

## MASYARAKAT EKONOMI ASEAN 2015 DAN DAYA SAING SUMBERDAYA MANUSIA

**Husnayetti**

STIE Ahmad Dahlan Jakarta  
Jl. Ciputat Raya No. 77, Cireundeu, Tangerang Selatan  
E-mail: [yetti\\_pipit99@yahoo.co.id](mailto:yetti_pipit99@yahoo.co.id)

### **Abstract**

*Competition in the labor market will increase towards the implementation of the ASEAN free market by the end of 2015. Thus therefore, improving the quality of human resources is a critical success factor of development and progress of a nation. In contrast, the labor of Indonesia also has a significant opportunity to fill the jobs. It is considering that the population of Indonesia, which reached number 4 in the world. The expansion of the labor market will be able to reduce unemployment and improve the welfare of the community, which is one of the goals of the establishment of the ASEAN economic community if Indonesian workers can compete with foreign labor. The low competitiveness is caused by to the low level of workforce education. To improve the competitiveness of the labor could be conducted by improving education that embodies the hard and soft competencies. The existence of soft skills and hard skills must be balanced, because these skills support each other to achieve a person's success. To create the both skills then the education sector should be able to develop a balanced curriculum to realize soft skills and hard skills of labor.*

Kata kunci : MEA, daya saing, *soft skill*, *hard skill*

### **PENDAHULUAN**

ASEAN didirikan pada tanggal 8 Agustus 1967 oleh 5 negara yaitu Indonesia, Malaysia, Filipina, Singapura, dan Thailand melalui Deklarasi Bangkok. PERBARA (Perhimpunan Bangsa-bangsa Asia Tenggara) yang lebih dikenal dengan ASEAN (*Association of SoutheastAsian Nations*) ini adalah sebuah organisasi geo politik dan ekonomi dari negara di kawasan Asia Tenggara. Organisasi ini bertujuan untuk meningkatkan pertumbuhan ekonomi, kemajuan sosial, dan pengembangan kebudayaan negara-negara anggotanya, serta memajukan perdamaian di tingkat regionalnya. ASEAN mendapat anggota baru pada tanggal 7 Januari 1984 yaitu Brunai Darussalam, disusul

dengan Vietnam sebagai anggota baru ASEAN yang ketujuh pada tanggal 28 Juli 1995 dan hingga sampai saat ini, anggota ASEAN adalah semua negara di Asia Tenggara, kecuali Timor Leste dan Papua Nugini.

Sudah lebih dari 40 tahun ASEAN berdiri sudah banyak kontribusi yang diberikan kepada anggota-anggotanya diantaranya terwujudnya perdamaian dan kestabilan antara anggota ASEAN sehingga dapat mendorong pertumbuhan ekonomi anggotanya. ASEAN telah banyak mengalami perubahan dan perkembangan positif yang signifikan, dimana kerjasama ASEAN sekarang ini sedang menuju pada tahapan baru yang lebih integratif dan

berwawasan kedepan melalui pembentukan ASEAN *Community* pada tahun 2015.

Negara-negara anggota ASEAN menyadari sepenuhnya keperluan untuk menyesuaikan persepsi agar dapat lebih terbuka dalam menghadapi permasalahan-permasalahan internal dan eksternal, meningkatkan solidaritas dan efektifitas kerjasama. ASEAN sudah tidak fokus pada kerjasama ekonomi saja, namun juga kerjasama bidang lainnya, seperti di bidang politik keamanan dan sosial-budaya. Untuk itulah maka pembentukan Komunitas ASEAN 2015 dilandasi oleh tiga pilar, yaitu ASEAN *Political Security Community (APSC)*, ASEAN *Economic Community (AEC)* atau lebih dikenal dengan Masyarakat Ekonomi Asean (MEA), dan ASEAN *Socio-Cultural Community (ASCC)* (Cetak Biru Komunitas Sosial Budaya ASEAN, 2010. Jakarta: Direktorat Jenderal Kerja Sama ASEAN Kementerian Luar Negeri Republik Indonesia: 9).

Masyarakat Ekonomi Asean (MEA) adalah bentuk integrasi ekonomi ASEAN yang direncanakan akan tercapai pada tahun 2015. MEA sendiri bertujuan untuk menjadikan ASEAN daerah yang stabil, makmur, dan berkompetitif tinggi dengan pembangunan ekonomi yang merata, mengurangi kemiskinan dan kesenjangan sosial-ekonomi.

MEA mempunyai sasaran untuk mengintegrasikan ekonomi negara-negara di ASEAN (Indonesia, Malaysia, Filipina, Singapura, Thailand, Brunai Darussalam, Kamboja, Vietnam, Laos dan Myanmar) yang memiliki latar belakang yang berbeda (sosial, budaya, politik, ideologi dan ekonomi) dan juga mempunyai kepentingan yang berbeda dalam komunitas tersebut.

