagam ASEAN.³³

AEC Blueprint merupakan pedoman bagi Negara-negara Anggota ASEAN untuk mencapai MEA 2015, dimana masing-masing negara berkewajiban untuk melaksanakan komitmen dalam blueprint tersebut. AEC Blueprint memuat empat kerangka utama, yaitu:³⁴

- a. ASEAN sebagai pasar tunggal dan basis produksi internasional dengan elemen aliran bebas barang, jasa, investasi, tenaga kerja terdidik dan aliran modal yang lebih bebas;
- b. ASEAN sebagai kawasan dengan daya saing ekonomi yang tinggi, dengan elemen peraturan kompetisi, perlindungan konsumen, hak atas kekayaan intelektual, pengembangan infrastruktur, perpajakan, dan e-commerce;
- c. ASEAN sebagai kawasan dengan pengembangan ekonomi yang merata dengan elemen pengembangan usaha kecil dan menengah, dan prakarsa integrasi ASEAN untuk negara-negara CMLV (Cambodia, Myanmar, Laos, dan Vietnam); dan

³² Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 38 Tahun 2008. Diakses melalui http://www.dpr.go.id/dokjdih/document/uu/UU_2008_38.pdf diakses pada 17 Mei 2016

³³ ASEAN Secretariat, *Op.Cit.*

³⁴ *Ibid*

- d. ASEAN sebagai kawasan yang terintegrasi secara penuh dengan perekonomian global dengan elemen pendekatan yang koheren dalam hubungan ekonomi di luar kawasan, dan meningkatkan peran serta dalam jejaring produksi global. Dari keempat pilar tersebut, saat ini pilar pertama yang masih menjadi perhatian utama ASEAN. Oleh karenanya, pada pemaparan selanjutnya, pilar tersebut akan dibahas secara komprehensif.

2.2.7 Roadmap for an ASEAN Community (2009-2015)

Pada KTT ke-14 ASEAN tanggal 1 Maret 2009 di Hua Hin – Thailand, para Pemimpin ASEAN menandatangani *Roadmap for an ASEAN Community* (2009-2015) atau Peta-jalan Menuju ASEAN Community (2009–2015), sebuah gagasan baru untuk mengimplementasikan secara tepat waktu tiga Blueprint ASEAN Community yaitu (1) *ASEAN Political-Security Community Blueprint* (CetakBiru Komunitas Politik-Keamanan ASEAN), (2) *ASEAN Economic Community Blueprint* (Cetak-Biru Komunitas Ekonomi ASEAN), dan (3) *ASEAN Socio-Culture Community Blueprint* (Cetak-Biru Komunitas Sosial Budaya ASEAN) serta *Initiative for ASEAN Integration (IAI) Strategic Framework* dan *IAI Work Plan 2* (2009-2015).³⁵

Peta-Jalan tersebut menggantikan Program Aksi Vientiane (VAP), dan diimplementasikan serta dimonitor oleh Badan Kementerian Sektor ASEAN dan Sekretaris Jederal ASEAN, dengan didukung oleh Komite Perwakilan Tetap. Perkembangan terkait dengan implementasi ketiga peta-jalan tersebut disampaikan secara reguler kepada para Pemimpin ASEAN melalui Dewan Komunitas ASEAN (*ASEAN Community Council/ACC*)-nya masing-masing .

2.3 Struktur Kelembagaan Masyarakat Ekonomi ASEAN

Dalam melaksanakan proses integrasi ekonomi ASEAN menuju MEA 2015, sesuai dengan Piagam ASEAN dibentuk struktur kelembagaan ASEAN yang terdiri dari *ASEAN Summit*, *ASEAN Coordinating Council*, *ASEAN Community*

³⁵ *Roadmap for an ASEAN Community*. 2009. Diakses melalui http://www.meti.go.jp/policy/trade_policy/east_asia/dl/ASEANblueprint.pdf diakses pada 18 Mei 2016

Council, ASEAN Economic Ministers, ASEAN Free Trade Area Council, ASEAN Investment Area Council, Senior Economic Officials Meeting, dan Coordinating Committee. Langkah awal kesiapan ASEAN dalam menjalankan integrasi ekonominya setelah diberlakukannya Piagam ASEAN (*ASEAN Charter*) adalah dengan ditetapkannya Wakil Sekretaris Jenderal ASEAN bidang AEC dengan tugas mengawasi implementasi AEC Blueprint, memantau dan memfasilitasi proses kesiapan kawasan menghadapi perekonomian global, serta mendukung pelaksanaan inisiatif lainnya dalam rangka integrasi ekonomi ASEAN.

2.3.1 ASEAN Summit

ASEAN Summit merupakan pertemuan tingkat Kepala Negara atau Pemerintahan ASEAN, yang berlangsung 2 (dua) kali dalam setahun dan diselenggarakan secara bergilir berdasarkan alfabet di Negara yang sedang menjabat sebagai Ketua ASEAN. Secara rinci dijelaskan dalam Piagam ASEAN Pasal 7 bahwa ASEAN Summit adalah:³⁶

- a. Merupakan badan pengambil kebijakan tertinggi ASEAN
- b. Membahas, memberikan arah kebijakan dan mengambil keputusan atas isu-isu utama yang menyangkut realisasi tujuan-tujuan ASEAN, hal-hal pokok yang menjadi kepentingan Negara-Negara Anggota dan segala isu yang dirujuk kepadanya oleh *ASEAN Coordinating Council* (Dewan Koordinasi ASEAN), *ASEAN Community Council* (Dewan Komunitas ASEAN) dan *ASEAN Sectoral Ministerial Bodies* (Badan Kementerian Sektoral ASEAN).
- c. Menginstruksikan para Menteri yang relevan di tiap-tiap Dewan Terkait untuk menyelenggarakan pertemuan-pertemuan antar-Menteri yang bersifat ad hoc, dan membahas isu-isu penting ASEAN yang bersifat lintas Dewan Komunitas. Aturan pelaksanaan pertemuan dimaksud diadopsi oleh Dewan Koordinasi ASEAN, dalam hal di Indonesia, koordinasikan oleh Departemen Luar Negeri dengan mengundang departemen terkait dibidang masing-masing.

³⁶ ASEAN Summit. Diakses melalui <http://www.asean.org/asean/asean-structure/asean-summit/> diakses pada 18 Mei 2016

- d. Menangani situasi darurat yang berdampak pada ASEAN dengan mengambil tindakan yang tepat
- e. Memutuskan hal-hal yang dirujuk kepadanya berdasarkan Bab VII dan VIII di Piagam ASEAN
- f. Mengesahkan pembentukan dan pembubaran Badan-badan Kementerian Sektorial dan lembaga-lembaga ASEAN
- g. Mengangkat Sekretaris Jenderal ASEAN, dengan pangkat dan status setingkat Menteri, yang akan bertugas atas kepercayaan dan persetujuan para Kepala Negara/Pemerintahan berdasarkan rekomendasi pertemuan para Menteri Luar Negeri ASEAN.

2.3.2 *ASEAN Coordinating Council (ACC)*

ASEAN Coordinating Council adalah dewan yang dibentuk untuk mengkoordinasikan seluruh pertemuan tingkat Menteri ASEAN yang membawahi ketiga *ASEAN Community Council* yaitu *ASEAN Political Security Community Council*, *ASEAN Economic Community Council*, dan *ASEAN Sociocultural Community Council*. ACC melakukan pertemuan sekurang-kurangnya dua kali setahun sebelum ASEAN Summit berlangsung. Berdasarkan amanat Piagam ASEAN Pasal 8 tugas dan fungsi *ASEAN Coordinating Council* adalah untuk:³⁷

- a. menyiapkan pertemuan ASEAN Summit;
- b. mengkoordinasikan pelaksanaan perjanjian dan keputusan ASEAN Summit;
- c. berkoodinasi dengan *ASEAN Community Council* untuk meningkatkan keterpaduan kebijakan, efisiensi dan kerjasama antar mereka;
- d. mengkoordinasikan laporan *ASEAN Community Council* kepada ASEAN Summit;
- e. mempertimbangkan laporan tahunan Sekretaris Jenderal ASEAN mengenai hasil kerja ASEAN;
- f. mempertimbangkan laporan Sekretaris Jenderal ASEAN mengenai fungsi-fungsi dan kegiatan Sekretariat ASEAN serta badan relevan lainnya;

³⁷ *ASEAN Coordinating Council*. 2016. Diakses melalui <http://www.asean.org/asean/asean-structure/asean-coordinating-council/> diakses pada 18 Mei 2016

- g. menyetujui pengangkatan dan pengakhiran para Deputi Sekretaris Jenderal ASEAN berdasarkan rekomendasi Sekretaris Jenderal; dan
- h. menjalankan tugas lain yang diatur dalam Piagam ASEAN atau fungsi lain yang ditetapkan oleh ASEAN Summit.

2.3.3 *ASEAN Economic Community Council (AEC Council)*

ASEAN Economic Community Council merupakan Dewan yang mengkoordinasikan semua economic sectoral ministers seperti bidang perdagangan, keuangan, pertanian dan kehutanan, energi, perhubungan, pariwisata dan telekomunikasi dan lain-lain. Pertemuan AEC Council berlangsung sekurang-kurangnya 2 (dua) kali dalam setahun yang dirangkaikan dengan pertemuan ASEAN Summit. Wakil Indonesia untuk pertemuan AEC Council adalah Menteri Koordinator Bidang Perekonomian dengan Menteri Perdagangan sebagai alternate. AEC Council bertugas untuk melaporkan kemajuan di bidang kerjasama ekonomi kepada Kepala Pemerintahan/ Negara ASEAN.³⁸

2.3.4 *ASEAN Economic Ministers (AEM)*

ASEAN Economic Ministers (AEM) merupakan dewan Menteri yang mengkoordinasikan negosiasi dan proses implementasi integrasi ekonomi. Para AEM melakukan pertemuan *AEM Retreat* dan dalam rangkaian ASEAN Summit.³⁹ AEM menyampaikan laporannya kepada AEC Council, dan selanjutnya AEC Council melaporkan semua hasil-hasil implementasi ASEAN Blueprint kepada ASEAN Summit. Di bawah koordinasi AEM, terdapat AFTA Council dan AIA Council, masing-masing dewan Menteri yang membidangi bidang barang dan investasi. AEM dalam setiap pertemuannya menerima laporan serta membahas isu-isu yang masih pending di tingkat SEOM. AEM selanjutnya menyampaikan laporan secara komprehensif implementasi ASEAN Blueprint

³⁸ *ASEAN Economic Community Council*. Diakses melalui <http://www.asean.org/asean/asean-structure/asean-community-councils/> diakses pada 18 Mei 2016

³⁹ *ASEAN Economic Ministers*. Diakses melalui <http://www.asean.org/asean-economic-community/asean-economic-ministers-aem/asean-economic-ministers-aem/> diakses pada 18 Mei 2016

kepada AEC Council pada pertemuan ASEAN Summit. Menteri Ekonomi yang mewakili Indonesia dalam AEM adalah Menteri Perdagangan.

