

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Saat ini Indonesia mengalami tantangan baru, tantangan menghadapi persaingan secara Global, yakni tentang persaingan Masyarakat Ekonomi ASEAN yang disingkat dengan MEA. Tantangan MEA atau yang dikenal dengan kesepakatannya *ASEAN Economic Community (AEC)* yang dihadapi ini merupakan persaingan diberbagai sektor, seperti sektor barang dan jasa. Sementara itu, tantangan internal Indonesia saat ini ialah rendahnya pemahaman masyarakat terhadap MEA, yang kemudian ada ketidaksiapan daerah untuk menghadapi AEC, ditambah lagi tingkat pembangunan daerah yang masih sangat bervariasi, sehingga berdampak pada kondisi sumber daya manusia (SDM) dan ketenagakerjaan kita yang belum siap untuk bersaing di negara ASEAN.

Munculnya kesepakatan di negara-negara ASEAN terkait dengan menghadapi MEA ini ialah berawal adanya perubahan struktural dan pola produksi baru yang disorot, dan kapasitas negara-negara ASEAN untuk memenuhi tuntutan pasar tenaga kerja muncul di dalam negeri dan menjadi persaingan global. Di kawasan negara ASEAN, produksi bergerak menjauh dari pertanian dan menjadi bernilai lebih tinggi

menambahkan sektor industri dan jasa, yang kemudian menjadi sektor baru yang dinilai. (ILO, Monika Aring, 2015).

Dalam laporan *Internatioinal Labaour Organitional* menyimpulkan bahwa prioritas kebijakan itu, jika berhasil dilaksanakan dapat membantu ASEAN mencapai tujuannya menjadi kawasan ekonomi yang sangat kompetitif. Dengan memanfaatkan sumber daya manusianya yang terintegrasi. Selain kebijakan nasional, negara ASEAN akan membantu mengatasi berbagai kesenjangan sumber daya manusia dan sistem keterampilan nasional yang menonjol dalam persaingan global. Kemudian bagaimana negara-negara ASEAN dapat memperkuat keterampilan mereka, dari sistem pelatihan untuk mendapatkan keuntungan dari kesempatan yang muncul melalui integrasi ekonomi. Dan bagaimana mereka dapat meningkatkan masing-masing individu dan daya saing di kawasan mereka. (ILO, Monika Aring, 2015: ix).

Sejarah Anggota ASEAN memulai kerjasama ekonomi semenjak disahkannya Deklarasi Bangkok pada tahun 1967. Tujuan kerjasama tersebut adalah untuk mempercepat pertumbuhan ekonomi, kemajuan sosial dan pengembangan budaya. Dalam perkembangannya, kerjasama ekonomi ASEAN diarahkan pada pembentukan Komunitas Ekonomi ASEAN (AEC) yang pelaksanaannya berjalan relatif lebih cepat

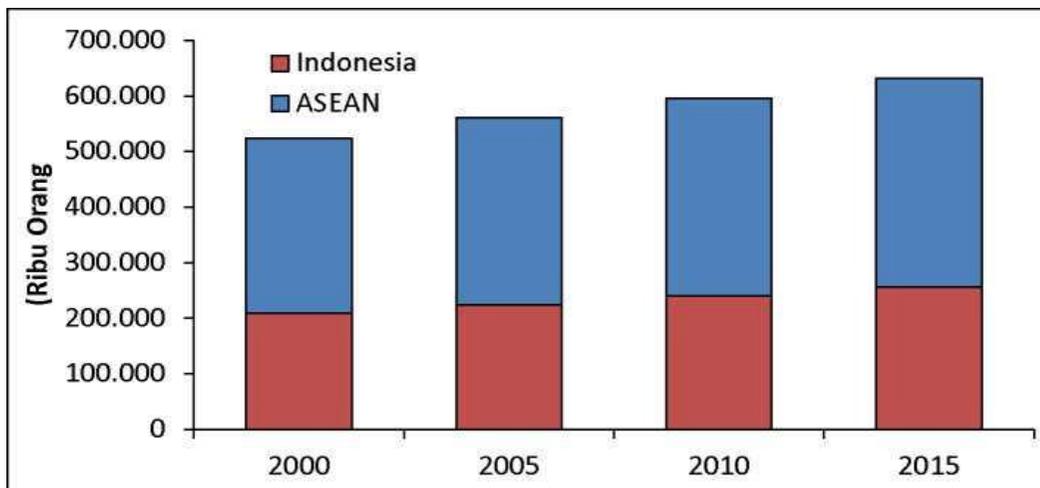
dibandingkan dengan kerjasama di bidang politik-keamanan dan sosial budaya.

Setelah krisis ekonomi yang melanda khususnya kawasan Asia Tenggara, para Kepala Negara ASEAN pada KTT ASEAN ke-9 di Bali, menyetujui pembentukan komunitas ASEAN (*ASEAN Community*) dalam bidang Keamanan Politik (*ASEAN Political-Security Community*), Ekonomi (*ASEAN Economic Community*), dan Sosial Budaya (*ASEAN Socio-CultureCommunity*), yang kemudian dikenal dengan *Bali Concord II*. Sedangkan untuk pembentukan *ASEAN Economic Community* pada tahun 2015 kemarin, ASEAN telah menyetujui yang akan 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).