## SEJARAH MEA

ASEAN *Economic Community (AEC/MEA)* merupakan konsep yang digunakan dalam *Declaration of ASEAN Concord*

*II (Bali Concord II)*, Bali Oktober 2013. MEA merupakan tujuan akhir dari integrasi ekonomi. Hal mendasar dari MEA adalah adanya sebuah keinginan dari pemimpin ASEAN untuk mewujudkan pusat perdagangan kawasan terintegrasi sebagai wujud komitmen untuk menciptakan dan meningkatkan pembangunan komunitas ASEAN dalam menghadapi tantangan global. Disamping itu pembentukan MEA juga didasari kepada kebutuhan peningkatan kerjasama antarnegara ASEAN yang lebih luas (tidak bidang ekonomi saja) yang diharapkan dapat mewujudkan integritas ekonomi yang lebih erat diantara anggota ASEAN.

MEA yang sebentar lagi akan diberlakukan (tahun 2015) memiliki nilai strategis dalam mendorong pertumbuhan ekonomi ASEAN. Saat ini rata-rata laju pertumbuhan ekonomi ASEAN 5,8% serta memiliki jumlah penduduk 608 juta jiwa yang merupakan potensi pasar yang besar. Sebagai sebuah konsep integrasi ekonomi yang menjadi babak baru dalam hubungan negara-negara ASEAN sebagai *single market* dan *single production base* meliputi *free trade area*, penghilangan tarif perdagangan antarnegara ASEAN, pasar tenaga kerja dan modal yang bebas serta kemudahan arus keluar masuk prosedur kepabeanan antar negara ASEAN. Melalui MEA ini pula akan mengukuhkan fondasi ekonomi berbasis kesejahteraan sebagaimana yang termaktub dalam tujuan MEA yaitu meningkatkan daya saing kawasan, mendorong pertumbuhan ekonomi, mengurangi kemiskinan, dan meningkatkan standar hidup penduduk negara ASEAN.

Dalam Tabel 1 terlihat bahwa pertumbuhan ekonomi anggota ASEAN cukup tinggi yaitu mempunyai rata-rata 5,1%, hal ini yang juga dijadikan dasar untuk memacu dibentuknya komunitas antar negara ASEAN terutama dibidang ekonomi. Diharapkan potensi yang cukup besar inilah yang memicu segera diimplementasikannya MEA ditahun 2015, sehingga peningkatan kesejahteraan masyarakat MEA dapat segera terwujud. Potensi yang dimiliki oleh anggota ASEAN ini

juga memicu percepatan pembentukan MEA yang dari rencana awal tahun 2020 (deklarasi di Cebu, Filipina tanggal 13 Januari 2007).

Tabel 1. Pertumbuhan GDP Negara-Negara ASEAN

Negara	1998-1999	2000-2007	2008-2009	2010	2011	2012	2013
	Krisis Asia	Masa tenang	Krisis global				
Brunei Darussalam	1,25	2,24	-1,85	2,6	2,2	1,6	1
Kamboja	8,5	9,93	3,4	6,1	7,1	7,2	7,2
Indonesia	-6,15	5,04	5,3	6,2	6,5	6,2	5,8
Laos	4,25	6,75	7,65	8,1	8	8,1	8
Malaysia	-0,65	5,5	1,65	7,1	5,1	5,6	6,8
Myanmar	8,35	12,88	4,35	5,3	5,4	6,3	6,5
Filipina	1,25	4,89	2,65	7,6	3,9	6,5	7,2
Singapura	2,05	6,36	0,5	14,8	5,1	1,2	3,7
Thailand	-3,05	5,05	0,1	7,8	-0,1	6,4	2,9
Viet Nam	5,3	7,64	5,8	6,8	5,9	5	5,4
ASEAN	-1,9	5,56	3,85	8,3	4,9	5,2	5,1

Sumber: IMF dan CEIC (2014)

Pembentukan komunitas ekonomi ASEAN akan memberikan peluang bagi negara-negara anggota ASEAN untuk memperluas cakupan skala ekonomi, mengurangi kemiskinan dan kesenjangan sosial ekonomi, meningkatkan daya tarik sebagai tujuan investor dan tujuan wisatawan, mengurangi biaya transaksi perdagangan dan memperbaiki fasilitas perdagangan dan bisnis. Disamping itu pembentukan komunitas ASEAN ini juga akan memberikan kemudahan dan peningkatan akses pasar intra ASEAN serta meningkatkan transparansi dan mempercepat penyesuaian peraturan-peraturan dan standarisasi domestik.

Kerjasama dibidang sosial budaya menjadi salah satu titik tolak utama untuk meningkatkan integrasi ASEAN melalui terciptanya "*a caring and sharing community*" yaitu sebuah masyarakat ASEAN yang saling peduli dan berbagi. Kerjasama sosial budaya menyangkut kerja-sama di bidang kepemudaan, wanita, kepegawaian, penerangan, kebudayaan, pendidikan ilmu pengetahuan dan teknologi, lingkungan hidup, penanggulangan bencana alam, kesehatan, pembangunan sosial, pengentasan kemiskinan dan ketenagakerjaan.