2.3.5 ASEAN Free Trade Area Council (AFTA Council)

AFTA Council adalah dewan menteri ASEAN yang pada umumnya diwakili oleh Menteri Ekonomi masing-masing Negara Anggota bertanggungjawab atas proses negosiasi dan implementasi komitmen di bidang perdagangan barang ASEAN. AFTA Council melakukan pertemuan tahunan para Menteri Ekonomi ASEAN dalam rangkaian pertemuan sebelum AEM. Dalam pertemuannya, AFTA Council pada umumnya menerima laporan dari *Coordinating Committee on the Implementation on the CEPT Scheme for AFTA* (CCCA) dan membahas isu-isu yang masih pending di tingkat SEOM. Koordinator AFTA Council untuk Indonesia adalah Menteri Perdagangan.⁴⁰

2.3.6 ASEAN Investment Area Council (AIA Council)

AIA Council adalah dewan menteri ASEAN yang bertanggungjawab atas proses negosiasi dan implementasi komitmen di bidang investasi ASEAN. Pada umumnya, AIA Council mengadakan pertemuan tahunan dalam rangkaian dengan pertemuan AEM. AIA Council menerima laporan dari pertemuan *Coordinating Committee on Investment* (CCI) dan membahas isu-isu yang masih pending di tingkat SEOM. Koordinator Indonesia untuk AIA Council adalah Kepala BKPM yang didampingi oleh Menteri Perdagangan pada setiap pertemuan.⁴¹

2.3.7 Senior Economic Official Meeting (SEOM)

SEOM merupakan pertemuan ASEAN di tingkat pejabat Eselon 1 yang menangani bidang ekonomi. Pertemuan diadakan 4 (empat) kali dalam setahun, SEOM 1, 2, 3, dan 4. Dalam 2 (dua) pertemuan SEOM (1 dan 3), pertemuan fokus pada isu intra ASEAN sedangkan pada 2 (dua) pertemuan SEOM lainnya (2 dan

⁴⁰ ASEAN Free Trade Area Council. Diakses melalui <http://www.asean.org/asean-economic-community/asean-free-trade-area-afta-council/overview-2/> diakses pada 18 Mei 2016

⁴¹ ASEAN Investment Area Council. Diakses melalui <http://www.asean.org/asean-economic-community/asean-investment-area-aia-council/overview/> diakses pada 18 Mei 2016

4), ASEAN mengundang Negara Mitra Dialog yaitu China, Jepang, Korea, India, Australia & New Zealand untuk melakukan konsultasi dengan SEOM ASEAN. SEOM dalam pertemuannya menerima laporan hasil pertemuan dari dan membahas isu yang masih pending di tingkat *Coordinating Committee/ Working Group*. Selain SEOM, ASEAN membentuk task force tingkat pejabat Eselon 1, *High Level Task Force (HLTF)*. HLTF dalam pertemuannya membahas isu-isu penting yang masih pending dan memerlukan pertimbangan khusus untuk dilaporkan ke tingkat Menteri. Pertemuan HLTF biasanya hanya dihadiri oleh SEOM+1.

2.3.8 *Coordinating Committees / Working Groups*

Coordinating Committee/Working Groups merupakan pertemuan teknis setingkat pejabat Eselon 2 atau Pejabat Eselon 3 di instansi terkait masing-masing Negara Anggota ASEAN. Pertemuan ini diadakan 4 (empat) kali dalam setahun, dimana hasil pertemuannya akan dilaporkan kepada SEOM untuk diteruskan kepada AEM, *AEC Council*, *ASEAN Coordinating Council* dan *ASEAN Summit*. Saat ini, ada 22 (dua puluh dua) *Coordinating Committee/Working Groups* di bidang ekonomi yaitu :

1. ACCCQ : *ASEAN Consultative Committee on Standards and Quality*
2. ACCCP : *ASEAN Coordinating Committee on Consumer Protection*
3. AEGC : *ASEAN Experts Group on Competition*
4. AFDM : *Finance Ministers and Deputies Meeting*
5. AHSOM : *ASEAN Heads of Statistical Office Meeting*
6. ASOMM : *ASEAN Senior Official Meeting on Minerals*
7. ASOF : *ASEAN Senior Officials on Forestry*
8. CCC : *Coordinating Committee on Customs*
9. CCA : *Coordinating Committee on the Implementation on the CEPT Scheme for AFTA*
10. CCI : *Coordinating Committee on Investment*
11. CCS : *Coordinating Committee on Services*

12. COST : *ASEAN Committee on Science and Technology*
13. DG of Customs : *ASEAN Directors General of Customs Meeting*
14. IAI Task Force : *Initiative for ASEAN Integration Task Force*
15. NTOs : *National Tourism Organization*
16. SLOM : *Senior Labour Officials Meeting*
17. SMEWG : *ASEAN SME Working Group*
18. SOM AMAF : *Senior Official Meeting-ASEAN Ministries on Agriculture and Forestry*
19. SOME : *Senior Officials Meeting on Energy*
20. STOM : *Senior Transport Officials Meeting*
21. TELSOM : *Telecommunications and IT Senior Officials Meeting*
22. WGIPC : *Working Group on Intellectual Property Cooperation*

BAB 3 KONDISI SUMBER DAYA MANUSIA DAN TENAGA KERJA INDONESIA

3.1 Kondisi Sumber Daya Manusia di Indonesia

Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan merupakan komponen penting dalam setiap gerak pembangunan. Hanya dari SDM yang berkualitas tinggilah yang dapat mempercepat pembangunan bangsa. Jumlah penduduk yang besar, apabila tidak diikuti dengan kualitas yang memadai, hanyalah akan menjadi beban pembangunan. Kualitas penduduk adalah keadaan penduduk baik secara perorangan maupun kelompok berdasarkan tingkat kemajuan yang telah dicapai. Agar menjadi SDM yang tangguh penduduk harus mempunyai kualitas yang memadai sehingga dapat menjadi modal pembangunan yang efektif. Tanpa adanya peningkatan koalitas, jumlah penduduk yang besar akan menimbulkan berbagai masalah dan menjadi beban pembangunan.

Pengertian SDM dapat dibagi menjadi dua, yaitu pengertian mikro dan makro. Pengertian SDM secara mikro adalah individu yang bekerja dan menjadi anggota suatu perusahaan atau institusi dan biasa disebut sebagai pegawai, buruh, karyawan, pekerja, tenaga kerja dan lain sebagainya. Sedangkan pengertian SDM secara makro adalah penduduk suatu negara yang sudah memasuki usia angkatan kerja, baik yang belum bekerja maupun yang sudah bekerja.⁴² Secara garis besar, pengertian Sumber Daya Manusia adalah individu yang bekerja sebagai penggerak suatu organisasi, baik institusi maupun perusahaan dan berfungsi sebagai aset yang harus dilatih dan dikembangkan kemampuannya.

Analisis mengenai kualitas SDM sering dibedakan menjadi kualitas fisik dan kualitas non fisik. Indikator yang dapat menggambarkan kualitas fisik penduduk meliputi tingkat pendidikan, derajat kesehatan, dan indeks mutu hidup.

⁴² Greer, Charles R. 1995. *Strategy and Human Resources: a General Managerial Perspective*. New Jersey: Prentice Hall.

Kualitas non fisik meliputi kualitas spiritual keagamaan, kekaryan, etos kerja, kualitas kepribadian bermasyarakat, dan kualitas hubungan selaras dengan lingkungannya.⁴³

Sampai saat ini, baik kualitas fisik maupun non fisik SDM Indonesia masih belum sesuai dengan yang diharapkan. Karena adanya kesulitan pengukuran kualitas non fisik, sehingga yang sering di jadikan patokan adalah kualitas fisik. Kualitas kehidupan fisik penduduk setiap negara berbeda satu dengan yang lainnya. Perbedaan ini disebabkan oleh lingkungan, letak geografis, dan ras genetiknya. Negara-negara yang berada disekitar khatulistiwa, kualitas penduduknya tergolong rendah dan negara-negara tersebut merupakan negara terbelakang di bidang ekonomi dibandingkan dengan negara-negara yang berada di daerah subtropis. Keadaan ini kemungkinan besar disebabkan karena daerah-daerah disekitar khatulistiwa tidak mengenal pergantian musim seperti di daerah sub tropis, sehingga mereka bisa hidup sepanjang tahun tanpa mengalami kesulitan mencari perlindungan terutama di musim dingin. Hal inilah yang mendidik penduduknya kurang berfikir untuk menghadapi tantangan alam, dan akhirnya menyebabkan sifat malas. Dengan keadaan yang demikian, maka penduduk disekitar khatulistiwa hidupnya tetap miskin walaupun daerah-daerah tersebut kaya akan sumber daya alam. Keadaan ini sangat berbeda dengan keadaan penduduk di daerah subtropis walaupun daerahnya tidak tersedia sumber daya alam yang banyak, namun mereka sanggup menguasai teknologi, sehingga hasil penguasaan teknologi tersebut membuat kualitas kehidupan mereka menjadi lebih baik. Indonesia yang mengedepankan sektor ekonomi yang selama ini menjadi prioritas pembangunan, ternyata tidak mampu meningkatkan kualitas SDM

Tiga faktor utama penentu *Human Development Indeks* (HDI) yang dikembangkan *United Nations Development Programs* (UNDP) adalah :⁴⁴

⁴³ Soekidjo Notoatmodjo. *Pengembangan Sumber Daya Manusia*. (Jakarta: Rineka Cipta, 1992). hlm. 3-4.

⁴⁴ *Human Development Indeks*. diakses melalui <http://hdr.undp.org/en/content/human-development-index-hdi> diakses pada 25 Mei 2016

3.1.1 Fator Pendidikan

Kualitas penduduk dalam bidang pendidikan sangat penting untuk diketahui, sebab dapat menggambarkan kemampuan penduduk dalam menguasai perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi. Di bidang pendidikan salah satu masalah yang dihadapi Indonesia adalah tingkat putus sekolah yang tinggi. Walaupun putus sekolah itu sudah terjadi jauh sebelum krisis moneter, namun semakin menjadi-jadi setelah Indonesia mengalami krisis moneter.

Untuk mengukur tingkat pendidikan penduduk, dapat dilakukan dengan cara memperhatikan data penduduk yang masih buta huruf, tamat SD, tamat SMP, tamat SMA, dan tamat Universitas. Data Badan Pusat Statistik (BPS) tahun 2015 di Indonesia menunjukkan bahwa penduduk angkatan kerja yang bekerja berdasarkan tingkat pendidikan adalah sebagai berikut:⁴⁵

Tingkat Pendidikan	Jumlah Angkatan Kerja	Persentase
SD	52.258.651	42,7 %
SMP	22.072.563	18 %
SMA	34.500.341	28,3 %
Perguruan Tinggi	13.548.466	11 %
Total	122.380.021	100 %

Dari data tersebut dapat dilihat bahwa angkatan kerja di Indonesia masih didominasi oleh lulusan SD. Secara umum bahwa tingkat pendidikan penduduk Indonesia masih relatif rendah, bahkan dari jumlah tersebut masih terdapat angka buta huruf berjumlah 4,78%.⁴⁶

Ada beberapa alasan yang menyebabkan terjadinya kondisi tersebut di Indonesia, antara lain :

1. Biaya pendidikan relatif mahal sehingga tidak dapat dijangkau oleh semua penduduk terutama penduduk yang mempunyai penghasilan rendah.
2. Minat menyekolahkan masih sangat rendah, terutama di daerah-daerah pedesaan terpencil. Dikalangan masyarakat pedesaan yang terpencil, seorang anak masih dianggap sebagai salah satu komoditas atau unit ekonomi keluarga.