Dalam periode tahun 2000 hingga 2015, jumlah penduduk Indonesia mencapai 40% dari total penduduk ASEAN. Pada tahun 2000, jumlah penduduk Indonesia tercatat 208,9 juta jiwa atau sekitar 39,91% dari total populasi ASEAN tahun 2000 yang sebesar 523,6 juta jiwa, sedangkan pada tahun 2005 jumlah penduduk Indonesia meningkat menjadi 224,4 juta jiwa atau 40,03% dari total populasi ASEAN tahun 2005 yang sebesar 560,8 juta jiwa (BPS Pusat). Sebagaimana gambar grafik dibawah ini menjelaskan populasi penduduk Indonesia dan ASEAN:



Gambar 1.1.

Jumlah Populasi Indonesia dan ASEAN

*Sumber: PBB, melalui Laporan Dampak ASEAN Economic Community.
Badan Kebijakan Fiskal*

Pada tahun 2010 jumlah penduduk Indonesia mencapai 240,7 juta jiwa atau sekitar 40,38% dari total penduduk ASEAN tahun 2010 yang sebesar 596 juta jiwa. Dalam implementasi MEA yang telah diprediksikan kemarin (2015), jumlah penduduk Indonesia diperkirakan sebanyak 255,7 juta jiwa atau sekitar 40,47% dari total penduduk ASEAN pada tahun 2015 yang diperkirakan mencapai 631,9 juta jiwa. Untuk perkembangan detail jumlah penduduk Indonesia dan ASEAN.

Sejalan dengan tingkat populasi Indonesia yang merupakan yang terbesar di ASEAN, jumlah angkatan kerja Indonesia juga tercatat sebagai yang tertinggi di ASEAN. Dalam periode 1990 hingga 2010, porsi angkatan kerja Indonesia terhadap total angkatan kerja ASEAN berada dalam kisaran 37-3%. Pada tahun 1991 misalnya, jumlah

angkatan kerja Indonesia tercatat 76,1 juta jiwa atau sekitar 37,42% dari total angkatan kerja di ASEAN tahun 1991 yang sebesar 203,3 juta jiwa, sedangkan pada tahun 2000 jumlah angkatan kerja Indonesia meningkat menjadi 97,7 juta jiwa atau persinya sekitar 38,75% dari total angkatan kerja ASEAN tahun 2000 yang sebesar 252,1 juta jiwa. (Laporan AEC, *Sub bab - Indonesia di mata ASEAN; 20-21*).

Pada tahun 2005, jumlah angkatan kerja Indonesia yang bekerja meningkat menjadi 94,4 juta jiwa atau sekitar 36,32% dari total angkatan kerja ASEAN yang bekerja di tahun 2005 yang sebesar 259,9 juta jiwa. Untuk tahun 2008, jumlah angkatan kerja Indonesia yang bekerja telah menembus angka 100 juta jiwa yakni sebesar 101,6 juta jiwa atau mempunyai porsi sekitar 36,83% dari total angkatan kerja ASEAN yang bekerja di tahun 2008 yang sebesar 275,9 juta jiwa. Untuk perkembangan detail jumlah angkatan kerja Indonesia dan ASEAN yang bekerja, bisa dilihat dalam gambar Grafik di bawah ini.

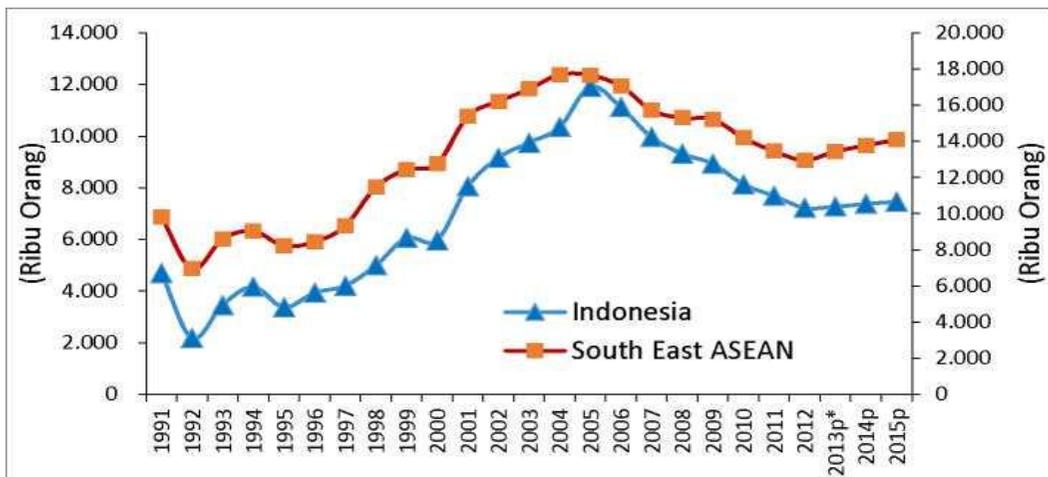


Gambar 1.2.
Jumlah Angkatan Kerja yang Bekerja di Indonesia dan ASEAN
Sumber: ILO