## KESIAPAN SDM

Indonesia sebagai salah satu anggota MEA, mau tidak mau harus siap untuk

menghadapinya, karena pemberlakuan MEA tahun 2015 sudah disepakati oleh pemimpin di negara ASEAN. Dengan kata lain kita harus bekerja keras untuk menyongsong pemberlakuan MEA 2015. Lebih konkritnya kita harus mencermati apa yang sudah disiapkan oleh pemerintah Indonesia.

Indonesia berupaya terus untuk memperbaiki kondisi ekonominya, yang dapat terlihat dari tren pertumbuhan ekonomi yang cenderung naik. Namun demikian masih banyak hambatan dalam menyongsong diberlakukannya MEA ini. Salah satu hambatan yang terbesar adalah ketersediaan sumber daya manusia yang berdaya saing rendah. Harus disadari bahwa dengan berlakunya MEA 2015, dipastikan akan menjadi peluang kerja seluas-luasnya bagi warga negara ASEAN untuk memperoleh pekerjaan, namun disisi lain hal ini sekaligus menjadi tantangan terutama bagi tenaga kerja yang mempunyai daya saing yang rendah. Dikatakan peluang karena seorang tenaga yang tinggal di salah satu negara ASEAN akan punya kesempatan bekerja disembarang negara ASEAN lainnya.

Tenaga kerja Indonesia dapat bekerja di Malaysia, Singapura, dan negara anggota ASEAN lainnya dan sebaliknya tenaga kerja asing juga mempunyai kesempatan yang sama untuk masuk ke Indonesia. Indonesia dengan jumlah penduduk 4 terbesar didunia, harus dapat memanfaatkan diberlakukannya MEA tahun 2015 sehingga diharapkan dapat menurunkan tingkat pengangguran.

Namun realitanya bahwa tenaga kerja yang dimiliki Indonesia mempunyai daya saing rendah dan inilah yang menjadi masalah utama dalam menyongsong MEA tahun 2015. Perluasan pasar tenaga kerja akan dapat mengurangi tingkat pengangguran dan meningkatkan kesejahteraan masyarakat yang merupakan salah satu tujuan dari dibentuknya masyarakat ekonomi ASEAN. Tetapi jika tenaga kerja kita tidak dapat bersaing dengan tenaga kerja asing maka tingkat pengangguran di Indonesia tentu akan semakin besar.

Pertanyaan yang harus dijawab saat ini adalah apakah tenaga kerja Indonesia sudah siap untuk menghadapi persaingan dengan negara-negara anggota ASEAN lainnya? Karena dengan persiapan yang baik, Indonesia akan mampu memenangkan per-saingan dan sebaliknya kalau persiapan untuk meningkatkan daya saing belum dilakukan maka secara otomatis tenaga kerja Indonesia akan kalah bersaing dan ini merupakan masalah besar bagi bangsa yaitu pengangguran akan meningkat yang justru menambah tingkat kemiskinan (penurunan kesejahteraan masyarakat).

Berdasarkan data dan informasi yang disampaikan melalui beberapa media terlihat bahwa Indonesia dipandang belum siap untuk menghadapi MEA tahun 2015. Salah satu contoh ketidaksiapan Indonesia adalah dalam hal sosialisasi akan diberlakukannya MEA di dunia pendidikan yaitu dengan melihat "apakah ada kurikulum atau sekedar mata pelajaran atau mata kuliah pengetahuan tentang MEA disekolah-sekolah atau Perguruan Tinggi? Kalau kita bandingkan dengan negara-negara lain seperti seperti Singapura, Malaysia, pemerintahnya telah melaksanakan program sosialisasi yang dikenal dengan program "Asean Goes to School", dengan mempelajari jenis-jenis bahasa yang digunakan oleh anggota ASEAN. Sementara sosialisasi di pemerintah Indonesia lebih banyak membahas tentang kenaikan harga BBM untuk menekan inflasi, ketimbang sosialisasi dan persiapan untuk menghadapi MEA.

Selain itu, hal yang dipandang penting untuk diperhatikan adalah tentang kualitas SDM yang dimiliki, karena salah satu faktor utama yang mempengaruhi kegiatan perekonomian suatu negara adalah ketersediaan sumberdaya manusia yang berkualitas. Kebijakan yang seharusnya menjadi fokus pemerintah adalah bagaimana meningkatkan kualitas SDM sehingga tenaga kerja Indonesia mempunyai daya saing yang tinggi baik di lingkungan negara-negara anggota ASEAN maupun di dunia internasional yang lebih luas. Salah satu cara dalam meningkatkan daya saing SDM adalah melalui pendidikan.

## KENDALA

Persoalan tenaga kerja muncul karena tidak memiliki kompetensi dan kualitas pendidikan yang memadai. Inilah persoalan yang sangat sulit, sebab rendahnya kompetensi dan kualitas pendidikan tenaga kerja akan membatasi peluang tenaga kerja tersebut dalam mendapatkan pekerjaan yang baik dan berpenghasilan baik.