⁴⁵ Tingkat Pendidikan Penduduk Indonesia. Diakses melalui <https://www.bps.go.id/Subjek/view/id/28#subjekViewTab3|accordion-daftar-subjek1> diakses tanggal 11 Juni 2016

⁴⁶ Persentase Penduduk Buta Huruf. Diakses melalui <https://www.bps.go.id/linkTableDinamis/view/id/1056> diakses tanggal 11 Juni 2016

Banyak anak usia sekolah daripada disekolahkan lebih baik dipekerjakan untuk membantu orang tuanya

3. Sarana dan prasarana pendidikan yang masih belum memadai dan proporsional, terutama untuk sekolah lanjutan (SMP dan SMA). Keterbatasan daya tampung di SMP dan SMA, menyebabkan lulusan SD tidak tertampung semuanya di tingkat yang lebih atas. Idealnya, kalau pemerintah telah menetapkan kebijaksanaan wajib belajar sembilan tahun, proporsi SD dan SMP harus seimbang. Oleh karena itu, pemerintah harus terus berusaha secara maksimal untuk menyediakan layanan pendidikan yang murah dan berkualitas.
4. Rendahnya kualitas sarana fisik, banyak sekolah-sekolah dan perguruan tinggi yang gedung-gedungnya telah rusak, kepemilikan dan penggunaan media belajar rendah, buku perpustakaan tidak lengkap dan banyak yang rusak, laboratorium tidak standart, serta pemakaian teknologi informasi tidak memadai. Bahkan yang lebih parah masih banyak sekolah yang tidak memiliki gedung sendiri, tidak memiliki perpustakaan, dan tidak memiliki laboratorium.
5. Rendahnya kualitas guru, kualitas guru di Indonesia sangat memprihatinkan. Kebanyakan guru belum memiliki profesionalisme yang memadai untuk melaksanakan tugasnya sebagai mana tertuang dalam pasal 39 UU No.20/2003, yaitu merencanakan pembelajaran, melaksanakan pembelajaran, menilai hasil pembelajaran, melakukan bimbingan, melakukan pelatihan, melakukan penelitian, dan pengabdian masyarakat.⁴⁷ Sebagian besar guru di Indonesia dikatakan tidak layak mengajar. Hal ini jelas berhubungan dengan tingkat pendidikan guru itu, yang tingkat pendidikannya hanya sampai SPG (SMA) atau berpendidikan D2 ke bawah.
6. Rendahnya kesejahteraan guru mempunyai andil dalam membuat rendahnya kualitas pendidikan di Indonesia. Menurut FGII (Federasi Guru Independen Indonesia) gaji guru honorer rata-rata kurang dari Rp 300.000 per bulan.⁴⁸

⁴⁷ Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 20 Tahun 2003 Tentang Sistem Pendidikan Nasional. Diakses melalui <http://kemenag.go.id/file/dokumen/UU2003.pdf> diakses pada 25 Mei 2016.

⁴⁸ Guru Honor Penghasilan Rendah. Diakses melalui <http://fgii.org/html/index.php?id=berita&kode=30> diakses pada 25 Mei 2016

Dengan pendapatan yang seperti itu, banyak guru yang melakukan pekerjaan sampingan. Ada yang mengajar lagi di sekolah lain, memberi les pada sore hari, menjadi tukang ojek, pedagang buku/LKS, pedagang ponsel dan pulsa, dan sebagainya. Keadaan seperti ini juga mempunyai andil untuk mempengaruhi kualitas seorang guru. Seandainya guru-guru di Indonesia telah sejahtera, maka mereka akan benar-benar memusatkan segala aktivitasnya untuk melaksanakan tugasnya. Masih rendahnya tingkat pendidikan penduduk, merupakan suatu masalah yang perlu diatasi. Apabila tidak segera diatasi, persoalannya akan semakin berat dan kompleks.

3.1.2 Faktor Kesehatan

Selain pendidikan, kesehatan penduduk merupakan faktor penting yang perlu ditingkatkan, sebab jika penduduk terus-terusan sakit maka akan berpengaruh terhadap tingkat produktivitas. Artinya, semakin banyak penduduk yang sakit, maka akan semakin rendah kualitas penduduk berdasarkan tingkat kesehatan. Kondisi kesehatan dan gizi anak di Indonesia masih memprihatinkan. Selain cakupan yang masih rendah, program yang diselenggarakan masih terfragmentasi sehingga tidak menyentuh kebutuhan tumbuh kembang anak secara holistik. Rendahnya cakupan dan kualitas penyelenggaraan program pengembangan anak usia dini mengakibatkan kondisi anak Indonesia masih memprihatinkan yang ditunjukkan dengan rendahnya derajat kesehatan dan gizi.

Masalah kurang gizi pada anak dapat ditunjukkan dari kurangnya energi dan protein (gizi makro) dan gizi mikro (terutama kurang vitamin A, anemia, kurang yodium).⁴⁹ Dari data Departemen Kesehatan tahun 2014 menunjukkan kondisi gizi buruk dan gizi kurang balita di Indonesia berjumlah 19,6%. Padahal, rencana pembanguna di bidang kesehatan tahun 2010-2014 telah ditetapkan yaitu menurunkan persentase gizi kurang dan gizi buruk stinggi-tingginya 15%.⁵⁰

⁴⁹ Permenkes Tentang Angka Kecukupan Gizi. Diakses melalui <http://gizi.depkes.go.id/permenkes-tentang-angka-kecukupan-gizi> diakses pada 25 Mei 2016

⁵⁰ Pusat Data dan Informasi Kementerian Kesehatan RI. Diakses melalui <http://www.depkes.go.id/resources/download/pusdatin/infodatin/infodatin-gizi.pdf> diakses pada 10 Juni 2016

Dengan demikian, target pemerintah masih belum dapat tercapai dalam menanggulangi masalah gizi buruk yang terjadi pada anak. Rendahnya derajat kesehatan dan gizi pada anak usia dini lebih banyak terjadi pada anak yang berasal dari keluarga tidak mampu dan yang tinggal di wilayah pedesaan, serta di wilayah dengan penyediaan layanan sosial dasar yang tidak memadai.

Sedangkan untuk meningkatkan/meratakan kualitas dan kuantitas pelayanan kesehatan yang terjangkau, diwujudkan melalui revitalisasi sistem kesehatan dasar dengan memperluas jaringan yang efektif dan efisien termasuk Posyandu dan Polindes, peningkatan jumlah dan kualitas tenaga kesehatan/revitalisasi kader PKK, pembentukan standar pelayanan kesehatan minimum untuk kinerja sistem kesehatan yang komprehensif, serta memperbaiki sistem informasi pada semua tingkatan pemerintah. Upaya survei dan monitoring dilakukan melalui peningkatan partisipasi masyarakat dalam pelaporan hal-hal penting, pengalokasian budget dan personil pada saat *outbreak investigation*, *control* dan *rapid response*, serta peningkatan *early warning system*/penunjang kedaruratan.

Untuk pendanaan kesehatan, Depkes akan meningkatkan anggaran sektor kesehatan nasional melalui APBN sebesar 5%, meningkatkan anggaran kesehatan di daerah melalui APBD sebanyak 15%, melakukan penghapusan wajib setor hasil pelayanan kesehatan di daerah, meningkatkan transfer dana dari pusat untuk sektor kesehatan daerah melalui dana alokasi khusus (DAK), dana dekonsentrasi (Dekon), meningkatkan anggaran untuk prevensi dan promosi serta membentuk sistem jaminan kesehatan sosial nasional.⁵¹

Lebih lanjut Menkes menegaskan bahwa untuk melaksanakan pembinaan pembangunan kesehatan diperlukan dukungan politis dalam upaya penurunan angka kematian ibu (AKI) dan angka kematian bayi (AKB). Selain itu semua desa harus memiliki tenaga bidan yang berkualitas (*capable*) yang ditunjang dengan dukungan operasional yang memadai. Sejauh ini semua desa telah memiliki Pondok Persalinan Desa yang dilengkapi dengan sarana dan biaya operasional

⁵¹ Neraca Keuangan departemen kesehatan. Diakses melalui <http://www.depkes.go.id/folder/view/01/structure-laporan-keuangan-dan-anggaran.html> diakses pada 25 Mei 2016

yang memadai. Semua Puskesmas telah memiliki tenaga dokter dengan didukung tenaga paramedis dan non medis sesuai standar dan dilengkapi dengan sarana dan biaya operasional yang memadai. Semua Puskesmas juga mampu melaksanakan pelayanan obstetrik dan neonatal dasar (PONED). Sedangkan semua rumah sakit di kabupaten/kota mampu melaksanakan Pelayanan Obstetrik Dan Neonatal Komprehensif (PONEK).⁵² Pada akhirnya diperlukan kemauan dan kesadaran penduduk dalam upaya meningkatkan derajat kesehatan ibu dan anak.

3.1.3 Faktor Ekonomi

SDM merupakan salah satu faktor dalam perubahan perekonomian. Dalam artian bagaimana menciptakan SDM yang berkualitas dan memiliki keterampilan serta berdaya saing tinggi. Dalam kaitannya dengan hal tersebut ada hal yang penting yang menyangkut kondisi SDM Indonesia, yaitu :

- *Pertama*, adanya ketimpangan antara jumlah kesempatan kerja dan angkatan kerja. Jumlah angkatan kerja nasional pada krisis ekonomi sekitar 92,73 juta orang, sementara jumlah kesempatan kerja yang ada hanya sekitar 87,67 juta orang, dan ada sekitar 5,06 juta orang penganggur terbuka (*open unemployment*). Angka ini meningkat terus selama krisis ekonomi yang kini berjumlah sekitar 8 juta.⁵³
- *Kedua*, tingkat pendidikan angkatan kerja ada yang masih relatif rendah. Struktur pendidikan angkatan kerja Indonesia masih didominasi pendidikan dasar yaitu sekitar 42,7%.⁵⁴ Kedua masalah tersebut menunjukkan bahwa ada kelangkaan kesempatan kerja dan rendahnya kualitas angkatan kerja secara nasional di berbagai sektor ekonomi.

Aspek lain yang mempengaruhi kondisi ekonomi SDM di Indonesia yaitu besarnya gaji tenaga kerja atau buruh di Indonesia. Rata-rata gaji tenaga kerja per bulan di Indonesia tercatat sebesar Rp 3,67 juta. Pada umumnya, seluruh pegawai

⁵² Angka Kematian Ibu dan Angka Kematian Bayi. 2010. Diakses melalui <http://www.depkes.go.id/article/print/793/untuk-menurunkan-angka-kematian-ibu-dan-kematian-bayi-perlu-kerja-keras.html> diakses pada 25 Mei 2016

⁵³ Badan Pusat Statistik. *Op.Cit.*

⁵⁴ *Ibid*

di Indonesia menerima gaji di kisaran Rp 2,5 juta - Rp 5 juta per bulan. Jumlah gaji tersebut berbeda jauh dengan negara-negara di ASEAN, pada tahun 2014 Indonesia menempati posisi kedelapan dari tingkat besarnya gaji tenaga kerja di negara ASEAN.⁵⁵ Data tersebut dapat dilihat pada tabel sebagai berikut:

Negara	Rata-rata gaji perbulan
Singapura	Rp 35,8 juta
Brunei	Rp 16,26 juta
Malaysia	Rp 11,87 juta
Thailand	Rp 6,31 juta
Myanmar	Rp 4,5 juta
Filipina	Rp 4,3 juta
Vietnam	Rp 3,7 juta
Indonesia	Rp 3,67 juta
Kamboja	Rp 2,52 juta
Laos	Rp 2,12 juta

Dari data tersebut dapat dilihat bahwa rata-rata gaji tenaga kerja di Indonesia masih jauh dibawah dengan Singapura dan Malaysia. Hal ini mengakibatkan adanya ketimpangan kesejahteraan ekonomi SDM antar negara-negara di ASEAN.

Lemahnya dunia usaha akibat krisis ekonomi yang berkepanjangan sampai saat ini mengakibatkan rendahnya kesempatan kerja terutama bagi lulusan perguruan tinggi. Sementara di sisi lain, jumlah angkatan kerja lulusan perguruan tinggi terus meningkat. Kesempatan kerja yang terbatas bagi lulusan perguruan tinggi menimbulkan dampak semakin banyak angka pengangguran sarjana di Indonesia. Fenomena meningkatnya angka pengangguran sarjana seyogyanya perguruan tinggi ikut bertanggung jawab. Fenomena pengangguran sarjana merupakan kritik bagi perguruan tinggi, karena ketidakmampuannya menciptakan iklim pendidikan yang mendukung kemampuan wirausaha mahasiswa.

