

**“ANALISIS KOMPETITIF TENAGA KERJA TERDIDIK DAN
TENAGA KERJA TERLATIH DALAM MENGHADAPI
MASYARAKAT EKONOMI ASEAN (MEA) STUDI
KASUS KOTA MAKASSAR PROVINSI
SULAWESI SELATAN”**

SKRIPSI

Oleh

NOVIANTI AKHRIANI

NIM 105710205814



**Program Studi Ilmu Ekonomi Studi Pembangunan
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR
MAKASSAR
2018**

**ANALISIS KOMPETITIF TENAGA KERJA TERDIDIK DAN
TENAGA KERJA TERLATIH DALAM MENGHADAPI
MASYARAKAT EKONOMI ASEAN (MEA) STUDI
KASUS KOTA MAKASSAR PROVINSI
SULAWESI SELATAN”**

**Novianti Akhriani
NIM 105710205184**

SKRIPSI

*Diajukan sebagai syarat untuk memperoleh gelar
Sarjana Ekonomi pada Jurusan Ilmu Ekonomi Studi Pembangunan*

**PROGRAM STUDI ILMU EKONOMI STUDI PEMBANGUNAN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR
MAKASSAR**

2018

PERSEMBAHAN

Karya Ilmiah ini kupersembahkan

Untuk kedua Orangtua saya, sahabat yang senantiasa mendukung dalam penyelesaian studi.akhir saya

MOTTO HIDUP

Kerja Keras

Kerja Cerdas

Kerja Ikhlas

Sukses!

“cause ALLAH SWT always be my side”



UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS JURUSAN MANAJEMEN
Jl. Sultan Alauddin No. 259 Gedung Iqra Lt.7 Tel. (0411) 866 972 Makassar

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

LEMBAR PERSETUJUAN

Judul Penelitian : "Analisis Kompetitif Tenaga Kerja Terdidik Dan Tenaga Kerja Terlatih dalam Menghadapi Era MEA Studi Kasus Kota Makassar Provinsi Sulawesi Selatan".
Nama Mahasiswa : Novianti Akhriani
No Stambuk/NIM : 105710205814
Program Studi : Ilmu Ekonomi Studi Pembangunan (IESP)
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis
Jenjang Studi : Strata Satu (S1)
Perguruan Tinggi : Universitas Muhammadiyah Makassar

Menyatakan bahwa skripsi ini telah diteliti, diperiksa dan diujikan di depan panitia penguji skripsi Strata Satu (S1) Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar pada hari Sabtu tanggal 20 Agustus 2018.

Makassar, 06 September 2018

Disetujui Oleh :

Pembimbing I,

Dr. H. Abd. Rahman Rahim., SE., M.Si
NIDN: 0925086302

Pembimbing II,

H. Muh. Rusdi., S.E., M.Si
NIDN: 09280858303

Diketahui :

Dekan,
Fakultas Ekonomi & Bisnis
Unismuh Makassar

Ismail Rasulong, SE., MM.
NBM: 903 078

Ketua,
Jurusan IESP

H.J. Naidah, SE., M.Si.
NBM: 710 561



UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS JURUSAN MANAJEMEN

Jl. Sultan Alauddin No. 259 Gedung Iqra Lt.7 Tel. (0411) 866 972 Makassar

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

HALAMAN PENGESAHAN

Skripsi atas Nama Novianti Akhriani, Nim : 1057210205814, diterima dan disahkan oleh Panitia Ujian Skripsi berdasarkan Surat Keputusan Rektor Universitas Muhammadiyah Makassar Nomer :006/SK-Y/60201/091004/2018M, 8 Dzulhijjah 1439 H/ 20 Agustus 2018 M, sebagai salah satu syarat guna memperoleh gelar **Sarjana Ekonomi** pada program studi Ekonomi Pembangunan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar.

8 Dzulhijjah 1439 H

Makassar,

20 Agustus 2018 M

PANITIA UJIAN

1. Pengawas Umum : Dr. H. Abdul Rahman Rahim, S.E., MM (.....)
(Rektor Unismuh Makassar)
2. Ketua : Ismail Rasulong, S.E., MM (.....)
(Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis)
3. Sekretaris : Dr. Agus Salim HR, S.E., MM (.....)
(WD 1 Fakultas Ekonomi dan Bisnis)
4. Penguji : 1. Ismail Rasulong, S.E., MM (.....)
2. Dr. Agus Salim HR, S.E., MM (.....)
3. Dr. Muhammad Rusydi, SE., M.Si (.....)
4. Hj. Naidah, SE., M.Si (.....)

Disahkan oleh,
Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Muhammadiyah Makassar





UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS JURUSAN MANAJEMEN
Jl. Sultan Alauddin No. 259 Gedung Iqra Lt.7 Tel. (0411) 866 972 Makassar

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

SURAT PERNYATAAN

Saya yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Novianti Akhriani

Stambuk : 105710205814

Program Studi : IESP

Dengan Judul : "Analisis Kompetitif Tenaga Kerja Terdidik Dan Tenaga Kerja
Terlatih dalam Menghadapi Era MEA Studi Kasus Kota
Makassar Provinsi Sulawesi Selatan".

Dengan ini menyatakan bahwa :

**Skripsi yang saya ajukan di depan Tim Penguji adalah ASLI hasil karya
sendiri, bukan hasil jiplakan dan tidak dibuat oleh siapa pun.**

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya dan saya bersedia
menerima sanksi apabila pernyataan ini tidak benar.

Makassar, 20 Agustus 2018

Yang membuat Pernyataan,



Novianti Akhriani

Diketahui Oleh :

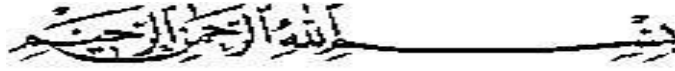
Dekan,
Fakultas Ekonomi & Bisnis
Unismuh Makassar

Ismail Rasulong, SE., MM
NBM: 903 078

Ketua,
Jurusan IESP

HJ. Naidah SE., M.Si
NBM: 710 561

KATA PENGANTAR



Puji syukur penulis panjatkan kepada kehadiran Allah SWT yang telah melimpahkan rahmat dan hidayah-Nya yang tiada henti diberikan kepada Hamba-Nya. Shalawat serta salam tak lupa penulis kirimkan kepada Rasulullah SAW sehingga penulis dapat menyelesaikan penyusunan proposal yang berjudul **“Analisis Kompetitif Tenaga Kerja Terdidik dan Tenaga Kerja Terlatih dalam Menghadapi MEA (Masyarakat Ekonomi Asean) Studi Kasus Kota Makassar Provinsi Sulawesi Selatan”**.

Teristimewa dan terutama penulis sampaikan ucapan terima kasih dan penghargaan yang setinggi-tingginya serta salam yang penuh hormat dengan segenap cinta ananda hanturkan kepada ayahanda Kamil dan ibunda Juharni yang senantiasa mencurahkan cinta dan kasih sayangnya dan keikhlasan dalam mendidik penulis dengan segala jerih payahnya serta senantiasa mendoakan dan memberikan semangat kepada penulis sehingga penulis dapat menyelesaikan pendidikan strata satu (S1).

Penulis menyadari bahwa penyusunan proposal ini tidak akan terwujud tanpa adanya bantuan dan dorongan dari berbagai pihak. Begitu pula penghargaan setinggi-tingginya dan terima kasih banyak disampaikan dengan hormat kepada:

1. Bapak Dr. H. Abd Rahman Rahim, SE., MM., selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Makassar.
2. Bapak Ismail Rasullong, SE., MM., selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar.
3. Ibu Naidah, SE., M.Si., selaku Ketua Program Studi Ilmu Ekonomi Studi Pembangunan Universitas Muhammadiyah Makassar.

4. Bapak Dr. H. Abd Rahman Rahim, SE., MM ., selaku Pembimbing I yang senantiasa meluangkan waktunya, dan dan mengarahkan penulis, sehingga proposal ini dapat diselesaikan dengan baik.
5. Bapak H. Muh., Rusdi.,SE., MM., selaku Pembimbing II yang telah berkenan membantu selama dalam penyusunan proposal hingga ujian proposal.
6. Bapak/ibu dan asisten dosen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar yang tak kenal lelah banyak menuangkan ilmunya kepada penulis selama mengikuti perkuliahan.
7. Segenap staf dan karyawan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar.
8. Seluruh keluargaku terutama ayah dan ibuku yang senantiasa memberikan doa, dukungan dan bantuannya baik moral maupun materi kepada penulis sehingga penulis dapat menyelesaikan proposal ini.
9. Buat sahabat-sahabat seperjuangan di jurusan Ilmu Ekonomi Studi Pembangunan Fakultas Ekonomi dan Bisnis angkatan 2014 khususnya kelas IESP 3-14 terima kasih atas kebersamaan kita selama ini yang penuh keceriaan.
10. Terima kasih buat kakanda dan rekan-rekan saya di UKM LKIM – PENA Universitas Muhammadiyah Makassar khususnya saudara-saudari saya di di LKIM - PENA yang senantiasa memberika doa, bantuan dan dukungannya, dan terimah kasih atas kebersamaan dan kekompakan kalian selama ini.

Akhirnya, sungguh penulis sangat menyadari bahwa proposal ini masih sangat jauh dari kesempurnaan. Oleh karna itu, kepada semua pihak utamanya para pembaca yang budiman, penulis senantiasa mengharapkan saran dan kritiknya demi kesempurnaan proposal ini.

Mudah-mudahan proposal yang sederhana ini dapat bermanfaat bagi semua pihak utamanya kepada almamater kampus biru universitas muhammadiyah Makassar.

Makassar, Agustus 2018

penulis

ABSTRAK

Novianti Akhriani. 2018. Analisis Kompetitif Tenaga Kerja Terdidik dan Tenaga Kerja Terlatih dalam Menghadapi Masyarakat Ekonomi Asean (MEA) Studi Kasus Kota Makassar Provinsi Sulawesi Selatan. Ilmu ekonomi studi pembangunan. Dr.H.Abd.Rahman Rahim., SE., MM. H.Muh.Rusdi., SE., MSi

Penelitian ini bertujuan untuk menemukan tentang seberapa besar kompetitif tenaga kerja terdidik dan tenaga kerja terlatih dalam menghadapi Era Masyarakat Ekonomi Asean (MEA). Jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian studi kasus dengan pendekatan deskriptif kualitatif. Data yang diolah adalah hasil wawancara terhadap informan dari tenaga kerja terdidik dan tenaga kerja terlatih yang diambil secara *accidental sampling* atau secara acak yang disesuaikan dengan karakteristik informan. Teknik analisis data yang digunakan untuk mengukur kompetitif tenaga kerja terdidik dan tenaga kerja terlatih yaitu menggunakan 8 faktor penentu kualitas kerja. Tenaga kerja ternyata hampir memiliki kesamaan kompetitif dalam penentuan kualitas kerja. Akan tetapi, dalam hal ini tenaga kerja terdidik lebih sedikit unggul dikarenakan dalam penerimaan karyawan ada beberapa syarat penerimaan kerja mengkualifikasikan atau membutuhkan tenaga kerja yang memiliki jenjang pendidikan strata 1 (S1). Berdasarkan hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa kompetitif tenaga kerja terdidik lebih kompetitif dibandingkan tenaga kerja terlatih dikarenakan permintaan perusahaan (kualifikasi tenaga kerja). Sedangkan pengetahuan mereka tentang MEA pun masih sangat minim. Kedepannya, dapat diharapkan tenaga kerja dapat bisa lebih kompeten dengan tidak hanya memiliki jenjang pendidikan tapi juga memiliki soft skill. Hal ini untuk mendorong kemajuan SDM yang berdaya saing global.

Kata kunci: kompetitif , tenaga kerja terdidik, tenaga kerja terlatih. MEA.

ABSTRACT

Novianti Akhriani. 2018. Competitive Analysis Workforce Educated And Well-Trained Workforce In The Face Of The Asean Economic Community (MEA) Case Study City Of Makassar, South Sulawesi Province. Economics Development Studies. Dr. H. Abd Rahman Rahim, SE., MM. H. Muh. Rusdi., SE., Msi

This research aims to find about how big a competitive workforce educated and well-trained workforce in the face of Asean economic community Era (MEA). This type of research is research case studies with descriptive qualitative approach. Data that is processed is the result of the interview to informant of the workforce educated and trained workforce that is taken as a accidental sampling or randomly adapted to the characteristics of the informant. Data analysis techniques used to measure competitive workforce educated and trained workforce that is using 8 determinants of quality of work. Labor turns out almost have in common competitiv in the determination of the quality of work. However, in this case the workforce educated less superior because there are few employees in receipt of full employment to qualify or need a workforce who have a secondary (S1). Based on these results it can be concluded that the competitive workforce educated more competitive than a trained workforce because request company (qualifications of the labour force). While their knowledge of MEA still very minimal. Additionally, it can be expected that the workforce can be more competent with not only have the level of education but also have soft skill. This is to encourage the advancement of defenseless human resources competitiveness globally.

Key words: competitive, educated workforce, trained workforce. MEA

DAFTAR ISI

SAMPUL	i
HALAMAN JUDUL.....	ii
KATA MOTTO DAN PERSEMBAHAN.....	iii
HALAMAN PERSETUJUAN	iv
HALAMAN PENGESAHAN	v
KATA PENGANTAR	vi
ABSTRAK	vii
ABSTRACK.....	viii
DAFTAR ISI	ix
DAFTAR BAGAN	x
BAB I. PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang Masalah	1
B. Rumusan Masalah	7
C. Tujuan Penelitian.....	7
D. Manfaat Penelitian	7
BAB II. TINJAUAN PUSTAKA	9
A. TinjauanTeori	9
B. Tinjauan Empiris.....	23
C. Kerangka Pikir	25
D. Fokus Penelitian.....	28
E. Deskripsi Fokus Penelitian.....	30
F. Fokus Analisis Data.....	30
BAB III. METODE PENELITIAN	31
A. Jenis Penelitian	31

B. Lokasi Penelitian	31
C. Sumber Data	31
D. Informan penelitian.....	32
E. Teknik Pengumpulan Data.....	32
F. Tehnik Analisis Data.....	33
BAB IV. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....	38
A. Gambaran Umum Objek Penelitian	38
B. Kompetitif Tenaga Kerja Terdidik	40
C. Kompetitif Tenaga Kerja Terlatih	51
D. Analisis Kompetitif Tenaga Kerja.....	62
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN.....	65
A. KESIMPULAN	65
B. SARAN	65
DAFTAR PUSTAKA	66
DAFTAR LAMPIRAN	

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Terjadinya perubahan setiap harinya di dunia disikapi oleh negara-negara di dunia, khususnya juga negara-negara di Asia tenggara dan termasuk kedalam keanggotaan ASEAN, dengan tujuan untuk memperkuat hubungan antar negara khususnya negara-negara di Asia tenggara (ASEAN).

Pembentukan Masyarakat Ekonomi ASEAN (MEA) berawal dari kesepakatan para pemimpin ASEAN dalam Konferensi Tingkat Tinggi (KTT) pada Desember 1997 di Kuala Lumpur, Malaysia. Kesepakatan ini bertujuan meningkatkan daya saing ASEAN serta bisa menyaingi Tiongkok dan India untuk menarik investasi asing. Modal asing dibutuhkan untuk meningkatkan lapangan pekerjaan dan kesejahteraan warga ASEAN. Pada KTT selanjutnya yang berlangsung di Bali Oktober 2003, petinggi ASEAN mendeklarasikan bahwa pembentukan MEA pada tahun 2015.

Masyarakat Ekonomi ASEAN (ASEAN Economic Community/AEC) dibentuk untuk mewujudkan integrasi ekonomi ASEAN, yakni tercapainya wilayah ASEAN yang aman dengan tingkat dinamika pembangunan yang lebih tinggi dan terintegrasi, pengentasan masyarakat ASEAN dari kemiskinan,serta pertumbuhan ekonomi untuk mencapai kemakmuran yang merata dan berkelanjutan. MEA memiliki empat karakteristik utama, yaitu pasar tunggal dan basis produksi, kawasan ekonomi yang berdaya saing tinggi, dan kawasan dengan pembangunan ekonomi yang merata, serta kawasan yang terintegrasi penuh dengan ekonomi global.

ASEAN Community merupakan wujud dari kerjasama intra-ASEAN dalam *Declaration of ASEAN Concord II* di Bali, Oktober 2003. Masyarakat Ekonomi ASEAN (MEA) merupakan salah satu pilar dari perwujudan visi ASEAN 2020, bersama-sama dengan ASEAN *Security Community* (ASC) dan *ASEAN Socio-Cultural Community* (ASCC) (Arifin, 2008).

Indonesia tengah bersiap menghadapi Masyarakat Ekonomi ASEAN (MEA) 2015. Dampak terciptanya MEA adalah pasar bebas di bidang permodalan, barang dan jasa, serta tenaga kerja. Indonesia tengah bersiap menghadapi Masyarakat Ekonomi ASEAN (MEA) 2015. Dampak terciptanya MEA adalah pasar bebas di bidang permodalan, barang dan jasa, serta tenaga kerja. ASEAN merupakan kekuatan ekonomi ketiga terbesar setelah Jepang dan Tiongkok, terdiri dari 10 Negara yaitu Indonesia, Malaysia, Filipina, Singapura, Thailand, Brunei Darussalam, Vietnam, Laos, Myanmar, dan Kamboja.

MEA (Masyarakat Ekonomi ASEAN) sesungguhnya bisa menjadi babak awal bagi Indonesia untuk mengembangkan berbagai kualitas yang terkait dengan perekonomian di kawasan Asia Tenggara. Namun, dalam implementasinya, MEA bisa menjadi dua sisi mata uang yang bisa memberikan efek positif atau justru akan membuat perekonomian Indonesia terpuruk. Di satu sisi, para tenaga kerja dan produk buatan Indonesia mempunyai kesempatan untuk unjuk diri. Namun, di sisi lain, akan menjadi dampak negatif jika Indonesia gagal memanfaatkannya dengan baik. MEA harus disikapi sebagai peluang yang baik karena segala hambatan dalam perdagangan barang dan jasa selama ini di kawasan Asia Tenggara akan hilang. Seharusnya, dengan adanya MEA, Indonesia bisa meningkatkan kualitas dan kuantitas barang ekspor yang pada akhirnya akan meningkatkan pendapatan Indonesia.

Persaingan pasar bebas ini dari sisi investasi akan dapat menciptakan iklim yang mendukung masuknya modal asing yang bisa menstimulus pertumbuhan ekonomi melalui penciptaan lapangan kerja, meningkatnya perkembangan teknologi, pemanfaatan Sumber Daya Alam (SDA), serta akses yang lebih mudah ke pasar dunia.

Sebagai komunitas negara-negara ASEAN yang sangat luas, tidak ada batasan - batasan wilayah dalam bidang perekonomian. Dimana suatu negara dapat masuk bebas dalam persaingan pasar. Masyarakat ekonomi ASEAN yang bebas dari berbagai hambatan, pengutamaan peningkatan konektivitas, pemanfaatan berbagai skema kerja sama baik intra-ASEAN maupun antara ASEAN, serta penguatan peran pengusaha dalam proses integrasi internal ASEAN maupun dengan negara mitra.

