

Implementasi Masyarakat Ekonomi ASEAN terhadap Elemen Tenaga Kerja Terdidik di Indonesia

Vivi Regina Haryati¹, Marieska Lupikawaty^{1*}, Yahya Yahya¹

¹ Department of Business Administration, Polytechnic State of Sriwijaya, Indonesia

* Email penulis korespondensi: marieska@polsri.ac.id

Info Artikel: Diterima: 2019-09-08; Disetujui: 2019-11-18; Dipublikasi: 2019-12-26

Abstract: AEC implementation, it was expected that economic growth in the ASEAN region will be evenly distributed and transformed into a world market. The main characteristics of AEC were five elements such as the free flow of goods, services, investment, capital, and educated labor. The purpose of this study was to determine the benefits of implementing ASEAN Economic Community (AEC) in the educated workforce in Indonesia. The data analysis technique was descriptive qualitative and the data source were used secondary data from national and international publication data such as Badan Pusat Statistik, International Labour Organization, and United Nations Development Programme. The results of this study indicate that the implementation of AEC has not provided benefits yet for the Indonesian state, especially in educated workforce. Some results from the analysis of other data also showed that AEC has not been able to provide benefits because in terms of the quantity of Indonesian educated workers before the implementation AEC were actually better than after the implementation AEC. The author also suggested that in the future the implementation of AEC can provide benefits for educated workers in Indonesia, namely Indonesia need to improve the quality of human resources through educations, as well as the role of universities in contributing to improve the quality of human resources supported by the government and industry.

Keywords: Implementation; ASEAN Economic Community; educated workforce; Indonesia

JEL Classification: F20, J21

How to Cite:

Haryati, V. R., Lupikawaty, M., & Yahya, Y. (2019). Implementasi Masyarakat Ekonomi ASEAN terhadap Elemen Tenaga Kerja Terdidik di Indonesia. *Jurnal Ekonomi Pembangunan*, 17(2): 99-108. DOI: <https://doi.org/10.29259/jep.v17i2.9508>.

1. PENDAHULUAN

Masyarakat Ekonomi ASEAN (MEA) atau ASEAN Economic Community (AEC) merupakan bentuk kerjasama ASEAN di bidang ekonomi. Indonesia merupakan bagian dari anggota ASEAN yang telah menyetujui perjanjian Masyarakat Ekonomi ASEAN (MEA) yang mulai berlaku di Indonesia pada tahun 2015. Penerapan MEA ini terlaksana karena Indonesia memiliki jumlah penduduk yang besar bahkan menempatkan Indonesia di posisi keempat terbesar di dunia. Kehadiran MEA bisa mengubah dari suatu tantangan menjadi peluang bagi pertumbuhan ekonomi Indonesia yang lebih baik (Abdurofiq, 2014).

Pertumbuhan ekonomi dapat dipandang sebagai masalah makro ekonomi dalam jangka panjang (Soebyakto & Bashir, 2017). Pertumbuhan ekonomi (*economic growth*) adalah suatu keadaan dimana terjadi kenaikan Produk Domestik Bruto (PDB) tanpa memandang apakah kenaikan itu lebih besar dari tingkat pertumbuhan penduduk

(Soebyakto & Bashir, 2017 dan Putong, 2008). Perekonomian negara Indonesia dapat mengalami pertumbuhan ekonomi apabila PDB yang dihasilkan dapat meningkat dari tahun ke tahun. Hal ini sesuai dengan tujuan penerapan MEA yaitu untuk meningkatkan stabilitas perekonomian di kawasan ASEAN (Soebyakto & Bashir, 2017). MEA juga disebut sebagai tonggak bagi penerapan liberalisasi ASEAN sebagai pasar dan basis produksi tunggal yang terdiri dari kelima elemen yaitu aliran bebas barang, jasa, modal, investasi, dan tenaga kerja terdidik (www.kemlu.go.id, 2015).