Masalah SDM ini menyebabkan proses pembangunan yang berjalan selama ini kurang di dukung oleh produktivitas tenaga kerja yang memadai. Itu sebabnya keberhasilan pembangunan yang selama 32 tahun dibanggakan dengan

⁵⁵ Siska Amelie F Deil. 2014. *Perbandingan Gaji Pekerja RI dengan Negara Lain di ASEAN*. Diakses melalui <http://bisnis.liputan6.com/read/2138159/perbandingan-gaji-pekerja-ri-dengan-negara-lain-di-asean?p=1> diakses tanggal 20 Juni 2016

tingkat pertumbuhan rata-rata 7%, hanya berasal dari pemanfaatan sumber daya alam intensif (hutan dan hasil tambang), arus modal asing berupa pinjaman dan investasi langsung. Dengan demikian bukan berasal dari kemampuan produktivitas SDM yang tinggi. Keterpurukan ekonomi nasional yang berkepanjangan hingga kini merupakan bukti kegagalan pembangunan akibat dari rendahnya kualitas SDM dalam menghadapi persaingan ekonomi. Kenyataan ini belum menjadi kesadaran bagi bangsa Indonesia untuk kembali memperbaiki kesalahan pada masa lalu.

Rendahnya alokasi Anggaran Pendapatan dan Belanja Negara (APBN) untuk sektor pendidikan dari pemerintah pusat terhadap perbaikan kualitas SDM. Padahal sudah saatnya perbaikan baik tingkat pusat maupun daerah secara serius membangun SDM yang berkualitas. Sekarang bukan saatnya lagi Indonesia membangun perekonomian dengan kekuatan asing. Tapi sudah seharusnya bangsa Indonesia secara benar dan tepat memanfaatkan potensi sumber daya yang dimiliki dengan kemampuan SDM yang tinggi sebagai kekuatan dalam membangun perekonomian nasional.

3.2 Kondisi Tenaga Kerja Indonesia

Tenaga Kerja Indonesia (TKI) adalah setiap warga negara Indonesia yang memenuhi syarat untuk bekerja di luar negeri dalam hubungan kerja untuk jangka waktu tertentu dengan menerima upah.⁵⁶ Kebijakan dan program pemerintah mengenai penempatan TKI ke luar negeri merupakan salah satu solusi untuk mengurangi tingkat pengangguran di tanah air, dengan memanfaatkan kesempatan kerja di luar negeri, TKI tidak saja mendapatkan penghasilan yang cukup besar, tetapi juga ikut menyumbang devisa bagi negara Indonesia. Banyak TKI yang sudah berhasil, tetapi tidak sedikit pula yang pada mulanya ingin bekerja untuk membebaskan diri dan keluarganya dari jeratan kemiskinan mengalami penganiayaan dan perkosaan oleh majikan dan tindakan tidak semena-mena oleh sebagian perusahaan jasa tenaga kerja swasta.

⁵⁶ Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 39 Tahun 2004 Tentang Penempatan Dan Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia Di Luar Negeri. Diakses melalui <https://www.ilo.org/dyn/natlex/docs/ELECTRONIC/70915/IDN70915%20IDN.pdf> diakses pada 25 Mei 2016

Hingga tahun 2015, terdapat delapan *Mutual Recognition Arrangement* (MRA) dalam sektor jasa/tenaga kerja yang telah disepakati oleh negara anggota ASEAN yakni untuk jasa-jasa sebagai berikut:

1. Insinyur (*Engineering*)
2. Arsitektur (*Architectural*)
3. Keperawatan (*Nursing*)
4. Medis/Dokter (*Medical*)
5. Kedokteran Gigi (*Dental Practitioners*)
6. Pariwisata (*Taurism*)
7. Kualifikasi Survei (*Survey Qualification*)
8. Akuntansi (*Accountancy*)

Adapun kondisi delapan sektor tenaga kerja yang terdapat di Indonesia akan penulis jelaskan satu persatu sebagai berikut:

3.2.1 Kondisi Tenaga Kerja Insinyur

Salah satu indikator dalam menentukan permasalahan insinyur di Indonesia adalah pemenuhan insinyur di dalam negeri dengan melihat pertumbuhan sarjana teknik yang dihasilkan oleh Indonesia setiap tahunnya. Akar permasalahannya berada pada pendidikan teknik yang ada di Indonesia secara keseluruhan. Kualitas SDM di Indonesia harus disamakan dengan kualitas SDM insinyur yang ada di Singapura atau Malaysia, sebab kualitas pendidikan yang menjadi faktor utama. Di Singapura dan Malaysia, universitas-universitas yang menghasilkan sarjana teknik sebagian besar telah berstandar internasional ABET (*Accreditation Board for Engineering and Technology*). Sementara di Indonesia, hanya ada satu perguruan tinggi yang telah memperoleh sertifikat akreditasi perguruan tinggi ABET tersebut yaitu Institut Teknologi Bandung (ITB).⁵⁷

Hal tersebut yang menjadi pekerjaan rumah besar bagi penyelenggara pendidikan teknik di Indonesia dan juga kementerian pendidikan yang terkait dalam penyusunan kurikulum dan standar kompetensi pendidikan teknik di

⁵⁷ Perguruan Tinggi Indonesia dengan Akreditasi ABET. Diakses melalui <http://www.maupendidikan.tk/2015/01/perguruan-tinggi-indonesia-dengan.html> diakses tanggal 4 Juni 2016

perguruan-perguruan tinggi di Indonesia. Selain itu, durasi penyelenggaraan pendidikan teknik di Indonesia yang hanya empat tahun juga berkontribusi pada rendahnya kualitas lulusan yang dihasilkan. Di luar negeri, durasi minimal untuk program sarjana teknik adalah lima tahun. Namun hal ini dicoba untuk “diakali” dengan membuat satu tahun tambahan program profesi bagi lulusan sarjana teknik agar persyaratan durasi yang ada di negara lain terpenuhi, tetapi permasalahannya adalah tidak semua lulusan sarjana teknik mengambil program profesi ini. Hal inilah yang menjadi penyebab mengapa penyelenggaraan pendidikan teknik di Indonesia belum sebesar negara-negara tetangga.

Sementara jika berbicara masalah kuantitas dalam hal pemenuhan kebutuhan insinyur di dalam negeri, Indonesia masih sangat kekurangan insinyur. Data yang diperoleh dari Persatuan Insinyur Indonesia (PII) menyebutkan bahwa populasi sarjana teknik di Indonesia jika dibandingkan dengan Malaysia terpaut cukup jauh. Dilihat dari segi rasio perbandingan populasi sarjana teknik di Indonesia per 1 juta penduduk di tahun 2008 masih sangat kecil yakni 2.671 dibandingkan dengan Vietnam = 9.037, Malaysia = 3.333, atau Thailand = 4.121. Menurut Ketua PII, Bobby Umar, saat ini Indonesia kekurangan sekitar 1,2 juta insinyur. Idealnya, Indonesia memiliki 2 juta insinyur, sementara saat ini hanya memenuhi 600-700 ribu saja. Hal ini disebabkan salah satunya karena pertumbuhan sarjana teknik di Indonesia per tahunnya juga tidak setinggi negara-negara seperti Malaysia, Thailand, dan Vietnam.⁵⁸

3.2.2 Kondisi Tenaga Kerja Arsitek

Arsitek merupakan seseorang yang merancang bangunan dan memberikan advis pelaksanaannya sekaligus berperan sebagai pengawas dan pelaksana bangunan. Inti dari arsitek adalah merancang atau mendesain. Jasa arsitek atau yang disebut juga jasa konstruksi memberikan sumbangan dalam distribusi pekerjaan di sektor jasa. Tenaga kerja arsitek ini tergabung dalam Ikatan Arsitek Indonesia (IAI) yang berdiri pada tanggal 17 September 1959. IAI ini memiliki

⁵⁸ RUU Keinsinyuran Sangat Mendesak. Diakses melalui <http://bisniskeuangan.kompas.com/read/2013/05/24/07262810/RUU.Keinsinyuran.Sangat.Mendesak> diakses tanggal 4 Juni 2016

link dengan ikatan profesi yang sama di tingkat regional yang disebut dengan *Architects Regional Council of Asia* (ARCASIA) dan *ASEAN Asscoation Planning and Housing* (APPH). Sementara di level international yang disebut dengan *Union Internationale des Architectes* (UIA). Di level domestik, IAI tergabung sebagai anggota Lembaga Pengembangan Jasa Konstruksi (LPJK) dan Forum Asosiasi Profesi Jasa Konstruksi. IAI bersama dengan LPJK melakukan serifikasi kompetensi dan keahlian arsitek.⁵⁹

Dalam hal kualitas, sektor jasa arsitektur Indonesia dapat dikatakan mempunyai daya saing cukup baik. Hal ini didukung oleh sistem pendidikan dan penjenjangan yang terstruktur dengan baik yang kemudian memperjelas klasifikasi dan kualifikasi tenaga arsitektur. Berdasarkan klasifikasi nasional, tenaga ahli terdiri dari 40 sub klasifikasi termasuk Arsitek. Sementara tenaga terampil memiliki aneka ragam klasifikasi jabatan/pekerjaan. Adapun berdasarkan kualifikasi nasional, tenaga terampil terdiri dari teknisi / mandor / tukang. Sedangkan kualifikasi nasional untuk tenaga ahli dibedakan dalam tiga kategori yaitu ahli utama, ahli madya dan ahli muda. Adapun yang terkait dengan klasifikasi ASEAN, dibagi dalam 2 kategori yaitu untuk jasa arsitek disebut dengan *ASEAN Architect* (AA), sedangkan untuk insinyur disebut dengan *ASEAN Chartered Professional Engineer* (ACPE).

Adapun terkait dengan kuantitas tenaga ahli arsitek, dapat dikatakan masih kurang memadai. Merujuk pada jumlah anggota IAI hanya 14.842 orang. Jumlah ini sudah termasuk yang sudah purna tugas/wafat/tidak aktif. Adapun anggota IAI yang bersertifikat dan bisa berpraktik mandiri hanya 2.965, yang tersebar ke dalam berbagai klasifikasi. Untuk arsitek utama sebanyak 152, arsitek madya 1.503 dan arsitek muda 1.310. Sedangkan untuk level AA, hanya ada 45 orang, sementara Singapura dengan jumlah penduduk yang jauh lebih sedikit dari Indonesia memiliki 30 orang tenaga ahli berstandar AA. Oleh karena itu, dengan

⁵⁹ Sejarah Ikatan Arsitek Indonesia. Diakses melalui <http://www.iai.or.id/tentang-iai/sejarah> diakses tanggal 4 Juni 2016

jumlah penduduk yang besar, perlu kebijakan yang mendorong AA Indonesia terus bertambah, apalagi dalam menghadapi MEA 2015.⁶⁰

Rendahnya jumlah AA Indonesia turut dipengaruhi oleh sistem kependidikan yang menetapkan 4 tahun sebagai masa studi mahasiswa program sarjana, padahal di ASEAN sarjana arsitektur minimal 5 tahun. Oleh karena itu, dibutuhkan tambahan 1 tahun untuk mendapatkan pendidikan profesi arsitek sesuai dengan durasi yang berlaku ditingkat regional maupun internasional. Dalam hal tambahan sarjana teknik per tahun pun Indonesia juga menduduki peringkat terendah dibawah Malaysia dibanding negara-negara lainnya di ASEAN. Pada tahun 2013 jumlah Sarjana Teknik Indonesia per satu juta penduduk yaitu 2.671 orang sedangkan Malaysia berjumlah 3.333 orang. Di ASEAN, Malaysia tercatat memiliki tingkat pertumbuhan yang sangat baik.⁶¹

Untuk sektor jasa arsitektur terdapat beberapa catatan penting yang perlu dicermati. *Pertama*, fakta bahwa kualitas pendidikan arsitektur yang belum merata. Hanya ada 140 perguruan tinggi tersebar dari Jakarta sampai Maluku Utara dan persebarannya terpusat di Pulau Jawa. Jadi kesenjangan pendidikannya juga sangat berbeda. Hal ini berdampak pada penilaian untuk sertifikasi. Kedepan, sistem sertifikasi akan disentralisir ke daerah, sehingga penilaian dilakukan oleh jasa sertifikasi profesi provinsi. Hal ini akan memberikan dampak bertambahnya peluang putra daerah untuk bisa bersertifikat. Namun satu sisi, hal ini membawa kekhawatiran akan menurunnya standar sertifikasi sehingga akan sulit bersaing dengan arsitek mancanegara. *Kedua*, durasi pendidikan dasar arsitektur nasional 4 tahun tidak kompatibel dengan persyaratan yang berlaku secara internasional yaitu 5 tahun. Selain itu PPA (Pendidikan Profesi Arsitek) belum bisa diselenggarakan secara nasional. Selama ini hanya diselenggarakan oleh perguruan tinggi-perguruan tinggi yang besar saja.