Sumber daya manusia yang sangat besar dimiliki oleh Indonesia menjadikannya sebagai sumber tenaga kerja yang melimpah. Hadirnya MEA tentunya membuka peluang tenaga kerja Indonesia untuk memperluas jangkauan lapangan kerja yang berlaku se- ASEAN. Akan tetapi melihat kondisi Indonesia, masuknya tenaga kerja dari luar akan menambah penderitaan mereka yang masih berkebutuhan di pasar kerja yang Persaingan tenaga kerja akan jauh lebih sulit. Pembatasan, terutama dalam sektor tenaga kerja profesional, didorong untuk dihapuskan. Sehingga pada intinya, MEA akan lebih membuka peluang tenaga kerja asing untuk mengisi berbagai jabatan serta profesi di Indonesia yang tertutup atau minim tenaga asingnya (Dita Indah Sari, 2014).

Tenaga kerja menjadi input dalam membangun ekonomi dengan membangkitkan sektor ekonomi melalui peningkatan tenaga kerja melalui SDM. Peningkatan mutu tenaga kerja menjadi hal yang penting jika tingkat kemampuan

tenaga kerja yang ada Indonesia semumpuni dengan tenaga kerja di negara maju. Kesempatan kerja berkaitan dengan peluang para angkatan kerja untuk bisa mendapatkan pekerjaan. Atau dalam definisi lainnya, kesempatan kerja dapat diartikan sebagai permintaan ataupun kebutuhan tenaga kerja. Kesempatan kerja biasanya tercipta sebagai dampak banyaknya kegiatan usaha yang berjalan, baik usaha yang dilakukan oleh pihak swasta, maupun usaha yang dilakukan oleh pemerintah.

Institute of Management Development (IMD) yang merupakan lembaga pendidikan bisnis terkemuka di Swiss melaporkan hasil penelitiannya berjudul *IMD World Talent Report 2015* laporan tersebut dinyatakan bahwa peringkat Indonesia turun 16 peringkat dari peringkat ke-25 pada tahun 2014 menjadi peringkat ke-41 pada tahun 2015. Posisi Indonesia berada jauh di bawah posisi negara tetangga seperti Singapura, Malaysia, bahkan Thailand. Posisi Indonesia juga hanya sedikit lebih baik dari Filipina. Peringkat ini dengan mempertimbangkan tiga faktor yaitu faktor pengembangan dan investasi, faktor daya tarik suatu negara, dan faktor kesiapan sumber daya manusia hal ini menunjukkan bahwa kesiapan tenaga kerja Indonesia masih kurang. Kesenjangan antara keterampilan pencari kerja dan kompetensi yang dibutuhkan pasar masih ada. Indonesia perlu meningkatkan daya saing tenaga kerja, yang berkorelasi dengan kualitas tenaga kerja. Sehingga perlu perbaikan dalam menetapkan kebijakan terkait dengan pendidikan ataupun kesehatan, khususnya bagi tenaga kerja yang disiapkan untuk bersaing dalam MEA.

Berdasarkan data yang dikeluarkan oleh Badan Pusat Statistik (BPS) pada tahun 2013, saat ini lebih dari 442.000 lulusan sarjana di Indonesia masih menjadi pengangguran dan sedang mencari pekerjaan. Jumlah tersebut mewakili

lima setengah persen dari total tingkat pengangguran terbuka di Indonesia yang mencapai lebih dari tujuh juta orang. Sedangkan berdasarkan data yang dirilis oleh *Organization for Economic Co-operation Development (OECD)* pada tahun 2012, Indonesia diprediksi akan menjadi negara dengan jumlah lulusan sarjana terbanyak kelima di dunia pada tahun 2020. Di saat yang sama pemerintah sedang berusaha memperbaiki kualitas sumber daya manusia (SDM) agar bisa bergerak dari negara berpenghasilan menengah (*middle income countries*) menjadi negara berpenghasilan tinggi (*high income countries*). Caranya, dengan inovasi sumber daya alam (SDA) dan meningkatkan kualitas SDM. Data tersebut merupakan proyeksi dari berbagai program peningkatan jumlah lulusan perguruan tinggi yang dilaksanakan setiap tahunnya. Melihat jumlah tenaga kerja terdidik menjadi pengangguran dibutuhkan.

Zaman sekarang dipercaya pendidikan merupakan solusi untuk meningkatkan mutu SDM yang berkorelasi ketenaga kerjaan. Tenaga kerja berdasarkan kualitasnya terbagi atas 2, yaitu tenaga kerja terdidik dan tenaga kerja terlatih.

Tenaga kerja terlatih (*trained labour*) adalah tenaga kerja yang mempunyai pengalaman dalam bidang kerja yang akan diambilnya, biasanya tenaga kerja ini adalah tenaga kerja yang sulit dicari, mahal upahnya dan banyak faktor perilaku dari tenaga kerja ini akan tetapi tenaga kerja ini adalah salah satu tenaga kerja yang mempunyai produktifitas yang tinggi. Sehingga dapat dilihat dengan jelas terjadi persaingan kompetitif dalam mencari peluang kerja dari tenaga kerja terdidik dan tenaga kerja terlatih. Tenaga kerja terdidik terlahir dari pendidikan formal dengan melalui setiap jenjang pendidikan. Tenaga kerja terlatih adalah tenaga kerja yang memiliki keterampilan dalam bidang tertentu

tetapi tidak memiliki jenjang pendidikan. Kedua jenis tenaga kerja ini saling bersaing dengan kemampuan masing-masing dalam mendapatkan pekerjaan.

Tenaga Kerja terdidik dan tenaga kerja terlatih memiliki kelebihan dan kekurangan dalam masing-masing kemampuannya. Hal yang perlu ditingkatkan adalah kualitas tenaga kerja dalam hal ini *soft skill*, hal ini mendorong pemerintah untuk enamah program yang menunjang tambahan keterampilan berbahasa Inggris, kemampuan mengoperasikan komputer, ataupun bagaimana bersikap yang perlu dijaga selama bekerja.

Kota Makassar saat ini mengalami kemajuan dalam bidang ekonomi yang cukup pesat. Era globalisasi dan kecanggihan teknologi mendorong kota Makassar untuk mengikuti zaman untuk bergerak maju. Kemajuan dalam bidang ekonomi bisa terlihat dari pertumbuhan ekonomi Makassar yang cukup baik bahkan pernah menyentuh angka 8 %, dan ditahun 2017 mencapai 7,9 % (BPS, 2017) mengalahkan pertumbuhan ekonomi Indonesia. Semakin majunya kota Makassar mendorong meningkatnya jumlah tenaga kerja yang berasal dari berbagai daerah dalam mencari peruntungan. Hal ini mengakibatkan persaingan tenaga kerja di kota Makassar mengalami persaingan yang cukup pelik. Kehadiran MEA menjadi tambahan masalah tenaga kerja yang dikhawatirkan tidak mampu bersaing dengan tenaga kerja asing yang hadir karena diterapkannya MEA.

Melihat persoalan tentang daya saing tenaga kerja. Ada beberapa hal yang menjadi permasalahan pemerintah yaitu meningkatkan daya saing dan kualitas yang dimiliki oleh tenaga kerja terdidik dan tenaga kerja terlatih. penerapan mea ditakutkan menjadi ancaman yang akan menyisihkan tenaga kerja yang ada di indonesia. Menilik permasalahan diatas, penulis tertarik

ingin meneliti akan daya kompetitif tenaga kerja yang terdiri dari tenaga kerja terlatih dan tenaga kerja terdidik dengan judul **“Analisis Kompetitif Tenaga Kerja Terdidik dan Tenaga Kerja Terlatih dalam Menghadapi Masyarakat Ekonomi Asean (MEA) Studi Kasus Kota Makassar Provinsi Sulawesi Selatan”**

B. Rumusan Masalah

1. Bagaimanakah kompetitif tenaga kerja terdidik dalam menghadapi era MEA studi kasus kota Makassar?
2. Bagaimanakah kompetitif tenaga kerja terlatih dalam menghadapi era MEA studi kasus kota Makassar?
3. Bagaimana hasil analisis dari kompetitif tenaga kerja terdidik dan tenaga kerja terlatih dalam menghadapi Era MEA studi kasus kota Makassar?

C. Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui tentang kekompetitifan tenaga kerja terdidik dan tenaga kerja terlatih dalam menghadapi MEA.
2. Untuk mengetahui tentang kekompetitifan tenaga kerja terlatih dalam menghadapi era MEA.
3. Untuk mengetahui hasil analisis dari kompetitif tenaga kerja terdidik dan tenaga kerja terlatih dalam menghadapi Era MEA studi kasus kota Makassar.

D. Manfaat Penelitian

1. Manfaat teoritis

Secara teoritis, Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat menjadi referensi atau masukan bagi perkembangan ilmu pengetahuan di

Sulawesi Selatan serta dapat dijadikan referensi bagi mahasiswa sarjana untuk menyelesaikan studi. Sebagai sumber referensi mahasiswa tentang persaingan tenaga kerja dalam menghadapi MEA dikota Makassar.

2. Manfaat praktis

a. Bagi Penulis

Adanya penelitian ini diharapkan mampu menambah pengetahuan dan mengembangkan ilmu bagi peneliti.

b. Bagi Peneliti

Adanya penelitian ini dapat membantu peneliti yang lain dalam memperoleh informasi dalam mengetahui kinerja pegawai dan dapat menjadi referensi bagi memajukan kantor masing- masing.

c. Pemerintah

Sebagai sumber referensi akan kebijakan MEA dan dampak kegiatan tersebut terhadap tenaga kerja.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. TINJAUAN TEORI

1. Konsep Tenaga Kerja

Tenaga kerja (Manpower) menurut UU N0. 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan adalah setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang atau jasa baik untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun untuk masyarakat. Tenaga kerja Terlatih (*trained labour*) yang dimaksud tenaga kerja terlatih adalah tenaga kerja yang telah bekerja dan pernah mengikuti latihan sesuai dengan bidangnya, misalnya seorang yang telah menamatkan studinya dalam bidang akuntansi, maka mereka dapat digolongkan sebagai tenaga kerja terlatih. Tenaga kerja terlatih ini dapat disamakan dengan tenaga kerja yang sudah berpengalaman.

Tenaga kerja merupakan modal bagi geraknya roda pembangunan. Jumlah dan komposisi tenaga kerja akan terus mengalami perubahan seiring dengan berlangsungnya proses demografi. Tenaga kerja merupakan penduduk dengan batas umur minimal 10 tahun tanpa batas maksimal. Pembangunan ketenagakerjaan mempunyai banyak dimensi dan saling berkaitan. Keterkaitan itu mencakup tenaga kerja dengan pengusaha, pemerintah dan masyarakat. Menurut Undang-undang pokok ketenagakerjaan No 13 Tahun 2003 yang dimaksud dengan ketenagakerjaan adalah Setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang atau jasa, baik untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun untuk masyarakat. Berdasarkan data BPS (2017) konsep tenaga kerja adalah, sebagai berikut:

1. Penduduk usia kerja adalah penduduk berumur 15 tahun dan lebih.
2. Penduduk yang termasuk angkatan kerja adalah penduduk usia kerja (15 tahun dan lebih) yang bekerja, atau punya pekerjaan namun sementara tidak bekerja dan pengangguran.
3. Penduduk yang termasuk bukan angkatan kerja adalah penduduk usia kerja (15 tahun dan lebih) yang masih sekolah, mengurus rumah tangga atau melaksanakan kegiatan lainnya selain kegiatan pribadi.
4. Bekerja adalah kegiatan ekonomi yang dilakukan oleh seseorang dengan maksud memperoleh atau membantu memperoleh pendapatan atau keuntungan, paling sedikit 1 jam (tidak terputus) dalam seminggu yang lalu. Kegiatan tersebut termasuk pola kegiatan pekerja tak dibayar yang membantu dalam suatu usaha/kegiatan ekonomi.
5. Punya pekerjaan tetapi sementara tidak bekerja adalah keadaan dari seseorang yang mempunyai pekerjaan tetapi selama seminggu yang lalu sementara tidak bekerja karena berbagai sebab, seperti: sakit, cuti, menunggu panen, mogok dan sebagainya.

Sedangkan menurut Depnakertrans Tahun 2006 pengertian ketenagakerjaan ada 2 yaitu:

1. Setiap orang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang dan jasa baik untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun masyarakat.
2. Setiap orang laki-laki atau perempuan yang berumur 15 tahun keatas yang sedang dalam melakukan pekerjaan baik di dalam maupun diluar hubungan kerja, guna menghasilkan barang atau jasa untuk memenuhi kebutuhan masyarakat.

Permasalahan pokok dalam pengembangan kebijakan ketenagakerjaan nasional adalah prestasi *full employment* dan perbaikan struktur hidup masyarakat. Dipihak lain alat kebijakan ekonomi belanja dimaksudkan untuk membantu dalam menentukan jumlah permintaan tenaga kerja. Sementara kebijaksanaan makro ekonomi menentukan tingkat jumlah kesempatan kerja, maka kebijakan ketenagakerjaan dapat menambah efektifnya penggunaan kebijaksanaan fiskal, moneter dan anggaran belanja dengan menyediakan secaratepat guna sumber daya untuk kesempatan kerja yang maksimum maupun untuk menyelesaikan masalah struktur. Program-program ketenagakerjaan jika digunakan bersama dengan kebijakan fiskal dan moneter dapat mengurangimasalah struktur yang bercirikan adanya pengangguran yang tinggi (Basir Barthos, 2004).

a. Teori Ketenaga Kerjaan

Ada dua teori penting dalam kosep ketenagakerjaan yaitu teori Lewis dalam (Mulyadi, 2003) yang mengemukakan bahwa kelebihan pekerja merupakan kesempatan dan bukan suatu masalah. Kelebihan pekerja pada satu sektor akan memberikan andil terhadap pertumbuhan output dan penyediaan pekerja di sektor lain. Teori kedua adalah Fei-Ranis dalam (Mulyady, 2003) yang berkaiatn dengan negara berkembang yang mempunyai ciri-ciri sebagai berikut: kelebihan buruh, sumber daya alam yang belum dapat diolah, sebagian besar penduduknya bergerak di sektor pertanian, banyak pengangguran, dan tingkat pertumbuhan penduduk yang tinggi.

Menurut UU No. 13 Tahun 2003 BAB 1 Pasal 1 (2) disebutkan bahwa Tenaga Kerja adalah setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang dan/atau jasa untuk memenuhi kebutuhan sendiri

maupun untuk masyarakat. Sedangkan jika ditinjau dari pengertian demografi, tenaga kerja merupakan penduduk yang berada dalam usia kerja.

BPS (2017) sebagai lembaga sensus demografi negara, menyebutkan bahwa tenaga kerja adalah orang dengan usia (di atas) 15 tahun yang telah sanggup menghasilkan pendapatan yang dapat memenuhi kebutuhan sendiri (keluarga) maupun untuk masyarakat. Sedangkan menurut Payaman Simanjuntak (2010). "Tenaga kerja adalah penduduk yang sudah atau sedang bekerja, yang sedang mencari pekerjaan, dan yang melaksanakan kegiatan seperti bersekolah, dan mengurus rumah tangga". Sehingga, secara praktis pengertian tenaga kerja dan bukan tenaga kerja menurut Payaman hanya dibedakan oleh batas umur.

Klasifikasi tenaga kerja berdasarkan Tenaga kerja yaitu individu yang sedang mencari atau sudah melakukan pekerjaan yang menghasilkan barang atau jasa yang sudah memenuhi persyaratan ataupun batasan usia yang telah ditetapkan oleh undang-undang yang bertujuan untuk memperoleh hasil atau upah untuk kebutuhan hidup sehari-hari. Hal tersebut salah satunya disebabkan oleh adanya perbedaan pendekatan dan visi pengguna informasi dari hasil pengukuran tersebut. Sedangkan jika mengacu pada ketentuan UU No. 13 Tahun 2003, tenaga kerja di Indonesia diklasifikasikan sebagai berikut ;

- a. Berdasarkan penduduknya
 - 1) Tenaga kerja
 - 2) Bukan tenaga kerja
- b. Berdasarkan batas kerja
 - 1) Angkatan Kerja
 - 2) Bukan Angkatan Kerja

c. Berdasarkan kualitasnya

- 1) Tenaga kerja terdidik
- 2) Tenaga kerja terlatih
- 3) Tenaga kerja tidak terdidik dan tidak terlatih

Tenaga Kerja Terdidik dan Tenaga Kerja Terlatih Adapun klasifikasi Tenaga Kerja berdasarkan kualitasnya di bagi menjadi beberapa bagian yang diantaranya yang pertama adalah tenaga kerja terdidik.

1. Tenaga kerja terdidik merupakan tenaga kerja yang memiliki keahlian dan keterampilan dalam suatu bidang tertentu. Tenaga kerja terlatih adalah tenaga kerja yang memiliki keahlian dalam bidang tertentu yang didapat melalui pengalaman kerja. Pendidikan yang di dapat ini bisa melalui sekolah formal maupun tidak formal. Selanjutnya adalah tenaga kerja terlatih yaitu tenaga kerja yang memiliki keahlian dalam bidang-bidang tertentu.
2. Tenaga kerja terlatih adalah tenaga kerja yang memiliki keahlian dalam bidang tertentu yang didapat melalui pengalaman kerja. Keahlian terlatih ini tidak memerlukan pendidikan karena yang dibutuhkan adalah latihan dan melakukannya berulang-ulang sampai bisa dan menguasai pekerjaan tersebut. Keahlian ini di dapatkan melalui pengalaman kerja. Biasanya jenis tenaga kerja terdidik ini harus menjalani latihan berulang kali agar dapat benar-benar menguasai bidang yang di tekuni.

2. Konsep Daya Saing (Kompetitif)

Konsep daya saing juga menjadi kata kunci dalam upaya membangun perekonomian negara dalam arti luas. Daya saing dimaknai dari berbagai perspektif, antara lain perspektif ekonomi, bisnis, dan politik (kebijakan pemerintah). Di samping itu, ada yang memaknai dalam perspektif mikro (perusahaan) dan membawanya perspektif mikro ke perspektif makro-ekonomi (nasional). Sarples (1990) dalam Gonarsyah (2007) memandang konsep daya saing (*competitiveness*) atau keunggulan kompetitif (*competitiveness advantage*) bukan merupakan konsep ekonomi, melainkan konsep politik (kebijakan).

Michael Porter, seorang profesor Ilmu Ekonomi dan ahli manajemen strategi dari Harvard University (1990;1998) berusaha untuk mengkaji daya saing (*competitiveness*) dari perspektif mikro (perusahaan) ke perspektif daya saing bangsa (*national competitiveness advantage*) yang dipublikasikannya dalam buku berjudul "*The Competitiveness Advantage of Nations*" yang dikemudian hari, hasil penelitiannya dipergunakan oleh *World Economic Forum* untuk membuat pemeringkatan daya saing negara-negara di dunia dalam bentuk indeks kompetitif dan dipublikasikan secara internasional dalam bentuk Laporan Kompetitivitas Global Forum Ekonomi Dunia atau *The Global Competitiveness Report - The Global Competitiveness Index* yang mulai diterbitkan sejak tahun 2005 hingga sekarang.