Jika dilihat dari porsi jumlah pengangguran Indonesia terhadap total pengangguran di ASEAN, tampak bahwa dalam periode 1990 hingga 2010 besaran porsinya berada dalam kisaran 30-7%. Sejalan dengan tingkat populasi Indonesia yang menjadi negara dengan jumlah penduduk terbesar di ASEAN, jumlah pengangguran Indonesia juga tercatat yang tertinggi di kawasan ASEAN. Pada tahun 1991 misalnya, jumlah pengangguran di Indonesia tercatat sebesar 4,7 juta jiwa atau porsinya mencapai 47,8% dari total pengangguran di ASEAN tahun 1991 yang sekitar 9,8 juta jiwa, sedangkan pada tahun 2000 jumlah pengangguran Indonesia meningkat menjadi 6,0 juta jiwa atau sekitar 46,77% dari total pengangguran di kawasan ASEAN pada tahun 2000

yang sebesar 12,7 juta jiwa. (*Laporan Dampak AEC terhadap Sektor Industri dan Jasa*; Badan Kebijakan Fiskal).

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 Grafik di bawah ini.



Gambar 1.3.
Jumlah Pengangguran di Indonesia dan ASEAN

Sumber: ILO

Dari data-data diatas tersebut, dan disamping tantangan yang ada, Indonesia tetap memiliki peluang besar untuk dapat mengambil manfaat dari implementasi MEA bagi kesejahteraan masyarakat Indonesia. Sampai saat ini, Indonesia masih menjadi tujuan investasi. Tingginya

investasi tersebut mendorong pertumbuhan ekonomi yang relatif tinggi. Potensi lain yang dimiliki oleh Indonesia adalah jumlah penduduk. Jumlah penduduk Indonesia yang besar menjadi kunci sukses bagi peningkatan daya saing Indonesia. Dengan perlunya dukungan terhadap peningkatan pendidikan dan ketrampilan, maka produktivitas tenaga kerja akan meningkat. Peningkatan produktivitas tenaga kerja ini pada akhirnya nanti akan mendorong peningkatan daya saing nasional.

Dengan produktivitas yang tinggi diharapkan produksi menjadi lebih efisien dan dapat memberikan harga yang lebih kompetitif. Di samping itu, faktor kepemilikan sumber daya alam maupun pasar finansial yang efisien juga merupakan faktor lain yang membawa pada keunggulan komparatif. Seperti ide keunggulan absolut dari "*Adam Smith*" dalam pemikiran ekonomi modern, menjelaskan mengapa Jepang ataupun Korea yang memiliki sedikit sumber daya alam dan tenaga kerja murah dapat bersaing di pentas perdagangan dunia tingkat tinggi.

Inti dari teori keunggulan kompetitif tersebut adalah produktivitas menjadi faktor utama dalam persaingan bisnis internasional. Namun, untuk mencapai hal itu diperlukan berbagai pra syarat agar sebuah negara dapat memiliki keunggulan kompetitif. Sedangkan untuk memenangkan persaingan, sebuah negara dapat mengandalkan

keunggulan komparatif ataupun keunggulan kompetitif.

Singapore dan Malaysia menjadi unggul daya saingnya dikarenakan keunggulan kompetitif, sedangkan Brunei Darussalam maupun Thailand menjadi unggul daya saingnya karena keunggulan komparatif. Sedangkan untuk kasus Thailand, negara ini sudah mengarahkan strateginya menuju keunggulan kompetitif. Kemudian negara Philipina, Vietnam, dan Kamboja masih mengandalkan keunggulan komparatif dalam strategi perdagangannya. (*Laporan Dampak AEC terhadap Sektor Industri dan Jasa*; Badan Kebijakan Fiskal).

Dengan adanya keterbukaan dan integrasi akan memungkinkan adanya pergeseran dalam ketersediaan dan permintaan tenaga kerja (Longhi dan Nijkamp 2007; 13). Lanjutnya, Longhi dan Nijkamp (2007: 5-7) menyatakan bahwa terdapat tiga teori mengenai dampak integrasi terhadap pasar tenaga kerja: teori tradisional perdagangan, teori baru perdagangan, dan teori ekonomi geografi.

Kembali pada 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 harus tetap diatur dalam suatu norma yang disebut *Mutual Recognition Arrangement* (MRA).

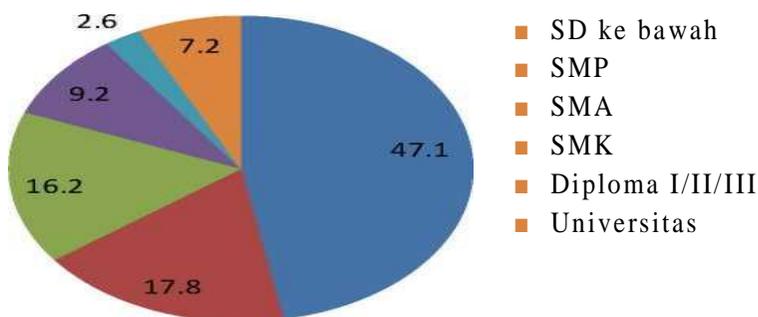
Dalam mekanisme MRA, negara tujuan akan mengakui kualifikasi profesional tenaga terampil dari negara asal atau negara pengirim. Sehingga, terkait dengan arus ketenagakerjaan di ASEAN tersebut, terdapat 8 MRA yang telah disepakati bersama yaitu:

1. Engineering Services,
2. Nursing Services,
3. Architectural Services,
4. Surveying Qualifications,
5. Medical Practicioners,
6. Dental Practicioners,
7. Accountancy Services,
8. Tourism Professionals.