⁶⁰ Peningkatan jasa konstruksi terkendala SDM. Diakses melalui <http://www.antarasumsel.com/berita/267434/peningkatan-jasa-konstruksi-terkendala-sdm> diakses tanggal 4 Juni 2016

⁶¹ Ibid

3.2.3 Kondisi Tenaga Kerja Keperawatan

Profesi perawat memiliki porsi terbesar dalam persentase tenaga kesehatan, tidak hanya di Indonesia akan tetapi juga secara global. Di Indonesia data proporsi perawat (termasuk perawat gigi) yaitu sebesar 173.948 orang (44%) yang kemudian diikuti oleh bidan (23%). Lebih jauh, seiring dengan perkembangan dan dinamika global, tercatat bahwa perawat merupakan salah satu profesi yang mengalami peningkatan tren kebutuhan dalam beberapa dekade terakhir ini tidak hanya di level ASEAN tetapi juga di secara global. Pesatnya pertumbuhan lansia yang melonjak drastis menjadi salah satu penyebab tingginya kebutuhan akan perawat.⁶²

Berdasarkan data dari Kementerian Kesehatan RI, perkiraan permintaan tenaga kesehatan Indonesia dari luar negeri meningkat pesat, dan perawat menempati porsi kebutuhan terbesar dengan perkiraan tingkat permintaan yang terus melonjak dari tahun 2014 sebanyak 9.280 perawat, tahun 2019 sebanyak 13.100 perawat dan tahun 2025 sebanyak 16.920 perawat. Merujuk angka tersebut dapat dikatakan terdapat peluang besar bagi Indonesia dalam pasar tenaga perawat ASEAN.⁶³ Kembali pada persoalan ketersediaan tenaga perawat, seperti yang dijelaskan di depan ASEAN *MRA on Nursing Services* bisa menjadi satu solusi untuk pemenuhan ketimpangan antara jumlah tenaga perawat yang dibutuhkan dan tersedia. Walau demikian perlu mencatat bahwa *free flow of services* dalam skema MNP (*movement of natural person*) tidak dapat dibendung. Adapun aspek lain yang perlu dilihat adalah keterbukaan pasar yang terlalu luas, akan memberikan efek tersingkirnya tenaga kerja domestik karena ketidakmampuan berkompetisi dengan perawat asing. Selain itu, mobilitas MNP tidak sepenuhnya bebas akan tetapi lebih cenderung kepada pada mobilitas yang terkelola atau *facilitated entry*. Dengan demikian, terdapat celah bagi pemerintah untuk memainkan peran dalam menjaga sektor jasa keperawatan di Indonesia, terutama

⁶² Pusat Perencanaan dan Pendayagunaan SDM Kesehatan tahun 2014. Diakses melalui http://bppsdmk.kemkes.go.id/web/images/files/2014/lakip_pusrengun_2014.pdf diakses tanggal 6 Juni 2016

⁶³ Ibid

dengan menempatkan sektor jasa kesehatan (sebagai payung besar jasa keperawatan) sebagai salah satu pilar penting dalam menjaga ketahanan negara.

3.2.4 Kondisi Tenaga Kerja Praktisi Medis/Dokter

Sektor jasa praktisi medis merupakan salah satu sektor jasa kesehatan yang juga terus meningkat tren kebutuhannya. Tercatat, kebutuhan terhadap tenaga dokter di seluruh dunia diperkirakan akan terus meningkat hingga 14 persen. Di Indonesia sendiri, jumlah permintaan tenaga dokter dari luar negeri diperkirakan akan terus meningkat sampai 2.160 dokter spesialis dan 600 dokter umum pada tahun 2025.⁶⁴

Data di atas mengindikasikan tingkat kebutuhan yang makin besar dan peluang pasar yang dapat dimanfaatkan dengan tren ini, baik itu di level ASEAN maupun global. Di ASEAN upaya ini diformalkan melalui MRA jasa dokter yang sudah ditandatangani pada tahun 2009. Walau demikian, terdapat respon yang beragam terhadap kesepakatan ini. Secara positif kelompok yang pro melihat bahwa pasar bebas memberikan stimulus untuk meningkatkan daya saing. Sementara kelompok yang tidak setuju beralasan bahwa terdapat gap antara kebutuhan dan ketersediaan tenaga dokter di Indonesia. Dengan demikian kebutuhan domestik harus menjadi prioritas.

Seperti pada jasa keperawatan yang merupakan bagian dari jasa kesehatan, jasa praktisi medis/dokter perlu diproteksi karena menyangkut masalah ketahanan negara. Dengan demikian, jasa kesehatan bukan sektor bisnis dan tidak seharusnya diperdagangkan. Selain itu mengingat kompetensi dokter Indonesia yang tidak mengenal sertifikasi internasional, liberalisasi jasa yang mensyaratkan kompetensi dan kualifikasi internasional hanya akan menyulitkan tenaga dokter Indonesia.

Liberalisasi jasa kesehatan, khususnya dokter, memang bukan merupakan pekerjaan mudah. Hal ini sangat memungkinkan pelaksanaannya menjadi molor. Bahkan hingga kini dalam hal bisnis kesehatan dan penyamaan kurikulum

⁶⁴ Kebutuhan Tenaga Dokter Naik 14 Persen. Diakses melalui <http://www.antaranews.com/berita/265655/kebutuhan-tenaga-dokter-naik-14-persen> diakses tanggal 6 Juni 2016

pendidikan kedokteran masih dalam tahap penjajakan. Adapun praktik dokter lintas negara ASEAN masih diwarnai perdebatan dan belum ditemukan kata sepakat diantara anggota ASEAN sendiri. Dengan demikian butuh waktu yang cukup untuk mempersiapkan segala sesuatunya agar bisa maksimal.

Berdasarkan data *Centre for Internasional Trade Thailand* (2012), kualitas tenaga profesi praktisi medis (dokter) Indonesia ditempatkan pada kualitas menengah dan harus bersaing dengan Filipina dan Vietnam. Situasi ini sama persis dengan situasi yang juga dihadapi oleh profesi perawat. Selain itu, laporan OECD menyebutkan bahwa rasio antara jumlah dokter dan perawat di Indonesia masih jauh tertinggal dibandingkan dengan negara lain. Rasio dokter dengan jumlah penduduk berada pada angka 0,3 untuk setiap 1.000 penduduk. Jauh tertinggal dibandingkan dengan rasio Singapura (1,7), Malaysia (1,2), dan Filipina (1,1).⁶⁵

Laporan yang sama juga dipaparkan oleh laporan Penelitian DIKTI tentang Potret Ketersediaan dan Kebutuhan Tenaga Dokter dimana data penelitian tersebut juga memperlihatkan rasio dokter spesialis di Indonesia yang masih rendah dibandingkan neara-negara ASEAN lainnya. Singapura dan Filipina memiliki rasio diatas 100, sementara negara-negara lainnya dikisaran antara 20-80. Indonesia tercatat memiliki rasio paling kecil yaitu 8,14.⁶⁶

Begitu juga dalam hal jumlah pendidikan tinggi, Pulau Jawa mendominasi sebaran pendidikan tinggi untuk semua jenjang. Bahkan untuk pendidikan Spesialis level 1, hampir 75% berada di Pulau Jawa. Hal ini tentu berdampak pada persebaran mahasiswa dan lulusan yang sudah pasti terpusat di Pulau Jawa. Sementara itu untuk standard kompetensi dokter, Konsil Kedokteran Indonesia (KKI) telah menerbitkan standard kompetensi dokter dan standard kependidikan kedokteran. Hal ini menjadi dasar dan rujukan baik dalam pendidikan maupun pelayanan seorang dokter.

⁶⁵ Potret Ketersediaan dan Kebutuhan Tenaga Dokter. Diakses melalui http://dikti.go.id/v2/images/Produk/Potret_Ketersediaan_Dan_Kebutuhan_Tenaga_dokter.pdf diakses tanggal 6 Juni 2016

⁶⁶ Ibid

3.2.5 Kondisi Tenaga Kerja Kedokteran Gigi

Dari segi besaran ekonomi, sektor kedokteran gigi mungkin tidak besar jika dibandingkan dengan sektor yang lain seperti pariwisata atau konstruksi. Pada tahun 2011, diperkirakan bahwa total *expenditure on health* per kapita Indonesia ada pada angka 127 USD. Dengan demikian, sumbangsih sektor kesehatan ini secara keseluruhan merupakan 2,7 persen dari total GDP. Tentu saja, sektor kedokteran gigi lebih kecil dari angka tersebut. Namun, implementasi Jaminan Kesehatan Nasional (JKN) pada tahun 2014 nanti diperkirakan akan meningkatkan sumbangsih sektor kesehatan ini. Program JKN tersebut saja diperkirakan akan membutuhkan anggaran hingga 40 triliun rupiah.⁶⁷

Meskipun demikian, nilai vital kedokteran gigi tidak dapat dilihat hanya dengan menilik besaran ekonominya saja. Baik MRA-DP maupun peraturan KKI yang dikeluarkan untuk menindaklanjutinya memberikan penekanan pada kondisi sosiobudaya-kultural masyarakat. Hal ini menunjukkan bahwa kesehatan (gigi) adalah sebuah hal yang penting sekaligus kompleks sehingga berkaitan dengan banyak aspek.

Kiprah dokter gigi tentu saja sangat berkaitan dengan aspek lain di masyarakat, karena kesehatan adalah salah satu elemen penting di dalam pembangunan manusia. Tidak hanya itu, sektor kesehatan juga akan berdampak pada pembangunan ekonomi dan sosial. Berkaitan dengan hal tersebut, sektor ini seharusnya dilihat dengan mempertimbangkan kebutuhan nasional akan tenaga kesehatan, dalam hal ini adalah dokter gigi. Salah satu indikator penting yang dapat kita lihat untuk mendapatkan gambaran mengenai sektor jasa kedokteran gigi di Indonesia adalah dengan melihat proyeksi kebutuhan dokter gigi berdasarkan target Usia Harapan Hidup yang telah ditetapkan oleh pemerintah.