Daya saing dapat dilihat dari tiga tingkatan berbeda, yaitu negara, industri dan tingkat perusahaan. Daya saing atau *competitiveness* berasal dari bahasa latin yaitu *competer* yang berarti keterlibatan dalam persaingan bisnis dalam sebuah pasar yang menggambarkan kekuatan ekonomi suatu negara (Ambastha, 2004). Daya saing merupakan kemampuan perusahaan, industri, daerah, negara atau antar daerah untuk menghasilkan faktor pendapatan dan

factorpekerjaan yang relatif tinggi dan berkesinambungan untuk menghadapi persaingan internasional.

Secara ringkas, Porter (1990;1998) mendefinisikan daya saing (*competitiveness*) sebagai suatu kemampuan negara untuk menciptakan nilai tambah (*value added*) yang berkesinambungan melalui kinerja industri (pasar kerja) dan untuk mempertahankan kualitas kehidupan yang tinggi bagi warga negaranya (*wealth and prosperity*). Konsep Porter ini dikenal sebagai *Diamond of Competitiveness Advantage* (Gambar, terlampir) yang dapat dijelaskan sebagai berikut ; (1) Kondisi Faktor (*Factor Conditions*), yaitu posisi negara dalam hal penguasaan faktor produksi, seperti tenaga kerja terampil atau infrastruktur yang dibutuhkan merupakan syarat kecukupan untuk bersaing dalam suatu industri ; (2) Kondisi Permintaan (*Demand Conditions*), yaitu karakteristik besarnya permintaan pasar domestik (*home-market*) untuk produk-produk atau jasa dari suatu industri ; (3) Industri Pendukung dan terkait (*Relating and Supporting Industries*), yaitu kehadiran industri yang menyediakan bahan baku dan pasar kerja dalam suatu negara dengan kemampuan daya saing industri-industri di pasar nternasional ; dan (4) Persaingan, Struktur dan Strategi Industri (*Firm Strategy, Structure, and Rivalry*) yaitu, kondisi pemerintahan di dalam suatu negara bagaimana perusahaan-perusahaan diciptakan, diorganisasikan dan dikelola, serta karakteristik persaingan domestik.

Daya saing suatu negara selalu menjadi bahan pembicaraan yang menarik, baik diekonomi, politik, sosial, maupun teknologi. Daya saing suatu negara dianggap sebagai salah satu sumber dari ketahanan suatu Negara menghadapi segala rintangan dalam membangun peradaban bangsa.

Pembangunan peradaban tidak dapat dilakukan tanpa adanya kekuatan ekonomi. Serta kekuatan ekonomi tidak dapat ditegakkan tanpa adanya daya saing. Sehingga daya saing menjadi sangat penting selain untuk kelanjutan perekonomian juga kelanjutan peradaban suatu bangsa.

Sejarah menunjukkan bahwa negara - negara yang tinggi peradabannya selalu disokong oleh kekuatan ekonomi yang hebat (Cameron, 1997). Tercatat kerajaan - kerajaan yang berada di sekitar laut Tengah dan Timur Tengah muncul karena kekuatan ekonomi dan kemudian militernya. Terkadang dengan kekuatan militernya menyerbu negara lain untuk diambil kekuatannya. negara tersebut menjadi semakin kuat baik secara ekonomi dan militer. Melalui cara ini, daya saing suatu negara dalam berdagang tidak saja didasarkan atas unggulnya produksi mereka tetapi juga ancaman militer yang senantiasa menakutkan negara lain. Namun demikian, perdagangan yang selalu membangun kekuatan ekonomi suatu negara dan bukan militernya. Oleh sebab itu, banyak negara tetap mengandalkan kekuatan perdagangan untuk membangun ekonominya dan selalu menjaga daya saingnya agar selalu eksis dalam perdagangan dunia.

Teori Heckscher-Ohlin dalam Nopirin (2013) amat berpengaruh terhadap strategi negara dalam mempertahankan atau bahkan meningkatkan daya saing negara. Fokus pada pengembangan produksi yang didukung oleh melimpahnya input untuk menjadikan sebuah produk unggulan membuat teori H-O sangat sering dipakai untuk membenaran atas strategi substitusi impor ataupun promosi ekspor.

Teori Porter dalam Ni Wayan Mujiati (2015) Tentang daya saing nasional berangkat dari keyakinannya bahwa Teori Ekonomi Klasik yang menjelaskan

Tentang Keunggulan Komparative tidak mencukupi, atau Bahkan tidak Tepat. Menurut Porter suatu negara memperoleh keunggulan daya Saing/*Competitive Advantage* (CA) Jika Perusahaan (dalam negara tersebut) Kompetitif. Daya Saing suatu negara ditentukan oleh kemampuan industri melakukan Inovasi dan meningkatkan kemampuannya. Perusahaan memperoleh (CA) karena Tekanan dan Tantangan. Perusahaan menerima manfaat dan adanya persaingan di pasar domestik, supplier domestik yang agresif, serta pasar lokal yang memiliki Permintaan yang tinggi. Perbedaan dalam nilai-nilai nasional, budaya dan struktur ekonomi, institusi dan sejarah semuanya memberi kontribusi pada keberhasilan dalam persaingan. Perusahaan menjadi kompetitif melalui inovasi yang dapat meliputi peningkatan teknis proses produksi atau kualitas produk.

Menurut Ni Wayan Mujiati (2015) Keunggulan kompetitif dapat diciptakan melalui pengelolaan sumber daya manusia yang efektif dengan memperhatikan factor internal dan eksternal perusahaan yang akan dihadapinya. Menanggapi perkembangan lingkungan eksternal perusahaan baik perkembangan sekonomi, pasar, teknologi, trend sosial, maupun lingkungan sosial, setiap perusahaan dituntut untuk mampu beradaptasi dengan lingkungan agar tetap bertahan hidup dilingkungan bisnis yang semakin kompetitif. Satu hal yang mutlak harus dilakukan adalah melaksanakan proses – proses perubahan baik dalam hal operasi, sistem, maupun struktur perusahaan karena lingkungan bisnis bersifat sangat dinamis, turbulen, dan sulit bahkan tidak dapat diprediksi.

Meningkatkan daya saing perusahaan harus berupaya untuk meningkatkan kinerja SDM dengan meningkatkan keahlian dan keterampilan untuk mempersiapkan SDM dalam promosi jabatan maupun pemecahan masalah yang dihadapi perusahaan. Peningkatan kinerja ini dapat dilakukan

melalui proses pendidikan, pelatihan dan pengembangan SDM. Pendidikan dan pelatihan menitik beratkan pada beberapa jenis keterampilan dan keahlian yang relative sejenis serta dilakukan dalam jangka pendek, sedangkan proses pengembangan SDM lebih berorientasi pada peningkatan keterampilan dan keahlian lebih luas dan beragam serta dapat dilakukan dalam jangka panjang.

a. Daya Saing Sumber Daya Manusia Indonesia Sebuah Komparasi

Sumber Daya Manusia adalah faktor penting penentu daya saing suatu negara, namun pengertian sumber daya manusia tidak dalam artian jumlah, tapi lebih pada kualitas. Inilah yang menjadi penjelasan mengapa negara - negara dengan sumber daya manusia yang tersedia melimpah namun tidak mempunyai daya saing yang tinggi, karena kualitasnya yang masih rendah. Terkait dengan daya saing antar negara, tanggal 8 Oktober 2008 *World Economic Forum* (WEF), yang berkantor pusat di Geneva (Swis), mempublikasikan laporan tahunan mengenai indeks daya saing global dari negara-negara di dunia, yang tahun ini laporannya berjudul *The Global Competitiveness Report 2007-2008*. Daya saing dalam pengertian WEF ini adalah daya saing suatu negara/ekonomi yang tidak hanya relevan bagi perdagangan internasional (ekspor dan impor) tetapi juga investasi: negara dengan indeks daya saing global (global competitiveness index ; GCI) yang tinggi akan lebih menarik bagi investor asing karena secara potensial negara tersebut memberikan keuntungan bisnis lebih besar daripada negara dengan GCI yang rendah.

b. Mengelola SDM untuk menghadapi globalisasi

Era globalisasi ditandai dengan makin kompetitifnya lingkungan bisnis, oleh karena itu diperlukan strategi bisnis yang tepat yang memiliki

keunggulan kompetitif sehingga perusahaan dapat tetap bertahan dalam persaingan. Pembentukan dan penerapan strategi tersebut secara otomatis dipengaruhi oleh kualitas SDM yang berperan dalam operasional perusahaan. Michael Porter dalam Ni Wayan Mujiati (2015) berpendapat, Teori keunggulan komparatif merupakan indikator yang paling banyak digunakan dalam mengukur kinerja perdagangan internasional suatu negara. Suatu negara dianggap memiliki keunggulan komparatif apabila memiliki biaya relatif rendah dalam produksi bila dibandingkan dengan negara lain (Acharya, 2008).

David Ricardo mengemukakan, terjadinya keunggulan komparatif timbul dari adanya perbedaan teknologi yang membawa pada perbedaan produktivitas antar negara (Basri dan Munandar, 2010 : 34).

Ada lima kekuatan kompetitif yang beroperasi dalam suatu industry dan kesemuanya sangat menentukan potensi keuntungan industri tersebut. Kelima kekuatan tersebut meliputi, persaingan antar perusahaan yang ada, hambatan bagi pendatang baru (*new entries*), kekuatan tawar menawar (*bargaining power*) para pembeli, kekuatan tawar menawar (*bargaining power*) para pemasok, dan ancaman dan barang dan jasa pengganti/substitusi (Faulkner and Browman, 1997) perusahaan yang beroperasi harus memperhatikan lingkungan bisnisnya, baik perkembangan maupun kekuatan-kekuatan kompetitif yang berperait dalam lingkungan bisnis tersebut.

c. Kualitas tenaga kerja

Hasil penelitian Herry (2006) menunjukkan bahwa kualitas tenaga kerja kontraktor dipengaruhi oleh faktor internal dan eksternal tenaga kerja. Pada enam faktor internal peringkat atas yaitu pengalaman kerja, tingkat pendidikan, kemampuan intelektual, sikap/prilaku, kemampuan fisik serta motivasi untuk bekerja. Sedangkan enam peringkat atas eksternal adalah perasaan aman dan nyaman dalam bekerja, kepemimpinan dan manajemen perusahaan, kejelasan karir tenaga kerja, lingkungan kerja perusahaan, kepuasan tenaga kerja, dan pengetahuan tentang pekerjaan.

Terdapat beberapa aspek penting dalam strategi manajemen sumber daya manusia yang berkaitan dengan buruh dalam bekerja. Berdasarkan pendapat Mathis dan Jackson maupun Wibowo (2010) maka dapat dirangkum bahwa faktor-faktor yang dinilai dalam mengukur kualitas tenaga kerja adalah sebagai berikut:

1. Faktor Pengetahuan Tentang Pekerjaan

Atribut pengetahuan tentang pekerjaan meliputi hal-hal sebagai berikut:

- a. Memahami tugas dan tanggung jawab bekerja
- b. Memiliki pengetahuan di bidang yang berhubungan dengan peraturan, prosedur, dan keahlian teknis.
- c. Menggunakan informasi, material, peralatan, dan teknik dengan tepat dan benar.
- d. Mengikuti perkembangan peraturan, prosedur, teknik yang terbaru.

2. Faktor Kualitas Kerja

Atribut kualitas kerja meliputi hal-hal sebagai berikut:

- a. Menunjukkan perhatian pada detail, akurasi, kecermatan dan ketelitian.
- b. Mematuhi peraturan dan prosedur kesehatan dan keselamatan kerja.
- c. Membuat keputusan yang berhubungan dengan dengan pekerjaan, mengembangkan solusi alternatif dan rekomendasi serta memilih tindakan yang tepat
- d. Memahami segala resiko keputusan dan tindakan yang diambil

3. Faktor Produktivitas

Atribut produktivitas meliputi hal-hal sebagai berikut:

- a. Menyelesaikan tugas kerja yang diberikan secara konsisten
- b. Menentukan dan mengatur prioritas kerja secara efektif
- c. Menggunakan waktu dengan efisien
- d. Memelihara tempat kerja tetap teratur sesuai dengan fungsinya.

4. Faktor Adaptasi dan Fleksibilitas

a. Atribut adaptasi dan fleksibilitas meliputi hal-hal sebagai berikut:

- a. Menyesuaikan diri dengan segala perubahan dalam lingkungan pekerjaan
- b. Menunjukkan hasil kerja yang baik meskipun dibawah tekanan kerja
- c. Mempelajari dan menguasai informasi, peraturan, prosedur yang terbaru.

5. Faktor Inisiatif dan Pemecahan Masalah

Atribut inisiatif dan pemecahan masalah meliputi hal-hal sebagai berikut:

- a. Mempunyai inisiatif
- b. Menghasilkan ide, tindakan, dan solusi yang inovatif
- c. Mencari tantangan baru, pengembangan diri, dan kesempatan untuk belajar
- d. Mengantisipasi dan memahami masalah yang mungkin dapat terjadi
- e. Membuat solusi alternatif pada saat memecahkan masalah.

6. Faktor Kooperatif dan Kerjasama

Atribut kooperatif dan kerjasama meliputi hal-hal sebagai berikut:

- a. Memelihara hubungan kerja yang efektif
- b. Dapat bekerja sama dalam tim
- c. Memberikan bantuan dan dukungan kepada rekan kerja
- d. Mengakui kesalahan sendiri dan mau belajar dari kesalahan tersebut.

7. Faktor Keandalan dan Pertanggung jawaban

- a. Hadir secara rutin dan tepat waktu
- b. Mengikuti instruksi-instruksi
- c. Bekerja secara mandiri
- d. Menyelesaikan tugas dan memenuhi tanggung jawab sesuai dengan batas waktu yang ditentukan.

8. Kemampuan Berkomunikasi dan Berinteraksi

- a. Dapat berkomunikasi dengan jelas dan tepat, baik secara lisan maupun tulisan

- b. Selalu memberikan informasi kepada orang lain
- c. Dapat berinteraksi secara efektif dengan orang lain dan berbagai jenis pekerjaan
- d. Memelihara sikap yang baik dan profesional dalam segala hubungan antar individu
- e. Mau menerima masukan dari orang lain.

d. Pembentukan Masyarakat Ekonomi Asean (MEA) 2015

Pembentukan kawasan perdagangan bebas yang dicapai melalui mekanisme AFTA merupakan suatu keberhasilan karena tarif di kawasan telah berhasil secara bertahap diturunkan sampai dengan nol. ASEAN kemudian ingin lebih meningkatkan kerjasama ekonomi tersebut. Mengalirnya investasi asing ke 21 kawasan ASEAN yaitu dengan banyaknya perusahaan multi nasional yang beroperasi di kawasan membutuhkan penyalur barang (*supplier*) yang juga harus ada di kawasan sehingga terjadi efisiensi biaya produksi.

Pasar ASEAN yang sudah terbuka dan menyatu dengan pasar global ditambah dengan tersedianya barang-barang produksi yang dihasilkan oleh supplier dari negara - negara ASEAN maka akan sangat membantu Negara-negara anggota ASEAN untuk semakin menarik investor asing masuk ke kawasan. Sehingga, *Cebu Declaration* pada 13 Januari 2007 (12th ASEAN Summit) memutuskan untuk mempercepat pembentukan MEA menjadi 2015 guna memperkuat daya saing ASEAN dalam menghadapi kompetisi global, terutama dari China dan India (Koesrianti, 2013). Menggunakan beberapa pertimbangan yang mendasari hal tersebut adalah: (i) potensi penurunan biaya

produksi di ASEAN sebesar 10-20 persen untuk barang konsumsi sebagai dampak integrasi ekonomi; (ii) meningkatkan kemampuan kawasan dengan implementasi standar dan praktik internasional, *intellectual proverty rights*, dan peningkatan daya saing. Dengan integrasi ekonomi diharapkan infrastruktur kawasan dapat lebih berkembang bersamaan dengan integrasi transportasi, telekomunikasi dan energi (Arifin, 2008).

e. Makassar

Nama Makassar sudah disebutkan dalam pupuh 14/3 kitab Nagarakretagama karya Mpu Prapanca pada abad ke-14, sebagai salah satu daerah taklukan Majapahit. Walaupun demikian, Raja Gowa ke-9 Tumaparisi Kallonna (1510-1546) diperkirakan adalah tokoh pertama yang benar-benar mengembangkan kota Makassar. Ia memindahkan pusat kerajaan dari pedalaman ke tepi pantai, mendirikan benteng di muara Sungai Jeneberang, serta mengangkat seorang syahbandar untuk mengatur perdagangan.

Pada abad ke-16, Makassar menjadi pusat perdagangan yang dominan di Indonesia Timur, sekaligus menjadi salah satu kota terbesar di Asia Tenggara. Raja-raja Makassar menerapkan kebijakan perdagangan bebas yang ketat, di mana seluruh pengunjung ke Makassar berhak melakukan perniagaan disana dan menolak upaya VOC (Belanda) untuk memperoleh hak monopoli di kota tersebut. Masjid di Makassar (1910-1934).

Selain itu, sikap yang toleran terhadap agama berarti bahwa meskipun Islam semakin menjadi agama yang utama di wilayah tersebut, pemeluk agama Kristen dan kepercayaan lainnya masih tetap dapat berdagang di Makassar. Hal

ini menyebabkan Makassar menjadi pusat yang penting bagi orang-orang Melayu yang bekerja dalam perdagangan di kepulauan Maluku dan juga menjadi markas yang penting bagi pedagang-pedagang dari Eropa dan Arab. Semua keistimewaan ini tidak terlepas dari kebijaksanaan Raja Gowa-Tallo yang memerintah saat itu (Sultan Alauddin, Raja Gowa dan Sultan Awalul Islam, Raja Tallo).

Makassar merupakan kota yang multi etnis. Penduduk Makassar kebanyakan dari Suku Makassar dan Suku Bugis sisanya berasal dari suku Toraja, Mandar, Buton, Tionghoa, Jawa dan sebagainya. Kota Makassar mempunyai posisi strategis karena berada di persimpangan jalur lalu lintas dari arah selatan dan utara dalam propinsi di Sulawesi, dari wilayah kawasan Barat ke wilayah kawasan Timur Indonesia dan dari wilayah utara ke wilayah selatan Indonesia. Dengan kata lain, wilayah kota Makassar berada koordinat 119 derajat bujur timur dan 5,8 derajat lintang selatan dengan ketinggian yang bervariasi antara 1-25 meter dari permukaan laut. Kota Makassar merupakan daerah pantai yang datar dengan kemiringan 0 - 5 derajat ke arah barat, diapit dua muara sungai yakni sungai Tallo yang bermuara di bagian utara kota dan sungai Jeneberang yang bermuara di selatan kota. Luas wilayah kota Makassar seluruhnya berjumlah kurang lebih 175,77 Km² daratan dan termasuk 11 pulau di selat Makassar ditambah luas wilayah perairan kurang lebih 100 Km².