Perlu disadari bahwa meskipun implementasi MEA telah dijalankan dan ada kerangka kerjasama MRA, bukan berarti setiap negara destinasi harus secara otomatis mengakui kualifikasi dan kompetensi tenaga kerja dari negara lain. Dikarenakan hal ini mengingat masih banyak perbedaan standar dari masing-masing negara. ASEAN Blueprint menyebutkan bahwa pengakuan sertifikasi profesional dari negara tertentu tidak dapat secara otomatis diterima

negara lainnya (harus memenuhi ketentuan lain yang diatur negara tujuan). Sehingga, hal ini membuat masing-masing negara menciptakan instrumen proteksi untuk melindungi tenaga kerjanya masing-masing.

Sebagai ilustrasi, data Badan Pusat Statistik (BPS) menunjukkan bahwa pada Agustus 2014, komposisi tenaga kerja Indonesia masih didominasi oleh tenaga kerja berpendidikan SD ke bawah yang mencapai 53,96 juta orang atau 47,1% dari total tenaga kerja yang sekitar 114,63 juta orang. Setelah itu, komposisi tenaga kerja Indonesia secara berturut-turut adalah SMP (17,8%), SMA (16,2%), SMK (9,2%), Diploma I/II/III (2,6%) dan Universitas (7,2%) sebagaimana terlihat dalam gambar Grafik di bawah ini:



Gambar 1.4.
Komposisi Tenaga Kerja Menurut Pendidikan
Sumber: Badan Pusat Statistik, 2013 (diolah)

Dari Grafik di atas, tampak bahwa struktur tenaga kerja lulusan pendidikan tinggi di Indonesia hingga Agustus 2014 masih relatif rendah. Dengan demikian, daya saing tenaga kerja Indonesia juga relatif

lebih rendah dibandingkan Malaysia dan ini bisa menjadi sinyal yang tidak baik dalam menghadapi MEA. Dalam batasan tertentu, pendidikan formal memang tidak bisa dijadikan tolak ukur untuk melihat kualitas dan kompetensi seorang pekerja khususnya di lapangan pekerjaan sektor informal yang lebih menitikberatkan pada tingkat keahlian dan ketrampilan. Namun demikian, semakin tinggi pendidikan formal seorang pekerja, tentu kapasitas dan daya penyesuaian dalam meningkatkan keahlian dan ketrampilan juga akan semakin baik.

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. Perlu disadari meskipun salah satu pilar pembentukan MEA 2015 adalah untuk *mewujudkan ASEAN sebagai pasar tunggal dan basis produksi, namun terciptanya derajat kebebasan yang lebih tinggi dalam lalu lintas barang, jasa, investasi, tenaga kerja terdidik dan aliran modal pada gilirannya akan menciptakan persaingan dalam pasar tenaga kerja di antara negara-negara ASEAN.*

Karenanya, tenaga kerja Indonesia mau tidak mau harus bersiap berkompetisi dengan tenaga kerja lainnya dari berbagai negara ASEAN.

Untuk bisa memenangkan persaingan, sehingga Pemerintah bertugas memudahkan akses dan menyediakan alokasi anggaran dalam rangka peningkatan kompetisi dan daya saing tenaga kerja Indonesia.

Dalam perkembangan selanjutnya, perdagangan antar negara lebih berfokus kepada faktor produksi. Suatu negara akan memperoleh keuntungan jika dalam melakukan keunggulan komparatif, yaitu keunggulan dalam penguasaan teknologi dan faktor produksi. Sebagai suatu pasar tunggal serta basis produksi, terdapat lima komponen inti yang mendasari pemberlakuan Masyarakat Ekonomi ASEAN, yaitu *pergerakan bebas barang, pergerakan bebas jasa, pergerakan bebas investasi, pergerakan bebas modal, serta pergerakan bebas pekerja terampil.*

Keadaan ini akan menimbulkan risiko ketenagakerjaan untuk Indonesia. Dari sisi pendidikan dan produktivitas, Indonesia masih belum dapat bersaing dengan tenaga kerja dari Malaysia, Singapura, dan Thailand. Sebagian besar lapangan pekerjaan justru akan diperebutkan oleh para calon tenaga pekerja yang kurang terlatih serta kurangnya pendidikan. Maka dapat diperkirakan bahwa kesenjangan keterampilan tersebut akan mengurangi tingkat produktivitas serta daya saing Indonesia.

Seperti Peraturan perundang-undangan di bidang ketenagakerjaan yang menjadi pedoman mengenai pekerja (buruh). 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. Namun, apakah Undang-Undang tersebut sudah melindungi pekerja terlebih saat akan memasuki MEA ?. Dengan banyaknya perusahaan dan tenaga kerja asing yang akan masuk nanti, apakah Undang-undang ini juga akan melindungi pekerja Indonesia ?.

Sebagai contoh, dalam setiap demomstrasi yang dilakukan oleh kalangan pekerja (buruh), selalu menuntut dan mengubah penerapan sistem kontrak dan outsourcing, yang didasari oleh Undang-Undang ini dianggap telah memperlemah posisi buruh karena tidak ada kepastian kerja, kepastian upah, bahkan kepastian tunjangan kesejahteraan lainnya. Sehingga pekerja/buruh meminta hal tersebut untuk dihapus. Bahkan Pemerintah seringkali dituding telah banyak menghapus atau mengubah berbagai peraturan yang bersifat protektif demi masuknya investasi ke negara Indonesia.