Ada tiga masalah besar yang dihadapi oleh tenaga kerja Indonesia dalam penempatan di dalam dan luar negeri. Ketiga masalah tersebut antara lain terbatasnya kesempatan kerja, rendahnya kualitas angkatan kerja, dan masalah pengangguran. Hal tersebut terkonfirmasi oleh Data BPS Agustus 2012 yang menunjukkan bahwa komposisi angkatan kerja Indonesia masih didominasi pekerja berpendidikan SD ke bawah (47,37%). Lalu disusul dengan angkatan kerja lulusan SMP (18,57) dan lulusan diploma satu hingga sarjana (9%).

Karena itu, rendahnya jumlah pekerja yang bisa bersekolah hingga perguruan tinggi berdampak pada rendahnya daya saing dan kompetensi mereka dalam memperoleh kesempatan kerja. Sebab, tenaga kerja dengan pendidikan yang lebih tinggi akan memiliki pengetahuan dan kompetensi yang lebih baik dibandingkan mereka yang berpendidikan di bawahnya, sehingga memiliki kesempatan lebih besar untuk mendapatkan pekerjaan yang layak dan memberikan penghasilan yang lebih layak pula. Dengan kata lain, persoalan pendidikan dan ketenagakerjaan memiliki hubungan yang sangat erat.

Konsep pendidikan yang ditawarkan oleh Djoyonegoro (1995) dalam bentuk *link and match* patut dipertimbangkan kembali, yang hasil dari pendidikan tersebut dapat digunakan oleh dunia industri. SDM akan lebih bernilai jika memiliki sikap, perilaku, wawasan, kemampuan, keahlian serta keterampilan sesuai dengan kebutuhan berbagai bidang.

## PENGEMBANGAN SDM

Kartadinata (1997) mengemukakan bahwa pengembangan SDM berkualitas adalah proses kontekstual, sehingga pengembangan SDM melalui upaya pendidikan bukanlah sebatas menyiapkan manusia yang menguasai pengetahuan dan keterampilan yang cocok dengan dunia kerja pada saat ini, melainkan juga manusia yang mampu, mau dan siap belajar sepanjang hayat.

Program peningkatan kualitas SDM melalui pendidikan akan memberikan manfaat pada lembaga berupa produktivitas, moral, efisiensi kerja, serta fleksibilitas lembaga dalam mengantisipasi lingkungan, baik dari dalam maupun ke luar lembaga yang bersangkutan, Fungsi dan orientasi pendidikan dalam peningkatan kualitas SDM telah dibuat melalui kebijakan dalam tiga dimensi pokok pembangunan pendidikan nasional, yaitu: (1) pemerataan kesempatan pendidikan, (2) peningkatan relevansi dan kualitas pendidikan, dan (3) peningkatan kualitas manajemen pendidikan.

Untuk melaksanakan ketiga strategi pokok pembangunan pendidikan tersebut, seyogyanya dilihat bagian-bagian sistem pendidikan nasional dalam kaitan dengan orientasi masing-masing dan dijabarkan dalam rencana dan prioritas pembangunan pendidikan. Titik tolak pemikiran mengenai orientasi pendidikan nasional adalah: (1) mencerdaskan kehidupan bangsa, (2) mempersiapkan SDM yang berdayasaing, terampil dan ahli yang diperlukan dalam era globalisasi, dan (3) membina dan mengembangkan penguasaan berbagai cabang keaslian ilmu pengetahuan dan teknologi.

Indikator dari kualitas SDM dapat dilihat dari kompetensi yang dimilikinya. Kompetensi yang dimiliki diperoleh dari pengembangan kemampuan khusus dalam bidang tertentu melalui pendidikan formal dan informal (pelatihan-pelatihan dan seminar). Pemberlakuan MEA 2015 mempunyai implikasi bahwa akan terjadi arus barang, jasa dan uang yang lebih mudah, namun tidak demikian

halnya dengan tenaga kerja. Arustenaga kerja dan integrasi ekonomi tidak secara linear akan mendorong arus migrasi. Hayase (2003) dalam Firdausy (2004), secara tegas mengatakan bahwa arus migrasi tidak secara sederhana dapat terjadi dengan adanya kesepakatan dalam perdagangan dan investasi. Arus migrasi kesuatu negara juga dipengaruhi oleh faktor sosial, demografi, budaya dan politik, bahkan menurutnya banyak fakta yang menunjukkan besar kecilnya arus migrasi tidak berkaitan dengan adanya integrasi ekonomi. Dengan kata lain dalam jangka waktu yang singkat integrasi ekonomi tidak berpengaruh terhadap migrasi tenaga kerja.

Bagi Indonesia peluang terjadinya migrasi tenaga kerja ini berpotensi menguntungkan mengingat tingkat pengangguran Indonesia relatif lebih tinggi dari negara ASEAN lainnya. Data dari Badan Perencanaan Pembangunan Nasional mengungkapkan, tingkat pengangguran terbuka usia muda antara 15 hingga 29 tahun di Indonesia mencapai 19,9%. Sementara Srilangka 17,9% dan Filipina 16,2%. Data tersebut membuat Indonesia menyandang gelar sebagai negara dengan pengangguran usia muda tertinggi di Asia Pasifik.

