

Kesiapan Sektor Ketenagakerjaan Pemerintah Kota Yogyakarta Dalam Menghadapi Persaingan Masyarakat Ekonomi ASEAN (AEC) Tahun 2016

AL Husni

Magister Ilmu Pemerintahan Universitas Muhammadiyah Yogyakarta

Email: alhusni.apek@gmail.com

Achmad Nurmandi

Dosen Magister Ilmu Pemerintahan Universitas Muhammadiyah Yogyakarta

Email: nurmandi@ymail.com

ABSTRAK

Tingkat Globalisasi ASEAN memberikan komitmen yang ketat pada negara antar ASEAN, mengenai kesepakatannya *ASEAN Economic Community* (AEC). Kesepakatan yang membawa arah pada persaingan diberbagai sektor ini, salah satu fokusnya pada sektor tenaga kerja, yang merupakan syarat utama dalam faktor jasa. Konsep *Mutual Recognition Arrangement* (MRA) merupakan aturan norma yang berlaku dalam pengakuan tenaga kerja yang terampil dan bersertifikasi. Oleh karenanya, dengan melihat daya saing dari ketersediaan data kesempatan kerja dan jumlah angkatan kerja Indonesia yang semakin meningkat, dan berimplikasi pada daerah. Penelitian ini bertujuan pada kesiapan sektor ketenagakerjaan Pemerintah Kota Yogyakarta dalam menghadapi persaingan Masyarakat Ekonomi ASEAN (MEA) pada tahun 2016.

Kata Kunci: Sektor Ketenagakerjaan, Masyarakat Ekonomi ASEAN (MEA), Kebijakan, Capacity Building, Daya Saing, New Institutional Economics, ASEAN.

PENDAHULUAN

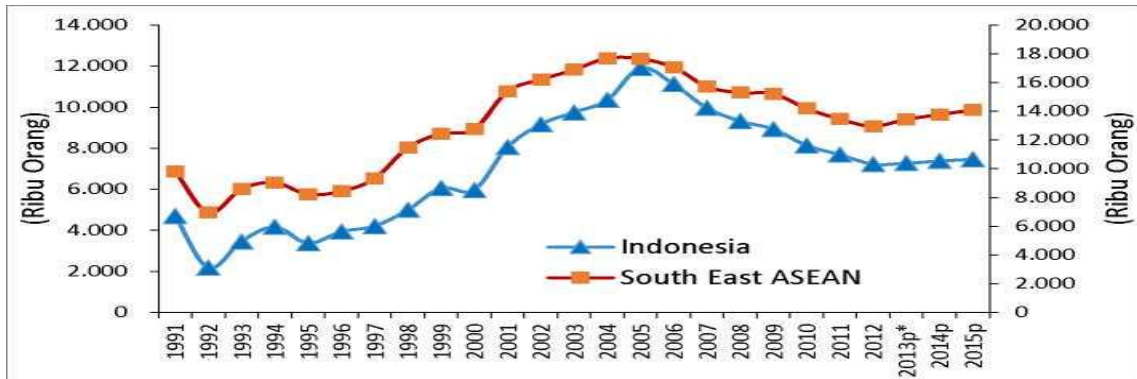
Indonesia mengalami tantangan baru, yakni tantangan menghadapi persaingan secara Global, melalui masyarakat ekonomi ASEAN (MEA). Tantangan MEA yang dihadapi ini adalah tingkat persaingan perdagangan yang semakin ketat, kemudian persaingan pada arus sektor jasa dan barang. Sementara itu, tantangan internal Indonesia adalah rendahnya pemahaman masyarakat terhadap AEC, ketidaksiapan daerah menghadapi AEC, tingkat pembangunan daerah yang masih sangat bervariasi, dan kondisi ketenagakerjaan Indonesia yang belum siap.

Anggota ASEAN telah memulai kerjasama ekonomi sejak disahkannya Deklarasi Bangkok tahun 1967. Tujuan kerjasama itu adalah untuk mempercepat pertumbuhan ekonomi, kemajuan sosial dan pengembangan budaya. Dalam dinamika perkembangannya, kerjasama ekonomi ASEAN diarahkan pada pembentukan *ASEAN Economic Community* (AEC) yang pelaksanaannya berjalan relatif lebih cepat dibandingkan dengan kerjasama di bidang politik-keamanan dan sosial budaya. Kemudian, sampai pada pembentukan *ASEAN Community*, dalam bidang Keamanan Politik (*ASEAN Political-Security Community*), Ekonomi (*ASEAN Economic Community*), dan Sosial Budaya (*ASEAN Socio-Culture Community*), yang disepakati oleh para Kepala Negara ASEAN, pada KTT ASEAN ke-9 di Bali, yang dikenal dengan *Bali Concord II*. Kesepakatan tersebut diarahkan pada integrasi ekonomi kawasan yang implementasinya mengacu pada cetak biru (*blueprint*) AEC.

AEC Blueprint ini memuat empat pilar utama yaitu: (1) ASEAN sebagai pasar tunggal dan basis produksi yang didukung dengan elemen aliran bebas barang, jasa, investasi, tenaga kerja terdidik dan aliran modal yang lebih bebas; (2) ASEAN sebagai kawasan dengan daya saing ekonomi tinggi, dengan elemen peraturan kompetisi, perlindungan konsumen, hak atas kekayaan intelektual, pengembangan infrastruktur, perpajakan, dan *e-commerce*; (3) 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 (4) 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 (Laporan ASEAN, 2007a dan ASEAN, 2013).

Jumlah angkatan kerja Indonesia yang bekerja telah menembus angka 100 juta jiwa dari total angkatan kerja ASEAN yang bekerja di tahun 2008 yang sebesar 275,9 juta jiwa. Sementara itu, dalam implementasi MEA pada tahun 2015, jumlah pengangguran Indonesia diperkirakan mencapai 7,5 juta jiwa atau sekitar 52,97 persen dari total pengangguran di ASEAN pada tahun 2015 yang diperkirakan mencapai 14,1 juta jiwa. Untuk perkembangan detail jumlah

pengangguran Indonesia dan ASEAN, bisa dilihat dalam Gambar di bawah ini.



Gambar 1.
Jumlah Pengangguran di Indonesia dan ASEAN
Sumber: International Labour Organization (ILO)

Dalam konteks implementasi MEA pada 2015, satu hal yang penting dicatat bahwa salah satu implikasi MEA adalah terciptanya peningkatan derajat dalam liberalisasi arus barang dan jasa diantara berbagai negara ASEAN. Namun, arus perpindahan tenaga kerja terampil pada saat implementasi MEA tidak semata-mata dilakukan secara bebas murni, tetapi tetap diatur dalam suatu norma yang disebut *Mutual Recognition Arrangement (MRA)*. Dalam mekanisme MRA, negara tujuan akan mengakui kualifikasi profesional tenaga terampil dari negara asal atau negara pengirim. Terkait dengan arus ketenagakerjaan di ASEAN, sudah terdapat 8 MRA yang telah disepakati bersama yaitu: (1) *Engineering Services*; (2) *Nursing Services*; (3) *Architectural Services*; (4) *Surveying Qualifications*; (5) *Medical Practitioners*; (6) *Dental Practicioners*; (7) *Accountancy Services*; dan (8) *Tourism Professionals*.

Dalam menghadapi MEA ini, salah satu faktor penting yang perlu dipersiapkan adalah faktor sumber daya manusia (SDM) atau tenaga kerja Indonesia. Ini mengingat, salah satu implikasi pelaksanaan MEA adalah terjadinya kompetisi dalam pasar tenaga kerja khususnya di lingkup negara-negara ASEAN.

Oleh karena itu perlu dilakukan penelitian mengenai Kesiapan MEA secara umum. Penelitian ini lebih memfokuskan pada Pemerintah Kota Yogyakarta. Penelitian yang lebih mengarah pada masalah ketenagakerjaan, dalam mekanisme *Mutual Recognition Arrangement (MRA)*. Sehingga penelitian

ini bertujuan pada **“Kesiapan Sektor Ketenagakerjaan Pemerintah Kota Yogyakarta dalam menghadapi persaingan Masyarakat Ekonomi ASEAN (MEA) Tahun 2016”**.

RUMUSAN MASALAH

Berdasarkan uraian diatas maka peneliti membuat rumusan masalah sebagai batasan pembahasan dalam penelitian ini:

1. Bagaimana kesiapan sektor ketenagakerjaan Pemerintah Kota Yogyakarta dalam menghadapi persaingan Masyarakat Ekonomi ASEAN (MEA) di Tahun 2016 ?
2. Faktor apa saja yang mempengaruhi dalam kesiapan sektor ketenagakerjaan tersebut.

TUJUAN PENELITIAN

Tujuan penelitian ini untuk melihat posisi daya saing, kemudian memberikan gambaran tentang Sumber Daya Manusia dan Tenaga Kerja Pemerintah Kota Yogyakarta, sehingga dapat dijelaskan kemampuan dan kualitas Sumber Daya Manusia dan Tenaga Kerja dalam menghadapi persaingan global (MEA). Melalui analisis dan pemetaan tentang kendala dan tantangan yang dihadapi Pemerintah Kota Yogyakarta.