Elemen yang akan dibahas pada penelitian ini hanya tenaga kerja terdidik karena Indonesia memiliki jumlah penduduk yang sangat banyak. Tenaga kerja menjadi faktor pendukung untuk perekonomian di suatu negara. Pelaksanaan dari MEA adalah menuntut adanya tenaga kerja terdidik. Tenaga kerja terdidik menjadi salah satu aset yang paling berharga bagi suatu negara. Tenaga kerja terdidik merupakan tenaga kerja yang bekerja di sektor formal yang dapat berasal dari perguruan tinggi (Amalia, 2017). Peran perguruan tinggi sebagai lembaga pendidikan formal yang berperan aktif dalam meningkatkan mutu dan kualitas bagi lulusan yang siap memasuki pasar tenaga kerja di kawasan ASEAN. Pelaksanaan MEA telah berlangsung dan diterapkan oleh kesepuluh negara ASEAN termasuk Indonesia, yang baru mulai bisa merasakan manfaat dari penerapan MEA yang telah berlaku secara efektif di awal tahun 2016. Manfaat tersebut berupa keuntungan yang diperoleh oleh suatu negara dari kegiatan yang dilakukan seperti halnya Indonesia menduduki peringkat kelima untuk kawasan ASEAN (ILO, 2018).

Beberapa data sekunder yang digunakan diantaranya adalah Badan Pusat Statistik, International Labour Organizations, dan United Nations Development Programme. Data tersebut sebagai acuan untuk melihat dan menentukan manfaat dari penerapan MEA. Berdasarkan latar belakang penelitian yang telah diuraikan, maka tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui implementasi kebijakan MEA terhadap elemen tenaga kerja terdidik di Indonesia.

2. TINJAUAN PUSTAKA

Menurut Fadli (2014) *ASEAN Economic Community* atau Masyarakat Ekonomi ASEAN (MEA) merupakan bentuk integrasi ekonomi regional yang mulai diberlakukan dan ditargetkan pencapaiannya pada tahun 2015. Dengan pencapaian tersebut ASEAN menjadi pasar tunggal dan basis produksi. Menurut Widodo (2015) Masyarakat Ekonomi ASEAN adalah salah satu bentuk pasar dunia dalam lingkup Asia. Dengan adanya MEA akan terjadi perdagangan barang, jasa, modal, investasi, dan tenaga kerja yang bergerak bebas tanpa halangan secara geografis diharapkan pertumbuhan ekonomi di kawasan ini menjadi merata dan menjelma menjadi pasar dunia. Karakteristik utama MEA yang terdapat pada elemen pertama MEA mengenai ASEAN sebagai pasar tunggal dan basis produksi internasional (*Single Market and Production Base*) dimana di dalamnya terdapat lima elemen seperti aliran bebas barang, jasa, investasi, modal, dan tenaga kerja terdidik (www.kemlu.go.id, 2015).

Menurut Widodo (2015) menyatakan bahwa tenaga kerja terdidik adalah tenaga kerja yang memiliki suatu keahlian atau kemahiran dalam bidang tertentu dengan cara sekolah atau pendidikan formal dan non formal. Selain itu, menurut Amallia (2017) menyatakan juga bahwa tenaga kerja terdidik adalah pekerja yang mempunyai keahlian, keterampilan khusus, pengetahuan dan keahlian dibidangnya yang dapat berasal dari lulusan perguruan tinggi maupun yang didukung kemampuan informal yang diperoleh dari lembaga pendidikan informal seperti kursus bahasa asing ataupun kursus kompetensi lainnya, serta

dari pengalaman kerja.

Perguruan tinggi di Indonesia berdasarkan jenisnya terbagi atas dua macam yaitu negeri dan swasta. Menurut penjelasan dari Undang-Undang No. 20 Tahun 2003 pada Pasal 20 Ayat 1 bahwa perguruan-perguruan tinggi tersebut mempunyai spesifikasi sebagai berikut:

- Perguruan tinggi dapat berbentuk akademisi, politeknik, sekolah tinggi, institut, dan universitas;
- Perguruan tinggi berkewajiban menyelenggarakan pendidikan, penelitian, dan pengabdian kepada masyarakat;
- Perguruan tinggi dapat menyelenggarakan program akademik, profesi dan vokasi.