Melihat pada kondisi tersebut, Indonesia baru mampu menyediakan tenaga kerja lebih banyak disektor informal. Hingga sekarang sektor ini masih menjadi tulang punggung penyerapan tenaga kerja di Indonesia. Hasil survey BPS memperlihatkan 68,58% (73,67 juta) dari 116 juta angkatan kerja Indonesia tahun 2010 terserap disektor informal, sisanya 31,42% (33,74 juta) masuk sektor formal.

Tingginya penyerapan disektor informal memperlihatkan betapa sebenarnya masih cukup rendah kualitas tenaga kerja Indonesia. Data BPS Februari 2012, pekerja pada jenjang pendidikan SD kebawah masih tetap mendominasi yaitu sebesar 55,5 juta orang (49,21%), sedangkan pekerja dengan pendidikan diploma sekitar 3,1 juta orang (2,77%) dan pekerja dengan pendidikan universitas hanya sebesar 7,2 juta orang (6,43%). Rendahnya tingkat

pendidikan pada tenaga kerja mengakibatkan sulitnya bagi kelompok masyarakat ini untuk mendapatkan pekerjaan formal dengan tingkat keterjaminan yang relatif lebih baik terutama dalam bersaing dengan negara-negara ASEAN lainnya.

Karena itu, dukungan dari pemerintah sangat diperlukan untuk meningkatkan kualitas tenaga kerja. Sistem Pelatihan Kerja Nasional (Sislatkernas), adalah keterkaitan dan keterpaduan berbagai komponen pelatihan kerja untuk mencapai tujuan pelatihan kerja nasional. Tujuan pelatihan kerja nasional adalah terciptanya tenaga kerja Indonesia yang kompeten, profesional dan produktif dalam melaksanakan tugas pekerjaannya. Setiap tenaga kerja, sesuai dengan kemampuannya, dapat mengikuti pelatihan kerja untuk menguasai jenis dan tingkat kompetensi kerja tertentu. Pelatihan kerja dimaksud haruslah berbasis kompetensi, yang komponen pokoknya terdiri dari:

1. Standar Kompetensi Kerja Nasional Indonesia;
2. Program Pelatihan Kerja Berbasis Kompetensi yang mengacu pada Standar Kompetensi Kerja Nasional Indonesia;
3. Sertifikasi Kompetensi Profesi.

Dengan kondisi seperti ini sudah seharusnya perlu peningkatan dalam hal kualitas dari tenaga kerja itu sendiri. Peran serta pemerintah dalam meningkatkan kualitas para pekerja sangat diharapkan. Pemerintah sendiri telah menyiapkan 3 strategi dalam meningkatkan kualitas tenaga kerja Indonesia.

Kompetensi menurut SK. Mendiknas No.045/U/2002 adalah perangkat tindakan cerdas, penuh tanggung jawab yang dimiliki seseorang sebagai syarat untuk dianggap mampu dalam melaksanakan tugas-tugas dibidang pekerjaan tertentu. Menurut Widarno (2007), kompetensi memiliki tiga tingkatan: (1) kompetensi utama yaitu kemampuan seseorang untuk menampilkan kinerja yang memadai pada suatu kondisi pekerjaan yang

memuaskan, (2) kompetensi pendukung, yaitu kemampuan seseorang yang dapat mendukung kompetensi utama, dan (3) kompetensi lain yaitu kemampuan seseorang yang berbeda dengan kompetensi utama dan pendukung namun mampu meningkatkan kualitas hidup. Kompetensi ini pada akhirnya akan menentukan daya saing dari tenaga kerja Indonesia dengan tenaga kerja asing lainnya.

Spencer (1993) dalam Yuniarsih (2008) menyatakan bahwa karakteristik kompetensi diklasifikasikan dalam 2 jenis, yakni *hard skill* dan *soft skill*. *Hard skill* merupakan kompetensi individu yang dapat diamati dan mudah dikembangkan misalnya pengetahuan dan keterampilan. Sedangkan *softskill* adalah kemampuan untuk melaksanakan tugas-tugas fisik dan mental tertentu yang hanya dapat dinilai secara kualitatif melalui observasi perilaku, misalnya *self concept, traits* dan  *motive*.

Definisi tersebut dapat dirumuskan bahwa pada dasarnya *soft skill* merupakan kemampuan yang sudah melekat pada diri seseorang, tetapi dapat dikembangkan dengan maksimal dan dibutuhkan dalam dunia pekerjaan sebagai pelengkap dari kemampuan *hardskill*. Keberadaan antara *hard skills* dan *soft skill* harus seimbang, seiring dan sejalan, karena kedua *skill* tersebut saling mendukung untuk mencapai kesuksesan seseorang.