Berdasarkan teori "*Radbruch*", suatu peraturan atau hukum baru dapat dikatakan baik apabila memenuhi tiga syarat, yaitu secara

filosofis dapat menciptakan keadilan, secara sosiologis bermanfaat, dan secara yuridis dapat menciptakan kepastian (Satjipto Rahardjo, 1980). Dibuatnya peraturan di bidang ketenagakerjaan memang bertujuan untuk mencapai kedamaian dan memenuhi ketiga syarat tersebut. Pemerintah seharusnya hadir untuk melindungi dengan memberikan perlindungan khususnya kepada pekerja. Indonesia dan bukan menjadi takluk bagi kepentingan para pemilik modal. Sehingga, untuk menghadapi MEA ini, Undang-Undang tentang Ketenagakerjaan diharapkan segera disempurnakan untuk memenuhi ketiga syarat tersebut karena pekerja Indonesia adalah salah satu komponen yang berpengaruh terhadap bidang ekonomi, politik, dan sosial.

Sedangkan jika melihat artikulasi dari perencanaan tenaga kerja. Menurut *LE Richter* dalam *Swasono* dan *Sulistyaningsih*, (1987) yang dimaksud dengan perencanaan tenaga kerja adalah suatu proses pengumpulan informasi secara regular, dan analisis situasi dan trend untuk masa kini dan masa depan dari permintaan dan penawaran tenaga kerja, termasuk faktor-faktor yang menyebabkan ketidakseimbangan, dan penyajian pilihan pengambilan keputusan kebijakan dan program aksi, sebagai bagian dari proses perencanaan (pembangunan) untuk mencapai suatu tujuan tertentu. Definisi tersebut dapat disimpulkan bahwa perencanaan tenaga kerja mengandung beberapa unsur sebagai

berikut:

- 1) Pengumpulan informasi secara reguler untuk pembuatan suatu *assessment* (penilaian keadaan);
- 2) Pembuatan perkiraan tenaga kerja yang dibutuhkan dan tenaga kerja yang tersedia di masa depan;
- 3) Membuat analisis identifikasi adanya ketidakseimbangan antara tenaga kerja yang dibutuhkan dan yang tersedia;
- 4) Identifikasi beberapa alternatif pemecahan masalah ketidakseimbangan tersebut;
- 5) Adanya integrasi dari rencana tersebut dengan rencana pembangunan ekonomi untuk merencanakan tenaga kerja makro dan perencanaan tenaga kerja mikro.

Dalam penelitian ini, relevansi dari permasalahan MEA yang mengatur akan 8 MRA merujuk kepada posisi tenaga kerja Indonesia. Implikasi dari kesepakatan MEA tersebut, memberikan kewenangan kepada daerah untuk mempersiapkan masing-masing sumber daya manusianya (SDM). Sebagaimana peneliti merupakan mahasiswa magister Ilmu Pemerintahan di Universitas Muhammadiyah Yogyakarta. Maka, penelitian ini akan difokuskan pada Pemerintah Kota Yogyakarta. Alasan lainnya ialah Pemerintah Kota Yogyakarta

yang merupakan *public sektor*, memiliki kinerja organisasi dan kelembagaan yang baik dan terukur hampir setiap tahunnya dari bukti Laporan Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintahan (LAKIP). Sehingga, secara kajian ilmu pemerintahan dan kajian politis dapat dilihat dari pendekatan kelembagaan, yang nantinya akan dijelaskan peneliti pada Bab Tinjauan Pustaka, yakni pada Kerangka Teori-Teori yang digunakan dan berkenaan langsung dengan fokus penelitian.

Selanjutnya, berkenaan dengan Pemerintah Kota Yogyakarta. Maka Organisasi Pemerintah Daerah (OPD) yang bersentuhan langsung mengenai MEA adalah Dinas Koperasi, Usaha Kecil Menengah (UKM), Tenaga Kerja dan Transmigrasi. OPD tersebut memiliki kewenangan untuk mengurus 3 sektor, yakni masalah UKM, masalah Tenaga Kerja dan masalah Transmigrasi. sehingga, fokus obyek penelitian ini terarah pada OPD yang bersangkutan langsung pada MEA.

Mengenai MEA, ada 2 hal yang peneliti jelaskan pada latarbelakang masalah pada Bab Pendahuluan ini. *Pertama* ialah permasalahan Usaha Kecil Menengah (UKM), dan *kedua* ialah masalah sumber daya manusia (SDM). Mengutip pernyataan, "*Hempri Suyatna*" peneliti dari FISIPOL UGM, mengatakan bahwa "para pelaku UKM di Kota Yogyakarta, tidak paham dan masih minimnya informasi kepada

mereka tentang Masyarakat Ekonomi Asean (MEA), secara tidak langsung berimbas kepada UKM di Kota Yogyakarta itu sendiri, sehingga mereka belum memiliki persiapan untuk menghadapi MEA”.
(jogjakota.go.id)

Menurutnya, dari hasil survey yang telah lakukan kepada para pelaku UKM Kota Yogyakarta, hanya 52% saja yang memahami apa itu MEA. Tetapi pengetahuan tersebut tidak diikuti oleh tindakan untuk melakukan persiapan. Kebanyakan mengetahui MEA itu hanya soal jualan produk saja. Padahal ada 12 sektor jasa yang juga masuk dalam MEA, seperti misalnya kesehatan, pendidikan, perbankan, pariwisata. Jadi persiapan itu harus mulai segera dilakukan di segala bidang. Tak hanya pengetahuan yang kurang tentang MEA, UKM Kota Yogyakarta juga masih memiliki keterbatasan dalam hal permodalan.