3. METODE

Metode yang digunakan dalam studi ini adalah studi kepustakaan melalui buku-buku dan jurnal-jurnal ilmiah yang terkait. Studi ini menggunakan data mengenai MEA (Masyarakat Ekonomi ASEAN), tenaga kerja terdidik di Indonesia dari tahun 2014 sampai 2017, dan *Human Development Index* untuk Negara ASEAN. Pendekatan penelitian yang digunakan dalam studi adalah pendekatan kualitatif deskriptif. Melalui studi ini, kami berusaha untuk menganalisis secara kualitatif bagaimana implementasi kebijakan Masyarakat Ekonomi ASEAN (MEA) terhadap tenaga kerja terdidik di Indonesia. Menurut Linawarti, Fathoni, & Minarsih (2016) menyatakan bahwa penelitian deskriptif adalah penelitian yang dirancang untuk memperoleh informasi tentang status gejala saat penelitian dilakukan. Lebih lanjut dijelaskan dalam penelitian deskriptif tidak ada perlakuan yang diberikan atau dikendalikan serta tidak ada uji hipotesis sebagaimana yang terdapat pada penelitian eksperimen. Sumber data ini berasal dari website resmi Badan Pusat Statistik dan International Labour Organization. Jenis data yang digunakan menurut cara memperolehnya adalah data sekunder. Data yang diambil adalah tentang tenaga kerja di Indonesia dari tahun 2014-2017.

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

Kondisi tenaga kerja di Indonesia, khususnya dalam empat tahun terakhir (2014-2017) menunjukkan perkembangan yang semakin baik. Peningkatan tersebut berasal dari tenaga kerja yang bekerja di sektor formal dan terjadinya penurunan pada sektor informal yang dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

Tabel 1. Jumlah Persentase Tenaga Kerja Sektor Formal dan Informal

Tahun	Formal (%)	Informal (%)
2014	40,61	59,39
2015	42,25	57,75
2016	42,41	57,59
2017	42,97	57,03

Sumber: Sakernas 2014-2017, data diolah

Sektor formal adalah tenaga kerja yang berasal dari pendidikan formal serta mendapatkan perlindungan oleh negara, sedangkan sektor informal adalah tenaga kerja yang bekerja tanpa adanya perlindungan negara dan tidak dikenakan pajak. Penerapan Masyarakat Ekonomi ASEAN (MEA) telah berlaku di Indonesia sejak 31 Desember 2015 dan berlaku secara efektif tepatnya pada tanggal 1 Januari 2016. Berdasarkan pada Tabel

1 bahwa keberadaan MEA saat ini tidak memberikan dampak positif bagi Indonesia karena pada kenyataannya dilihat dari kondisi tenaga kerja Indonesia baik sebelum dan setelah penerapan MEA masih di dominasi oleh sektor informal meskipun jumlah dari tenaga kerja di sektor formal mengalami peningkatan dari tahun 2014 sampai 2017.

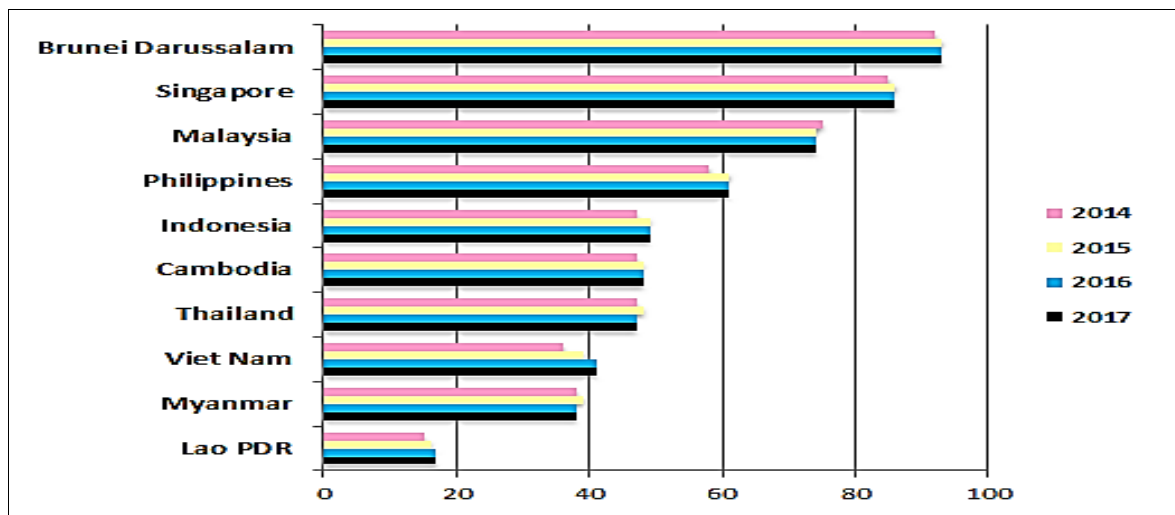
Seharusnya dengan adanya penerapan MEA lebih dapat meningkatkan jumlah tenaga kerja sektor formal di negara kawasan ASEAN termasuk Indonesia. Kenyataan yang terjadi di Indonesia justru semakin banyak tenaga kerja informal dibandingkan tenaga kerja formal, sedangkan MEA sendiri lebih memfokuskan persaingan tenaga kerja terdidik antar kawasan ASEAN. Tenaga kerja terdidik tentunya berada di sektor formal dan dapat berasal dari lulusan perguruan tinggi yang dapat dilihat pada Tabel 2 sebagai berikut:

Tabel 2. Pekerja Sektor Formal menurut Tingkat Pendidikan, 2014-2017

Tingkat Pendidikan	Formal (%)			
	2014	2015	2016	2017
Akademi/Diploma	83,43	82,81	79,12	79,78
Universitas	90,48	90,43	88,07	87,82
Mean (\bar{x})	86,96	86,62	83,59	83,80

Sumber: Sakernas 2014-2017, diolah

Tabel 2 di atas memberikan informasi mengenai jumlah pekerja sektor formal (dalam persentase) yang berasal dari lulusan akademi/ diploma dan lulusan universitas. Telah terjadi penurunan pada tenaga kerja terdidik yang berasal dari lulusan Universitas dari tahun 2014 sampai 2017, sementara untuk tenaga kerja terdidik dari lulusan Akademi/Diploma mengalami fluktuatif. Apabila dilihat dari Tabel 2 telah terlihat sangat jelas bahwa penerapan MEA sejak tahun 2016 kondisi tenaga kerja terdidik yang berasal dari lulusan perguruan tinggi secara rata-rata dari periode 2014-2016 menurun dan sedikit naik pada tahun 2017. Begitupun juga dengan data sebelumnya di Tabel 1 bahwa MEA terutama pada elemen tenaga kerja terdidik yang bekerja pada sector formal lebih sedikit jumlahnya dari tenaga kerja informal, sehingga pada periode setelah penerapan MEA tahun 2016 belum memberikan manfaat di bidang tenaga kerja khususnya di negara Indonesia.