Hal tersebut sejalan dengan penelitian yang dilakukan di Harvard University Amerika Serikat (Akbar, 2000) yang menyatakan bahwa kesuksesan seseorang tidak ditentukan semata-mata oleh pengetahuan dan kemampuan teknis (*hard skill*) saja, tetapi lebih oleh kemampuan mengelola diri dan orang lain (*soft skill*). Penelitian ini mengungkapkan, kesuksesan hanya ditentukan sekitar 20% oleh *hard skill* dan sisanya 80% oleh *soft skill*. Bahkan orang-orang tersukses di dunia bisa berhasil dikarenakan lebih banyak didukung kemampuan *soft skill* daripada *hard skill*. Hal ini mengisyaratkan bahwa mutu pendidikan karakter peserta didik sangat penting untuk ditingkatkan. Melihat masyarakat Indonesia sendiri juga lemah sekali dalam penguasaan *soft skill*.

Selain penelitian tersebut, Alhadi (n.d) juga menunjukkan bahwa suatu pekerjaan tidak dapat dikerjakan hanya oleh seorang pekerja saja, tetapi dalam lingkungan kerja diperlukan adanya kerja sama antar pekerja dan antar bagian. Pekerjaan dapat selesai dengan baik, jika ada koordinasi, komunikasi, rasa tanggungjawab, disiplin, percaya diri dari setiap karyawan.

Berdasarkan hasil survey tersebut maka perguruan tinggi harus melaksanakan proses belajar mengajar yang disamping dapat mewujudkan *hard skill* juga harus dapat menumbuhkan kembangkan *soft skill* yang nantinya dimiliki oleh lulusannya. Perguruan tinggi diharapkan dapat membantu meningkatkan *soft skill* para lulusannya dan tidak berfokus hanya kepada bidang keilmuan yang nantinya akan mewujudkan *hard skill* agar para lulusan dapat bersaing di dunia kerja. Karena dalam dunia kerja kedua *skill* (*hard dan soft*) tersebut saling mendukung sehingga diperolehnya kesuksesan dimasa yang akan datang. Berkaitan dengan hal tersebut dalam menghadapi dunia kerja seorang lulusan perguruan tinggi harus dilengkapi dengan kualifikasi *softskills* berikut ini agar dapat bertahan dan unggul dalam kompetisi:

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

Selain itu menurut Mulyatiningsih (2009), pada umumnya sekolah/universitas hanya mengejar target untuk menghasilkan lulusan

yang mempunyai kompetensi profesional saja dan mengabaikan kompetensi keperibadian dan sosial (*soft skill*). Padahal dalam dunia kerja, *soft skill* memiliki kedudukan yang sama pentingnya dengan *hard skill*. Orang yang memiliki keperibadian yang baik, bermotivasi tinggi, percaya diri, ulet, tekun, disiplin, bertanggungjawab dan mampu mengendalikan stres akan memiliki daya tahan yang lebih unggul dalam bekerja.

## SUDUT PANDANG INDUSTRI DAN PERGURUAN TINGGI TENTANG SOFT SKILL

Menurut hasil-hasil penelusuran dan kajian Sailah (2008) ada perbedaan kebutuhan dan pengembangannya serta sudut pandang terhadap *hard skills* dan *soft skills* antara dunia kerja/usaha dan perguruan tinggi pada saat ini sebagai berikut:

1. Rasio kebutuhan *soft skills* dan *hard skills* di dunia kerja/usaha berbanding terbalik dengan pengembangannya di perguruan tinggi. Kesuksesan di dunia kerja/usaha 80% ditentukan oleh *mind set* (*soft skills*) yang dimilikinya dan 20% ditentukan oleh *technical skills* (*hard skills*). Namun dalam praktik, khususnya di perguruan tinggi, porsi pengembangan *soft skills* hanya diberikan rata-rata 10% saja dalam kurikulumnya, sementara itu 90% nya berisi *hard skills*. Hal tersebut dapat kita cermati pada umumnya perguruan tinggi akan memberikan apresiasi atau penghargaan bagi mahasiswa atau alumni yang mempunyai *hard skill* tinggi (yang ditandai dengan IPK yang diperoleh) tanpa memberi perhatian kepada *soft skill* yang dimilikinya.
2. Pandangan perguruan tinggi terhadap lulusan yang "*high competence*" adalah lulusan dengan IPK tinggi dan lulus dalam waktu yang cepat (kurang dari 4 tahun). Sedangkan dunia industri menyatakan bahwa yang dimaksud dengan lulusan yang "*high competence*" yaitu mereka yang

memiliki kemampuan dalam aspek teknis dan sikap yang baik. Suatu program studi dinyatakan baik oleh perguruan tinggi, jika lulusannya memiliki waktu tunggu yang singkat untuk mendapatkan pekerjaan pertama, namun industri mengatakan bukan itu, melainkan seberapa tangguh seorang lulusan untuk memiliki komitmen atas perjanjian yang telah dibuatnya pada pekerjaan pertama. Banyak kita jumpai di masyarakat pada saat ini, seorang sarjana yang mempunyai ketrampilan teknis yang tinggi namun hanya menjadi pengangguran, sementara itu orang yang berpendidikan rendah malahan dapat mencapai sukses dalam hidupnya.