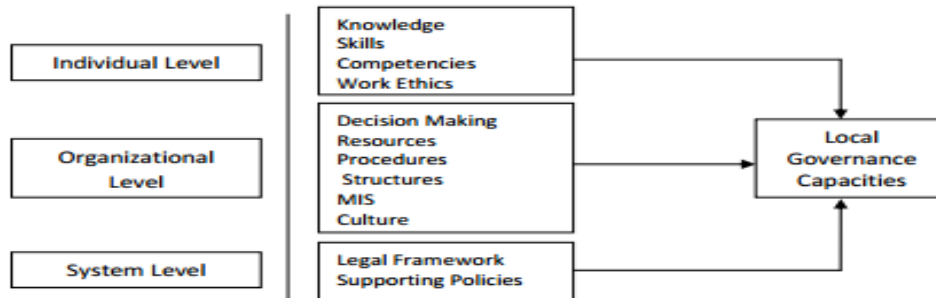
MANFAAT PENELITIAN

Manfaat penelitian ini diharapkan dapat memberikan sumbangan pemikiran kepada penelitian-penelitian yang akan datang, apabila akan mengadakan penelitian yang serupa maupun yang akan melanjutkan penelitian ini. Selain itu, penelitian ini memberikan masukan pada Pemerintah Kota Yogyakarta yang terlibat langsung dalam MEA. Khususnya di sektor ketenagakerjaan.

TINJAUAN PUSTAKA

Teori yang digunakan ialah GTZ (*Deutsche Gesellschaft fur Technische Zusammenarbeit*) dalam Milen (2006: 22), yang menggambarkan bahwa dalam proses pengembangan kapasitas terdapat tiga tingkatan (level) yang harus menjadi fokus analisis dan proses perubahan dalam suatu organisasi. Ketiga tingkatan itu

adalah: (1) *Tingkatan Sistem/Kebijakan*; (2) *Tingkatan Organisasi atau Lembaga*; dan (3) *Tingkatan Individu/Sumber Daya Manusia*. Sebagaimana dapat dilihat pada Gambar dibawah ini:

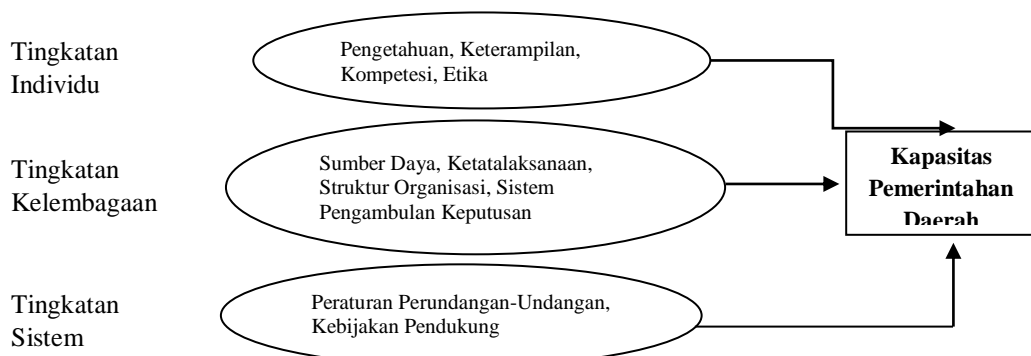


Gambar 3.
Level Pengembangan Kapasitas
Sumber : GTZ dalam Milen, 2006: 22

Pembagian tingkatan ini dilakukan untuk memastikan bahwa fokus peningkatan kapasitas dalam mencapai sasaran secara efektif dan menentukan langkah-langkah proses perubahan secara operasional, sehingga benar-benar mencapai sasaran yang ingin dicapai. Serupa dengan konsep *GTZ, Leavit* juga menjelaskan tingkatan pengembangan kapasitas sebagai berikut:

1. Tingkatan Individu, yang meliputi: pengetahuan, keterampilan, kompetensi, dan etika.
2. Tingkatan Kelembagaan, yang meliputi: sumber daya, ketatalaksanaan, struktur organisasi, dan system pengambilan keputusan.
3. Tingkatan Sistem, yang meliputi: peraturan perundang-undangan dan kebijakan pendukung.

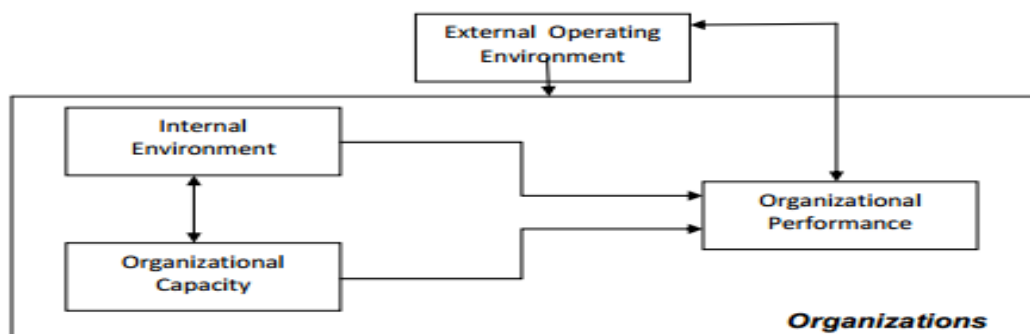
Untuk lebih jelasnya, ketiga tingkatan pengembangan kapasitas menurut *Leavit* dalam *Djarmiko (2004)*, dapat dilihat pada gambar berikut ini:



Gambar 4.
Tingkatan Pengembangan Kapasitas
Sumber : Leavit dalam Djatmiko, 2004: 106.

Lebih lanjut, dalam rangka pengembangan kapasitas pemerintah daerah *Bappenas (2007)* menyatakan bahwa pengembangan kapasitas mencakup: (1) tingkat sistem, menetapkan kondisi-kondisi kerangka yang memungkinkan dan membatasi (pengatur) bagi pemerintah daerah, dan dimana berbagai komponen sistem berinteraksi satu sama lain, (2) tingkat kelembagan (*entitas*), tingkat badan atau lembaga teknis, atau lembaga pengantar pelayanan (*service delivery*) dengan struktur organisasi tertentu, proses-proses kerja dan budaya kerja, dan (3) tingkat individu, keterampilan dan kualifikasi individu berupa uraian pekerjaan, motivasi dan sikap kerja.

Dalam buku yang berjudul “Hand Book of Organizations”, oleh Arthur L. Stinchombe dalam March, Douglas Norton, et.al, (2003: 20) untuk mengetahui variabel dasar yang dapat dinilai dalam mempengaruhi kapasitas organisasi. Ia menjelaskan bagaimana organisasi tersebut mampu mencapai tujuannya dengan baik, dengan sangat ditentukan oleh kemampuan dari organisasi tersebut untuk mengelola lingkungan sosial dan internal dimana organisasi itu hidup. *Douglas* menyimpulkan bahwa kinerja organisasi dalam prosesnya dipengaruhi oleh kapasitas organisasi, lingkungan internal dan lingkungan eksternal. Bahkan untuk itu, *Douglas* menggambarkan keterkaitan pengembangan kapasitas organisasi ini, sebagaimana dijelaskan pada gambar dibawah ini:



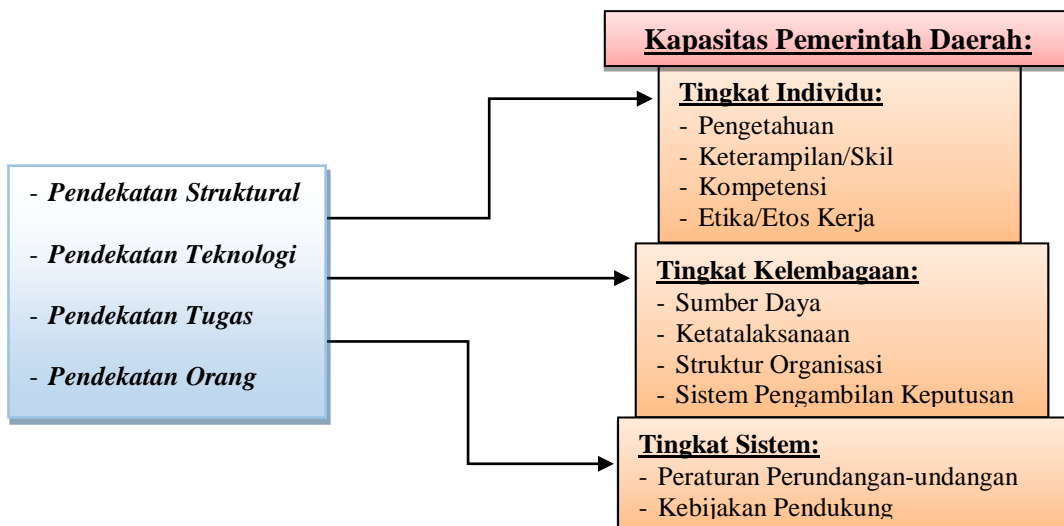
Gambar 5.
Framework for Organizational Assessment

Sumber : Douglas Norton, et al, 2003: 20.