Jumlah kecamatan di kota Makassar sebanyak 14 kecamatan dan memiliki 143 kelurahan. Diantara kecamatan tersebut, ada tujuh kecamatan yang berbatasan dengan pantai yaitu kecamatan Tamalate, Mariso, Wajo, Ujung Tanah, Tallo, Tamalanrea dan Biringkanaya..

B. Tinjauan Empiris

Penelitian mengenai Analisis Kompetitif Tenaga Kerja Terdidik dan Tenaga Kerja Terlatih dalam Menghadapi MEA (Masyarakat Ekonomi Asean) Studi Kasus Kota Makassar Provinsi Sulawesi Selatan sebelumnya sudah ada kajian keilmiah melalui penelitian atau riset sederhana para ahli tentang mea itu sendiri.

Penelitian yang dilakukan oleh **Annisa Gita Srikandini**, berargumen bahwa dalam rangka menyambut Pasar Tunggal ASEAN 2015, Indonesia harus pula meningkatkan kesiapan sektor jasa nya melalui penguatan kapasitas tenaga kerja terdidik. Dalam lima prioritas sektor jasa yang akan diintegrasikan di Pasar Tunggal ASEAN 2015, yaitu kesehatan, *e-commerce*, pariwisata, pelayanan jasa penerbangan dan logistik, peran tenaga kerja terdidik menjadi elemen yang esensial bagi terwujudnya kepentingan nasional Indonesia. Dalam membahas isu ini, pemaparan mengenai pendekatan '*top-down approach*' dan '*bottom-up approach*' dalam mempersiapkan pasar tunggal ASEAN harus pula dilihat.

Penelitian selanjutnya oleh **Dyah Maya Nihayah** dan **Kusumantoro** yang mendukung adalah Komposisi tenaga kerja sangat trampil (TKHighS) memiliki koefisien 0.94, tanda positif dan signifikan pada derajat kepercayaan dibawah 1%. Ini menunjukkan bahwa setiap ada tenaga kerja sangat trampil yang masuk pasar tenaga kerja sebesar 1%, maka secara signifikan upah akan mengalami kenaikan sebesar 0.94%. Artinya, semakin tinggi tingkat pendidikan seseorang maka semakin tinggi pula produktivitas marginalnya (*marginal productivity*).

Hasil ini didukung oleh penelitian **Moller** yang menyatakan bahwa pengaruh produktivitas yang terlihat dari peningkatan *marginal productivity* ini, akan lebih proporsional pada kelompok pekerja menengah dan sangat trampil (*high skilled*) dibanding kelompok tidak terampil (*low skilled*). Kenaikannya lebih

signifikan terjadi pada wilayah yang tingkat kepadatan penduduknya tinggi. Selain itu ada satu karakteristik yang pasti dimiliki oleh tenaga kerja ini yaitu mereka akan memutuskan berpindah tempat (*brain drain*) apabila terjadi penurunan upah regional.

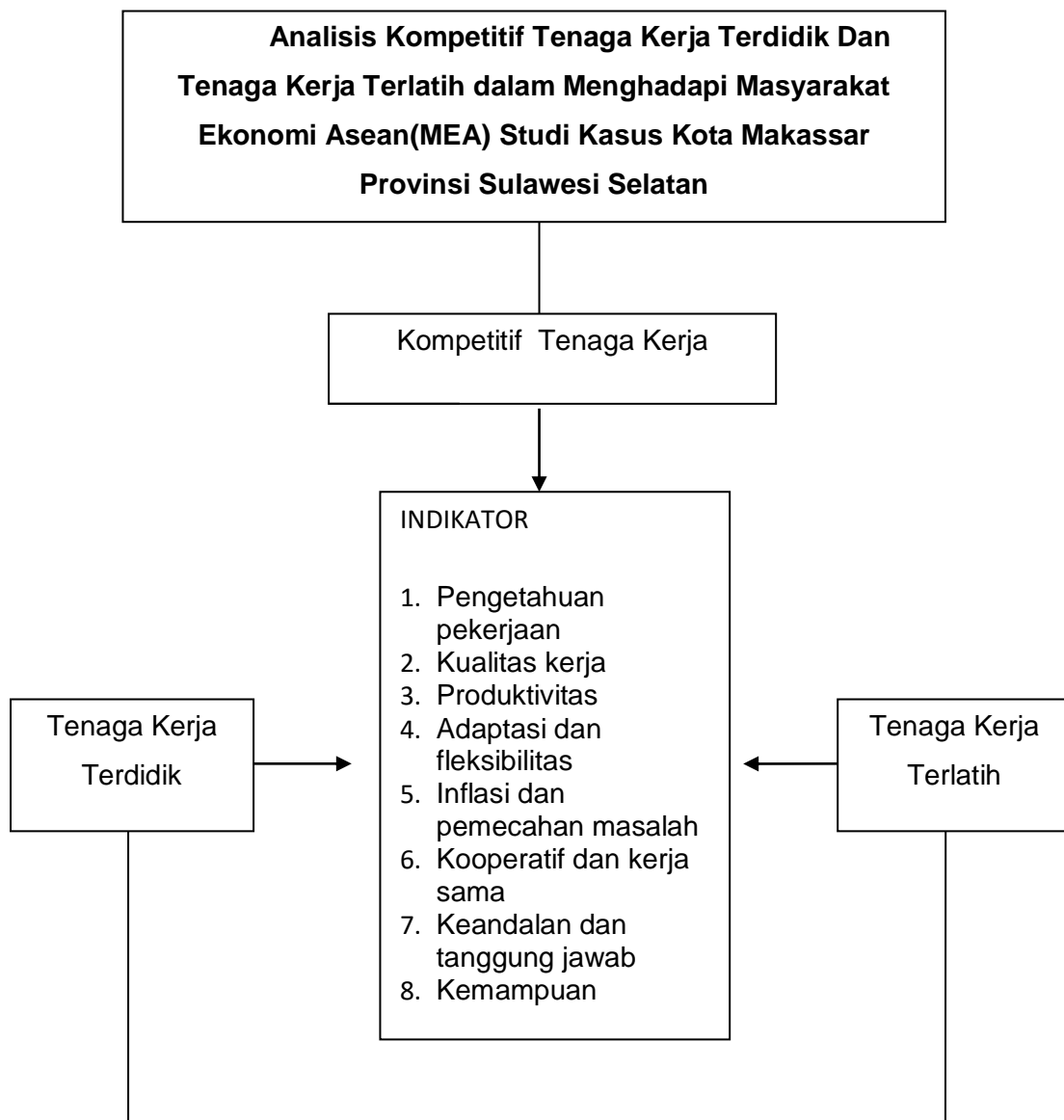
Hery winoto melalui penelitiannya daya saing sumber daya manusia terhadap persaingan pasar bebas (2009) mengatakan bahwa salah satu arah yang paling penting untuk meningkatkan sumber daya adalah dengan meningkatkan ketrampilan dan pendidikan bagi SDM di Indonesia. Sehingga tercipta SDM yang berkualitas dan dapat bersaing dipasar bebas.

Ni Wayan Mujiati (2015) berdasarkan hasil penelitiannya berjudul pengelolaan SDM untuk menciptakan keunggulan kompetitif Perusahaan perlu melakukan terobosan–terobosan dengan melakukan inovasi untuk menciptakan dan meraih keunggulan kompetitif. Perusahaan memiliki sumber – sumber keunggulan kompetitif yang meliputi sumber keunggulan kompetitif yang meliputi sumber daya fisik, sumber daya financial, struktur dan sistem produksi dan sumber daya manusia (SDM). SDM merupakan sumber keunggulan kompetitif yang utama karenapengelolaan sumber keunggulan lain secara otomatis memerlukan penanganan dari SDM yang ada.

C. KERANGKA PIKIR

Masyarakat Ekonomi Asean (MEA) merupakan kebijakan yang telah lama direncanakan dan telah resmi diterapkan pada tahun 2015. Kebijakan ini diterapkan memiliki tujuan untuk memperluas jaringan kerja sama dalam bidang ekonomi secara bilateral maupun multi-bilateral antara negara ASEAN. Tenaga kerja menjadi salah satu poin penting kebijakan ini diterapkan. Adanya

kebebasan ini, secara otomatis tenaga kerja asing dari berbagai negara ASEAN, dapat masuk ke Indonesia untuk mencari peluang kerja. Melihat tersebut, penelitian ini bertujuan ingin melihat daya saing kompetitif tenaga kerja terdidik dan tenaga kerja terlatih dalam bersaing mendapatkan pekerjaan di Era Masyarakat Ekonomi Asean (MEA) khususnya di Kota Makassar.



↓

Kompetitif Tenaga Kerja terdidik dan Tenaga Kerja
Terlatih dalam Menghadapi Era MEA Studi Kasus Kota
Makassar Povinsi Sulawesi Selatan

D. FOKUS PENELITIAN

Berdasarkan uraian latar belakang penelitian bahwa yang menjadi fokus penelitian yaitu kompetitif tenaga kerja terdidik dan tenaga kerja terlatih dalam menghadapi era MEA studi kasus kota Makassar.

E. DESKRIPSI FOKUS PENELITIAN

Berdasarkan fokus penelitian di atas maka deskripsi fokus penelitiannya adalah sebagai berikut :

1. Kualitas tenaga kerja terdidik

Tenaga kerja terdidik merupakan tenaga kerja yang memiliki keahlian dan keterampilan dalam suatu bidang tertentu. Tenaga kerja terlatih adalah tenaga kerja yang memiliki keahlian dalam bidang tertentu yang didapat melalui pengalaman kerja. Pendidikan yang di dapat ini bisa melalui sekolah formal maupun tidak formal. Selanjutnya adalah tenaga kerja terlatih yaitu tenaga kerja yang memiliki keahlian dalam bidang – bidang tertentu.

2. Kualitas tenaga kerja terlatih

Tenaga kerja terlatih adalah tenaga kerja yang memiliki keahlian dalam bidang tertentu yang didapat melalui pengalaman kerja. Keahlian terlatih ini tidak memerlukan pendidikan karena yang dibutuhkan adalah latihan dan melakukannya berulang-ulang sampai bisa dan menguasai pekerjaan tersebut. Keahlian ini di dapat melalui pengalaman kerja. Biasanya jenis tenaga kerja terdidik harus menjalani latihan berulang kali agar dapat benar-benar menguasai bidang yang di inginkan.

BAB III

METODOLOGI PENELITIAN

Metode penelitian merupakan cara ilmiah (rasional, empiris, dan sistematis) yang digunakan oleh pelaku suatu disiplin ilmu untuk melakukan penelitian. Adapun etodologi penelitian yang digunakan adalah sebagai berikut:

A. Jenis Penelitian

Jenis penelitian ini adalah kualitatif dengan tipe deskriptif yang menggunakan penelitian lapangan (*fields research*) yang bertujuan menemukan fakta-fakta tentang kekompetitifan dan persaingan tenaga kerja terdidik dan tenaga kerja terlatih.

B. Lokasi dan Waktu Penelitian

Penelitian ini di lakukan di Sulawesi Selatan, kota Makassar Waktu penelitian yang digunakan selama dua bulan yaitu: pada bulan Juli sampai Agustus 2018.

C. Sumber Data

Data yang di peroleh dalam penelitian ini adalah data primer dan data sekunder. Data primer diperoleh melalui pengamatan langsung ke lapangan dan mengadakan wawancara.wawancara diadakan untuk menemukan tentang kendala setiap tenaga kerja terdidik dan tenaga kerja terlatih tentang tantangan mereka mendapatkan pekerjaan di kota Makassar.Sedangkan data sekunder adalah data yang didapatkan melalui catatan – catatan, laporan-laporan, buku-buku peraturan arsip-arsip resmi atau perundang-undangan yang berfungsi sebagai data penunjang dan kelengkapan data penelitian.

D. Informan penelitian

Informan penelitian ini menggunakan tehnik *purpose sampling*. Tehnik *purpose sampling* adalah tehnik pengumpulan informan sebagai sumber data dengan pertimbangan tertentu, pertimbangan tertentu ini misalnya orang itu dianggap sebagai yang paling mengetahui tentang apa yang kita harapkan atau informan sebagai penguasa sehingga memudahkan peneliti dalam menjelajahi objek/situasi yang teliti (Sugiyono, 2011:209). Adapun informan yang akan membantu memberikan data adalah pihak-pihak yang berperan dan mengetahui akan kebijakan penyerapan dan kualitas tenaga kerja dalam bersaing di era MEA. Karakteristik tenaga kerja terdidik yang diambil menjadi informan adalah tenaga kerja yang menyelesaikan jenjang pendidikan Strata 1 (S1) atau Diploma dan bekerja dalam sebuah perusahaan. Sedangkan tenaga kerja terlatih adalah tenaga kerja yang jenjang pendidikannya hanya sampai ditingkat SMA/SMK namun memiliki kemampuan *soft skill*.

E. Teknik Pengumpulan Data

Data adalah penunjang yang sangat penting dalam sebuah penelitian. Semakin banyak data yang diperoleh maka semakin bagus pula hasil akhir dari suatu penelitian. Pengumpulan data dilakukan untuk memperoleh informasi yang dibutuhkan dalam rangka mencapai tujuan penelitian. Adapun teknik pengumpulan data menggunakan *accidental sampling*. Merupakan teknik non probabilitas sampling teknik yang dimana subyek dipilih dari anggota populasi yang dilakukan secara acak, dimana setiap elemen atau anggota populasi memiliki kesempatan untuk terpilih menjadi sampel penelitian.

Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan teknik pengumpulan data sebagai berikut:

1. Observasi

Observasi yaitu teknik pengumpulan data dengan observasi langsung atau dengan pengamatan langsung adalah cara pengambilan data dengan cara terjun langsung pada bagian kegiatan yang dihadapi melalui pengamatan dan pencatatan sehingga diperoleh data.

Pengamatan baru tergolong sebagai teknik mengumpulkan data, jika pengamatan tersebut mempunyai kriteria berikut:

- a. Pengamatan digunakan untuk penelitian dan telah direncanakan secara sistematis.
- b. Pengamatan harus berkaitan dengan tujuan penelitian yang telah direncanakan.

- c. Pengamatan tersebut dicatat secara sistematis dan dihubungkan dengan proposisi umum dan bukan dipaparkan sebagai suatu set yang menarik perhatian saja.
- d. Pengamatan dapat dicek dan dikontrol atas validitas dan reliabilitasnya. Penggunaan pengamatan langsung sebagai cara mengumpulkan data mempunyai beberapa keuntungan antara lain :
 - 1) Dengan cara pengamatan langsung, terdapat kemungkinan untuk mencatat hal-hal, perilaku, pertumbuhan, dan sebagainya, sewaktu kejadian tersebut berlaku, atau sewaktu perilaku tersebut terjadi. Dengan cara pengamatan, data yang langsung mengenai perilaku yang tipikal dari objek dapat dicatat segera, dan tidak menggantungkan data dari ingatan seseorang.
 - 2) Pengamatan langsung dapat memperoleh data dari subjek baik tidak dapat berkomunikasi secara verbal atau yang tak mau berkomunikasi secara verbal. Adakalanya subjek tidak mau berkomunikasi, secara verbal dengan enumerator atau peneliti, baik karena takut, karena tidak ada waktu atau karena enggan. Dengan pengamatan langsung, hal di atas dapat ditanggulangi. Selain dari keuntungan yang telah diberikan di atas, pengamatan secara langsung sebagai salah satu metode dalam mengumpulkan data, mempunyai kelemahan-kelemahan.

Observasi ini dilakukan untuk mendapatkan data tentang analisis tingkat Daya Saing Tenaga Kerja Terdidik Dan Terlatih Dalam Menghadapi Era MEA studi kasus kota Makassar Provinsi Sulawesi Selatan.

2. Wawancara

Wawancara digunakan sebagai teknik pengumpulan data apabila peneliti ingin melakukan studi pendahuluan untuk menemukan permasalahan yang harus diteliti, dan juga apabila peneliti ingin mengetahui hal-hal dari responden yang lebih mendalam. Teknik pengumpulan data mendasarkan diri pada laporan tentang diri sendiri atau *self-report*, atau setidaknya pada pengetahuan dan atau keyakinan pribadi.

Sutrisno Hadi (1986) mengemukakan bahwa anggapan yang perlu dipegang penelitian dalam mengemukakan metode interview dan juga kuesioner (angket) adalah sebagai berikut:

- a. Bahwa subyek adalah orang yang paling tahu tentang dirinya sendiri.
- b. Bahwa apa yang telah dinyatakan oleh subyek kepada peneliti adalah benar dan dapat dipercaya.
- c. Bahwa interpretasi subyek tentang pertanyaan-pertanyaan yang diajukan peneliti kepadanya adalah sama dengan apa yang dimaksudkan oleh peneliti.

Dalam peneliti ini digunakan tehnik wawancara mendalam, yaitu dengan mengumpulkan sejumlah data dari informan dengan menggunakan daftar pertanyaan dengan merujuk pada pedoman yang telah disusun secara sistematis agar data yang ingin diperoleh lebih lengkap dan valid. Wawancara dilakukan dengan mengajukan pertanyaan secara lisan dan langsung (bertatap muka) dengan informasi yang ditunjang oleh pedoman wawancara.

Informasi atau data yang diperoleh dari wawancara sering bias. Bias adalah menyimpang dari yang seharusnya, sehingga dapat dinyatakan data

tersebut subyektif dan tidak akurat. Kebiasaan data ini akan tergantung pada pewawancara, responden dan situasi, kondisi pada saat wawancara.

3. Dokumentasi

Dokumentasi adalah cara pengumpulan data yang dilakukan dengan cara mengumpulkan data-data, dokumen-dokumen tertulis ataupun hasil gambar yang diperoleh oleh peneliti. Sumber data dokumentasi dipergunakan untuk menguatkan keberadaan data yang telah diperoleh dilapangan melalui observasi dan wawancara. Dokumen berguna karna dapat memberikan latar belakang yang lebih luas mengenai pokok penelitian.

Dokumentasi adalah ditujukan untuk memperoleh data langsung dari tempat penelitian, meliputi buku-buku yang relevan, peraturan-peraturan, laporan kegiatan, foto-foto, film dokumenter, data yang relevan penelitian.

Selain macam-macam bahan dokumenter di atas, dokumenter dibagi menjadi dua, yaitu :

a. Dokumen Pribadi

Dokumen pribadi adalah catatan atau karangan seseorang secara tertulis tentang tindakan, pengalaman, dan kepercayaan. Dokumen pribadi dapat berupa buku harian, surat pribadi, dan otobiografi. Ketiga dokumen pribadi ini telah dijelaskan di atas.

b. Dokumen Resmi

Dokumen resmi terbagi atas dokumen interen dan eksteren. Dokumen interen dapat berupa memo, pengumuman, instruksi, aturan lembaga untuk lapangan sendiri seperti risalah atau laporan rapat, keputusan pemimpin kantor, konvensi yaitu kebiasaan-kebiasaan yang berlangsung di suatu lembaga, seperti majalah, buletin, berita-berita yang disiarkan ke media massa, pengumuman, atau pemberitahuan. Kebiasaan suatu lembaga untuk menggunakan dokumen eksteren ini sebagai media kontak sosial dengan dunia luar. Oleh karena itu, peneliti dapat menggunakan dokumen eksteren ini sebagai bahan untuk menelaah suatu kebijakan atau kepemimpinan lembaga tersebut.