Jika dibandingkan dengan negara-negara ASEAN yang lain, Indonesia cukup tertinggal dalam hal jumlah dokter gigi per 10.000 penduduk. Menurut World Health Statistics dari WHO, Indonesia memiliki rasio jumlah dokter gigi per 10.000 penduduk di bawah beberapa negara ASEAN yang lain, termasuk

⁶⁷ Data World Health Organization. Diakses melalui <http://www.who.int/countries/idn/en/> diakses tanggal 6 Juni 2016

Myanmar. Indonesia berada dalam posisi yang sejajar dengan Laos, yaitu 0,4 dokter gigi per 10.000 penduduk. Singapura berada pada peringkat teratas dengan 3,3 dokter gigi setiap 10.000 penduduk. Brunei Darussalam dan Malaysia juga berada di atas Indonesia dalam hal rasio jumlah dokter gigi per 10.000 penduduk dengan 2,1 dokter gigi (Brunei Darussalam) dan 1,4 dokter gigi (Malaysia).⁶⁸ Catatan penting terkait kuantitas dokter gigi di Indonesia ini adalah distribusinya. Data dari Kementerian Kesehatan menunjukkan adanya kesenjangan yang cukup tinggi di antara daerah-daerah di Indonesia. Daerah-daerah di wilayah Indonesia Timur cenderung memiliki jumlah dokter gigi yang sedikit jika dibandingkan dengan wilayah yang lain.

Dalam aspek kualitas SDM, penting untuk diingat bahwa ASEAN memiliki tingkat pembangunan yang berbeda-beda, sehingga ada beberapa perbedaan di dalam standar praktik dokter gigi. Misalnya, berkaitan dengan prosedur apa saja yang harus diambil jika pasien mengeluhkan gejala-gejala tertentu. Dengan demikian, MRA memberikan ruang bagi PDRA di masing-masing negara untuk menetapkan standar kualifikasi di masing masing negara.

3.2.6 Kondisi Tenaga Kerja Profesional Pariwisata

Sektor pariwisata adalah sektor yang sangat penting di dunia. Secara global, diperkirakan bahwa sektor pariwisata dan perjalanan (*tourism and travel*) menyumbang sekitar 9% dari GDP dan lapangan pekerjaan di seluruh dunia. Karena karakternya yang khas, sektor ini merupakan sektor yang mampu menyerap tenaga kerja dari banyak kalangan masyarakat.

Di negara-negara anggota ASEAN sendiri, pariwisata merupakan salah satu primadona. *The ASEAN Tourism and Travel Competitiveness Report 2012* yang diterbitkan oleh *World Economic Forum* memperkirakan bahwa sumbangan pariwisata pada GDP gabungan negara-negara ASEAN mencapai 4,6 persen. Jika pengaruh tidak langsungnya dihitung, kontribusi sektor ini bisa mencapai 10,9 persen. Tentu saja jumlah ini merupakan komponen yang cukup signifikan dari

⁶⁸ World Health Organization, *World Health Statistics 2013*, (Jenewa: WHO, 2013), halaman 118-129.

sumbangan sektor jasa yang mencapai 50,13% (tahun 2011). Bagi Indonesia sendiri, pendapatan dari wisatawan asing mencapai 7,952 miliar USD atau 1,1% dari total GDP Indonesia.⁶⁹

Dari segi penyerapan tenaga kerja, sektor pariwisata ini diperkirakan secara langsung menyerap sekitar 9,3 juta orang di seluruh ASEAN. Dalam persen, jumlah itu membentuk sekitar 3,2 persen dari total pekerjaan. Secara tidak langsung, sektor ini juga berdampak pada 25 juta pekerjaan di negara-negara ASEAN. Sektor ini juga tumbuh dengan cukup pesat di Asia Tenggara. Pada tahun 1991, ASEAN dikunjungi oleh 20 juta orang wisatawan internasional. Jumlahnya melonjak menjadi lebih dari 81 juta pada tahun 2011. Artinya, dalam 20 tahun jumlahnya meningkat menjadi empat kali lipat. Tahun 2008, jumlah wisatawan internasional mencapai 65 juta. Dengan demikian, ada pertumbuhan sebesar 16 juta wisatawan internasional dalam kurun empat tahun.⁷⁰

Karakter unik dari sektor jasa pariwisata ini membuat sektor jasa ini relatif lebih terbuka bagi masyarakat dari berbagai kalangan. Meskipun ada lembaga pendidikan resmi yang memberikan pendidikan dalam berbagai bidang keahlian pariwisata, para pelaku pariwisata relatif lebih terbuka dengan orang yang tidak memiliki latar belakang pendidikan formal di bidang tersebut. Pengalaman dan keahlian praktis seringkali dilihat lebih penting. Hal ini membuat sulit sekali untuk mengukur dan membandingkan kondisi sumber daya manusia dalam sektor jasa pariwisata ini. Dalam salah satu “pilar” yang digunakan untuk mengukur Daya Saing Pariwisata dan Perjalanan (*Tourism and Travel Competitiveness*), para peneliti dari *World Economic Forum* (WEF) mencoba mengukur sumber daya manusia dengan melihat dua aspek, yaitu pendidikan dan pelatihan (untuk mengukur kualitas) serta ketersediaan pekerja yang layak.

Berdasarkan data dari WEF tersebut, Indonesia menduduki peringkat ke 51 dalam aspek sumber daya manusia di sektor pariwisata. Indonesia tertinggal cukup jauh dari Singapura yang menduduki peringkat 2. Indonesia berada dalam satu rentang yang mengumpulkan Malaysia (peringkat ke 37) dan Brunei

⁶⁹ *The ASEAN Travel & Tourism Competitiveness Report 2012*. Diakses melalui http://www3.weforum.org/docs/WEF_TTCR_ASEAN_Report_2012.pdf diakses tanggal 6 Juni 2016

⁷⁰ Ibid

Darussalam (peringkat 47). Indonesia, dalam aspek ini, lebih baik dari Thailand yang berada di peringkat ke 74.⁷¹Keunggulan lain, di dalam kaitannya dengan kompetisi untuk pasar dalam negeri Indonesia, adalah bahwa pariwisata sangat erat kaitannya dengan obyek wisata. Tentu saja, orang Indonesia sewajarnya memiliki pemahaman yang lebih baik terhadap negerinya sendiri dibandingkan orang-orang dari negara ASEAN yang lain. Tentu saja, hal ini juga berlaku bagi pelaku industri pariwisata di masing-masing negara anggota ASEAN. Inilah yang disebut APPSI sebagai “kompetensi patriotisme”

3.2.7 Kondisi Tenaga Kerja Kualifikasi Survei

Di Indonesia, bidang survei dan pemetaan menjadi sangat vital karena keadaan geografis Indonesia yang merupakan negara kepulauan dengan lebih dari tujuh belas ribu pulau membentang di teritori Indonesia. Perlu adanya kualitas surveyor yang tinggi untuk mampu memberikan produk pemetaan yang komprehensif di Indonesia. Badan Informasi Geospasial (BIG) selaku badan nasional yang mengurus bidang pemetaan merupakan badan yang lahir dari Peraturan Presiden nomor 94 tahun 2011 tentang Informasi Geospasial yang menggantikan Badan Koordinasi Survei dan Pemetaan Nasional yang telah ada sebelumnya.⁷² Jika dibandingkan dengan sektor jasa lainnya, sektor survei di Indonesia belum memiliki asosiasi profesi bidang pemetaan. Seluruh koordinasi mengenai survei dan pemetaan di Indonesia berdasarkan Federasi Surveyor Internasional berada di bawah BIG dan Badan Pertanahan Nasional. Di Indonesia memang ada asosiasi perusahaan survei dan pemetaan, akan tetapi tidak mencakup individu profesi di dalamnya, hanya mendata perusahaan yang bergerak di bidang pemetaan dan survei. Data terakhir yang diperoleh menyebutkan bahwa di dalam Asosiasi Perusahaan Survei dan Pemetaan Informasi Geospasial, terdapat 103 perusahaan yang tercatat, namun dari jumlah itu hanya 66 perusahaan yang aktif sebagai anggota di asosiasi tersebut.

⁷¹ Ibid

⁷² Peraturan Presiden Republik Indonesia Nomor 94 Tahun 2011 Tentang Badan Informasi Geospasial. Diakses melalui http://www.bakosurtanal.go.id/assets/download/UU_IG/PERPRES%20NOMOR%2094%20TAHUN%202011.pdf diakses tanggal 7 Juni 2016

Kompetensi bidang Informasi Geospasial (IG) di Indonesia distandardisasi Kementerian Tenaga Kerja dan Transmigrasi melalui SKKNI. Penyusunan SKKNI bidang IG ini merupakan bagian dari pembangunan SDM IG secara nasional, agar dapat mendukung kebijakan *One Map Solution*. SKKNI bidang IG disusun berdasarkan amanat UU No 4 tahun 2011 tentang Informasi Geospasial terutama pasal 55 dan 56. Penyusunan SKKNI bidang IG sudah mulai dibangun tahun 2012, dan diharapkan tahun ini sudah bisa mulai diterapkan. Saat ini penyusunan Rancangan SKKNI (RSKKNI) telah selesai dilaksanakan oleh Tim Perumus yang terdiri dari sekitar 60 pakar-pakar dari berbagai keahlian dibidang IG. SKKNI ini secara umum penting untuk menjaga kualitas SDM yang secara spesifik memiliki keahlian teknis di suatu bidang. Dalam bidang pendidikan dan pelatihan, secara umum SKKNI penting untuk memberikan informasi untuk pengembangan program dan kurikulum serta digunakan sebagai acuan dalam penyelenggaraan pelatihan penilaian dan sertifikasi. Untuk dunia usaha atau industri dan penggunaan tenaga kerja, SKKNI ini penting untuk membantu rekrutmen pegawai, membantu penilaian dan evaluasi kerja, membuat uraian jabatan kerja, dan untuk mengembangkan program pelatihan yang spesifik berdasar kebutuhan dunia atau industri.⁷³

3.2.8 Kondisi Tenaga Kerja Akuntansi

Setelah reformasi pada tahun 1998, banyak Undang-undang baru yang diterbitkan untuk menciptakan *good governance* dan mencegah terjadinya korupsi. Sebagai dampaknya, lembaga di berbagai sektor kini diwajibkan untuk mendapatkan penilaian Wajar Tanpa Pengecualian dari Kantor Akuntan Publik yang independen. Berdasarkan data dari IAI, ada 226.780 organisasi yang perlu mendapatkan WTP, mulai dari lembaga pemerintah, perusahaan, hingga yayasan dan lembaga swadaya masyarakat. Dengan demikian, peluang di sektor jasa akuntansi ini terbuka lebar. Perekonomian Indonesia yang tumbuh di atas 5% per tahun, kebutuhan akan jasa akuntansi juga diprediksikan akan semakin membesar.