Konsep pengembangan kapasitas juga bisa sejalan dengan konsep pengembangan kelembagaan (*organizational development*). Karena pada dasarnya memiliki kesamaan dalam kata peningkatan kemampuan organisasi. Berkaitan dengan pengembangan kapasitas organisasi, *Leavit* dalam *Djarmiko* (2004: 106) mengemukakan bahwa perubahan atau pengembangan kapasitas organisasi dapat dilakukan melalui empat pendekatan, yaitu:

1. Pendekatan Struktural, yang penekanannya dititiberatkan pada struktur organisasi, terutama perubahan struktur kelembagaan organisasi.
2. Pendekatan Teknologi, yang terfokus pada tata letak sarana fisik yang baru. Penekanannya pada penggunaan dan pemanfaatan sarana dan prasarana/teknologi dalam melaksanakan pekerjaan (tugas dan fungsi).
3. Pendekatan Tugas (task approach), berfokus pada kinerja (job performance) individual dengan menekankan pada perubahan dan peningkatan kinerja melalui prosedur kerja yang efektif.
4. Pendekatan Orang (people approach), berfokus pada modifikasi terhadap sikap, motivasi, perilaku, keahlian yang dicapai melalui program training, prosedur seleksi, atau perlengkapan yang baru.

KERANGKA BERPIKIR



Gambar 6.
Kerangka Berpikiri

DEFINISI KONSEPTUAL

1. Konsep ILO dalam MEA

Memahami konsep *International Labour Organization* (ILO) dalam MEA ini ialah sejauhmana peran negara-negara ASEAN untuk dapat memperkuat keterampilan dan pelatihan masing-masing komunitasnya, dengan sistem pelatihan yang dikenal dengan istilah *Technical and Vocational Education and Training* (TVET). Sehingga TVET mendapatkan keuntungan dari kesempatan yang muncul melalui integrasi ekonomi internasional. Dengan integrasi masing-masing wilayah yang dinilai dan bagaimana masyarakat ekonomi ASEAN dapat meningkatkan individunya dan berdaya saing di kawasan mereka bahkan antar negara ASEAN.

2. Kapasitas Pemerintah Daerah

Kapasitas Pemerintah Daerah ialah suatu upaya Pemerintah Kota Yogyakarta untuk menghadapi persaingan MEA, dan *tuntutan pasar*. Dengan sangat ditentukan oleh kemampuan dari organisasi tersebut untuk mengelola lingkungan internal dan lingkungan eksternal. Sehingga tercapainya suatu tujuan organisasi dengan pendekatan regulasi dan ekonomi internasional.

3. Konsep Daya Saing Wilayah dan Ketenagakerjaan

Daya saing wilayah dan ketenagakerjaan adalah kemampuan yang dimiliki dari sektor Pemerintah, Swasta, MEA dalam menghasilkan produk yang kompetitif pada persaingan domestik dan internasional. Sehingga menjadi nilai jual masing-masing negara ASEAN untuk berdaya saing seminimal mungkin. Tujuan akhir dari peningkatan daya saing wilayah dan ketenagakerjaan ini ialah untuk meningkatkan tingkat kesejahteraan penduduk di dalam wilayah tersebut/antar negara ASEAN.

DEFINISI OPERASIONAL

Sedangkan, untuk definisi operasional pada penelitian ini ialah:

1. Kapasitas Pemerintah Daerah:
 - a. Tingkat Individu:

- 1) *pengetahuan*,
 - 2) *keterampilan*,
 - 3) *kompetensi*
 - 4) *etika/etos kerja*.
- b. Tingkat Kelembagaan :
- 1) *sumber daya*,
 - 2) *ketatalaksanaan*,
 - 3) *struktur organisasi*,
 - 4) *sistem pengambilan keputusan*.
- c. Tingkat Sistem :
- 1) *peraturan perundang-undangan*,
 - 2) *kebijakan pendukung*.
2. Faktor yang mempengaruhi:
- a. Pendekatan Struktural
 - b. Pendekatan Teknologi
 - c. Pendekatan Tugas
 - d. Pendekatan Orang

METODE PENELITIAN

Metode penelitian ini menggunakan metode penelitian deskriptif kualitatif. Metode penelitian kualitatif menurut pendapat Bogdan dan Taylor (1975) dalam Moleong (2002), yang menyatakan metodologi kualitatif sebagai prosedur penelitian yang menghasilkan data deskriptif berupa kata-kata tertulis atau lisan dari orang-orang dan perilaku yang dapat diamati.

Dalam analisis kualitatif, pengolahan dan penyajian data dilakukan dengan menggunakan pengukuran uji SPSS, melalui *Crosstabulation* dan “Chi Square” sehingga dapat menjawab hubungan antar masing-masing indikator yang diketahui dari nilai signifikansi dan “Symmetric Measures”.

Penelitian yang dilaksanakan di Pemerintah Kota Yogyakarta, khususnya di Dinas Koperasi, UKM, Tenagakerja dan Transmigrasi Kota Yogyakarta, dan menghimpun beberapa narasumber melalui *dept interview*. Diantaranya ialah

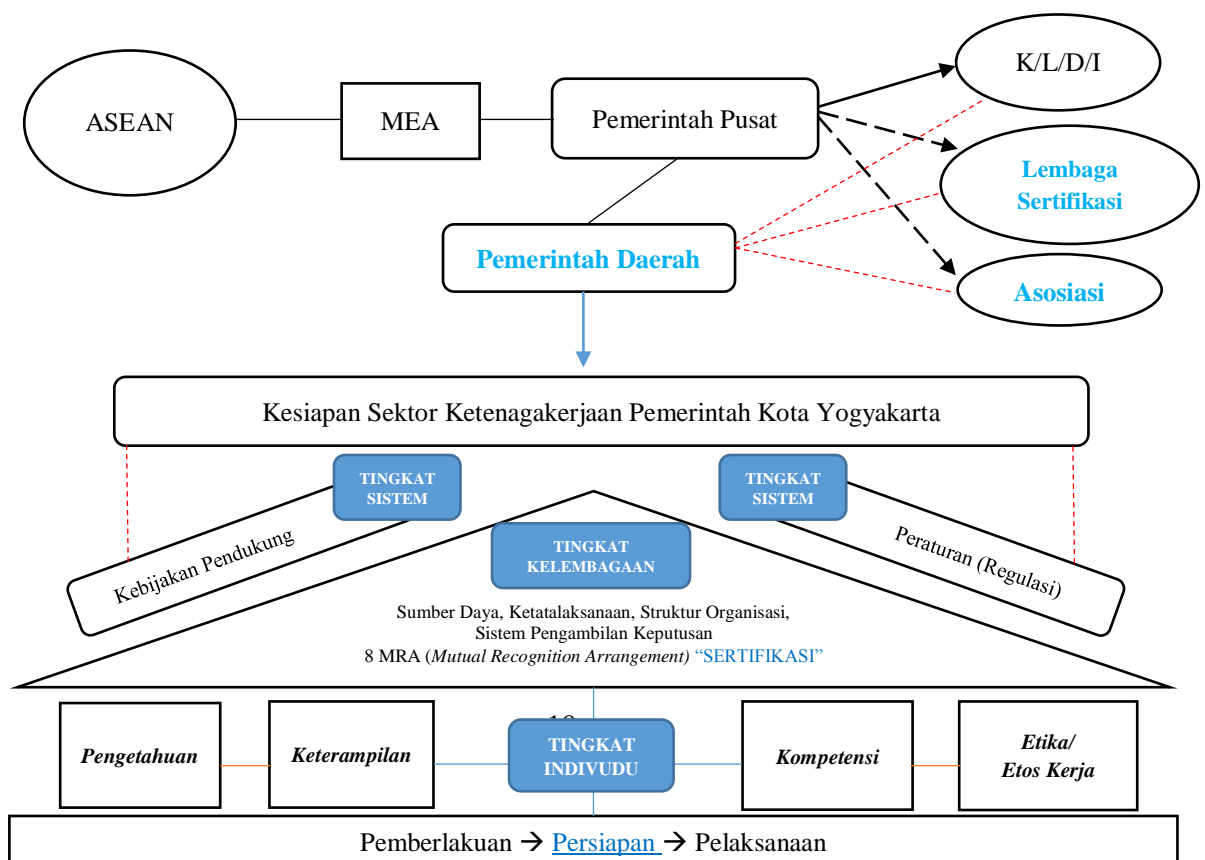
Sekretaris, Kepala Bidang Pengembangan Tenaga Kerja dan Transmigrasi, Kepala Seksi Pengembangan dan Pelatihan Produktivitas Tenaga Kerja, Kepala Seksi Bimbingan dan Penempatan Tenaga Kerja, Pengelola Pelatihan Tenaga Kerja, Kepala Pusat Layanan Usaha Terpadu (PLUT) DIY, 8 MRA yang ada di Kota Yogyakarta dan sekitarnya, Akademisi, Swasta (Pekerja di Perusahaan), Pelaku Usaha/UKM, dan Pihak-pihak Asosiasi yang terkait. Dan terakhir, penelitian ini menggunakan teknik analisis data analisis kualitatif, analisis interaktif. dan analisis deskriptif data survey.