F. Teknik analisis data

Teknik analisis data yaitu teknik yang digunakan peneliti untuk menjawab permasalahan yang ada dalam perusahaan. Analisis data dilakukan setiap saat pengumpulan data dilapangan secara berkesinambungan. Bila jawaban yang diwawancarai belum memuaskan, maka peneliti akan melanjutkan pertanyaan lagi sampai data yang diinginkan bisa diperoleh. Dengan menggunakan teknik analisis data kualitatif yang berupa dokumentasi, wawancara dan observasi. Aktivitas dalam analisis data dilakukan dengan tiga tahap yaitu reduksi data, penyajian data dan penarikan kesimpulan.

1. Reduksi data

Reduksi Data ialah teknik menganalisis data dengan cara merangkum, memilih hal yang bersifat pokok dan memfokuskan pada hal-

hal yang penting. Reduksi data dilakukan dengan tujuan agar dapat memberikan gambaran yang lebih jelas terhadap data yang diperoleh.

2. Penyajian Data

Penyajian data merupakan sekumpulan informasi tersusun yang memberi kemungkinan untuk menarik kesimpulan dan pengambilan tindakan selanjutnya. Bentuk penyajian data antara lain berupa teks naratif, matrik, grafik, maupun bagan. Namun, pada penelitian ini, bentuk penyajian data lebih merujuk pada penyajian secara deskriptif.

3. Menarik Kesimpulan

Teknik analisis data yang terakhir ialah penarikan kesimpulan. Semua data yang telah direduksi, digambarkan lagi secara rinci agar mudah dipahami oleh peneliti maupun orang lain. Data yang dirincikan ini adalah data yang telah diperoleh dari hasil pengumpulan data, baik berupa observasi maupun wawancara.

BAB IV

ANALISIS DAN PEMBAHASAN

A. GAMBARAN UMUM OBJEK PENELITIAN

Kualits tenaga kerja adala sumber daya manusia yang sangat besar potensi pengembangannya. Sumber daya ini jika memiliki kemampuan kompetitif yang kompeten dapat bersaing dan meningkatkan perekonomian negara Indonesia. Namun demikian, kualitas SDM Indonesia dalam hal ini tenaga kerja masih dikategorikan sebagai tenaga kerja yang kurang memiliki kemampuan kompeten dalam bersaing dimasing-masing bidang. Padahal, persaingan pasar global mendorong masyarakat dunia untuk bersaing secara lebih luas tak terkecuali indonesia.

Persaingan pasar ekonomi yang baru saja diterapkan adalah Masyarakat Ekonomi ASEAN (MEA) yang merupakan kerja sama ekonomi antara negara yang masuk di kawasan ASEAN. Program ini muncul sebagai stimulus kepada negara kawasan ASEAN untuk meningkatkan kualitas dari segala segi bentuk usaha dan kualitas SDM. Momentum ini jika dimanfaatkan dengan baik akan memberikan manfaat yang sangat besar bagi kemajuan perekonomian. Sehingga pihak yang terkait didalamnya terutama tenaga kerja dibutuhkan jiwa kompetitif yang tinggi dalam bersaing di bursa tenaga kerja dalam menghadapi era Masyarakat Ekonomi ASEAN (MEA).

Kota Makassar saat ini mengalami kemajuan dalam bidang ekonomi yang cukup pesat. Era globalisasi dan kecanggihan teknologi mendorong kota Makassar untuk mengikuti zaman untuk bergerak maju. Kemajuan dalam bidang ekonomi bisa terlihat dari pertumbuhan ekonomi Makassar yang cukup baik bahkan pernah menyentuh angka 8 %, dan ditahun 2017 mencapai 7,9 % (BPS, 2017) mengalahkan pertumbuhan ekonomi Indonesia. Semakin majunya kota Makassar mendorong meningkatnya jumlah tenaga kerja yang berasal dari berbagai daerah dalam mencari peruntungan. Hal ini mengakibatkan persaingan tenaga kerja di kota Makassar mengalami persaingan yang cukup pelik. Kehadiran MEA menjadi tambahan masalah tenaga kerja yang dikhawatirkan tidak mampu bersaing dengan tenaga kerja asing yang hadir karena diterapkannya MEA.

Makassar merupakan kota yang multi etnis Penduduk Makassar kebanyakan dari Suku Makassar dan Suku Bugis sisanya berasal dari suku Toraja, Mandar, Buton, Tionghoa, Jawa dan sebagainya. Kota Makassar mempunyai posisi strategis karena berada di persimpangan jalur lalu lintas dari arah selatan dan utara dalam propinsi di Sulawesi, dari wilayah kawasan Barat ke wilayah kawasan Timur Indonesia dan dari wilayah utara ke wilayah selatan Indonesia. Dengan kata lain, wilayah kota Makassar berada koordinat 119 derajat bujur timur dan 5,8 derajat lintang selatan dengan ketinggian yang bervariasi antara 1-25 meter dari permukaan laut. Kota Makassar merupakan daerah pantai yang datar dengan kemiringan 0 - 5 derajat ke arah barat, diapit dua muara sungai yakni sungai Tallo yang bermuara di bagian utara kota dan sungai Jeneberang yang bermuara di selatan kota. Luas wilayah kota Makassar

seluruhnya berjumlah kurang lebih 175,77 Km² daratan dan termasuk 11 pulau di selat Makassar ditambah luas wilayah perairan kurang lebih 100 Km².

Jumlah kecamatan di kota Makassar sebanyak 14 kecamatan dan memiliki 143 kelurahan. Diantara kecamatan tersebut, ada tujuh kecamatan yang berbatasan dengan pantai yaitu kecamatan Tamalate, Mariso, Wajo, Ujung Tanah, Tallo, Tamalanrea dan Biringkanaya.

B. Kompetitif tenaga kerja terdidik

Hasil penelitian ini menggambarkan perbandingan kompetitif tenaga kerja terdidik dan tenaga kerja terlatih dalam menghadapi MEA. Wawancara yang dilakukan oleh peneliti mengambil beberapa tenaga kerja yang bekerja di dinas dikota Makassar. Menurut magnus ada 8 indikator kualitas tenaga kerja untuk melihat seberapa besar jiwa kompetitif tenaga kerja dalam hal ini tenaga kerja terdidik dan tenaga kerja terlatih. setiap Pertanyaan memuat tentang indikator kualitas tenaga kerja terdidik dan tenaga kerja terlatih. Dalam hal ini setiap pertanyaan diberikan kepada informan yang jadi tenaga kerja terlatih dan tenaga kerja terdidik.

1. Pengetahuan kerja

Pengetahuan kerja alah satu indikator mengetahui kualitas kerja pekerja yang menuntut seberapa paham tenaga kerja akan fungsi dan tugas dari pekerjaannya tersebut. Peneliti bertanya bagaimana pemahaman tentang tugas dan tanggung jawab anda akan pekerjaan anda.

Informan 1 mengatakan :

"dalam pemahaman kerja diawal di wawancara sudah dijelaskan pekerjaan kami akan seperti apa kelak. Setelah kami diterima bekerja. Kami diberikan pelatihan keterampilan (training) selama seminggu tentang pekerjaan kami nantinya"

Sejalan dengan jawaban informan 1 informan 2 pun menjawab bahwa dalam mengerjakan tugas ia menyatakan:

"Yang pastinya semua pekerjaan yang diberikan akan dikrjakan dengan penuh tanggung jawab"

Pendapat dari informan 3 pun hampir sama dengan jawaban informan 1 dan 2, ia menyatakan bahwa:

"Diawal saya masuk kerja. Saya sudah diberitahu seperti apa pekerjaan saya nantinya. Jadi disitu saya paham seperti apa pekerjaan saya."

Berdasarkan hasil wawancara dari ketiga informan tenaga kerja terdidik diketahui bhawa mereka sudah cukup memahami tugas dan fungsi tanggub jawab mereka. Hal ini dikarenakan diawal bekerja sudah ada komitmen yang dibuat. Selanjutnya Pertanyaan kedua peneliti mempertanyakan Bagaimana cara anda meningkatkan kemampuan anda dalam bekerja. Informan 1 yang merupakan tenaga kerja terdidik mengatakan :

"Meningkatkan kemampuan kerja saya itu tadi melalui hasil training/pelatihan untuk meningkatkan pengetahuan akan pekerjaan kami"

Sedikit berbeda jawaban dari informan 1, informan 2 justru meningkatkan kemampuannya melalui kerja keras. Informan 2 menyatakan :

“Bekerja keras dan memiliki pengetahuan dan ilmu dibidang tersebut”

Selanjutnya informan ke 3 menjawab bahwa dalam bekerja ia selalu mendapatkan arahan dari pimpinan. Ia menyatakan bahwa:

“Saya dapat bimbingan dari pimpinan dalam mengerjakan tugas saya”

Berdasarkan dari ke tiga jawaban tenaga kerja terdidik dapat diketahui bahwa mereka mengetahui pekerjaan mereka melalui cara yang berbeda-beda. Cara-cara tersebut cukup berbeda tapi meberikan gambaran kepada kita tentang kiat-kiat mereka untuk meningkatkan pengetahuan kerja mereka. Selanjutnya peneliti menggali seberapa besar pengetahuan tenaga kerja tentang MEA. Informan 1 menjawab bahwa MEA sangat erat dengan pekerjaannya hal ini dikarenakan bahwa:

“Ia saya tahu tentang MEA. Pekerjaan saya sangat berhubungan dengan MEA. Dalam perusahaan kami, bahan baku berasal dari luar negeri. Dalam pelaksanaan proyek yang kami kerjakan. Perusahaan menyewa tenaga kerja ahli dari luar negeri. Sehingga kami dalam bekerja merasa diawasi sangat ketat. Karna saya paham dengan adanya MEA persaingan pekerjaan semakin bebas”

Selanjutnya informan 2 dan 3 memberikan jawaban yang cukup jauh berbeda mereka menjawab tidak terlalu memahami MEA sehingga untuk merasakan persaingan kerja tidak berpengaruh signifikan. Berikut jawaban dari informan 2 dan 3 yang menyatakan bahwa:

“Ya. Kurang tahu informasi lainnya.”

Senada jawaban dari informan 2, informan 3 hanya menjawab

“Saya lupa apa itu MEA”

Berdasarkan jawaban ketiga narasumber informan dapat diketahui bahwa pengaruh MEA dikota Makassar untuk tenaga kerja terdidik belum terlalu berperan hal ini dikarenakan masih minimnya pengetahuan dan juga masuknya tenaga kerja asing di kota Makassar.

2. *Kualitas kerja*

Kualitas kerja merupakan komponen penting untuk menilai seberapa penting kemampuan tenaga kerja bekerja. Kualitas kerja memiliki indikator penilaian Menunjukkan perhatian pada detail, akurasi, kecermatan dan ketelitian. Dan Mematuhi peraturan dan prosedur kesehatan dan keselamatan kerja. Apakah dalam menyelesaikan tugas kantor anda selalu berusaha semaksimal mungkin informan 1 menyatakan bahwa:

“Menyelesaikan tugas kantor saya selalu berusaha maksimal. Karena itu sudah menjadi tugas dan tanggung jawab saya. Sehingga patutlah saya harus bekerja keras.”

Selanjutnya informan 2 dan 3 memiliki jawaban yang hampir sama menjawab bahwa:

“Iya. Agar perusahaan puas dengan kinerja saya.”

“Ya. Selalu. Saya selalu kalau misalnya pekerjaannya bisa diselesaikan sehari. Kenapa harus menunda.”

Berdasarkan jawaban ketiga informan tenaga kerja terdidik dapat diketahui dalam menyelesaikan pekerjaan tenaga kerja terdidik selalu berusaha semaksimal mungkin untuk menyelesaikan pekerjaan yang diberikan.

Kualitas kerja juga menilai tentang kemampuan dalam bekerja tenaga kerja dalam memerhatikan dengan cermat prosedur dan

keselamatan kerja. Informan 1 menjawab bahwa menyelesaikan pekerjaan dia memerhatikan keselamatan kerja. Berikut jawabanya:

“Ia. Mengerjakan tugas proyek saya sangat hati-hati. Bahkan jika ada peringatan untuk menggunakan pakaian pengaman, maka saya akan mengenakannya. Karena pekerjaan saya termaksud beresiko. Jadi saya sangat mematuhi aturan keselamatan.”

Sedangkan jawaban dari informan ke – 2

“ya, saya sangat memerhatikan. Karena jangan sampai ada sesuatu hal yang terjadi kedepannya”.

Lalu informan ketiga menambahkan bahwa dalam bekerja ia cukup berhati-hati. Dan mengikuti dengan tertib aturan keseamatan kerja

“Iya. Karena harus cari aman dalam bekerja. Karena ketika ada masalah pasti dimintai tanggung jawab.”

Berdasarkan jawaban ketiga informan tenaga kerja tersebut bahwa mereka dalam bekerja termaksud tertib dan patuh dalam mengikuti aturan dan keselamatan kerja. Hal ini untuk menjamin keamanan untuk diri mereka sendiri.

3. Produktivitas

Produktivitas adalah kemampuan tenaga kerja untuk menghasilkan atau menyelesaikan pekerjaan secara baik dan efisien. Apakah dalam bekerja anda selalu berusaha menyelesaikan tugas secara cepat tapi hasilnya atau terlambat tapi hasilnya maksimal. Informan 1 menyatakan bahwa dalam menyelesaikan pekerjaan ia selalu melihat dari sisi urgensi pekerjaan yang harus duluan diselesaikan. Ia menyatakan bahwa:

“Jika saya bekerja saya selalu berusaha menyelesaikan tepat waktu dan berusaha pula untuk mendapatkan hasil yang maksimal. Karna jika proyek saya tertunda lagi, maka tugas yang lain akan bertambah”.

Sedangkan informan ke-2 menyatakan bahwa dalam menyelesaikan tugas ia selalu berusaha semaksimal mungkin menyelesaikannya. Berikut pernyataannya:

“Berusaha semaksimal mungkin dengan kemampuan saya untuk menyelesaikan pekerjaan saya.”

Selanjutnya informan ke-3 menjelaskan bahwa ia menyelesaikan pekerjaannya lebih baik terlambat tapi bisa maksimal. Berikut jawabannya:

“Lambat dan hasilnya maksimal. Dari pada cepat tapi hasilnya nihil jadi lebih baik lama tapi hasilnya bagus.”

Berdasarkan jawaban ketiga informan tersebut dapat diketahui ke tiga informan memiliki pandangan yang berbeda dalam menyelesaikan pekerjaan. Ada yang melihat dari tingkat kesulitannya dan tetap berusaha menyelesaikan pekerjaan.

Selanjutnya pertanyaan yang diberikan untuk melihat apakah dalam bekerja anda mendahulukan pekerjaan sesuai minat anda atau tingkat kesulitannya. Informan 1 menjawab bahwa:

“Saya tidak melihat ke dua-duanya. Tapi yang saya lihat urgensi dari proyek atau tugas saya untuk segera diselesaikan.”

Selanjutnya informan ke -2 menjawab bahwa ia menyelesaikan pekerjaan melihat dari tingkat kesulitannya. Ia menjawab:

“Bekerja dengan melihat tingkat kesulitan”

Selanjutnya informan menambahkan jika ia lebih mendahulukan pekerjaan yang sulit. Informan ketiga menjawab bahwa:

“Saya mendahulukan yang sulit dulu. Karena kalau yang sulit telah selesai maka menyelesaikan yang mudah pasti lebih cepat diselesaikan”.

Berdasarkan jawaban dari ketiga informan dapat diketahui bahwa ketika mereka bekerja mereka menyelesaikan pekerjaan bisa didahulukan dari tingkat kesulitannya. Hal ini dilakukan untuk mempercepat atau mengefisienkan waktu.

4. Adaptasi dan fleksibilitas

Adaptasi dan fleksibilitas adalah kemampuan tenaga kerja untuk beradaptasi dalam lingkungan kerja dan kefleksibilitas mereka ketika bekerja. menyelesaikan pekerjaan pasti ada target yang diberikan oleh perusahaan, apakah anda merasa tertekan. Informan 1 menjawab bahwa tekanan dari pekerjaan pasti ada, namun itu sudah menjadi resiko bagi pekerja. Berikut pernyataan dari informan 1:

“Dalam mengejar target pasti kita merasa tertekan, tapi itu tergantung pribadi kita sendiri untuk mengelolah rasa tertekan itu. Karena menurut saya tekanan bisa menjadikan kita lebih semangat atau termotivasi. Karena kalau misalnya target tercapai maka dari pihak perusahaan biasanya akan memberika feed back atau reward.”

Selanjutnya informan ke-2 menjawab bahwa ia tidak merasa tertekan karena sudah menjadi kosekuensi dari pekerjaan. Berikut pernyataanya:

“Tidak, karena dari awal melamar pekerjaan saya sudah menyetujui peraturan perusahaan.”

Sedangkan dari informan ke-3 menyatakan bahwa ia sedikit tertekan dalam bekerja.

“ia pastinya merasa tertekan.”

Berdasarkan jawaban dari semua informan dapat diketahui bahwa mereka mengalami tekanan dalam bekerja. Akan tetapi, hal tersebut

bisa juga menjadi motivasi dalam bekerja. Selanjutnya untuk mengukur seberapa informasi yang dapatkan atau ketahui tentang pekerjaan tenaga kerja sehingga mereka lebih fleksibel mengerjakan pekerjaan.

Informan 1 menyatakan :

“Cukup banyak. Karena selama saya bersekolah jenjang pendidikan (S1) saya sangat erat dengan apa yang saya kerjakan saat ini. Jadi dari teori saya sudah paham lebih dulu (menguasai).”

Jawaban berbeda didapatkan dari informan 2 yang mengatakan bahwa:

“Pernah mendapatkan informasi dalam bekerja. Karena ini juga sesuai dengan jurusan pendidikan saya. Jadi saya cukup tahu.”

Sedangkan jawaban dari informan ke-3 cukup berbeda dia mengatakan :

“banyak informasi. Karena bekerja sudah cukup lama, walaupun tidak sesuai dengan jurusan saya”.

Berdasarkan jawaban dari semua informan dapat diketahui bahwa informasi pekerjaan banyak yang mereka dapatkan karena sesuai jurusan pendidikan mereka semasa kuliah dulu. Sehingga pengetahuan pekerjaan mereka cukup banyak. Selanjutnya mereka diberi pertanyaan apakah sebelumnya tenaga kerja bekerja, mereka mendapatkan pelatihan kerja. Informan 1 menjawab:

Ia seperti saya katakan tadi bahwa ada namanya pelatihan kerja.

Informan 2 menjawab

“tidak pernah. Hanya pemberitahuan tentang kerja”

Informan ke 3 menjawab

Ada pelatihan kerja

Berdasarkan jawaban ketiganya dapat diketahui bahwa tenaga kerja diberikan pelatihan kerja. Meskipun mereka telah memiliki dasar pengetahuan pekerjaan.