⁷³ Ibid

Namun, jika kita melihat data jumlah akuntan Indonesia, peluang besar ini belum dapat dipenuhi oleh jumlah akuntan tanah air. Dengan jumlah penduduk di atas 240 juta, Indonesia jauh tertinggal di dalam jumlah akuntan yang bergabung ke dalam asosiasi akuntan nasional atau Ikatan Akuntan Indonesia (IAI). Pada tahun 2015, Indonesia memiliki 15.940 akuntan yang tercatat sebagai anggota IAI. Dari segi jumlah nominal saja, jumlah tersebut merupakan sekitar separuh dari jumlah akuntan yang bergabung di dalam asosiasi profesi akuntan di Singapura yang mencapai 27.394. Jumlah ini juga di bawah Malaysia yang mencatat 30.236 akuntan sebagai anggota asosiasi akuntan nasional di negara tersebut. Jumlah ini juga kalah jauh jika dibandingkan dengan ekonomi terbesar kedua di ASEAN yaitu Thailand dengan jumlah 56.125 akuntan yang menjadi anggota asosiasi.⁷⁴ Jumlah Akuntan Publik Indonesia 1.019 masih tertinggal jika dibandingkan dengan beberapa negara ASEAN yang lain. Pada tahun 2015, jumlah Akuntan Publik di Malaysia tercatat sekitar 2.500 orang. Di Thailand, jumlah Akuntan Publik tercatat pada angka sekira 6000 orang. Sementara itu, tercatat sejumlah 4.941 orang Akuntan Publik di Filipina. Jika kita perhatikan, jumlah Akuntan Publik di Indonesia tidak bertambah secara signifikan dari tahun ke tahun.⁷⁵

Salah satu permasalahan penting lainnya adalah bahwa seringkali ukuran yang digunakan oleh pasar untuk mengukur kualitas akuntan adalah kesesuaian dengan standar internasional, dalam hal ini adalah IFRS (*International Financial Reporting Standards*) yang disusun oleh *International Accounting Standard Board* (IASB). Pembuatan standar akuntansi tersebut harus dilihat sebagai sebuah fenomena politik. Dalam hal ini, kedaulatan negara dalam menentukan standar akuntansi dipindahkan pada entitas swasta yaitu IASB yang didorong oleh perusahaan-perusahaan dari negara maju. Tentu saja, Kantor Akuntan Publik (KAP) Global yang besar memiliki kesiapan yang jauh lebih baik untuk memenuhi standar tersebut dibandingkan dengan KAP lokal.⁷⁶

⁷⁴ Jumlah Akuntan di Indonesia Masih Minim. Diakses melalui <http://nasional.republika.co.id/berita/nasional/umum/16/03/21/o4d4ie394-jumlah-akuntan-di-indonesia-masih-minim> diakses tanggal 7 Juni 2016

⁷⁵ Ibid

⁷⁶ *IFRS as global standards*. Diakses melalui <http://www.ifrs.org/Use-around-the-world/Documents/IFRS-as-global-standards-Pocket-Guide-April-2015.PDF> diakses tanggal 7 Juni 2016

BAB 5 KESIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis dalam karya ilmiah ini, maka penulis dapat mengambil kesimpulan bahwa upaya pemerintah Indonesia menghadapi MEA 2015 dalam sektor tenaga kerja yaitu melalui peningkatan kualitas sumber daya manusia guna untuk meningkatkan daya saing terhadap aliran bebas tenaga kerja terampil di negara anggota ASEAN. Peningkatan kualitas sumber daya manusia di Indonesia diimplementasikan melalui Pemberlakuan Standar Kompetensi Kerja Nasional Indonesia (SKKNI) dan Kerangka Kualifikasi Nasional Indonesia (KKNI) serta adanya sertifikasi profesi terhadap tenaga kerja terampil. Kebijakan tersebut sesuai dengan penyetaraan kualifikasi tenaga kerja melalui sertifikasi dan standarisasi kompetensi utama sesuai dengan *Mutual Recognition Arrangement* (MRA) di ASEAN.

Kebijakan pemerintah Indonesia di bidang ketenagakerjaan dalam peningkatan kualitas tenaga kerja Indonesia khususnya dalapan sektor jasa (insinyur, arsitek, perawat, dokter, dokter gigi, pariwisata, surveyor dan akuntan) dalam MRA tersebut sejauh ini berhasil diimplementasikan. Akan tetapi, upaya konkrit implementasi kebijakan standarisasi kompetensi dan sertifikasi pemerintah terhadap delapan sektor jasa tersebut cenderung terlambat dalam mengimplementasikannya. Sehingga Indonesia masih tertinggal oleh negara-negara ASEAN lainnya dalam permintaan pemenuhan tenaga profesional pada delapan sektor jasa tersebut, baik dalam negeri maupun luar negeri. Pada delapan sektor jasa yang disepakati dalam perjanjian MRA ini penulis menemukan hasil yang beragam. Secara umum, dari segi kuantitas sumber daya manusia, hampir semua sektor memiliki kekurangan jumlah tenaga profesional di bidang tersebut. Di sektor pariwisata, karakter sektor pariwisata yang terbuka membuat penulis sulit memberikan penilaian terhadap kesenjangan antara kebutuhan dengan ketersediaan. Oleh karena itu, pemerintah Indonesia harus berusaha lebih keras lagi dalam meningkatkan kuantitas tenaga profesional guna untuk memenuhi kebutuhan di dalam negeri maupun luar negeri, sehingga dapat meningkatkan daya saing di kawasan ASEAN.

DAFTAR PUSTAKA

Buku

- Abdul Wahab, Solihin. 2008. Analisis Kebijakan dari Formulasi ke Implementasi Kebijakan Negara. Edisi kedua. Jakarta: PT. Bumi Aksara
- AS Hornby. 1995. *Oxford Advanced Learner's Dictionary of Current English*. Oxford: Oxford University Press
- Budi Winarno. 2008. Kebijakan public, teori dan proses. Media Presindo. Yogyakarta
- Dian Triansyah Djani, MA. 2008. ASEAN Selayang Pandang. Direktur Jenderal Kerjasama ASEAN. Jakarta
- Gie, The liang. 1994. *Ilmu Politik Suatu Pembahasan Tentang Pengertian, Kedudukan, Lingkup, dan Metodologi*. Yogyakarta: UGM Press.
- Greer, Charles R. 1995. *Strategy and Human Resources: a General Managerial Perspective*. New Jersey: Prentice Hall.
- James E. Anderson. 1984. *Public Policy Making*. New York: Holt, Rinehart and Winston.
- Mas'oed, Mochtar. 1990. *Ilmu Hubungan Internasional: Disiplin dan Metodologi*. Jakarta: LP3S.
- Notoatmodjo, Soekidjo. 1992. Pengembangan Sumber Daya Manusia. Jakarta: Rineka Cipta.
- Robert B. Denhardt dan Janet V. Denhardt. 2009. *Public Administration: An Action Orientation*. Boston: Wadsworth
- World Health Organization, World Health Statistics 2013*, Jenewa: WHO

Internet

- Angka Kematian Ibu dan Angka Kematian Bayi. 2010. Diakses melalui <http://www.depkes.go.id/article/print/793/untuk-menurunkan-angka-kematian-ibu-dan-kematian-bayi-perlu-kerja-keras.html> diakses pada 25 Mei 2016

- ASEAN – China Free Trade Area*. 2010. Diakses melalui <http://ditjenkpi.kemendag.go.id/Umum/Regional/Win/ASEAN%20-%20China%20FTA.pdf> diakses pada 17 Mei 2016
- ASEAN Coordinating Council*. 2016. Diakses melalui <http://www.asean.org/asean/asean-structure/asean-coordinating-council/> diakses pada 18 Mei 2016
- ASEAN Committee on the Implementation of the ASEAN Declaration on the Protection and Promotion of the Rights of Migrant Workers*. Diakses melalui <http://asean.org/wp-content/uploads/images/archive/23062.pdf> diakses tanggal 18 Juni 2016
- ASEAN Economic Community Council*. Diakses melalui <http://www.asean.org/asean/asean-structure/asean-community-councils/> diakses pada 18 Mei 2016
- ASEAN Economic Ministers*. Diakses melalui <http://www.asean.org/asean-economic-community/asean-economic-ministers-aem/asean-economic-ministers-aem/> diakses pada 18 Mei 2016
- ASEAN Framework Arrangement For The Mutual Recognition Of Surveying Qualifications*. Diakses melalui <http://www.asean.org/storage/images/archive/21139.pdf> diakses tanggal 7 Juni 2016
- ASEAN Framework Agreement on Services*. 2015. Diakses melalui <http://www.asean.org/storage/images/2015/september/Articles-on-AEC-2015/Edited%20AFAS.pdf> diakses pada 17 Mei 2016
- ASEAN Free Trade Area Council*. Diakses melalui <http://www.asean.org/asean-economic-community/asean-free-trade-area-afta-council/overview-2/> diakses pada 18 Mei 2016
- ASEAN Investment Area Council*. Diakses melalui <http://www.asean.org/asean-economic-community/asean-investment-area-aia-council/overview/> diakses pada 18 Mei 2016
- ASEAN Labour Ministers work programme 2010-2015*. Diakses melalui <http://www.asean.org/storage/images/resources/ASEAN%20Publication/>

2013%20(11.Nov)%20%20ASEAN%20Labour%20Ministers%20WP%202010-2015%20(1st%20Reprint).pdf diakses tanggal 18 Juni 2016

ASEAN MRA on Accountancy Services. Diakses melalui http://www.asean.org/storage/images/2015/february/mra_on_accountancy/MRA%20on%20Accountancy%20%28signed%20Nov%202014%29.pdf diakses tanggal 7 Juni 2016

ASEAN Mutual Recognition Arrangement on Engineering Services. Diakses melalui http://asean.org/static_post=asean-mutual-recognition-arrangement-on-engineering-services-kuala-lumpur-9-december-2005-2 diakses tanggal 5 Juni 2016

ASEAN Mutual Recognition Arrangement on Dental Practitioners. Diakses melalui http://www.asean.org/storage/images/2013/economic/sectoral/healthcare_services/mra_dental.pdf diakses tanggal 6 Juni 2016

ASEAN Mutual Recognition Arrangement On Architectural Services. Diakses melalui <http://www.asean.org/storage/images/archive/21137.pdf> diakses tanggal 4 Juni 2016

ASEAN Mutual Recognition Arrangement On Nursing Services. Diakses melalui http://www.asean.org/storage/images/2015/april/mra_nursing/MRA%20Nursing%20signed.pdf diakses tanggal 6 Juni 2016

ASEAN Secretariat. 2008. *ASEAN Economic Community Blueprint*. Diakses melalui <http://www.asean.org/wp-content/uploads/archive/5187-10.pdf> diakses pada 14 April 2016

ASEAN Summit. Diakses melalui <http://www.asean.org/asean/asean-structure/asean-summit/> diakses pada 18 Mei 2016

ASEAN Tourism Agreement. Diakses melalui <http://www.univeur.org/cuebc/downloads/PDF%20carte/27.%20ASEAN%20Tourism%20Agreement.PDF> diakses tanggal 6 Juni 2016

ASEAN Vision 2020. 2012. diakses melalui http://www.asean.org/?static_post=asean-vision-2020 diakses pada 17 Mei 2016

Badan Pusat Statistik. 2015. Tingkat Pengangguran Terbuka Indonesia. Diakses melalui <https://www.bps.go.id/Brs/view/id/1139>

- Data Penempatan dan Perlindungan TKI Periode Tahun 2015. Diakses melalui <http://www.bnp2tki.go.id/read/11034/Data-Penempatan-dan-Perlindungan-TKI-Periode-Tahun-2015.html> diakses pada 26 Mei 2016
- Diakses melalui <http://infopublik.layanan.go.id/read/5421/yusuf-surachman-deputi-bidang-infrastrukturdata-spasial-badan-koordinasi-survei-dan-pemetaan-nasional-bakosurtanal-.htm> diakses tanggal 7 Juni 2016
- Erianto, Dwi. 2015. *MEA, Antara Peluang dan Ancaman*. Kompas. Diakses melalui <http://print.kompas.com/baca/2015/12/01/MEA%2c-Antara-Peluang-dan-Ancaman> diakses pada 14 April 2016
- Guru Honor Penghasilan Rendah. Diakses melalui <http://fgii.org/html/index.php?id=berita&kode=30> diakses pada 25 Mei 2016
- Ha Noi Declaration*. 2012. Diakses melalui http://www.asean.org/?static_post=ha-noi-declaration-of-1998-16-december-1998 diakses pada 17 Mei 2016
- Harmonisasi Asean Bidang Kesehatan. Diakses melalui http://www.pbpapdi.org/images/file_halo_internist/Halo%20Internis%20Edisi%202019;%20Harmonisasi%20ASEAN%20di%20Bidang%20Kesehatan_8.pdf diakses tanggal 6 Juni 2016
- Human Development Indeks*. diakses melalui <http://hdr.undp.org/en/content/human-development-index-hdi> diakses pada 25 Mei 2016
- IFRS as global standards*. Diakses melalui <http://www.ifrs.org/Use-around-the-world/Documents/IFRS-as-global-standards-Pocket-Guide-April-2015.PDF> diakses tanggal 7 Juni 2016
- International Federation of Accountants*. Diakses melalui <http://www.ifac.org/about-ifac/membership> diakses tanggal 7 Juni 2016
- Informasi Pengisian Aplikasi *Asean Chartered Professional Engineer*. Diakses melalui <http://pii.or.id/wp-content/uploads/Info-Aplikasi-ACPE-2013.pdf> diakses tanggal 5 Juni 2016
- Jumlah Akuntan di Indonesia Masih Minim. Diakses melalui <http://nasional.republika.co.id/berita/nasional/umum/16/03/21/o4d4ie394-jumlah-akuntan-di-indonesia-masih-minim> diakses tanggal 7 Juni 2016