HASIL DAN PEMBAHASAN

1. Kapasitas Pemerintah Kota Yogyakarta

Peran Pemerintah Kota Yogyakarta, khususnya Dinas Koperasi, UKM, Tenaga Kerja dan Transmigrasi dalam masing-masing kapasitasnya, di pengaruhi tiga indikator. Sesuai dengan teorinya *leavit* dalam djatmiko (2004) yang peneliti gunakan, bahwa tabel-tabel dan skema yang peneliti sediakan nantinya akan menjawab kesiapan sektor ketenagakerjaan Pemerintah Kota Yogyakarta dalam menghadapi MEA. Sebagaimana disepakati, ada tiga indikator untuk mengukur akan hal itu. Yakni, tingkat Individu, tingkat Kelembagaan, dan tingkat Sistem.

Skema gambar dibawah ini untuk menjelaskan proses alur dalam pembahasan dari masing-masing indikator dan variabelnya pada peran kapasitas Pemerintah Kota Yogyakarta dalam menghadapi MEA.



Gambar 8.
Skema Hasil temuan dilapangan terhadap Peran Kapasitas Pemerintah Daerah
Sumber: Data diolah

Untuk mengetahui peran kapasitas Pemerintah Kota Yogyakarta dalam menghadapi MEA ?. Responden yang diambil pada penelitian ini sebanyak 20 orang yang terdiri dari; 8 orang yang berprofesi sesuai dengan *mutual recognition arrangement* (MRA), 2 orang akademisi, 2 orang swasta, dan 8 pelaku usaha. Responden ini merupakan salah satu alat ukur peneliti pada proses wawancara terbuka. Berbeda halnya dengan wawancara tertutup yang difokuskan pada obyek penelitian, yakni Dinas Koperasi, UKM, Tenagakerja dan Transmigrasi. Narasumber dan informan yang dihimpun merupakan satu kesatuan dalam alat analisis peneliti untuk menjawab kesiapan sektor ketenagakerjaan Pemerintah Kota Yogyakarta dalam menghadapi MEA.

Tabel 5.1.
Peran Kapasitas Pemerintah Kota Yogyakarta dalam menghadapi MEA

Bagaimana peran dari masing-masing indikator dibawah ini, untuk mengetahui peran Kapasitas Pemerintah Kota Yogyakarta dalam menghadapi MEA ?	Tidak Setuju	Netral	Setuju	Total Responden
1.1. Tingkat Individu	6	2	12	20
<i>Persentase</i>	31%	11%	58%	100%
1.2. Tingkat Kelembagaan	5	2	13	20
<i>Persentase</i>	26%	8%	66%	100%
1.3. Tingkat Sistem	6	1	13	20
<i>Persentase</i>	31%	6%	63%	100%
Jumlah Pernyataan Responden	18	5	37	60
Pembulatan (Jumlah Pernyataan Responden/ 3 Indikator)	6	2	12	20
Persentase (%)	30%	8%	62%	100%

Sumber: Data diolah

Dapat disimpulkan bahwa untuk peran kapasitas Pemerintah Kota Yogyakarta dalam menghadapi MEA, Pemerintah Kota Yogyakarta sudah siap untuk menghadapi persaingan MEA yang telah diberlakukan semenjak tahun

2015 kemarin. Kesiapan ini dibuktikan dengan pernyataan “setuju”, dari 3 kategori yang telah disediakan. Hasil reduksinya adalah:

1. Indikator - Tingkat Individu, dijawab “Setuju” dari 12 orang yang memberikan pernyataan dengan persentase 58%.
2. Indikator – Tingkat Kelembagaan, dijawab “Setuju” dari 13 orang yang memberikan pernyataan dengan persentase 66%.
3. Indikator – Tingkat Sistem, dijawab “Setuju” dari 13 orang yang memberikan pernyataan dengan persentase 63%.

a. Tingkat Individu

Tingkat Individu terdiri dari: (1) Pengetahuan; (2) Keterampilan/Skill; (3) Kompetensi; dan (4) Etika/Etos Kerja. Untuk melihat proses keterkaitan antar variabel, yakni faktor-faktor yang mempengaruhi dengan indikator tingkat individu, dalam peran kapasitas Pemerintah Kota Yogyakarta dalam menghadapi MEA. Hasilnya sebagai berikut:

Tabel 5.2.
Keterkaitan Variabel pada indikator Tingkat Individu dalam Pengaruhnya

Bagaimana keterkaitan masing-masing variabel dalam peran Pemerintah Daerah, Khususnya Kapasitas Pemerintah Kota Yogyakarta dalam menghadapi MEA ?	Tidak Setuju	Netral	Setuju	Total Responden
1. Tingkat Individu				
1.1. Tingkat Individu dipengaruhi Pendekatan Strukturalnya	6	3	11	20
<i>Persentase</i>	30%	15%	55%	100%
1.2. Tingkat Individu dipengaruhi Pendekatan Teknologinya	9	3	8	20
<i>Persentase</i>	45%	15%	40%	100%
1.3. Tingkat Individu dipengaruhi Pendekatan Tugasnya	5	0	15	20
<i>Persentase</i>	25%	0%	75%	100%
1.4. Tingkat Individu dipengaruhi Pendekatan orangnya	5	3	12	20
<i>Persentase</i>	25%	15%	60%	100%
Jumlah Pernyataan Responden	25	9	46	80
Pembulatan (Jumlah Pernyataan Responden/ 4 Pendekatan)	6	2	12	20
Persentase (%)	31%	11%	58%	100%

Sumber: Data diolah

Kesimpulan hasil temuan dilapangannya adalah :

1. Pernyataan “setuju” terhadap tingkat individu yang dipengaruhi oleh pendekatan:
 - a) Tingkat individu dipengaruhi pendekatan strukturalnya dijawab sebanyak 11 orang dengan persentase 55%.

- b) Tingkat individu dipengaruhi pendekatan tugasnya dijawab sebanyak 15 orang dengan persentase 75%.
- c) Tingkat individu dipengaruhi pendekatan orangnya dijawab sebanyak 12 orang dengan persentase 60%.

2. Pernyataan “tidak setuju” terhadap tingkat individu yang dipengaruhi oleh pendekatan teknologinya dijawab sebanyak 9 orang responden dengan persentase 45% dari skala 100% dari total responden berjumlah 20 orang.

b. Tingkat Kelembagaan

Fokus kedua, ialah indikator tingkat kelembagaan, yang terdiri dari: (1) Sumber Daya; (2) Ketatalaksanaan; (3) Struktur Organisasi; dan (4) Sistem Pengambilan Keputusan. Data tabel dari hasil keterkaitan masing-masing faktor dengan indikator kelembagaan disajikan sebagai berikut:

Tabel 5.29.
Keterkaitan Variabel pada indikator Tingkat Kelembagaan dalam Pengaruhnya

Bagaimana keterkaitan masing-masing variabel dalam peran Pemerintah Daerah, Khususnya Kapasitas Pemerintah Kota Yogyakarta dalam menghadapi MEA ?	Tidak Setuju	Netral	Setuju	Total Responden
2. Tingkat Kelembagaan				
2.1. Tingkat Kelembagaan dipengaruhi Pendekatan Strukturalnya	4	0	16	20
<i>Persentase</i>	20%	0%	80%	100%
2.2. Tingkat Kelembagaan dipengaruhi Pendekatan Teknologinya	6	3	11	20
<i>Persentase</i>	30%	15%	55%	100%
2.3. Tingkat Kelembagaan dipengaruhi Pendekatan Tugasnya	5	0	15	20
<i>Persentase</i>	25%	0%	75%	100%
2.4. Tingkat Kelembagaan dipengaruhi Pendekatan orangnya	6	3	11	20
<i>Persentase</i>	30%	15%	55%	100%
Jumlah Pernyataan Responden	21	6	53	80
Pembulatan (Jumlah Pernyataan Responden / 4 Pendekatan)	5	2	13	20
Persentase (%)	26%	8%	66%	100%

Sumber: Data diolah

Kesimpulan hasil temuan dilapangan mengenai pernyataan “setuju” terhadap tingkat individu yang dipengaruhi oleh pendekatannya, sebagai berikut:

1. Tingkat kelembagaan dipengaruhi pendekatan strukturalnya dijawab sebanyak 16 orang dengan persentase 80%.
2. Tingkat kelembagaan dipengaruhi pendekatan teknologinya dijawab sebanyak 11 orang dengan persentase 55%.