Lanjutnya, pelaku UKM Kota Yogyakarta juga belum memiliki jiwa kewirausahaan yang tinggi. Seperti, belum adanya kemauan untuk melakukan diferensiasi produk. Sehingga produk yang dihasilkan pun masih kebanyakan seragam. Cara promosi dan penjualan produk pun masih kurang maksimal. Terutama promosi dan penjualan. Padahal jika sudah masuk pasar bebas MEA, diprediksikan konsumen akan lebih banyak membeli secara online dibandingkan offline. Hasil penelitian dari FISIPOL UGM memberi rekomendasi kepada Pemerintah Kota

Yogyakarta untuk bisa mengembangkan potensi UKM Kota Yogyakarta agar lebih siap menghadapi MEA. Antara lain mempermudah akses permodalan UKM lewat lembaga keuangan mikro (LKM) seperti koperasi atau Baitul Mal, mendorong pusat-pusat inovasi desain produk agar bisa menghasilkan produk yang inovatif, membuat pemetaan pasar yang meliputi standart produk, mekanisme ekspor dan impor serta tren permintaan produk.

Usaha kecil dan menengah di Kota Yogyakarta dinilai belum siap menghadapi kebijakan Masyarakat Ekonomi ASEAN yang akan diberlakukan pada akhir 2015. Dari penelitian pusat Studi ASEAN UGM, yang dilakukan terhadap 37 responden dari usaha kecil dan menengah (UKM) dapat disimpulkan UKM di Kota Yogyakarta belum siap menghadapi MEA. (Pusat Studi ASEAN UGM).

Menurut Kepala Dinas Koperasi, UKM, Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kota Yogyakarta, “Suyana”. Kajian tersebut dilakukan berdasarkan delapan parameter di antaranya *aspek permodalan, pemanfaatan teknologi informasi, kemampuan kewirausahaan, pemasaran, promosi, kepemilikan izin usaha dan sertifikasi produk, kemampuan UMKM merespon MEA, dan kebijakan pemerintah untuk pengembangan UMKM*. Ini salah satu upaya untuk meningkatkan kesiapan UMKM di Kota Yogya guna menghadapi MEA di antaranya

dengan membuka akses modal yang lebih mudah dan mendorong UKM untuk melakukan inovasi desain guna menghasilkan produk yang lebih inovatif. (tribunnews.com).

Sementara Wakil Walikota Yogyakarta, "*Imam Priyono*" mengatakan, hasil kajian tersebut akan menjadi rekomendasi bagi pemerintah dalam mengambil langkah untuk pemberdayaan dan perlindungan UMKM menghadapi MEA. Bisnis dan usaha yang dilakukan UMKM harus mendapat masukan, sehingga sinkronisasi Pemerintah Kota Yogyakarta dengan Dinas Koperasi, UKM, Tenaga Kerja dan Transmigrasi dapat memajukan UMKM yang ada di Kota Yogyakarta. (jogja.antaranews.com).

Dari data terakhir, diketahui jumlah UMKM di Daerah Istimewa Yogyakarta pada Tahun 2012 sebanyak 203.995 pengusaha dengan omset mencapai Rp. 2.104.334.850, sementara pada Tahun 2011 masih berkisar 201.975 pengusaha. Di antaranya terdiri dari 58.363 bergerak di bidang perdagangan, 55.496 di bidang pertanian, 43.976 di bidang aneka jasa, dan 46.160 di bidang pengolahan. (Sumber: Disperindagkoptan).

Menyikapi banyaknya jumlah UMKM di Yogyakarta, Pemerintah Provinsi kini mendirikan Pusat Layanan Usaha Terpadu (PLUT) untuk mengembangkan UMKM. Seperti "*Braman Setyo*" (Deputi

Pengembangan dan Restrukturisasi Usaha Kementerian Koperasi), mengatakan PLUT ini nantinya harus mampu memberikan kontribusi kepada para pelaku usaha kecil. (jogjadaily.com).

Pihaknya juga berharap, dengan PLUT, UMKM Indonesia termasuk DIY akan menjadi lebih kuat karena memiliki jaringan yang tersebar di seluruh Indonesia. PLUT UMKM Yogyakarta dimanfaatkan secara maksimal guna membangun ekonomi nasional. Khususnya meningkatkana daya saing KUMKM di dalam negeri maupun skala internasional. PLUT UMKM juga akan memberikan tujuh layanan utama, yaitu *konsultasi bisnis, pendampingan atau mentoring, promosi dan pemasaran, fasilitasi akses pembiayaan, pelatihan bisnis, jaringan kemitraan, layanan pustaka entrepreneur*. (jogjadaily.com).