- Kebutuhan Tenaga Dokter Naik 14 Persen. Diakses melalui <http://www.antaranews.com/berita/265655/kebutuhan-tenaga-dokter-naik-14-persen> diakses tanggal 6 Juni 2016
- KepMenkeu Nomor : 359/KMK.06/2003 Tentang Perubahan Atas Keputusan Menteri Keuangan Nomor 423 /KMK.06/2002 Tentang Jasa Akuntan Publik. Diakses melalui <http://www.djlk.depkeu.go.id/dpajp/data/KMK%20Nomor%20359.pdf> diakses tanggal 7 Juni 2016
- Laporan Rapat Dengar Pendapat Komisi II DPR RI dengan Pakar Geopolitik Kelautan dan Pesisir, 25 Januari 2011. Diakses melalui http://www.dpr.go.id/complorgans/commission/commission2/report/K2_1aporan_RDPU_Komisi_II_DPR_RI_dengan_Pakar_Geopolitik,_Kelautan_dan_Pesisir.pdf diakses tanggal 7 Juni 2016
- MRA on Tourism Professionals*. Diakses melalui http://www.asean.org/storage/images/2013/economic/handbook%20mra%20tourism_opt.pdf diakses tanggal 6 Juni 2016
- Neraca Keuangan departemen kesehatan. Diakses melalui <http://www.depkes.go.id/folder/view/01/structure-laporan-keuangan-dan-anggaran.html> diakses pada 25 Mei 2016
- Pasal 24 Undang-undang Nomor 38 Tahun 2014 tentang Keperawatan Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 31 Tahun 2006 Tentang Sistem Pelatihan Kerja Nasional. Diakses melalui <http://luk.staff.ugm.ac.id/atur/PP31-2006.pdf> diakses tanggal 20 April 2016
- Pemerintah Nomor 23 Tahun 2004 tentang Badan Nasional Sertifikasi Profesi. Diakses melalui <http://luk.staff.ugm.ac.id/atur/PP23-2004BNSP.pdf> diakses tanggal 2 Juni 2016
- Pengertian Mea dan Ciri-ciri Masyarakat Ekonomi ASEAN. 2013. Diunduh melalui <http://pengertian.website/pengertian-mea-dan-ciriciri-masyarakat-ekonomi-asean/> diakses pada 14 April 2016
- Peraturan Konsil Kedokteran Indonesia No. 157/KKI/PER/XII/2009 tentang Tata Cara Registrasi Dokter dan Dokter Gigi Warga Negara ASEAN yang Akan Melakukan Praktik Kedokteran di Indonesia.

- Peraturan Menteri Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Republik Indonesia Nomor 8 Tahun 2012. Diakses melalui http://kemenperin.go.id/kompetensi/Permenakertrans_8_2012.pdf diakses tanggal 2 Juni 2016
- Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 23 Tahun 2004 Tentang Badan Nasional Sertifikasi Profesi. Diakses melalui sukabumikota.kemenag.go.id/file/dokumen/D001451.docx diakses tanggal 12 Juni 2016
- Peraturan Presiden Republik Indonesia Nomor 94 Tahun 2011 Tentang Badan Informasi Geospasia. Diakses melalui http://www.bakosurtanal.go.id/assets/download/UU_IG/PERPRES%20NOMOR%2094%20TAHUN%202011.pdf diakses tanggal 7 Juni 2016
- Pedoman BNSP 2014 Pengembangan Dan Pemeliharaan Skema Sertifikasi. Diakses melalui http://www.bnsp.go.id/com_repositori/detail_repositori_download/308 diakses tanggal 2 Juni 2016
- Peningkatan jasa konstruksi terkendala SDM. Diakses melalui <http://www.antarasumsel.com/berita/267434/peningkatan-jasa-konstruksi-terkendala-sdm> diakses tanggal 4 Juni 2016
- Perguruan Tinggi Indonesia dengan Akreditasi ABET. Diakses melalui <http://www.maupendidikan.tk/2015/01/perguruan-tinggi-indonesia-dengan.html> diakses tanggal 4 Juni 2016
- Persentase Penduduk Buta Huruf. Diakses melalui <https://www.bps.go.id/linkTableDinamis/view/id/1056> diakses tanggal 11 Juni 2016
- Permenkes Tentang Angka Kecukupan Gizi. Diakses melalui <http://gizi.depkes.go.id/permenkes-tentang-angka-kecukupan-gizi> diakses pada 25 Mei 2016
- Pembangunan Keinsinyuran Indonesia. Diakses melalui <http://pii.or.id/pembangunan-keinsinyuran-indonesia> diakses tanggal 12 Juli 2016
- Potret Ketersediaan dan Kebutuhan Tenaga Dokter. Diakses melalui http://dikti.go.id/v2/images/Produk/Potret_Ketersediaan_Dan_Kebutuhan_Tenaga_dokter.pdf diakses tanggal 6 Juni 2016

- Prediksi Remitansi TKI tahun 2015. Diakses melalui <http://www.bnp2tki.go.id/read/10950/BNP2TKI:-Prediksi-Remitansi-TKI-tahun-2015-Tercapai> diakses pada 11 Juni 2016
- Pusat Data dan Informasi Kementerian Kesehatan RI. Diakses melalui <http://www.depkes.go.id/resources/download/pusdatin/infodatin/infodatin-gizi.pdf> diakses pada 10 Juni 2016
- Pusat Perencanaan dan Pendayagunaan SDM Kesehatan tahun 2014. Diakses melalui http://bppsdmk.kemkes.go.id/web/images/files/2014/lakip_pusrengun_2014.pdf diakses tanggal 6 Juni 2016
- Regional Model Competency Standard: Tourism Industry*. Diakses melalui http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/asia/robangkok/documents/publication/wcms_bk_pb_233_en.pdf diakses tanggal 2 Juni 2016
- Roadmap for an ASEAN Community*. 2009. Diakses melalui http://www.meti.go.jp/policy/trade_policy/east_asia/dl/ASEANblueprint.pdf diakses pada 18 Mei 2016
- RUU Keinsinyuran Sangat Mendesak. Diakses melalui <http://bisniskeuangan.kompas.com/read/2013/05/24/07262810/RUU.Keinsinyuran.Sangat.Mendesak> diakses tanggal 4 Juni 2016
- Sejarah Ikatan Arsitek Indonesia. Diakses melalui <http://www.iai.or.id/tentang-iai/sejarah> diakses tanggal 4 Juni 2016
- Siska Amelie F Deil. 2014. Perbandingan Gaji Pekerja RI dengan Negara Lain di ASEAN. Diakses melalui <http://bisnis.liputan6.com/read/2138159/perbandingan-gaji-pekerja-ri-dengan-negara-lain-di-asean?p=1> diakses tanggal 20 Juni 2016
- Standar Kompetensi Kerja Nasional Indonesia. Diakses melalui http://www.academia.edu/9403853/Skkni_Standar_Kompetensi_Kerja_Nasional_Indonesia diakses tanggal 2 Juni 2016
- The ASEAN Charter*. 2008. Diakses melalui http://www.asean.org/storage/images/ASEAN_RTK_2014/ASEAN_Charter.pdf diakses pada 17 Mei 2016

- The ASEAN Travel & Tourism Competitiveness Report 2012*. Diakses melalui http://www3.weforum.org/docs/WEF_TTCR_ASEAN_Report_2012.pdf diakses tanggal 6 Juni 2016
- Tingkat Pendidikan Penduduk Indonesia. Diakses melalui <https://www.bps.go.id/Subjek/view/id/28#subjekViewTab3|accordion-daftar-subjek1> diakses tanggal 11 Juni 2016
- Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945. Diakses melalui http://www.mahkamahkonstitusi.go.id/public/content/profil/kedudukan/UD_1945_Perubahan%204.pdf diakses tanggal 20 April 2016
- Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 4 Tahun 2009 Tentang Pertambangan Mineral Dan Batubara. Diakses melalui <http://www.walhi.or.id/wp-content/uploads/2015/10/UU-4-2009.pdf> diakses tanggal 4 Juni 2016
- Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 5 Tahun 2011 Tentang Akuntan Publik. Diakses melalui http://www.dpr.go.id/dokjdih/document/uu/UU_2011_5.pdf diakses tanggal 7 Juni 2016
- Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 10 Tahun 2009 Tentang Kepariwisata. Diakses melalui <http://maritim.go.id/wp-content/uploads/2016/01/UU-No.-10-Tahun-2009-Tentang-Kepariwisata.pdf> diakses tanggal 6 Juni 2016
- Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 11 Tahun 2014 Tentang Keinsinyuran. Diakses melalui <http://sindikker.dikti.go.id/dok/UU/UU11-2014Keinsinyuran.pdf> diakses tanggal 4 Juni 2016
- Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan. Diakses melalui <https://www.ilo.org/dyn/natlex/docs/ELECTRONIC/64764/71554/F1102622842/IDN64764.pdf> diakses pada 26 Mei 2016
- Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 20 Tahun 2003 Tentang Sistem Pendidikan Nasional. Diakses melalui <http://kemenag.go.id/file/dokumen/UU2003.pdf> diakses pada 25 Mei 2016.

- Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 20 Tahun 2013 Tentang Pendidikan Kedokteran. Diakses melalui <http://sipuu.setkab.go.id/PUUdoc/173839/UU0202013.pdf> diakses tanggal 6 Juni 2016
- Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 29 Tahun 2004 Tentang Praktik Kedokteran. Diakses melalui <http://luk.staff.ugm.ac.id/atur/UU29-2004PraktikKedokteran.pdf> diakses tanggal 6 Juni 2016
- Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 38 Tahun 2008. Diakses melalui http://www.dpr.go.id/dokjdih/document/uu/UU_2008_38.pdf diakses pada 17 Mei 2016
- Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 38 Tahun 2014 Tentang Keperawatan. Diakses melalui <http://www.kemenkopmk.go.id/sites/default/files/produkhukum/UU%20Nomor%2038%20Tahun%202014.pdf> diakses tanggal 6 Juni 2016
- Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 39 Tahun 2004 Tentang Penempatan Dan Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia Di Luar Negeri. Diakses melalui <https://www.ilo.org/dyn/natlex/docs/ELECTRONIC/70915/IDN70915%20IDN.pdf> diakses pada 25 Mei 2016
- Vientiane Action Programme*. Diakses melalui http://treaty.kemlu.go.id/uploads-pub/5440_ASEAN-2004-0202.pdf diakses pada 17 Mei 2016
- Widyaiswara, Suroso. 2015. Masyarakat Ekonomi Asean dan perekonomian Indonesia. Diakses melalui <http://www.bppk.kemenkeu.go.id/publikasi/artikel/150-artikel-keuangan-umum/20545-masyarakat-ekonomi-asean-mea-dan-perekonomian-indonesia> diakses pada 14 April 2016
- World Health Organization*. Diakses melalui <http://www.who.int/countries/idn/en/> diakses tanggal 6 Juni 2016