3. Tingkat kelembagaan dipengaruhi pendekatan tugasnya dijawab sebanyak 15 orang dengan persentase 75%.
4. Tingkat kelembagaan dipengaruhi pendekatan orangnya dijawab sebanyak 11 orang dengan persentase 55%.

Dapat ditarik kesimpulan, bahwa persentase “setuju” secara keseluruhan yang sebesar 66% (keterkaitan variabel dengan indikator) mengakomodir keunggulan dari masing-masing presentase pendekatan yang ada. Angka keseluruhan persentase tersebut tidak kurang dari 50% kebawah. Jadi, tingkat kelembagaan akan mempengaruhi struktur yang ada, teknologinya yang dipakai tugas personil dan berpengaruh terhadap orangnya atau perilaku-perilaku sikapnya.

c. Tingkat Sistem

Fokus ketiga ialah tingkat sistem, yang terdiri dari: (1) Peraturan Perundang-undangan; (2) Kebijakan Pendukung. Disajikan sebagai berikut:

Tabel 5.51.
Keterkaitan Variabel pada indikator Tingkat Sistem dalam Pengaruhnya

Bagaimana keterkaitan masing-masing variabel dalam peran Pemerintah Daerah, Khususnya Kapasitas Pemerintah Kota Yogyakarta dalam menghadapi MEA ?	Tidak Setuju	Netral	Setuju	Total Responden
3. Tingkat Sistem				
3.1. Tingkat Sistem dipengaruhi Pendekatan Strukturalnya	5	0	15	20
<i>Persentase</i>	25%	0%	75%	100%
3.2. Tingkat Sistem dipengaruhi Pendekatan Teknologinya	6	2	12	20
<i>Persentase</i>	30%	10%	60%	100%
3.3. Tingkat Sistem dipengaruhi Pendekatan Tugasnya	7	2	11	20
<i>Persentase</i>	35%	10%	55%	100%
3.4. Tingkat Sistem dipengaruhi Pendekatan orangnya	7	1	12	20
<i>Persentase</i>	35%	5%	60%	100%
Jumlah Pernyataan Responden	25	5	50	80
Pembulatan (Jumlah Pernyataan Responden / 4 Pendekatan)	6	1	13	20
Persentase (%)	31%	6%	63%	100%

Sumber: Data diolah

Kesimpulan hasil temuan dilapangan mengenai pernyataan “setuju” tersebut, terhadap tingkat sistem yang dipengaruhi oleh semua pendekatannya, sebagai berikut:

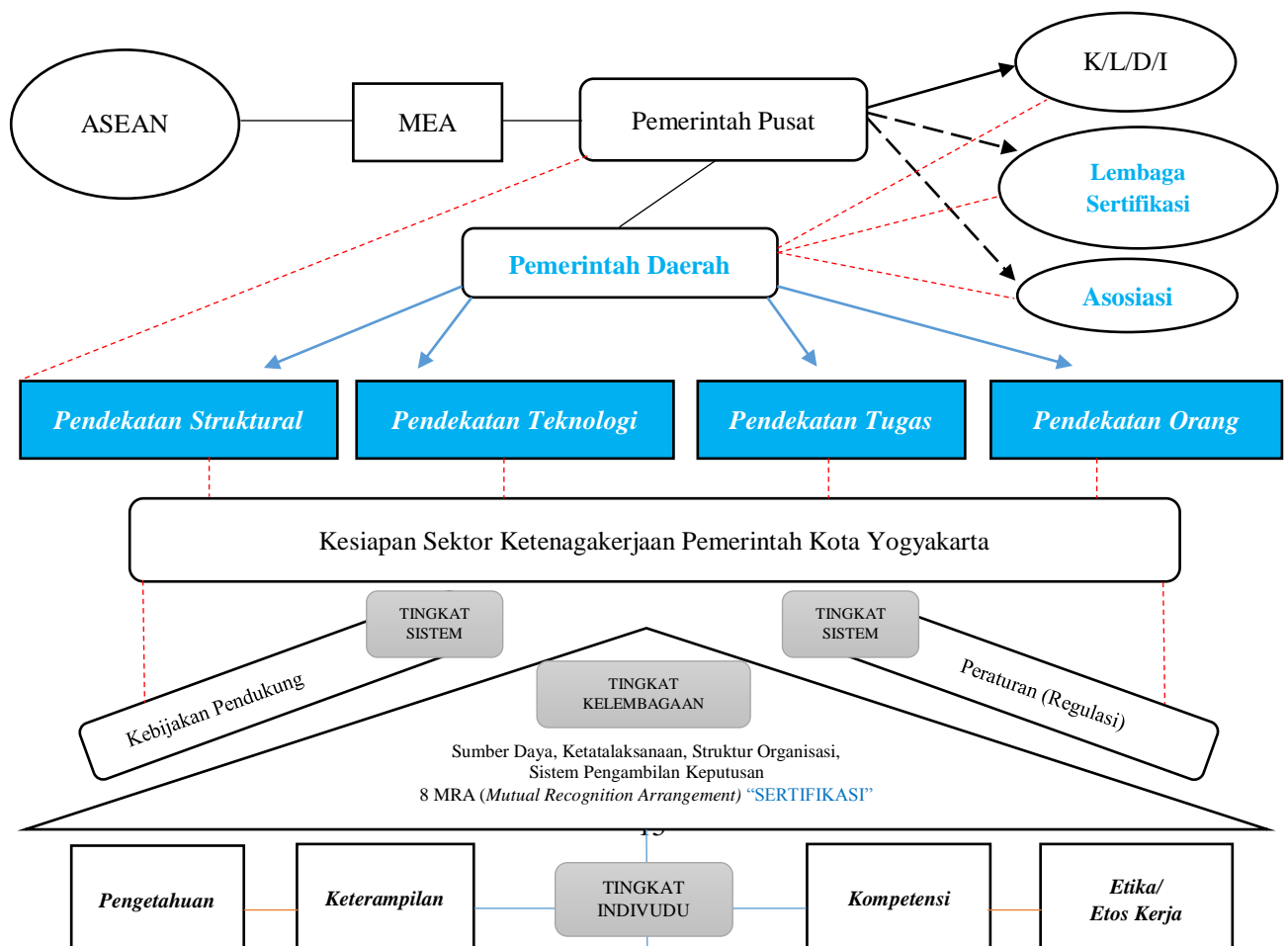
1. Tingkat sistem dipengaruhi pendekatan strukturalnya dijawab sebanyak 15 orang dengan persentase 75%.

2. Tingkat sistem dipengaruhi pendekatan teknologinya dijawab sebanyak 12 orang dengan persentase 60%.
3. Tingkat sistem dipengaruhi pendekatan tugasnya dijawab sebanyak 11 orang dengan persentase 55%.
4. Tingkat sistem dipengaruhi pendekatan orangnya dijawab sebanyak 12 orang dengan persentase 60%.

Maka, tepat sasaran bahwa peran kapasitas Pemerintah Kota Yogyakarta dalam menghadapi MEA yang sudah dijelaskan di atas, yakni Dinas Koperasi, UKM, Tenagakerja dan Transmigrasi Kota Yogyakarta sudah memiliki kesiapan (pernyataan setuju 63%). Disimpulkan bahwa tingkat sistem dipengaruhi oleh 4 pendekatannya. Artinya pernyataan “setuju” tersebut memberikan jawaban bahwa “pengaruhnya” terletak pada semua pendekatan dalam konteks peranan kapasitas Pemerintah Daerah.

2. Faktor-faktor yang mempengaruhi dalam peran kapasitas Pemerintah Daerah

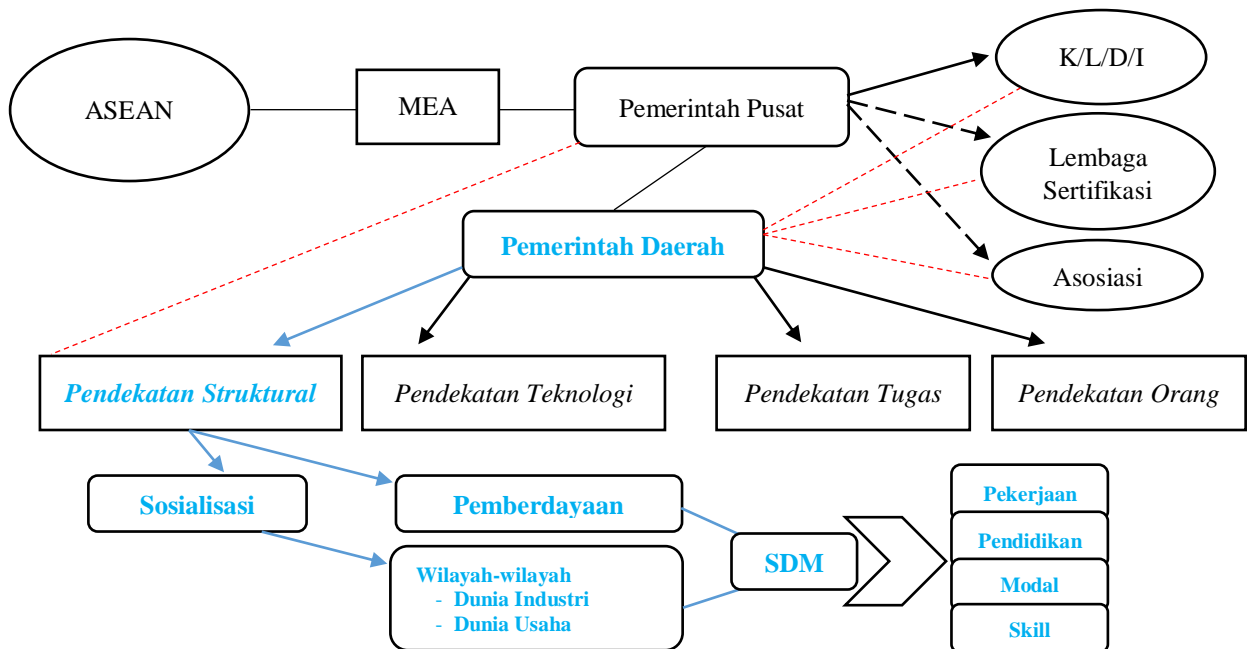
Hasil temuan dilapangan mengenai kondisi peran kapasitas Pemerintah Daerah, sebagaimana peneliti menyajikan skema dibawah ini.