Sehubungan adanya perbedaan fakta tadi, maka perlu dibangun *mind set* yang sama dalam pengembangan *hard skills* dan *soft skills* tersebut, minimal dalam internal perguruan tinggi. Kalau kita lihat dari uraian sebelumnya bahwa *Soft skills* ini menjadi salah satu kunci kesuksesan di lingkungan kerja maupun masyarakat. Dengan kemampuan *soft skills* yang baik, tentunya akan dapat mendatangkan kebaikan dan membuat seseorang dapat lebih menonjol di lingkungan ketimbang seseorang yang pandai secara akademis, namun tidak mau menghargai orang lain.

Untuk mengatasi masalah tersebut, dibutuhkan komitmen pemerintah, khususnya Kemendikbud untuk memberikan porsi yang lebih di dalam kurikulum pendidikan formalnya agar pemberian pendidikan *hard skill* dan *soft skill* bisa seimbang. Dalam hal ini, baik Kemendikbud maupun dinas pendidikan daerah harus bekerjasama untuk meningkatkan biaya pendidikan yang dialokasikan untuk pengembangan *soft skill*. Selain itu, jam pelajaran pemberian pendidikan *hard skill* dan *soft skill* juga harus diseimbangkan. Sebagai contoh, jam untuk mendengarkan kuliah atau membaca buku harus diimbangi dengan banyaknya waktu yang diberikan lembaga kepada siswa untuk berdiskusi, mengkritisi, dan melakukan *analytical thinking*. Dengan demikian, setiap pemberian kuliah harus diikuti dengan diskusi yang sepadan.

Implementasi pendidikan *soft skill* yang sudah terlaksana sampai saat ini dirasa masih kurang optimal. Lembaga pendidikan di Indonesia sebenarnya telah menyelenggarakan pendidikan *hard skill* dan *soft skill* secara bersamaan. Namun penyelenggaraanya masih belum optimal. Sebagai contoh, Pendidikan Kewarganegaraan (PKn) yang juga berisi pembelajaran mengenai Pancasila, yang mana siswa diajarkan untuk bergotong royong guna meningkatkan kerjasama dan rasa kebersamaan, sudah diberikan di pendidikan formal, mulai Sekolah Dasar (SD).

Namun, pendidikan ini porsinya relatif sedikit dibandingkan kelas-kelas eksakta lainnya. Selain itu, guru maupun siswa kelas PKn dinilai kurang populer dan kurang menarik) dibanding mata pelajaran lainnya. Banyak guru yang memilih untuk tidak mengajar PKn hanya karena mata pelajaran tersebut kurang diminati para siswa, sementara mata pelajaran ini diharapkan dapat membentuk karakter pelajar. Hal ini disebabkan oleh metode pelajaran yang hanya berorientasi pada pencapaian target materi tanpa menekankan pada substansi yang harus dipahami siswa serta bagaimana implementasinya.

Metode pengajaran yang diberikan untuk meningkatkan *soft skill* ini juga masih kurang menarik, seperti banyaknya hafalan dan metode konvensional lainnya yang membuat para murid jenuh dengan materi yang terkesan "itu-itulah saja." Terlebih dari itu, pendidikan Pancasila, yang mana paling tepat untuk mengembangkan *soft skill*, justru diberikan porsi yang kecil dari mata pelajaran PKn, sehingga beberapa kalangan sempat mengatakan bahwa PKn lebih ingin membuat siswa menjadi ahli tata negara daripada siswa yang Pancasila-lis. Selain itu, kegiatan upacara bendera yang dimaksudkan untuk meningkatkan rasa cinta kepada tanah air juga dinilai kurang efektif dan terkesan membosankan dan hanya lebih bersifat seremonial saja.

Fenomena upacara bendera memang menarik untuk disimak. Beberapa guru dari

Australia yang sempat mengajar di SD Indonesia dibawah program BRIDGE (*Building Relations Through Intercultural Dialogue and Growing Engagement*) mengaku terkejut karena melihat dua hal, yaitu budaya cium tangan kepada guru oleh para murid dan upacara bendera yang dilakukan setiap minggu. Namun apakah kegiatan itu sudah membangkitkan rasa nasionalisme merupakan hal yang harus diteliti lebih lanjut (i.e. seperti diketahui, bangsa AS nyaris tidak pernah melakukan upacara bendera, bahkan saat hari kemerdekaan 4 Juli hanya dimeriahkan dengan *fireworks* dan tanpa upacara. Namun nasionalisme bangsa AS terhadap negaranya jauh lebih tinggi daripada rasa nasionalisme bangsa Indonesia pada umumnya).