5. Inisiatif dan pemecahan masalah

Inisiatif dan pemecahan masalah adalah kemampuan tenaga kerja menemukan solusi dari masalah pekerjaan atau alternatif lain. Sehingga tugas dan pekerjaan dapat diselesaikan. Bekerja memungkinkan kita menghadapi masalah pekerjaan. Cara-cara apa sajakah yang anda gunakan untuk menemukan solusi. Informan 1 menjawab bahwa:

“Dalam mengambil resiko saya tipe orang yang sangat berhati-hati dalam mengambilnya. Karena resiko bukan hanya menyangkut pribadi saja, tapi juga orang lain. Begitu pun untuk perusahaan. Saya tidak berani lasung mengambil keputusan.”

Sedangkan informan ke dua menjawab bahwa:

“Menjalin komunikasi yang baik dan selalu bertanya.”

Sedangkan informan ke 3 menjawab bahwa:

“Bertanya sama bos dan rekan kerja saya”

6. Kooperatif dan kerja sama

Kooperatif dan kerja adalah sikap bekeja sama yang baik dengan sesama rekan kerja atau tim kerja. Selanjutnya peneliti bertanya bagaimana cara anda membangun kerja sama dan hubungan kerja yang baik dengan tim/kerja anda. Informan 1 menjawab bahwa dalam bekerja ia selalu bersikap tenang. Ia mentakan:

“Dalam hal ini saya membawa santai dengan sering bercanda dalam bekerja. Apalagi kami kerja dilapangan jadi komunikasi yang humoris sangat dibutuhkan.”

Sedangkan informan ke-2 menjawab bahwa ia membangun komunikasi yang baik dari sikap dan prilakunya kepada rekan kerja. Ia menyatakan bahwa:

“Menunjukkan sikap yang sopan dan santun selama bekerja dengan tim.”

Tambahan jawaban juga diberikan oleh informan 3. Ia menyatakan bahwa:

"Baik. Karena saya bekerja selalu bercengkrama dengan teman-teman rekan kerja. Jadi menurut ku itu baik."

Berdasarkan dari jawaban keseluruhan informan dapat diketahui bahwa dalam membangun kerja sama, rata-rata tenaga kerja mengandalkan dari cara bersikap dan menyesuaikan diri dalam lingkup kerja. Selanjutnya sifat kooperatif dinilai juga dari seberapa berani informan mengambil resiko. Informan 1 menjawab bahwa :

"Tidak bisa dipungkiri dalam bekerja bakal ada namanya konflik. Apalagi dalam pekerjaan saya, kami bekerja dalam tim. Intinya dalam menanggapi masalah kita lihat saja apakah masalahnya itu masih dimaklumi jadi cukup ditegur melalui candaan biasa saja. Tapi kalau masalahnya cukup besar maka akan dikomunikasikan dengan coordinator proyek. Kalau misalnya sudah tidak cocok dengan tim, bisa mengajukan pindah tim kerja."

Sedangkan informan ke 2 menjawab bahwa:

"Berani. Selama itu baik"

Informan 3 juga menambahkan dengan jawaban yang berbeda, bahwa ia dalam mengambil resiko adalah pribadi yang tidak berani. Berikut pernyataannya:

"saya tidak berani ambil resiko"

Berdasarkan ke tiga informan dapat diketahui bahwa dalam memahami resiko keputusan mereka berbeda-beda dalam menanggapi. Hal ini bisa terjadi karena dipengaruhi mental dan akibat yang ditimbulkan jika terjadi sesuatu yang merugikan perusahaan.

7. Keandalan dan pertanggung jawaban

Keandalan dan tanggung jawab merupakan sikap kompetitif tenaga kerja dalam mempertanggung jawaban pekerjaan. Sifat ini sangat

mempengaruhi dari kualitas tenaga kerja itu sendiri. Informan 1 menjawab bahwa:

“Dalam mencapai keselamatan kerja. Ia saya sangat disiplin.”

Senada yang dijawab oleh informan 1, informan 2 dan 3 menjawab bahwa mereka disiplin.

“iya. Saya mengikuti aturan”

Jawaban informan ke 3 menyatakan:

“kalau saya disiplin tergantung pimpinan. Karena ketegasan diperlukan untuk kita disiplin”

8. Kemampuan berkomunikasi dan berinteraksi

Komunikasi dan berinteraksi merupakan komponen penunjang untuk mengerjakan menyelesaikan yang baik. Hal ini menjadi kunci dari tenaga kerja untuk bisa bertahan dalam waktu lama. Informan 1 menjawab bahwa:

“Yah kalau soal tanggung jawab maka ketika saya sudah berani mengambil kerja. Maka saya harus menyelesaikan.”

Sedangkan informan 2 menjawab bahwa :

“Ia. Saya bertanggung jawab dengan menyelesaikan pekerjaan saya dengan tepat waktu.”

Sedangkan informan ke tiga menjawab bahwa dalam bekerja ia orang bertanggung jawab. Hal ini dikarenakan merupakan tuntutan kerja.

Ia menyatakan:

“Harus bertanggung jawab. Karena sudah jadi tugas saya toh”

Selanjutnya peneliti bertanya apakah dalam bekerja anda tipe yang sensitive/legowo dalam menerima kritikan maupun saran. Informan 1 menjawab bahwa:

“Saya secara pribadi karena baru bekerja. Maka saya harus terbuka dalam segala hal. Seperti dalam peningkatan skill kita harus terbuka begitu pun ketika kita berperilaku. Apalagi karena kerja tim pastilah ada namanya teguran saran dan kritik dari orang yang lebih berpengalaman.”

Sedangkan informan ke 2 menjawab bahwa:

“Tidak, karena saran dari teman membuat kita lebih banyak pengetahuan.”

Senada jawaban dari informan ke 2, informan ke 3 pun menjawab bahwa ia tak masalah akan kritik dan saran. A menyatakan:

“Saya selalu menerima saran dan kritikan dari rekan-rekan saya.”

Selanjutnya peneliti mempertanyakan bagaimana cara tenaga kerja memahami kepribadian dari rekan kerja atau tim kerja. Informan 1 mengatakan bahwa ia dapat memahami rekan kerja dengan sering bersama-sama dalam bekerja. Ia menyatakan bahwa:

“Saya orang yang cukup cepat untuk memahami satu dengan yang lain. Karena itu tadi saya bekerja secara tim. Apalagi kalau misalnya dikirm keluar kota yang setiap hari terus bersama sehingga komunikasi secara alami terbangun dengan sendirinya.”

Sedangkan informan 2 menjawab dengan memperhatikan penyampaian bahwa:

“Memperhatikan penyampaian atau saran yang diusulkan rekan kerja”

Sedangkan informan 3 menjawab bahwa:

“Melihat perilaku dan interaksinya sehari-hari.”

Berdasarkan jawaban ketiga informan tenaga kerja dapat diketahui bahwa mereka memahami rekan kerja melalui cara-cara memperhatikan setiap perilaku rekan kerja dalam sehari-hari.

C. Kompetitif tenaga kerja Terlatih

1. Pengetahuan kerja

Pengetahuan kerja adalah satu indikator mengetahui kualitas kerja pekerja yang menuntut seberapa paham tenaga kerja akan fungsi dan tugas dari pekerjaannya tersebut. Peneliti bertanya bagaimana pemahaman tentang tugas dan tanggung jawab anda akan pekerjaan anda.

Informan 4 mengatakan :

“Memahami pekerjaan saya yang saya inginkan untuk selalu cepat”

Sejalan dengan jawaban informan 1 informan 2 pun menjawab bahwa dalam mengerjakan tugas ia menyatakan:

“Dengan cara mencari tahu dalam diri saya apa yang sebenarnya tugas dan tanggung jawab saya dalam bekerja”

Pendapat dari informan 3 pun hampir sama dengan jawaban informan 1 dan 2, ia menyatakan bahwa:

“Iya dengan memahami tugas dan fungsi kerja. Karena kami sudah dijelaskan tentang setiap pekerjaan kami.”

Berdasarkan hasil wawancara dari ketiga informan tenaga kerja terlatih diketahui bahwa mereka sudah cukup memahami tugas dan fungsi tanggung jawab mereka. Hal ini dikarenakan diawal bekerja sudah ada komitmen yang dibuat. Selanjutnya Pertanyaan kedua peneliti mempertanyakan Bagaimana cara anda meningkatkan kemampuan anda dalam bekerja. Informan 4 yang merupakan tenaga kerja terdidik mengatakan :

“Cara kerja saya ditingkatkan dengan menambahkan speed dalam menyelesaikan pekerjaan dan saya mengingatkan diri

saya tentang tujuan saya sehingga memotivasi saya untuk meningkatkan kualitas saya.”

Sedikit berbeda jawaban dari informan 4, informan 5 justru meningkatkan kemampuannya melalui kerja keras. Informan 6 menyatakan :

“Selalu mengambil pelajaran dari setiap kesalahan-kesalahan atau pengalaman dalam bekerja dan mengasah keterampilan saya agar bekerja agar kemampuan saya dalam bekerja meningkat”

Selanjutnya informan ke 6 menjawab bahwa dalam bekerja ia selalu mendapatkan pelatihan kerja. Ia menyatakan bahwa:

“Dengan sering mengikuti pelatihan.”

Berdasarkan dari ke tiga jawaban tenaga kerja terdidik dapat diketahui bahwa mereka mengetahui pekerjaan mereka melalui cara yang berbeda-beda. Cara-cara tersebut cukup berbeda tapi memberikan gambaran kepada kita tentang kiat-kiat mereka untuk meningkatkan pengetahuan kerja mereka. Selanjutnya peneliti menggali seberapa besar pengetahuan tenaga kerja tentang MEA. Informan 1 menjawab bahwa MEA tidak memiliki hubungan yang erat dengan pekerjaannya hal ini dikarenakan bahwa:

“Tidak pernah kata MEA. Saya tidak tahu juga”

Selanjutnya informan 5 dan 6 memberikan jawaban yang cukup jauh berbeda mereka menjawab cukup memahami MEA tetapi untuk merasakan persaingan kerja tidak berpengaruh signifikan. Berikut jawaban dari informan 5 dan 6 yang menyatakan bahwa:

“MEA, sepengetahuan saya adalah Masyarakat Ekonomi ASEAN dimana yang saya ketahui MEA memiliki pola memajukan ekonomi kawasan asean dengan cara membentuk sistem perdagangan bebas antar negara.”

Senada jawaban dari informan 5, informan 6 hanya menjawab

“ tidak tahu. Apa itu?”

Berdasarkan jawaban ketiga narasumber informan dapat diketahui bahwa pengaruh MEA dikota Makassar untuk tenaga kerja terlatih belum terlalu berperan hal ini dikarenakan masih minimnya pengetahuan dan juga masuknya tenaga kerja asing di kota Makassar.

2. Kualitas kerja

Kualitas kerja merupakan komponen penting untuk menilai seberapa penting kemampuan tenaga kerja bekerja. Kualitas kerja memiliki indikator penilaian Menunjukkan perhatian pada detail, akurasi, kecermatan dan ketelitian. Dan Mematuhi peraturan dan prosedur kesehatan dan keselamatan kerja. Apakah dalam menyelesaikan tugas kantor anda selalu berusaha semaksimal mungkin informan 4 menyatakan bahwa:

“Ia. Saya selalu berusaha maksimal mungkin. Meski terkadang dianggap masih kurang maksimal.”

Selanjutnya informan 5 dan 6 memiliki jawaban yang hampir sama menjawab bahwa:

“Ya. Saya selalu berusaha menjadi lebih baik dari kemarin karena dengan begitu tugas saya bisa maksimal.”

“Sangat berusaha semaksimal mungkin. Kalau tidak maka tugas operasional saya akan bermasalah”

Berdasarkan jawaban ketiga informan tenaga kerja terlatih dapat diketahui dalam menyelesaikan pekerjaan tenaga kerja terdidik selalu berusaha semaksimal mungkin untuk menyelesaikan pekerjaan yang diberikan.

Kualitas kerja juga menilai tentang kemampuan dalam bekerja tenaga kerja dalam memerhatikan dengan cermat prosedur dan keselamatan kerja. Informan 4 menjawab bahwa menyelesaikan pekerjaan dia memerhatikan keselamatan kerja. Berikut jawabannya:

“Iya. Tapi terkadang saya lebih suka mengambil pekerjaan yang menurut saya lebih efisien dan cepat jadi saya mengambil jalan itu.”

Sedangkan jawaban dari informan ke – 5

“Kurang memerhatikan. Yang penting dikerja”

Lalu informan ke-6 menambahkan bahwa dalam bekerja ia cukup berhati-hati. Dan mengikuti dengan tertib aturan keselamatan kerja. Ia menyatakan bahwa:

“iya. Harus diikuti”

Berdasarkan jawaban ketiga informan tenaga kerja tersebut bahwa mereka dalam bekerja sebagian besar termaksud tertib dan patuh dalam mengikuti aturan dan keselamatan kerja. Hal ini untuk menjamin keamanan untuk diri mereka sendiri.

3. Produktivitas

Produktivitas adalah kemampuan tenaga kerja untuk menghasilkan atau menyelesaikan pekerjaan secara baik dan efisien. Apakah dalam bekerja anda selalu berusaha

menyeselesaikan tugas secara cepat tapi hasilnya atau terlambat tapi hasilnya maksimal. Informan 4 menyatakan bahwa dalam menyelesaikan pekerjaan ia selalu melihat dari sisi kemampuan ia bekerja yang harus duluan diselesaikan. Ia menyatakan bahwa:

“Kemampuan saya dulu. Baru dari tingkat kesulitannya.”

Sedangkan informan ke-2 menyatakan bahwa dalam menyelesaikan tugas ia selalu berusaha semaksimal mungkin menyelesaikannya dengan tepat waktu. Berikut pernyataannya:

“Saya selalu berusaha tepat waktu.”

Selanjutnya informan ke- menjelaskan bahwa ia menyelesaikan pekerjaannya lebih baik cepat dan berusaha maksimal. Berikut jawabannya:

“Cepat dan hasilnya maksimal.”

Berdasarkan jawaban ketiga informan tersebut dapat diketahui ke tiga informan memiliki pandangan yang berbeda dalam menyelesaikan pekerjaan. Ada yang melihat dari tingkat kesulitannya dan tetap berusaha menyelesaikan pekerjaan.

Selanjutnya pertanyaan yang diberikan untuk melihat apakah dalam bekerja anda mendahulukan pekerjaan sesuai minat anda atau tingkat kesulitannya. Informan 4 menjawab bahwa:

“sesuai minat saya menyelesaikannya. Supaya nyaman”

Selanjutnya informan ke -5 menjawab bahwa ia menyelesaikan pekerjaan melihat dari tingkat kesulitannya. Ia menjawab:

“Sesuai tingkat kesulitannya”

Selanjutnya informan menambahkan jika ia lebih mendahulukan pekerjaan yang sulit. Informan ketiga menjawab bahwa:

“Sesuai dengan tingkat kesulitannya”

Berdasarkan jawaban dari ketiga informan dapat diketahui bahwa ketika mereka bekerja mereka menyelesaikan pekerjaan bisa didahulukan dari tingkat kesulitannya. Hal ini dilakukan untuk mempercepat atau mengefisienkan waktu.

4. Adaptasi dan fleksibilitas

Adaptasi dan fleksibilitas adalah kemampuan tenaga kerja untuk beradaptasi dalam lingkungan kerja dan kefleksibilitas mereka ketika bekerja. menyelesaikan pekerjaan pasti ada target yang diberikan oleh perusahaan, apakah anda merasa tertekan. Informan 4 menjawab bahwa tekanan dari pekerjaan pasti ada, namun itu sudah menjadi resiko bagi pekerja. Berikut pernyataan dari informan 4:

“Tergantung. Jika pekerjaan yang diberikan cukup berat maka saya bisa tertekan”

Selanjutnya informan ke-5 menjawab bahwa ia merasa tertekan kakan tetapi ia berusaha mengambil sisi positifnya. Berikut pernyataanya:

“Kadang merasa tertekan. Tapi disisi lain juga saya jadikan motivasi bagi diri saya.”

Sedangkan dari informan ke-6 menyatakan bahwa ia sedikit tertekan dalam bekerja.

“Ya. Merasa tertekan”

Berdasarkan jawaban dari semua informan dapat diketahui bahwa mereka mengalami tekanan dalam bekerja. Akan tetapi, hal tersebut bisa juga menjadi motivasi dalam bekerja. Selanjutnya untuk mengukur seberapa informasi yang dapatkan atau ketahui tentang pekerjaan tenaga kerja sehingga mereka lebih fleksibel mengerjakan pekerjaan. Informan 4 menyatakan :

“Tidak terlalu banyak, karena saya juga baru bekerja disini”

Jawaban berbeda didapatkan dari informan 5 yang mengatakan bahwa:

“Tak terhitung. Cukup banyak”

Sedangkan jawaban dari informan ke-6 cukup berbeda dia mengatakan :

“Banyak informasi”

Berdasarkan jawaban dari semua informan dapat diketahui bahwa informasi pekerjaan banyak yang mereka dapatkan karena sesuai jurusan pendidikan mereka semasa kuliah dulu. Sehingga pengetahuan pekerjaan mereka cukup banyak. Selanjutnya mereka diberi pertanyaan apakah sebelumnya tenaga kerja bekerja, mereka mendapatkan pelatihan kerja. Informan 4 menjawab:

“Pernah. Di Jakarta kami dilatih atau ditraining kurang lebih 2 minggu.”

Informan 5 menjawab

“Tidak mengikuti pelatihan kerja apapun”

Informan ke 6 menjawab

“Ada pelatihan kerja. Saya ikut itu.”

Berdasarkan jawaban ketiganya dapat diketahui bahwa tenaga kerja diberikan pelatihan kerja.

5. Inisiatif dan pemecahan masalah

Inisiatif dan pemecahan masalah adalah kemampuan tenaga kerja menemukan solusi dari masalah pekerjaan atau alternatif lain. Sehingga tugas dan pekerjaan dapat diselesaikan. Bekerja memungkinkan kita menghadapi masalah pekerjaan. Cara-cara apa sajakah yang anda gunakan untuk menemukan solusi. Informan 4 menjawab bahwa:

“Kalau saya pusing. Saya lebih suka curhat atau bercanda lepas untuk melupakan masalah saya.”

Sedangkan informan ke 5 menjawab bahwa:

“Menurut saya yang penting kerja sama tim. Dan tidak mementingkan ego”

Sedangkan informan ke 6 menjawab bahwa:

“Saya bertanya dengan teman saya.”

6. Kooperatif dan kerja sama

Kooperatif dan kerja sama adalah sikap bekerja sama yang baik dengan sesama rekan kerja atau tim kerja. Selanjutnya peneliti bertanya bagaimana cara anda membangun kerja sama dan hubungan kerja yang baik dengan tim/kerja anda. Informan 4 menjawab bahwa dalam bekerja ia selalu bersikap tenang. Ia mentakan:

“Dengan cara disaat waktu istirahat pekerjaan saya meluangkan waktu untuk mengombrol dan bercanda dengan teman saya.”

Sedangkan informan ke-5 menjawab bahwa ia membangun komunikasi yang baik dari sikap dan prilakunya kepada rekan kerja. Ia menyatakan bahwa:

“Menghargai satu sama yang lain. supaya baku paham”

Tambahan jawaban juga diberikan oleh informan 6. Ia menyatakan bahwa:

” Yaitu bekomunikasi yang baik. Dan bekerja sama yang baik.”