Gambar 5.12.
Skema Peran Pemerintah Daerah terhadap Faktor yang mempengaruhinya
Sumber: Data diolah

a. Pendekatan Struktural

Pada pendekatan struktural, dibawah ini peneliti menyajikan skema gambar untuk menjelaskan sejauhmana pendekatan struktural dalam peran kapasitas Pemerintah Kota Yogyakarta dalam menghadapi MEA. Skemanya adalah:



Gambar 5.14.
Skema Peran Pemerintah Kota Yogyakarta dalam Pendekatan Struktural
Sumber: Data diolah

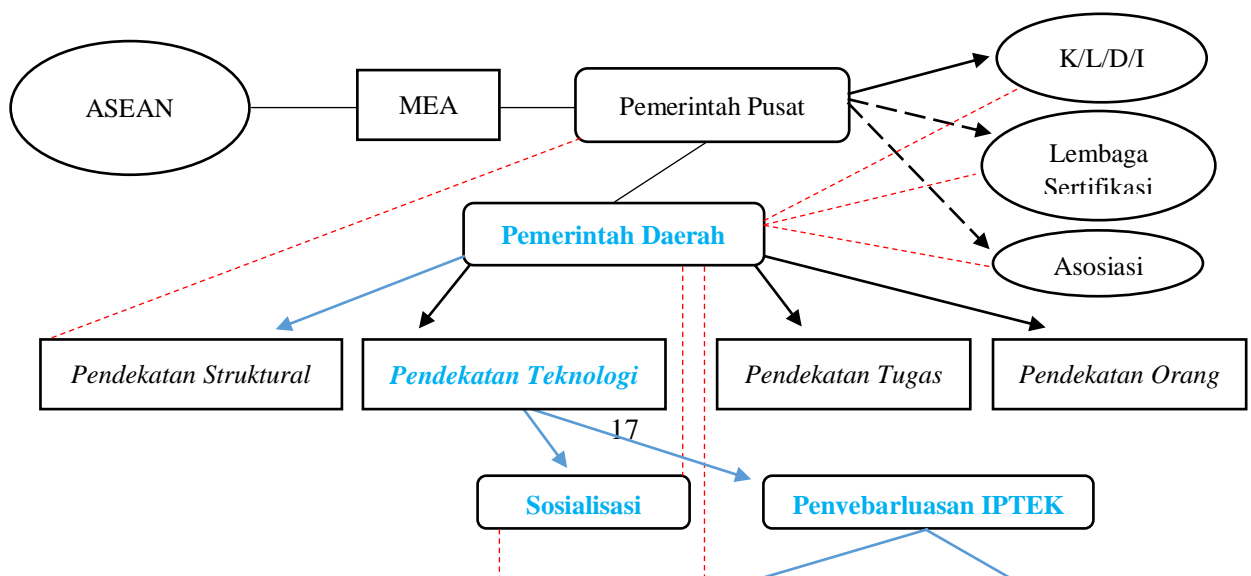
Dari gambar skema diatas, tergambaran secara jelas bahwa Peran Pemerintah Daerah tidak terlepas dari Peran Pemerintah Pusat. Selanjutnya dalam pendekatan struktural, sebagaimana gambar yang sudah dijelaskan diatas. Maka peneliti menyimpulkan bahwa:

1. Pemerintah Kota Yogyakarta sudah melakukan pendekatan struktural. Diantaranya adalah melaksanakan sosialisasi dan pemberdayaan. Yang telah dilakukan ialah:
 - 1) Sosialisasi informasi pasar kerja ke perusahaan
 - 2) Sosialisasi AKAD, AKL, AKAN ke 14 Kecamatan.
 - 3) Pemberdayaan untuk Lansia (tenaga kerja mandiri) dan usia produktif.

2. Untuk mengatasi persaingan, maka tujuan dari sosialisasi dan pemberdayaan dilakukan demi tercapainya bekal kemampuan SDM. Adapun *Fokus Dunia Industri* ialah Peningkatan mutu/kuallitas bahan, SDM yang paham/kemampuan dasar, Anggaran yang memadai, Lokasi yang strategis/mudah dijangkau pihak luar dan Waktu untuk produksi. Sedangkan, *Fokus Dunia Usaha* adalah Meningkatkan kualitas SDM, Latarbelakang pendidikan, Modal yang cukup dan Kerjasama dengan dinas/instansi terkait.

b. Pendekatan Teknologi

Faktor yang mempengaruhi selanjutnya adalah pendekatan teknologi. Dalam pendekatan teknologi, saat ini terlihat jelas masih tergolong rendah. Rendahnya SDM kita diakibatkan kurangnya penguasaan mengenai IPTEK. Skemanya adalah:



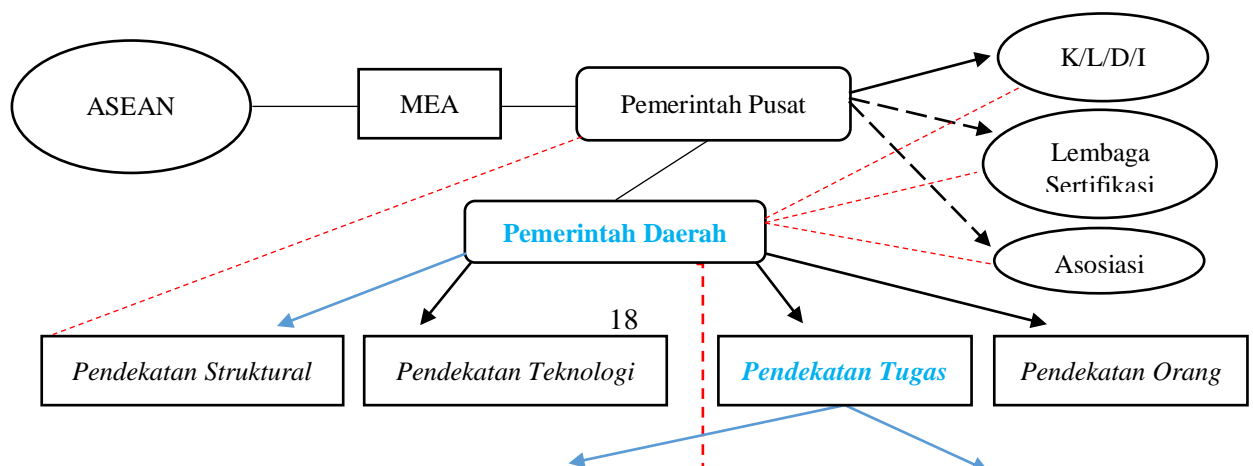
Gambar 5.17.
Skema Peran Pemerintah Kota Yogyakarta dalam Pendekatan Teknologi
Sumber: Data diolah

Peneliti menyimpulkan bahwa Pemerintah Kota Yogyakarta sudah melakukan pendekatan teknologi, yakni telah melaksanakan sosialisasi dan penyebarluasan IPTEK. Dalam penyebarluaskan IPTEK kepada masyarakat, Pemerintah Daerah memberikan informasi dan berita yang berkaitan dengan pelatihan-pelatihan dan informasi lowongan pekerjaan kepada masyarakat.