Untuk mengatasi masalah pelaksanaan pendidikan *soft skill* yang sudah berjalan masih kurang optimal, maka pendidikan Pancasila harus direvitalisasi. Pendidikan Pancasila yang terkesan membosankan dapat dibuat lebih menarik dengan revisi kurikulum dan revisi metode pembelajaran. Pengenalan Pancasila bagi siswa/mahasiswa juga dapat dilaksanakan melalui seminar di TV, universitas-universitas, dan lembaga pendidikan atau sosial lainnya.

Untuk memperkuat apa yang sudah diuraikan sebelumnya ada 23 atribut *soft skills* yang dominan di lapangan kerja yang dimuat oleh Tarmidi dalam *websitenya*. Ke 23 atribut tersebut diurut berdasarkan prioritas kepentingan di dunia kerja, yaitu: (1) inisiatif, (2) etika/integritas, (3) berfikir kritis, (4) kemauan belajar, (5) komitmen, (6) motivasi, (7) bersemangat, (8) dapat diandalkan, (9) komunikasi lisan, (10) kreatif, (11) kemampuan analitis, (12) dapat mengatasi stres, (13) manajemen diri, (14) menyelesaikan persoalan, (15) dapat meringkas, (16) berkoperasi, (17) fleksibel, (18) kerja dalam tim, (19) mandiri, (20) mendengarkan, (21) tangguh, (22) berargumentasi logis, (23) manajemen waktu (Halifax, 2004).

## KESIMPULAN

Dari uraian diatas dapat disimpulkan bahwa dalam dunia kerja, *soft skill* sangat diperlukan keberadannya dimulai dari proses perekrutan atau seleksi karyawan hingga pada saat bekerja. Keseimbangan antara kemampuan *hard skill* dan *soft skill* sangat diperlukan dalam dunia kerja, sehingga tenaga tersebut dapat bersaing dengan yang lain. Kalau kita hanya mengutamakan kemampuan *hard skill* saja, maka akan tersingkir oleh tenaga kerja yang mempunyai *soft skill*.

Kurikulum sebagai seperangkat rencana dan pengaturan mengenai tujuan, isi, dan bahan pelajaran serta cara yang digunakan sebagai pedoman penyelenggaraan kegiatan pembelajaran untuk mencapai tujuan pendidikan tertentu, maka cara menumbuhkan *softskill* dalam proses pembelajaran adalah dengan memasukkan muatan *soft skill* kedalam kurikulum pembelajaran. Kita menyadari bahwa pengintegrasian *soft skill* dengan kurikulum bukanlah suatu hal yang mudah, namun kita harus memulainya. Seiring dengan berjalannya waktu maka pengelola pendidikan secara perlahan dan pasti harus melakukan proses kearah itu, sehingga suatu saat pengintegrasian *soft skill* dengan kurikulum dapat diwujudkan.

Dengan demikian proses untuk mewujudkan *soft skill* terhadap peserta didik tidak hanya diberikan ketika mereka akan masuk dunia kerja saja tapi dalam proses pembelajaran sudah dimulai sehingga dengan kemampuan yang ada (*hard* dan *soft skill*) mereka dapat bersaing didunia kerja baik secara nasional mapu internasional (khususnya dalam MEA 2015) yang akan kita hadapi.

## DAFTAR PUSTAKA

- Akbar, A.I., 2000, *Tentang Pendidikan Karakter*, Rajawali, Jakarta
- Direktorat Jenderal Kerja Sama ASEAN  
Kementerian Luar Negeri Republik

- Indonesia, *Cetak Biru Komunitas Sosial Budaya ASEAN*. 2010. Jakarta
- Djoyonegoro, 1995, *Peningkatan Kualitas Sumber Daya Manusia untuk Pembangunan*, Jakarta.
- Elfindri, *et.al.*, 2011, *Soft Skill untuk Pendidik*, Baduose Media
- Firdausy, 2004, *Situasi Ketenagakerjaan dan Kebijakan Ekonomi Mengatasi Pengangguran*, *Jurnal Ekonomi dan Pembangunan*, Vol.XII (2), P2E-LIPI, Jakarta
- Halifax, 2004, *Center for Enterpreuneurship Education and Development*, Nova Scotia
- Sailah, I., 2008, *Pengembangan Soft Skills di Perguruan Tinggi*, Tim Kerja Pengembangan Softskill, Direktorat Jenderal Pendidikan Tinggi, Jakarta
- Kartadinata, 1997, *Pengembangan Sumber Daya manusia di antara Peluang dan Tantangan*, LIPI Press, Jakarta
- Mulyatiningsih, 2009, *Analisis Kompetensi Direktorat PSMK & Universitas Negeri Yogyakarta*, Yogyakarta
- Global Competitiveness Index 2012-2013, tahun 2012, World Economic Forum, ISBN-13:978-92-95044-35-7
- Yuniarsih, T., dan Suwatno, 2008, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Alfabeta, Bandung
- Prijosaksono, A. M. Marlan. 2005, *The Power of Transformation*, Penerbit Elex Media Komputindo, Jakarta
- Widarno, 2007, *Profile dan Kompetensi Sarjana Akuntansi*, *Jurnal Ekonomi dan Kewirausahaan*, Vol 7 No 2