Berdasarkan dari jawaban keseluruhan informan dapat diketahui bahwa dalam membangun kerja sama, rata-rata tenaga kerja mengandalkan dari cara bersikap dan menyesuaikan diri dalam lingkup kerja. Selanjutnya sifat kooperatif dinilai juga dari seberapa berani informan mengambil resiko. Informan 4 menjawab bahwa :

“Terkadang.. Tapi saya berkomunikasi lalu menyamakan persepsi.”

Sedangkan informan ke 5 menjawab bahwa:

“Ya. Karena segala sesuatu yang dikerjakan pasti ada resikonya.”

Informan 6 juga menambahkan dengan jawaban yang berbeda, bahwa ia dalam mengambil resiko adalah pribadi yang tidak berani. Berikut pernyataannya:

“Tidak. Karena yang beresiko itu ada harus dipahami dulu.”

Berdasarkan ke tiga informan dapat diketahui bahwa dalam memahami resiko keputusan mereka berbeda-beda dalam menanggapi. Hal ini bisa terjadi karena dipengaruhi mental dan akibat yang ditimbulkan jika terjadi sesuatu yang merugikan perusahaan.

7. Keandalan dan pertanggung jawaban

Keandalan dan tanggung jawab merupakan sikap kompetitif tenaga kerja dalam mempertanggung jawaban pekerjaan. Sifat ini sangat mempengaruhi dari kualitas tenaga kerja itu sendiri. Informan 4 menjawab bahwa:

“Iya. Hanya tertentu.”

Senada yang dijawab oleh informan 4, informan 5 dan 6 menjawab bahwa mereka disiplin.

“Ya. Tapi kadang-kadang.”

Jawaban informan ke 6 menyatakan:

“Sangat disiplin. Soalnya takut nanti ada masalah”

8. Kemampuan berkomunikasi dan berinteraksi

Komunikasi dan berinteraksi merupakan komponen penunjang untuk mengerjakan menyelesaikan yang baik. Hal ini menjadi kunci dari tenaga kerja untuk bisa bertahan dalam waktu lama. Informan 4 menjawab bahwa:

“Iya. Karena kalau tak bertanggung jawab itu bukan diri saya..”

Sedangkan informan 5 menjawab bahwa :

“Semaksimal mungkin.”

Sedangkan informan ke 6 menjawab bahwa dalam bekerja ia orang bertanggung jawab. Hal ini dikarenakan merupakan tuntutan kerja. Ia menyatakan:

“Ya besar sekali. Karena tanggung jawab itu tertanam dalam diri. Jadi apapun ada kendala saya selalu berusaha menyelesaikan”

Selanjutnya peneliti bertanya apakah dalam bekerja anda tipe yang sensitive/legowo dalam menerima kritikan maupun saran. Informan 4 menjawab bahwa:

“Iya. Tapi juga saya terkadang tidak legowo.”

Sedangkan informan ke 5 menjawab bahwa:

“Tidak karena kritikan dan saran membuat kita jadi pribadi yang lebih baik.”

Senada jawaban dari informan ke 5, informan ke 6 pun menjawab bahwa ia tak maalah akan kritik dan saran. A menyatakan:

“Sangat legowo kritikan dan saran. Karena sesuatu yang tidak ketahui bisa saya ketahui.”

Selanjutnya peneliti mempertanyakan bagaimana cara tenaga kerja memahami kepribadian dari rekan kerja atau tim kerja. Informan 4 mengatakan bahwa ia dapat memahami rekan kerja dengan sering bersama-sama dalam bekerja. Ia menyatakan bahwa:

“Dengan melihat dia berkomunikasi dan berperilaku sehari – hari.”

Sedangkan informan 5 menjawab dengan memperhatikan penyampaian bahwa:

“Saling terbuka satu sama lain. Jadi kita bisa baku mengerti”

Sedangkan informan 6 menjawab bahwa:

“Ya dengan seringnya membangun komunikasi ditempat kerja. Sehingga saya paham sifat mereka masing-masing.”

Berdasarkan jawaban ketiga informan tenaga kerja dapat diketahui bahwa mereka memahami rekan kerja melalui cara-cara memperhatikan setiap perilaku rekan kerja dalam sehari-hari.

D. Analisis kompetitif tenaga kerja

Dari hasil interview beberapa informan dari pihak terkait yaitu tenaga kerja terdidik dan tenaga kerja terlatih akan kompetitif tenaga kerja terhadap penerapan MEA dikota Makassar. Maka perlu diperhatikan ada 8 faktor yang menilai tentang kompetitif tenaga kerja dalam bekerja. Menurut Mathis dan Jackson maupun Wibowo (2010) ada 8 faktor penilaian kualitas kompetitif tenaga kerja , yaitu : 1) Pengetahuan kerja, 2) kualitas kerja, 3) produktivitas, 4) adaptasi dan fleksibilitas,5) inisiatif dan

pemecahan masalah, 6) kooperatif dan kerja sama, 7) keandalan dan pertanggung jawaban, 8) Kemampuan berkomunikasi dan berinteraksi. Dengan demikian 8 faktor tersebut sudah bisa menilai kemampuan kompetitif tenaga kerja. Beberapa informan yang telah dibuatkan transkrip wawancara hanya beberapa jawaban informan yang diambil oleh peneliti yang mendukung analisis dari permasalahan tersebut. 17 pertanyaan yang dibuat oleh peneliti dijawab dengan baik oleh informan. Dari setiap jawaban yang diberikan oleh informan tenaga kerja terdidik dan tenaga kerja terlatih dapat diketahui bahwa tingkat kekompetitifan tenaga kerja tersebut hampir sama. Dalam penilaian 8 faktor kualitas kerja rata-rata jawaban dari tenaga kerja terdidik dan tenaga kerja terlatih hampir berbobot sama. Akan tetapi, ada keunggulan tersendiri yang dimiliki oleh tenaga kerja terdidik.

Dari hasil wawancara dinas tenaga kerja yang bertanggung jawab akan penyebaran informasi tenaga kerja diketahui bahwa beberapa perusahaan menilai jenjang pendidikan dalam penerimaan tenaga kerja hal ini tentu saja memberi efek besar. Dikarenakan jenjang posisi jabatan yang diterima biasanya melihat jenjang pendidikan strata 1 (S1). Seperti posisi manajer. Sehingga meskipun tenaga kerja terdidik memiliki kemampuan keterampilan dan pengalaman. Mereka akan kalah bersaing dalam mendapatkan jenjang karir atau posisi yang lebih tinggi. Ini sesuai dengan teori Nyah mugiaty yang mengatakan bahwa jika perusahaan ingin meningkatkan kualitas kerja hanya diperlukan inovasi baru untuk peningkatan kualitas tenaga kerja.

Dalam hal ini peneliti juga mewawancarai bidang penyebaran informasi tenaga kerja Ibu RI di dinas ketenaga kerjaan untuk mengetahui seberapa besar tingkat penyerapan tenaga kerja terdidik dan tenaga kerja terlatih. Pertanyaan yang kami berikan kepada Informan yaitu Apa yang menjadi kesulitan tenaga kerja terdidik dan tenaga kerja terlatih dalam mendapatkan pekerjaan

“Kalau saya lihat sekarang sistem perusahaan agak mulai berubah dalam menerima karyawan. Dulu mereka menerima asal menerima karena nanti akan diberikan pelatihan kerja. Kalau sekarang mulai ada beberapa perusahaan yang mencari tenaga kerja yang sudah siap kerja. Hal ini terjadi karena biaya pelatihan tenaga kerja termaksud cukup mahal. Dan juga yang menjadi kesulitan itu kemampuan yang masih kurang, karena namanya pekerjaan harus sesuai dengan yang dibutuhkan juga oleh perusahaan. Misalnya mampu berkomunikasi yang baik, berbahasa asing, komputer, apalagi jika mereka ditunjang dengan adanya sertifikat kompetensi. Itupun jika mereka ikut pelatihan. Meskipun ia berpendidikan atau tidak.”

Selanjutnya peneliti melanjutkan pertanyaan Apakah ada presentasi khusus yang menjelaskan tentang besarnya serapan tenaga kerja terutama dalam tenaga kerja terdidik dan tenaga kerja terlatih?

“Sebenarnya kalau data yang menunjang tentang itu. Belum ada. Tapi biasanya penerimaan dari kedua tenaga kerja tersebut seimbang. Karena biasanya ada tenaga kerja yang diterima karena mereka S1. Tapi ada juga yang diterima karena mereka terampil dibidangnya. Itu bisa ditinjau dari CV yang diajukan oleh tenaga kerja yang melamar pekerjaan. Jadi itu semua tergantung perspektif perusahaan membutuhkan tenaga kerja seperti apa.”

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

A. KESIMPULAN

Kesimpulan hasil penelitian yaitu menemukan bahwa kompetitif tenaga kerja terdidik dan tenaga kerja terlatih dalam menghadapi MEA cukup seimbang dalam hal kualitas tenaga kerja. Hal ini dikarenakan beberapa cara atau strategi perusahaan memberi pelatihan dan membangun komunikasi yang baik bagi tenaga kerja cukup mendorong tenaga kerja untuk meningkatkan kinerja dalam bekerja. Akan tetapi, kekompitan tenaga kerja terdidik sedikit lebih baik dikarenakan dalam pelampiran syarat penerimaan tenaga kerja. Jenjang pendidikan menjadi syarat utama melihat penerimaan tenaga kerja tersebut.

B. SARAN

Saran peneliti bagi tenaga kerja yaitu untuk tenaga kerja terdidik dan tenaga kerja terlatih ada baiknya meningkatkan soft skill akan kemampuan kinerja. *Soft skill* bisa didapatkan melalui pelatihan kerja, kursus, atau magang diperusahaan yang biasanya diadakan oleh pihak yang bertanggung jawab tentang tenaga kerja. Sehingga mutu SDM yang dimiliki Indonesia dapat meningkat kapasitasnya dan tidak lagi khawatir akan persaingan global. Ada baiknya tenaga kerja harus memiliki pendidikan dan soft skill yang memadai.

DAFTAR PUSTAKA

- Aisyah, M.N. 2007. *Peran Strategi, Sumber Daya Serta Perubahan Teknologi dan Lingkungan Terhadap Penciptaan Keunggulan Kompetitif Yang Berkesinambungan*, (online) vol. 4, no. 1, (<https://journal.uny.ac.id/index.php/economia/article/view/13276/pdf> diakses 25 januari 2018)
- Badan Pusat Statistik Kota Makassar. 2018. geofisika Kota Makassar. Makassar.
- Badan Pusat Statistik (BPS). 2012. Tingkat Pengangguran Tenaga Kerja Terdidik Di Indonesia. Makassar. 2018.
- Badan Pusat Statistik (BPS). 2013. Jumlah populasi di Indonesia. Makassar. 2017
- Badan Pusat Statistik (BPS). 2018. Pertumbuhan Ekonomi Kota Makassar. Makassar. 2018.
- Bahri, Syaiful. 2013. *Analisis Kualitas Tenaga Kerja Kontraktor Pelaksana Proyek Irigasi Di Kabupaten Kapuas*, (online) vol.14, no 1 juli 2013 (49-56) (<https://journal.uny.ac.id/index.php/economia/article/view/13276/pdf> diakses 25 januari 2018)
- Institute of manajement development* (IMD). 2015. IMD world report. (Diakses online pada 30 januari 2018).
- Kementerian Luar Negeri Republik Indonesia (Kemlu). Kebijakan Masyarakat Ekonomi Asean. Jakarta. 2018.
- Kementerian Keuangan Republik Indonesia (Kemenkeu). *Kajian Daya Saing Indonesia dalam Menghadapi Era MEA*. 2018.
- Kementerian Perindustrian Republik Indonesia (Kemenperin). *Kualitas Tenaga Kerja Di Indonesia*. 2018.
- Kementerian Tenaga Kerja dan Transportasi (Kemenakertrans). 2010. *Ketenaga Kerjaan Indonesia*. 2018.
- Mujiati, M.N. 2012. *Pengelolaan Sdm Untuk Menciptakan Keunggulan Kompetitif*. (online) vol. 4, no. 2 (<https://doaj.org/search?source=%7B%22query%22%3A%7B22tenaga%20k erja terdidik diakses 23 januari 2018>)

- Murwanie, ira. 2015. *Analisis Strategi Peningkatan Produktivitas dan Daya Saing Tenaga Kerja dalam Menunjang Penurunan Tingkat Pengangguran Terbuka – Pendekatan 12 Pilar Daya Saing. Program Studi Komputerisasi Akuntansi. Politeknik Piksi Ganesha. Bandung.*
- National Geographic. Pahami Masyarakat Ekonomi Asean Pada MEA 2015.* (<http://nationalgeographic.co.id/berita/2014/12/pahami-masyarakat-ekonomi-asean-mea-2015/> diakses online pada 29 januari 2018).
- Nihayah, M.D. 2010. *Penentu Upah Regional: Tenaga Kerja Terdidik (Skilled Labor) Dan Tidak Terdidik (Unskilled Labor) Di Indonesia*, (online), vol. 3 no 1, (<http://ipi.journalgaruda.go.id> diakses 2 februari 2018)
- Nopirin. 2013. *Ekonomi Internasional Edisi Ke – 3. Bpfe- Yogyakarta. Yogyakarta.*
- Pratama, Agung. 2015. *Mahasiswa Harus Siap Menghadapi Masalah Pelik Persaingan Tenaga Kerja MEA*, (online) (<https://agungspratama.wordpress.com/2015/06/19/mahasiswa-harus-siap-menghadapi-masalah-pelik-persaingan-tenaga-kerja-mea>, diakses 12 februari 2018).
- Sejarah kota Makassar. 2018. (online) (<https://www.pemerintahkotamakassar>, diakses 02 Februari 2018)
- Simanjuntak, Payman. 2010. *Pengertian tenaga kerja berdasarkan Kualitasnya.* Penerbit andi. Yogyakarta.
- Srigandi, A.G. 2014. *Pasar Tunggal Asean 2015: Diplomasi Indonesia Dan Penguatan Kapasitas Tenaga Kerja Terdidik.* (online), (<https://www.uqm.ac.id/id/news/13899riset.untuk.meningkatkan.daya.saing.bangsa>, diakses 2 februari 2018)
- Sugiyono.2015. *Metode Penelitian pendidikan* Penerbit Alfabeta. Bandung.
- Riset Kajian PKRB. 2014. *Analisa Daya Saing Dan Produktivitas Indonesia Menghadapi MEA.*, (Online), (<https://Doaj.Org/Article/> Diakses 30 Januari 2018)
- Wiyono, Hery. 2009. *Daya Saing Sumber Daya Manusia Indonesia*, (online), vol 9, no 3 (<https://Journal.Uny.Ac.Id/Index.Php/Economia/Article/View/13276> Diakses 22 Januari 2018)

LAMPIRAN - LAMPIRAN

Dokumentasi wawancara di Dinas Tenaga kerja dan transmigrasi Kota Makassar



	MATERI WAWANCARA
Peneliti	Apa nama program dari pelatihan untuk tenaga tenaga kerja?
Informan	Kalau nama program kerja pelatihan krja itu sesuai dari program bapak walikota Makassar yang ingin menekan pengangguran dan meningkatkan lapangan kerja sebesar 500.000. Kalau pelatihan itu ada dilaksanakan tapi bukan dinas ketenaga kerjaan yang laksanakan. Tapi BLKI yang dinaungi langsung oleh pemerintah pusat.
Refleksi	

	MATERI WAWANCARA
Peneliti	Apa yang menjadi kesulitan tenaga kerja terdidik dan tenaga kerja terlatih dalam mendapatkan pekerjaan?
Informan	Kalau saya lihat sekarang sistem perusahaan agak mulai berubah dalam menerima karyawan. Dulu mereka menerima asal menerima karena nanti akan diberikan pelatihan kerja. Kalau sekarang mulai ada beberapa perusahaan yang mencari tenaga kerja yang sudah siap kerja. Hal ini terjadi karena biaya pelatihan tenaga kerja termaksud cukup mahal. Dan juga yang menjadi kesulitan itu kemampuan yang masih kurang, karena namanya pekerjaan harus sesuai dengan yang dibutuhkan juga oleh perusahaan. Misalnya mampu berkomunikasi yang baik, berbahasa asing, komputer, apalagi jika mereka ditunjang dengan adanya sertifikat kompetensi. Itupun jika mereka ikut pelatihan. Meskipun ia berpendidikan atau tidak.
Refleksi	

	MATERI WAWANCARA
Peneliti	Selama ini apakah program pelatihan tenaga kerja berdampak baik bagi tenaga kerja
Informan	Iya. Bahkan semakin banyak yang ikut pelatihan. Perusahaan malah lebih suka jika mereka sudah menerima pelatihan.
Refleksi	

	MATERI WAWANCARA
--	------------------

Peneliti	Siapa partisipasi terbesar yang ikut dalam pelatihan kemampuan tenaga kerja
Informan	Rata- rata lulusan SMK/SMA.
Refleksi	

	MATERI WAWANCARA
Peneliti	Apakah ada presentasi khusus yang menjelaskan tentang besarnya serapan tenaga kerja terutama dalam tenaga kerja terdidik dan tenaga kerja terlatih
Informan	Sebenarnya kalau data yang menunjang tentang itu. Belum ada. Tapi biasanya penerimaan dari kedua tenaga kerja tersebut seimbang. Karena biasanya ada tenaga kerja yang diterima karena mereka S1. Tapi ada juga yang diterima karena mereka terampil dibidangnya. Itu bisa ditinjau dari CV yang diajukan oleh tenaga kerja yang melamar pekerjaan. Jadi itu semua tergantung perspektif perusahaan membutuhkan tenaga kerja seperti apa.
Refleksi	

	MATERI WAWANCARA
Peneliti	Bagaimana strategi pemerintah untuk meningkatkan <i>soft skill</i> tenaga kerja
Informan	Membuka pelatihan tenaga kerja sesuai program pelatihan tenaga kerja. Biasanya yang ikut pelatihan kami kirim ke daerah-daerah yang memiliki tempat BLK seperti semarang, serang, dan bandung. Mereka akan ikut pelatihan selama beberapa bulan dengan jam pelatihan minimal 160 jam.dan pelatihan tersebut banyak, ada tentang otomotif, manajemen, customer servise dan lain-lain. Sangat beragam tinggal dipilih.
Refleksi	

	MATERI WAWANCARA
Peneliti	Bagaimana respon masyarakat terutama angkatan kerja terhadap program pelatihan ini
Informan	Mereka sangat puas. Bahkan ada beberapa yang datang kemari untuk ikut program pelatihan tapi beda jenis pelatihan.
Refleksi	

	MATERI WAWANCARA
Peneliti	Apakah terjadi perbedaan setelah diberikan pelatihan dan sebelum diberikan pelatihan
Informan	Ya sangat. Karena tenaga kerja akhirnya memiliki kemampuan yang mumpuni.
Refleksi	

	MATERI WAWANCARA
Peneliti	Menurut bapak/ibu apakah terjadi perbedaan kualitas dari tenaga kerja terdidik dan tenaga kerja terlatih dalam mendapatkan pekerjaan
Informan	Ia. Tergantung. Karena ada yang sarjana tapi mereka tidak berkemampuan apa-apa. Dan ada hanya tamatan SMA/SMK tapi karena mereka mengikuti pelatihan kemampuan pada akhirnya mereka bisa berkompetisi.
Refleksi	

	MATERI WAWANCARA
Peneliti	Apakah dalam pelatihan tenaga kerja ini diberikan pelatihan kemampuan komunikasi
Informan	Iya.
Refleksi	

	MATERI WAWANCARA
Peneliti	Apakah dalam pelatihan tenaga kerja pemerintah juga memberikan pengetahuan tentang MEA
Informan	Ia. Kami memberitahu. MEA itu tidak negatif, walaupun terjadi kebebasan dalam hal ini tenaga kerja asing untuk masuk di Indonesia. Tapi ini juga membuka peluang bagi mereka untuk bisa bekerja diluar. Bukan hanya jadi pembantu tapi tenaga kerja profesional, apalagi sertifikat dari kami yang BNSP itu sertifikat yang berstandar internasional yang bisa digunakan melamar kerja diluar negeri.
Refleksi	

Trankrip wawancara tenaga kerja terdidik

Indikator	Pertanyaan	Informan 1	Informan 2	Informan 3	Refleksi
Pengetahuan kerja	1. Bagaimanakah anda memahami fungsi dan tanggung anda?	dalam pemahaman kerja diawal di wawancara sudah dijelaskan pekerjaan kami akan seperti apa kelak. Setelah kami terima bekerja. Kami diberikan pelatihan keterampilan (training) selama seminggu tentang pekerjaan kami nantinya.	Yang pastinya semua pekerjaan yang diberikan akan dikrjakan dengan penuh tanggung jawab	Diawal saya masuk kerja. Saya sudah diberitahu seperti apa pekerjaan saya nantinya. Jadi disitu saya paham seperti apa pekerjaan saya.	
	2. Bagaimana cara anda meningkatkan kemampuan anda dalam bekerja?	Meningkatkan kemampuan kerja saya itu tadi melalui hasil training/pelatihan untuk meningkatkan pengetahuan akan pekerjaan kami.	Bekerja keras dan memiliki pengetahuan dan ilmu dibidang tersebut.	Saya dapat bimbingan dari pimpinan	
	3. apakah anda pernah mendengar kata MEA?	Ia saya tahu tentang MEA. Pekerjaan saya sangat berhubungan dengan MEA.	Ya. Kurang tahu informasi lainnya.	Saya lupa apa itu mea.	