Selain itu, perlu diperhatikan bahwa dengan adanya IPTEK dalam era globalisasi ini, tidak dapat dipungkiri juga akan menimbulkan dampak yang negatif dari berbagai aspek nantinya, baik itu aspek ekonomi, budaya maupun informasi dan komunikasi, untuk itulah perlu filterisasi yang sangat diperlukan sekali dalam penyerapan IPTEK kedepannya, sehingga dampak negatif IPTEK dalam upaya peningkatan SDM dapat ditekan seminimal mungkin.

c. Pendekatan Tugas

Kemudian faktor yang mempengaruhi selanjutnya adalah pendekatan tugas. Pendekatan tugas ini merupakan tidak lain dari sebuah artikulasi dari kewenangan urusan masing-masing unit kerja (bidang-bidang) maupun organisasi itu sendiri. Skema gambar disajikan sebagai berikut:



Gambar 5.19.
Skema Peran Pemerintah Kota Yogyakarta dalam Pendekatan Tugas
Sumber: Data diolah

Berdasarkan skema diatas, terlihat jelas bahwa peran dari pendekatan tugas merupakan kewajiban (pelaksanaan) yang harus dipenuhi dalam suatu pemangku jabatan maupun suatu organisasi. Bahwa peran tugas merupakan amanah yang harus di emban oleh Pemerintah Daerah dari Pemerintah Pusat yang menyepakati persaingan global MEA.

Disimpulkan bawah untuk pendekatan tugas ini melekat kepada 2 hal. Pertama ialah Organisasinya, yakni Dinas Koperasi, UKM, Tenagakerja dan Transmigrasi dan Aparatur Sipil Negara (ASN). Keduanya sama-sama memberikan peranan mengenai apa yang menjadi tugas pokok dan fungsi dari kewenangan urusan yang sudah diatur. Hal ini lah yang menjadi dasar mereka untuk dapat melakukan pekerjaan yang berkaitan dengan program dan kegiatan yang sudah ditetapkan. Sehingga, arah sasarannya adalah masyarakat. Masyarakat disini ialah baik pelaku usaha, maupun sumberdaya (tenagakerja) yang berkompeten dibidangnya untuk siap dan mampu menghadapi MEA.

d. Pendekatan Orang

Faktor yang mempengaruhi terakhir adalah “Pendekatan Orang”. Sumber Daya Manusia salah satu faktor kunci dalam reformasi ekonomi, yakni tentang bagaimana menciptakan SDM yang berkualitas dan keterampilan yang dimiliki.

Kemudian, SDM yang berkualitas dan memiliki keterampilan ini harus dapat berdaya saing tinggi di persaingan global MEA. Dalam kaitan tersebut setidaknya ada dua hal yang penting menyangkut kondisi SDM kita saat ini, yakni:

1. Ketimpangan antara jumlah kesempatan kerja dan angkatan kerja; dan
2. Tingkat pendidikan angkatan kerja yang ada masih relatif rendah.

Masalah tersebut mengartikan bahwa ada polemik dan menjadi kelangkaan kesempatan kerja dan rendahnya kualitas angkatan kerja secara nasional, diberbagai sektor, terutama sektor ekonomi. Dan hal ini berpengaruh kepada sektor lokal, Pemerintah Daerah mendapatkan dampak langsung dari permasalahan tersebut. Implikasi tersebut, berakibat pada dunia usaha yang menjadi lesu, yang dimana akibat dari krisis ekonomi yang berkepanjangan pastinya mengakibatkan rendahnya kesempatan kerja terutama bagi lulusan dari perguruan tinggi.

Sementara itu, disisi lainnya jumlah angkatan kerja yang dari lulusan perguruan tinggi terus meningkat sedangkan kesempatan kerja masih minim. Kesempatan kerja yang terbatas bagi lulusan perguruan tinggi ini menimbulkan dampak semakin banyak angka pengangguran yang berlatarbelakang sarjana di Kota Yogyakarta.

3. Hasil Uji SPSS, Crosstabulation dan Chi Square

a. Keterkaitan antar Indikator

- 1) *Hubungan Tingkat Individu dengan Tingkat Kelembagaan = Signifikan.*
Pernyataan setuju 11 orang – 55%, Asymp. Sig. (2-sided) 0,029 < 0,05
H0 ditolak, ada hubungan. Hubungannya cukup erat (0,593).
- 2) *Hubungan Tingkat Individu dengan Tingkat Sistem = Tidak Signifikan.*
Pernyataan setuju 8 orang – 40%. Asymp. Sig. (2-sided) 0,454 > 0,05 H0
diterima, tidak ada hubungan. Hubungannya tidak cukup erat (0,39).
- 3) *Hubungan Tingkat Kelembagaan dengan Tingkat Individu = Signifikan.*
Pernyataan setuju 11 orang – 55%, Asymp. Sig. (2-sided) 0,029 < 0,05
H0 ditolak, ada hubungan. Hubungannya cukup erat (0,593).

- 4) *Hubungan Tingkat Kelembagaan dengan Tingkat Sistem = Signifikan.* Pernyataan setuju 11 orang – 55%, Asymp. Sig. (2-sided) 0,007 < 0,05 H0 ditolak, ada hubungan. Hubungannya sangat erat (0,641).
- 5) *Hubungan Tingkat Sistem dengan Individu = Tidak Signifikan.* Pernyataan setuju 8 orang – 40%. Asymp. Sig. (2-sided) 0,454 > 0,05 H0 diterima, tidak ada hubungan. Hubungannya tidak cukup erat (0,393).
- 6) *Hubungan Tingkat Sistem dengan Kelembagaan = Signifikan.* Pernyataan setuju 11 orang – 55%, Asymp. Sig. (2-sided) 0,007 < 0,05 H0 ditolak, ada hubungan. Hubungannya sangat erat (0,641).

b. Keterkaitan Parameter dengan Indikator

1) Tingkat Individu

- a) *Hubungan Parameter Pengetahuan dengan Tingkat Individu = Signifikan.* Pernyataan setuju 11 orang – 55%, Asymp. Sig. (2-sided) 0,015 < 0,05 H0 ditolak, ada hubungan. Hubungannya cukup erat (0,545).
- b) *Hubungan Parameter Keterampilan/Skill dengan Tingkat Individu = Signifikan.* Pernyataan setuju 10 orang – 50%, Asymp. Sig. (2-sided) 0,009 < 0,05 H0 ditolak, ada hubungan. Hubungannya cukup erat (0,566).
- c) *Hubungan Parameter Kompetensi dengan Tingkat Individu = Tidak Signifikan.* Pernyataan setuju 8 orang – 40%. Asymp. Sig. (2-sided) 0,291 > 0,05 H0 diterima, tidak ada hubungan. Hubungannya tidak cukup erat (0,331).
- d) *Hubungan Parameter Etika/Etos Kerja dengan Tingkat Individu = Signifikan.* Pernyataan setuju 11 orang – 55%, Asymp. Sig. (2-sided) 0,001 < 0,05 H0 ditolak, ada hubungan. Hubungannya sangat erat (0,644).

2) Tingkat Kelembagaan

- a) *Hubungan Parameter Sumberdaya dengan Tingkat Kelembagaan = Tidak Signifikan.* Pernyataan setuju 15 orang – 75%. Asymp. Sig. (2-

sided) $0,877 > 0,05$ H0 diterima, tidak ada hubungan. Hubungannya tidak sangat erat (0,114).

- b) *Hubungan Parameter Ketatalaksanaan dengan Tingkat Kelembagaan = Signifikan.* Pernyataan setuju 13 orang – 65%, Asymp. Sig. (2-sided) $0,015 < 0,05$ H0 ditolak, ada hubungan. Hubungannya cukup erat (0,544).
- c) *Hubungan Parameter Struktur Organisasi dengan Tingkat Kelembagaan = Signifikan.* Pernyataan setuju 16 orang – 80%, Asymp. Sig. (2-sided) $0,002 < 0,05$ H0 ditolak, ada hubungan. Hubungannya sangat erat (0,622).
- d) *Hubungan Parameter Sistem Pengambilan Keputusan dengan Tingkat Kelembagaan = Signifikan.* Pernyataan setuju 12 orang – 60%, Asymp. Sig. (2-sided) $0,033 < 0,05$ H0 ditolak, ada hubungan. Hubungannya cukup erat (0,504).

3) **Tingkat Sistem**

- a) *Hubungan Parameter Peraturan Perundang-undangan dengan Tingkat Sistem = Signifikan.* Pernyataan setuju 11 orang – 55%, Asymp. Sig. (2-sided) $0,016 < 0,05$ H0 ditolak, ada hubungan. Hubungannya cukup erat (0,540).
- b) *Hubungan Parameter Kebijakan Pendukung dengan Tingkat Sistem = Tidak Signifikan.* Pernyataan setuju 10 orang – 50%. Asymp. Sig. (2-sided) $0,650 > 0,05$ H0 diterima, tidak ada hubungan. Hubungannya tidak sangat erat (0,203).

c. **Keterkaitan faktor yang mempengaruhi dengan Indikator**

1) **Pendekatan Struktural**

- a) *Hubungan Pendekatan Struktural dengan Tingkat Individu = Signifikan.* Pernyataan setuju 9 orang – 45%, Asymp. Sig. (2-sided) $0,016 < 0,05$ H0 ditolak, ada hubungan. Hubungannya sangat erat (0,615).
- b) *Hubungan Pendekatan Struktural dengan Tingkat Kelembagaan = Signifikan.* Pernyataan setuju 15 orang – 75%, Asymp. Sig. (2-sided)

0,001 < 0,05 H0 ditolak, ada hubungan. Hubungannya sangat erat (0,644).