Dalam kondisi demikian, masalah daya saing masing-masing negara menjadi salah satu besaran penting yang perlu diperhatikan. Selain permasalahan sektor UKM yang sudah dijelaskan sebelumnya, pada kasus sumber daya manusia (SDM), Pemerintah Kota Yogyakarta khususnya Dinas Koperasi, UKM, Tenaga Kerja dan Transmigrasi saat ini belum memiliki data SDM yang bersertifikasi untuk menghadapi MEA. SDM yang ada hanya diberikan kompetensi dan keterampilan dasar untuk berdaya saing pada aspek kewilayahan saja, dimana sertifikasi yang diberikanpun hanya sebatas skala nasional. Sehingga,

tidak dapat bersaing pada antar negara ASEAN.

Oleh karena itu, peneliti melihat perlunya kajian mengenai aspek sumber daya manusia, yakni yang fokus utamanya adalah sektor ketenagakerjaan Pemerintah Kota Yogyakarta dalam menghadapi MEA. Dalam hal ini Dinas Koperasi, UKM, Tenaga Kerja dan Transmigrasi yang menjadi obyek penelitian. Sehingga penelitian ini dapat menjawab sektor SDM, yang sedangkan sektor UKM, dianggap sudah terjawab dari beberapa penelitian dan kajian yang telah dilakukan sebelumnya, baik Pusat Studi ASEAN UGM, FISIPOL UGM, maupun Pemerintah Daerah itu sendiri.

Penelitian mengenai Kesiapan MEA ini lebih memfokuskan pada Pemerintah Kota Yogyakarta. Lebih mengarah tentang masalah ketenagakerjaan, yang mengacu pada mekanisme *Mutual Recognition Arrangement* (MRA). Sehingga yang tidak kalah pentingnya ialah mengkaji terkait dengan kendala-kendala dan tantangan serta prospek Pemerintah Kota Yogyakarta kedepan. Sehingga, Penelitian ini berjudul pada ***Kesiapan Sektor Ketenagakerjaan Pemerintah Kota Yogyakarta dalam menghadapi persaingan Masyarakat Ekonomi ASEAN (MEA) Tahun 2016.***

1.2. Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian diatas maka peneliti membuat rumusan masalah sebagai batasan pembahasan dan fokus 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?.

1.3. Hipotesis Penelitian

Dalam penelitian ini merujuk pada hasil temuan dilapangan, dengan mengacu pada alat analisis yang digunakan, sehingga hipotesis diperlukan untuk mencari benang merah bagaimana dan faktor-faktor apa yang mempengaruhi dalam kesiapan sektor ketenagakerjaan tersebut. Berdasarkan teori yang diadopsi peneliti, hipotesis dari masing-masing indikator dan parameter disajikan sebagai berikut:

- H1 : Ada hubungan yang positif dan signifikan antara *Tingkat Individu* dengan *Tingkat Kelembagaan* pada kesiapan sektor ketenagakerjaan Pemerintah Kota Yogyakarta dalam menghadapi MEA.
- H2 : Ada hubungan yang positif dan signifikan antara *Tingkat Individu* dengan *Tingkat Sistem* pada kesiapan sektor ketenagakerjaan Pemerintah Kota Yogyakarta dalam

- menghadapi MEA.
- H3 : Ada hubungan yang positif dan signifikan antara *Tingkat Kelembagaan* dengan *Tingkat Sistem* pada kesiapan sektor ketenagakerjaan Pemerintah Kota Yogyakarta dalam menghadapi MEA.
- H4 : Ada hubungan yang positif dan signifikan antara *Parameter Pengetahuan* dengan *Tingkat Individu* pada kesiapan sektor ketenagakerjaan Pemerintah Kota Yogyakarta dalam menghadapi MEA.
- H5 : Ada hubungan yang positif dan signifikan antara *Parameter Keterampilan/Skill* dengan *Tingkat Individu* pada kesiapan sektor ketenagakerjaan Pemerintah Kota Yogyakarta dalam menghadapi MEA.
- H6 : Ada hubungan yang positif dan signifikan antara *Parameter Kompetensi* dengan *Tingkat Individu* pada kesiapan sektor ketenagakerjaan Pemerintah Kota Yogyakarta dalam menghadapi MEA.
- H7 : Ada hubungan yang positif dan signifikan antara *Parameter Etika/Etos Kerja* dengan *Tingkat Individu* pada kesiapan sektor ketenagakerjaan Pemerintah Kota Yogyakarta dalam menghadapi MEA.
- H8 : Ada hubungan yang positif dan signifikan antara *Parameter Sumberdaya* dengan *Tingkat Kelembagaan* pada kesiapan sektor ketenagakerjaan Pemerintah Kota Yogyakarta dalam menghadapi MEA.
- H9 : Ada hubungan yang positif dan signifikan antara *Parameter Ketatalaksanaan* dengan *Tingkat Kelembagaan* pada kesiapan sektor ketenagakerjaan Pemerintah Kota

Yogyakarta dalam menghadapi MEA.