		<p>Dalam perusahaan kami, bahan baku berasal dari luar negeri. Dalam pelaksanaan proyek yang kami kerjakan. Perusahaan menyewa tenaga kerja ahli dari luar negeri. Sehingga kami dalam bekerja merasa diawasi sangat ketat. Karna saya paham dengan adanya MEA persaingan pekerjaan semakin bebas.</p>			
Kualitas kerja	4.apakah dalam menyelesaikan tugas kantor anda selalu berusaha semaksimal mungkin?	Menyeselesaikan tugas kantor saya selalu berusaha maksimal. Karena itu sudah menjadi tugas dan tanggung jawab saya. Sehingga patutlah saya harus bekerja keras.	Iya. Agar perusahaan puas dengan kinerja saya.	Ya. Selalu. Saya selalu kalau misalnya pekerjaannya bisa diselesaikan sehari. Kenapa harus menunda.	
	5.apakah dalam bekerja anda memerhatikan dengan cermat	Ia. Mengerjakan tugas proyek saya sangat hati-hati. Bahkan jika	Ya	Iya. Karena harus cari aman dalam bekerja. Karena ketika ada	

	<p>prosedur dan keselamatan kerja?</p>	<p>ada peringatan untuk menggunakan pakaian pengaman, maka saya akan mengenakan ya. Karena pekerjaan saya termaksud beresiko. Jadi saya sangat mematuhi aturan keselamatan.</p>		<p>masalah pasti dimintai tanggung jawab.</p>	
<p>Produktivitas</p>	<p>6.apakah dalam bekerja anda selalu berusaha menyelesaikan tugas secara cepat tapi hasilnya atau terlambat tapi hasilnya maksimal?</p>	<p>Jika saya bekerja saya selalu berusaha menyelesaikan tepat waktu dan berusaha pula untuk mendapatkan hasil yang maksimal. Karna jika proyek saya tertunda lagi, maka tugas yang lain akan bertambah.</p>	<p>Berusaha semaksimal mungkin dengan kemampuan.</p>	<p>Lambat dan hasilnya maksimal. Daripda cepat tapi hasilnya nihil jadi lebih baik lama tap hasilnya bagus</p>	
	<p>7.apakah dalam bekerja anda mendahulukan pekerjaan sesuai minat anda atau tingkat</p>	<p>Saya tidak melihat ke dua-duanya. Tapi yang saya lihat urgensi dari proyek atau tugas saya untuk</p>	<p>Bekerja dengan melihat tingkat kesulitan</p>	<p>Saya mendahulukan sulit dulu. Karena kalau yang sulit telah selesai maka menyelesaikan</p>	

	kesulitannya?	segera diselesaikan.		yang mudah pasti lebih cepat	
Adaptasi dan fleksibilitas	8. menyelesaikan pekerjaan pasti ada target yang diberikan oleh perusahaan, apakah anda merasa tertekan?	Dalam mengejar target pasti kita merasa tertekan, tapi itu tergantung pribadi kita sendiri untuk mengelolah rasa tertekan itu. Karena menurut saya tekanan bisa menjadikan kita lebih semangat atau termotivasi. Karena kalau misalnya target tercapai maka dari pihak perusahaan biasanya akan memberika <i>feed back</i> atau <i>reward</i> .	Tidak, karena dari awal melamar pekerjaan saya sudah menyetujui peraturan perusahaan.	Tertekan pasti.	
	9. berapa informasi yang anda dapatkan/ketahui tentang pekerjaan anda?	Cukup banyak. Karena selama saya bersekolah jenjang pendidikan (S1) saya sangat erat dengan apa yang saya kerjakan saat ini. Jadi dari teori saya sudah paham lebih dulu (menguasai).	Pernah	Banyak	

Inisiatif dan pemecahan masalah	10.apakah sebelumnya anda bekerja, anda mendapatkan pelatihan kerja?	Ia seperti saya katakan tadi bahwa ada namanya pelatihan kerja.	Pernah. Menghadapi dengan sikap tenang	Ada pelatihan kerja	
	11.dalam bekerja memungkinkan kita menghadapi masalah pekerjaan. Cara-cara apa sajakah yang anda gunakan untuk menemukan solusi?	Dalam mengambil resiko saya tipe orang yang sangat berhati-hati dalam mengambilnya. Karena resiko bukan hanya menyangkuta pribadi saja, tapi juga orang lain. Begitu pun untuk perusahaan. Saya tidak berani lasung mengambil keputusan.	Menjalin komunikasi yang baik dan selalu bertanya.	Bertanya sama bos dan rekan kerja saya	
Kooperatif dan kerja sama	12. bagaimana cara anda membangun kerja sama dan hubungan kerja yang baik dengan tim/kerja anda?	Dalam hal ini saya membawa santai dengan sering bercanda dalam bekerja. Apalagi kami kerja dilapangan jadi komunikasi yang humoris sangat dibutuhkan.	Menunjukkan sikap yang sopan dan santun	Baik	
	13. apakah dalam	Tidak bisa dipungkiri dalam	Berani. Selama itu	Tidak berani	

	<p>mengambil resiko anda adalah orang yang cukup berani?</p>	<p>bekerja bakal ada namanya konflik. Apalagi dalam pekerjaan saya, kami bekerja dalam tim. Intinya dalam menanggapi masalah kita lihat saja apakah masalahnya itu masih dimaklumi jadi cukup ditegur melalui candaan biasa saja. Tapi kalau masalahnya cukup besar maka akan dikomunikasikan dengan <i>coordinator projek</i>. Kalau misalnya sudah tidak cocok dengan tim, bisa mengajukan pindah tim kerja.</p>	<p>baik</p>		
<p>Keandalan dan pertanggung jawaban</p>	<p>14.apakah dalam bekerja anda orang yang disiplin?</p>	<p>Dalam mencapai keselamatan kerja. Ia saya sangat disiplin.</p>	<p>Iya</p>	<p>Kadang disiplin. Karena tergantung pimpinan yang mengarahkan</p>	
	<p>15.seberapa besar rasa tanggung jawab</p>	<p>Yah kalau soal tanggung jawab maka ketika saya</p>	<p>Ia. Saya bertanggung jawab dengan</p>	<p>Harus. Bertanggung jawab</p>	

	anda dalam menyelesaikan pekerjaan?	sudah berani mengambil kerja. Maka saya harus menyelesaikan.	menyeselesaikan pekerjaan saya dengan tepat waktu		
Kemampuan berkomunikasi dan berinteraksi	16.dalam bekerja apakah anda tipe yang sensitive/legowo dalam menerima kritikan maupun saran?	Saya secara pribadi karena baru bekerja. Maka saya harus terbuka dalam segala hal. Seperti dalam peningkatan skill kita harus terbuka begitu pun ketika kita berperilaku. Apalagi karena kerja tim pastilah ada namanya teguran saran dan kritik dari orang yang lebih berpengalaman.	Tidak, karena saran dari teman membuat kita lebih banyak pengetahuan	Saya selalu menerima saran dan kritikan	
	17.bagaimana anda memahami rekan kerja anda dalam berkerja?	Saya orang yang cukup cepat untuk memahami satu dengan yang lain. Karena itu tadi saya bekerja secara tim. Apalagi kalau misalnya dikirm keluar kota yang setiap hari terus bersama sehingga komunikasi	Memperhatikan penyampaian atau saran yang diusulkan rekan kerja	Melihat perilaku dan interaksinya sehari-hari.	

		secara alami terbangun dengan sendirinya.			
--	--	---	--	--	--

Trankrip wawancara tenaga kerja terlatih

Indikator	Pertanyaan	Informan 1	Informan 2	Informan 3	Refleksi
Pengetahuan kerja	1. Bagaimanakah anda memahami fungsi dan tanggung anda?	Memahami pekerjaan saya yang saya inginkan untuk selalu cepat	Dengan cara mencari tahu dalam diri saya apa yang sebenarnya tugas dan tanggung jawab saya dalam bekerja.	Iya dengan memahami tugas dan fungsi kerja. Karena kami sudah dijelaskan tentang setiap pekerjaan kami.	
	2. Bagaimana cara anda meningkatkan kemampuan anda dalam bekerja?	Cara kerja saya ditingkatkan dengan menambahkan speed dalam menyelesaikan pekerjaan dan saya mengingatkan diri saya tentang tujuan saya sehingga	Selalu mengambil pelajaran dari setiap kesalahan-kesalahan atau pengalaman dalam bekerja dan mengasah keterampilan saya agar bekerja agar	Dengan sering mengikuti pelatihan.	

		memotivasi saya untuk meningkatkan kualitas saya.	kemampuan saya dalam bekerja meningkat.		
	3.apakah anda pernah mendengar kata MEA?	Tidak pernah kata MEA.	MEA, sepengetahuan saya adalah Masyarakat Ekonomi ASEAN dimana yang saya ketahui MEA memiliki pola memajukan ekonomi kawasan asean dengan cara membentuk sistem perdagangan bebas antar negara	Tidak.	
Kualitas kerja	4.apakah dalam menyelesaikan tugas kantor anda selalu berusaha semaksimal mungkin?	Ya. Saya selalu berusaha maksimal mungkin. Meski terkadang dianggap masih kurang maksimal.	Ya. Saya selalu berusaha menjadi lebih baik dari kemarin karena dengan begitu tugas saya bisa maksimal.	Sangat berusaha semaksimal mungkin. Kalau tidak maka tugas operasional saya akan bermasalah	
	5.apakah dalam bekerja anda	Iya. Tapi terkadang	Kurang memperhatikan	Iya.	

	memerhatikan dengan cermat prosedur dan keselamatan kerja?	saya lebih suka mengambil pekerjaan yang menurut saya lebih efisien dan cepat jadi saya mengambil jalan itu.	n		
Produktivitas	6.apakah dalam bekerja anda selalu berusaha menyelesaikan tugas secara cepat tapi hasilnya atau terlambat tapi hasilnya maksimal?	Kemampuan saya dulu. Baru dari tingkat kesulitannya.	Saya selalu berusaha tepat waktu.	Cepat dan hasilnya maksimal	
	7.apakah dalam bekerja anda mendahulukan pekerjaan sesuai minat anda atau tingkat kesulitannya?	Sesuai	Sesuai tingkat kesulitannya.	Sesuai dengan tingkat kesulitannya.	
Adaptasi dan fleksibilitas	8.menyeselesaikan pekerjaan pasti ada target yang diberikan oleh perusahaan, apakah anda merasa tertekan?	Tergantung. Jika pekerjaan yang diberikan cukup berat maka saya bisa tertekan.	Kadang merasa tertekan. Tapi disisi lain juga saya jadikan motivasi bagi diri saya.	Ya. Merasa tertekan	
	9.berapa informasi yang	Tidak terlalu banyak,	Tak terhitung. Cukup banyak	Banyak informasi	

	anda dapatkan/ketahui tentang pekerjaan anda?	karena saya juga baru bekerja disini.			
Inisiatif dan pemecahan masalah	10.apakah sebelumnya anda bekerja, anda mendapatkan pelatihan kerja?	Pernah. DiJakarta kami dilatih atau ditraining kurang lebih 2 minggu.	Tidak mengikuti pelatihan kerja apapun.	Iya saya mendapatkan .	
	11.dalam bekerja memungkinkan kita menghadapi masalah pekerjaan. Cara-cara apa sajakah yang anda gunakan untuk menemukan solusi?	Kalau saya pusing. Saya lebih suka curhat atau bercanda lepas untuk melupakan masalah saya.	Menurut saya yang penting kerja sama tim. Dan tidak mementingkan ego	Saya bertanya dengan teman saya.	
Kooperatif dan kerja sama	12. bagaimana cara anda membangun kerja sama dan hubungan kerja yang baik dengan tim/kerja anda?	Dengan cara disaat waktu istirahat pekerjaan saya meluangkan waktu untuk mengombrol dan bercanda dengan teman saya.	Menghargai satu sama yang lain.	Yaitu berkomunikasi yang baik. Dan bekerja sama yang baik	
	13. apakah dalam mengambil resiko anda adalah orang yang cukup berani?	Terkadang.. Tapi saya berkomunikasi lalu menyamakan	Ya. Karena segala sesuatu yang dikerjakan pasti ada	Tidak. Karena yang beresiko itu ada harus dipahami	

		persepsi.	resikonya.	dulu.	
Keandalan dan pertanggung jawaban	14.apakah dalam bekerja anda orang yang disiplin?	Iya. Hanya tertentu	Ya. Tapi kadang-kadang.	Sangat disiplin	
	15.seberapa besar rasa tanggung jawab anda dalam menyelesaikan pekerjaan?	Iya. Karena kalau tak bertanggung jawab itu bukan diri saya.	Semaksimal mungkin.	Ya besar sekali. Karena tanggung jawab itu tertanam dalam diri. Jadi apapun ada kendala saya selalu berusaha menyelesaikan	
Kemampuan berkomunikasi dan berinteraksi	16.dalam bekerja apakah anda tipe yang sensitive/legowo dalam menerima kritikan maupun saran?	Iya. Tapi juga saya terkadang tidak legowo.	Tidak karena kritikan dan saran membuat kita jadi pribadi yang lebih baik.	Sangat legowo kritikan dan saran. Karena sesuatu yang tidak ketahu bisa saya ketahu	
	17.bagaimana anda memahami rekan kerja anda dalam berkerja?	Dengan melihat dia berkomunikasi dan berperilaku sehari – hari.	Saling terbuka satu sama lain.	Ya dengan seringnya membangun komunikasi ditempat kerja. Sehingga saya paham sifat mereka	

				masing- masing.	
--	--	--	--	--------------------	--



PEMERINTAH KOTA MAKASSAR
DINAS KETENAGAKERJAAN

Jl. Andi Pangeran Pettarani No. 72 Telp. / Fax. (0411) 853930 Makassar 90222
Email : disnaker_makassar@gmail.com Homepage : http:www.makassar.go.id



Makassar, Juni 2018

Kepada

Yth. Ketua LP3M UNISMUH

Di,-

Makassar

Nomor :
Lampiran : --
Perihal : Persetujuan Izin Penelitian

Menindak lanjuti surat Kepala Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kota Makassar Nomor : 070/1657-II/BKBP/V/2018 tanggal 30 Mei 2018, perihal Izin Penelitian dengan Judul : " **Analisis Kompetitif Tenaga Kerja Terdidik dan Tenaga Kerja Terlatih dalam Menghadapi Era Masyarakat Ekonomi Asean (MEA) Studi Kasus Kota Makassar Provinsi Sulawesi** ", maka bersama ini disampaikan kepada Bapak bahwa :

Nama : **Novianti Akhriani**
Pekerjaan : Mahaiswa (S1) / UNISMUH
Alamat : Jl. Sultan Alauddin No, 259 Makassar

Sehubungan dengan itu pada prinsipnya kami dapat menyetujui untuk melaksanakan penelitian dalam rangka penyusunan Skripsi sesuai judul di atas pada Dinas Ketenagakerjaan Kota Makassar yang akan dilaksanakan pada tanggal 30 Mei s/d 25 Juli 2018 dengan tetap mentaati peraturan dan tata tertib yang berlaku pada Dinas Ketenagakerjaan Kota Makassar.

KEPALA DINAS,
SEKRETARIS
DINAS
KETENAGAKERJAAN
IMRAN MANSYUR, S.Sos. MH.
Pangkat : Pembina
NIP : 19611018 198302 1 005

BIOGRAFI PENULIS



Penulis skripsi berjudul “***Analisis Kompetitif Tenaga Kerja Terdidik dan Tenaga Kerja Terlatih dalam Menghadapi Era Masyarakat ekonomi ASEAN (MEA) Studi Kasus Kota Makassar Provinsi Sulawesi Selatan*** adalah

Novianti Akhriani biasa di panggil Novi, lahir di

Lasusua pada tanggal 03 November 1995 dari sepasang suami istri yang bernama Ir.Mudawing S, MH.MM (Ayah) dan Junaini, SH (Ibu), penulis merupakan anak kedua dari lima bersaudara (3 perempuan 2 laki-laki).

Penulis memulai pendidikan di SDN 1 LASUSUA tahun 2002-2008, melanjutkan jenjang MTs N 1 Lasusua pada tahun 2008-2011. Di jenjang SMA pada tahun 2011-2014 di SMAN 1 Lasusua, dan pada tahun 2014 penulis melanjutkan pendidikan di Universitas Muhammadiyah Makassar dan mengambil Jurusan Ilmu Ekonomi Studi Pembangunan Fakultas Ekonomi dan Bisnis sampai sekarang. Penulis aktif di beberapa kegiatan kemahasiswaan sebagai upaya agar memiliki banyak tambahan ilmu dan relasi.