- c) *Hubungan Pendekatan Struktural dengan Tingkat Sistem = Tidak Signifikan.* Pernyataan setuju 8 orang – 40%. Asymp. Sig. (2-sided) 0,535 > 0,05 H0 diterima, tidak ada hubungan. Hubungannya tidak sangat erat (0,243).

2) Pendekatan Teknologi

- a) *Hubungan Pendekatan Teknologi dengan Tingkat Individu = Tidak Signifikan.* Pernyataan setuju 6 orang – 30%. Asymp. Sig. (2-sided) 0,063 > 0,05 H0 diterima, tidak ada hubungan. Hubungannya cukup erat (0,556).
- b) *Hubungan Pendekatan Teknologi dengan Tingkat Kelembagaan = Signifikan.* Pernyataan setuju 11 orang – 55%, Asymp. Sig. (2-sided) 0,007 < 0,05 H0 ditolak, ada hubungan. Hubungannya sangat erat (0,641).
- c) *Hubungan Pendekatan Teknologi dengan Tingkat Sistem = Signifikan.* Pernyataan setuju 10 orang – 50%, Asymp. Sig. (2-sided) 0,018 < 0,05 H0 ditolak, ada hubungan. Hubungannya sangat erat (0,611).

3) Pendekatan Tugas

- a) *Hubungan Pendekatan Tugas dengan Tingkat Individu = Tidak Signifikan.* Pernyataan setuju 8 orang – 40%. Asymp. Sig. (2-sided) 0,834 > 0,05 H0 diterima, tidak ada hubungan. Hubungannya tidak sangat erat (0,134).
- b) *Hubungan Pendekatan Tugas dengan Tingkat Kelembagaan = Signifikan.* Pernyataan setuju 14 orang – 70%, Asymp. Sig. (2-sided) 0,005 < 0,05 H0 ditolak, ada hubungan. Hubungannya cukup erat (0,590).
- c) *Hubungan Pendekatan Tugas dengan Tingkat Sistem = Signifikan.* Pernyataan 8 orang – 40%, Asymp. Sig. (2-sided) 0,033 < 0,05 H0 ditolak, ada hubungan. Hubungannya cukup erat (0,587).

4) Pendekatan Orang

- a) *Hubungan Pendekatan Orang dengan Tingkat Individu = Signifikan.* Pernyataan setuju 8 orang – 40%, Asymp. Sig. (2-sided) 0,030 < 0,05 H0 ditolak, ada hubungan. Hubungannya cukup erat (0,590).
- b) *Hubungan Pendekatan Orang dengan Tingkat Kelembagaan = Signifikan.* Pernyataan setuju 11 orang – 55%, Asymp. Sig. (2-sided) 0,020 < 0,05 H0 ditolak, ada hubungan. Hubungannya sangat erat (0,607).
- c) *Hubungan Pendekatan Orang dengan Tingkat Sistem = Signifikan.* Pernyataan setuju 5 orang – 25%. Asymp. Sig. (2-sided) 0,198 > 0,05 H0 diterima, tidak ada hubungan. Hubungannya tidak sangat erat (0,481).

KESIMPULAN

Masing-masing capaian indikator secara rinci sudah dijelaskan pada Hasil dan Pembahasan sebelumnya. Keberhasilan setiap indikator tersebut, pendukung utamanya adalah parameter yang ada. Sehingga, dari capaian indikator tersebut, kesimpulannya adalah *Pertama*, Tingkat Individu tidak didukung sepenuhnya dari parameter yang ada. Walaupun secara keseluruhan tingkat individu sudah sesuai dengan persentase 58%, akan tetapi keberhasilan ini tidak didukung dari data SDM, baik data SDM yang sudah berkompetensi maupun bersertifikasi secara internasional untuk dapat bersaing dalam MEA belum tersedia. Sejauh ini, Pemerintah Kota Yogyakarta hanya memberikan sertifikasi skala lokal (nasional) yakni sertifikat yang dikeluarkan dari instansi (K/L/D/I) untuk masyarakat agar dapat bersaing di nasional. Begitupun juga sertifikat yang dimiliki masyarakat, didapatkan langsung melalui lembaga pelatihan yang menyelenggarakan, pelatihan yang diberikan baik dalam bentuk kerjasama dengan Pemerintah maupun masyarakat itu sendiri secara reguler.

Kedua, Tingkat Kelembagaan yang didukung sepenuhnya dari parameter yang ada, sebesar 66%. Parameter secara keseluruhan tingkat kelembagaan sudah sesuai, baik sumberdaya (Aparatur Sipil Negara), ketatalaksanaan (Organisasi), dan struktur organisasi (bidang yang mengurus), serta sistem pengambilan keputusan (program dan kegiatan yang telah dilaksanakan, target dan capaian).

Terakhir, yang *ketiga* ialah tingkat sistem tidak didukung sepenuhnya dari parameter yang ada. Walaupun secara keseluruhan tingkat individu sudah sesuai dengan persentase sebesar 63%.

SARAN

1. Perlunya sosialisasi menyeluruh dan bertahap mengenai pemahaman masyarakat mengenai MEA, dari sektor jenis usaha dan pendidikannya, sehingga dapat menjadi obyektif dan menjadi kesepakatan bersama.
2. Perlunya dukungan sektor swasta, seperti LPKS, yang memberikan sertifikasi kepada masyarakat Kota Yogyakarta. Agar masyarakat dapat memiliki keterampilan dan dapat berdaya saing.
3. Perlunya dukungan dari LSP, BNSP dalam hal ini teruntuk kewilayahan sektor Pusat untuk dapat memberikan SKKNI. Sehingga, dampaknya juga terarah kepada masyarakat di Kota Yogyakarta. Sehingga dalam persaingan, mereka akan lebih unggul dan dapat bersaing di negara ASEAN.
4. Perlu disepakati bersama, peran yang memberikan sertifikasi secara internasional agar dapat bersaing di negara ASEAN dan siapa yang dapat bertanggung jawab secara penuh sebagai eksekutor dalam persaingan tenaga kerja nantinya, seperti dibentuknya suatu lembaga khusus mengenai MEA.

DAFTAR PUSTAKA

- Capacity Building, 2012. “Birokrasi Pemerintah Daerah Kabupaten/Kota Di Indonesia”. Tim Peneliti STIA-LAN Makassar 2012.
- Ikhsan, M., “Pengelolaan Aset Organisasi yang Berbasis Pengetahuan”. Jurnal Forum Inovasi, Capacity Building & Good Governance, Vol. 4, November 2002, h.11, PPs PSIA-FISIP UI.
- Laporan Akhir Pemerintah Kota Jambi, 2016. “Analisis Kualitas Pekerja Provinsi Jambi dalam menghadapi Masyarakat Ekonomi ASEAN (MEA)”. PT. Sinergi Visi Utama, Yogyakarta.

- Laporan Akhir Pemerintah Kota Balikpapan, 2015. “Penyusunan Cetak Biru Masyarakat Ekonomi ASEAN (MEA) Kota Balikpapan”. PT. Sinergi Visi Utama, Yogyakarta.
- Michael G. Plummer, Peter A. Petri and Fan Zha, 2014. “Assessing the impact of ASEAN economic integration on labour markets”. ILO Asia – Pacific Working Paper Series.
- Monika Aring, 2015. “ASEAN Economic Community 2015: Enhancing competitiveness and employability through skill development”.
- Muhammad Afdi Nizar dkk, 2014. “Laporan Dampak ASEAN Economic Community terhadap Sektor Industri dan Jasa serta Tenaga Kerja di Indonesia”.
- Neil J. Smelser and Richard Swedberg, 2005. “*The Handbook of Economics Sociology*”. Princeton University Press.
- Pasolong, Harbani, 2013. “Metode Penelitian Administrasi Publik”. Bandung; Alfabeta.
- Rafaelita M. Aldaba, 2013. “ASEAN Economic Community 2015: Labor Mobility and Mutual Recognition Arrangements on Professional Services”. Philippine Institute for Development Studies.
- Riset Kajian PKRB 2014. “Analisa Daya Saing dan Produktivitas Indonesia Menghadapi MEA”.
- Sanchita Basu Das and et al, 2013. “*The ASEAN Economic Community: a work in Progress*”. Singapore; ISEAS, Asian Development Bank.
- Sparringa, Daniel, A., 2001. “Wacana Pemerintahan yang baik Good Governance dan Transisi Demokrasi”. Jurnal Forum Inovasi, Capacity Building & Good Governments, PPs PSIA-FISIP UI Vol.1,p.53-58.
- Sugiyono, 2014. “Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D”. Bandung: Alfabeta.
- Yuwono Teguh, 2003. “Capacity Building and Local Government: Concept and Analysis”. Makalah pada *seminar Internasional Democracy and Local Politics* diselenggarakan oleh PSSAT UGM, STPMD “APMD, UAJY, Yogyakarta, 7-8 Januari.