- H10 : Ada hubungan yang positif dan signifikan antara ***Parameter Struktur Organisasi*** dengan ***Tingkat Kelembagaan*** pada kesiapan sektor ketenagakerjaan Pemerintah Kota Yogyakarta dalam menghadapi MEA.
- H11 : Ada hubungan yang positif dan signifikan antara ***Parameter Sistem Pengambilan Keputusan*** dengan ***Tingkat Kelembagaan*** pada kesiapan sektor ketenagakerjaan Pemerintah Kota Yogyakarta dalam menghadapi MEA.
- H12 : Ada hubungan yang positif dan signifikan antara ***Parameter Peraturan Perundang-undangan*** dengan ***Tingkat Sistem*** pada kesiapan sektor ketenagakerjaan Pemerintah Kota Yogyakarta dalam menghadapi MEA.
- H13 : Ada hubungan yang positif dan signifikan antara ***Pendekatan Struktural*** dengan ***Tingkat Individu*** pada kesiapan sektor ketenagakerjaan Pemerintah Kota Yogyakarta dalam menghadapi MEA.
- H14 : Ada hubungan yang positif dan signifikan antara ***Pendekatan Teknologi*** dengan ***Tingkat Individu*** pada kesiapan sektor ketenagakerjaan Pemerintah Kota Yogyakarta dalam menghadapi MEA.
- H15 : Ada hubungan yang positif dan signifikan antara ***Pendekatan Tugas*** dengan ***Tingkat Individu*** pada kesiapan sektor ketenagakerjaan Pemerintah Kota Yogyakarta dalam menghadapi MEA.
- H16 : Ada hubungan yang positif dan signifikan antara ***Pendekatan Orang*** dengan ***Tingkat Individu*** pada kesiapan sektor ketenagakerjaan Pemerintah Kota Yogyakarta dalam

menghadapi MEA.

- H17 : Ada hubungan yang positif dan signifikan antara ***Pendekatan Struktural*** dengan ***Tingkat Kelembagaan*** pada kesiapan sektor ketenagakerjaan Pemerintah Kota Yogyakarta dalam menghadapi MEA.
- H18 : Ada hubungan yang positif dan signifikan antara ***Pendekatan Teknologi*** dengan ***Tingkat Kelembagaan*** pada kesiapan sektor ketenagakerjaan Pemerintah Kota Yogyakarta dalam menghadapi MEA.
- H19 : Ada hubungan yang positif dan signifikan antara ***Pendekatan Tugas*** dengan ***Tingkat Kelembagaan*** pada kesiapan sektor ketenagakerjaan Pemerintah Kota Yogyakarta dalam menghadapi MEA.
- H20 : Ada hubungan yang positif dan signifikan antara ***Pendekatan Orang*** dengan ***Tingkat Kelembagaan*** pada kesiapan sektor ketenagakerjaan Pemerintah Kota Yogyakarta dalam menghadapi MEA.
- H21 : Ada hubungan yang positif dan signifikan antara ***Pendekatan Struktural*** dengan ***Tingkat Sistem*** pada kesiapan sektor ketenagakerjaan Pemerintah Kota Yogyakarta dalam menghadapi MEA.
- H22 : Ada hubungan yang positif dan signifikan antara ***Pendekatan Teknologi*** dengan ***Tingkat Sistem*** pada kesiapan sektor ketenagakerjaan Pemerintah Kota Yogyakarta dalam menghadapi MEA.
- H23 : Ada hubungan yang positif dan signifikan antara ***Pendekatan Tugas*** dengan ***Tingkat Sistem*** pada kesiapan sektor ketenagakerjaan Pemerintah Kota Yogyakarta dalam

menghadapi MEA.

H24 : Ada hubungan yang positif dan signifikan antara *Pendekatan Orang* dengan *Tingkat Sistem* pada kesiapan sektor ketenagakerjaan Pemerintah Kota Yogyakarta dalam menghadapi MEA.

1.4. Tujuan dan Manfaat Penelitian

1.4.1. Tujuan Penelitian

1. Untuk melihat posisi daya saing Pemerintah Kota Yogyakarta
2. Memberikan gambaran tentang Sumber Daya Manusia dan Tenaga Kerja
3. Menjelaskan kemampuan dan kualitas Sumber Daya Manusia dan Tenaga Kerja di Pemerintah Kota Yogyakarta dalam menghadapi persaingan global (MEA).
4. Analisis dan pemetaan tentang kendala dan tantangan SDM yang dihadapi Pemerintah Kota Yogyakarta.

1.4.2. Manfaat Penelitian

1. Manfaat Teoritis

- a. Hasil penelitian ini diharapkan dapat menambah khasanah ilmu pengetahuan, khususnya disiplin ilmu pemerintahan.
- b. Memberikan sumbangan pemikiran kepada penelitian-penelitian yang akan datang apabila akan mengadakan

penelitian yang serupa maupun yang akan melanjutkan penelitian ini.

2. Manfaat Praktis

Secara praktis penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi kepada semua pihak, antara lain:

- a. Memberikan masukan atas posisi daya saing, SDM dan Tenaga Kerja Pemerintah Kota Yogyakarta dalam menghadapi Masyarakat Ekonomi ASEAN 2016.
- b. Selain menjadi masukan bagi Pemerintah Kota Yogyakarta, manfaat penelitian akan memberikan masukan kepada Organisasi Pemerintah Daerah (OPD) yang terlibat langsung dalam Masyarakat Ekonomi ASEAN 2016. Khususnya di sektor ketenagakerjaan, yakni Dinas Koperasi, UKM, Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kota Yogyakarta.