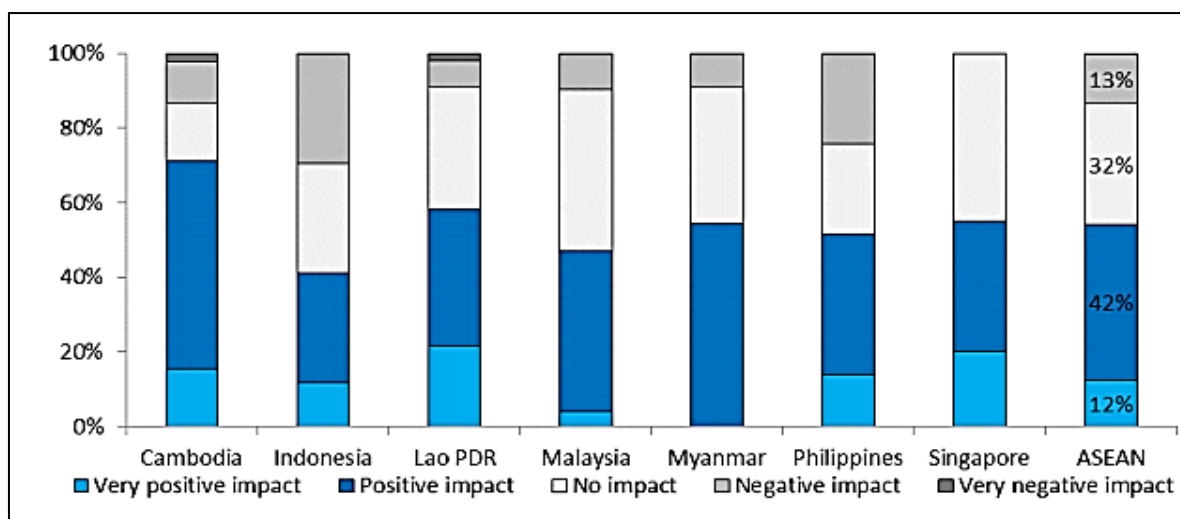


Gambar 1. Persentase Pekerja Formal di Kawasan ASEAN

Sumber: www.ilo.org, 2018

Manfaat MEA juga dapat dilihat dengan menggunakan analisis dari data makro dari perhitungan ILO (*International Labour Organization*). Gambar 1 diatas menunjukkan persentase daya saing tenaga kerja sektor formal di kawasan ASEAN. Daya saing tenaga kerja Indonesia menduduki peringkat kelima dari sepuluh negara di kawasan ASEAN. Peringkat pertama diraih oleh negara Brunei Darussalam sedangkan di posisi terakhir adalah negara Laos. Jumlah persentase tenaga kerja sektor formal di ASEAN dapat dilihat secara garis besarnya bahwa persentase tenaga kerja tersebut tidak mengalami peningkatan saat penerapan MEA tahun 2016 (lebih besar persentase sebelum penerapan MEA), hanya negara Vietnam dan negara Laos yang mengalami peningkatan tahun 2017.

Sejauh ini dari data yang telah disajikan oleh ILO bahwa MEA belum memberikan manfaat bagi setiap negara yang berada di kawasan ASEAN. Hal ini juga diperkuat dari survei tentang dampak mobilitas tenaga kerja terdidik di perusahaan yang diterbitkan oleh ILO di tahun 2016 pada grafik di bawah ini:



Gambar 2. Pengaruh Mobilitas Tenaga Kerja Terampil di Perusahaan
Sumber: www.ilo.org, 2018

Gambar 2 menampilkan tentang dampak mobilitas tenaga kerja terdidik dalam lingkup ASEAN. Hasil survei di masyarakat Indonesia mengatakan bahwa hanya 10% memberikan persepsi MEA dapat memberikan dampak positif, sisanya terbagi secara merata pada jenis persepsi yang lain yaitu dampak negative, tidak mempunyai dampak dan dampak positif. Secara umum dan secara mayoritas pada negara ASEAN hasil survei menyatakan untuk tenaga kerja terdidik sebanyak 42% menunjukkan bahwa penerapan MEA memberikan dampak positif bagi tenaga kerja terdidik di kawasan ASEAN.

Perbandingan antara data BPS dan ILO masih menunjukkan bahwa penerapan MEA belum dapat memberikan manfaat bagi sebagian negara di kawasan ASEAN termasuk Indonesia terutama di bidang tenaga kerja. Hasil laporan dari *Human Development Index* (HDI) tahun 2016 juga memperjelas mengenai manfaat penerapan MEA di Indonesia.

Tabel 3 telah menunjukkan peringkat secara global mengenai indeks pembangunan manusia (IPM). Indeks Pembangunan Manusia (IPM) atau HDI ini memiliki tiga indikator yaitu pendidikan, kesehatan, dan pendapatan. Telah diketahui dari hasil laporan HDI tahun 2018 menunjukkan bahwa peringkat global untuk negara di kawasan ASEAN. Negara Indonesia hingga saat ini masih termasuk ke dalam kategori *Medium Human Development*. Sejak penerapan MEA 2016, Indeks Pembangunan Manusia Indonesia malah menurun ke

peringkat 116 tahun 2017 dan peringkat 115 pada tahun 2017. Peringkat ini malah menurun sejak diterapkannya era MEA. Di kawasan Asia Tenggara pada tahun 2017 Indonesia menempati peringkat enam, dibawah negara Singapura, Brunei Darussalam, Malaysia Thailand dan Phillipines yang naik peringkatnya. Dapat diartikan bahwa Indonesia belum mendapatkan manfaat dari penerapan MEA. Kondisi tersebut menunjukkan bahwa negara Indonesia masih tertinggal jauh dari negara lainnya. Berdasarkan indikator tersebut negara Indonesia perlu memperhatikan lagi pendidikan, kesehatan dan pendapatan dari masyarakat.

Tabel 3. Indeks Pembangunan Manusia Untuk Negara ASEAN, 2014-2017

Negara	IPM			
	2014	2015	2016	2017
Singapore	4	5	9	7
Brunei Darussalam	30	30	39	31
Malaysia	59	59	57	58
Thailand	88	87	83	87
Indonesia	113	113	116	115
Phillippines	114	116	113	114
Vietnam	115	115	117	118
Lao PDR	137	138	139	141
Cambodia	143	143	146	146
Myanmar	146	145	148	148

Sumber: United Nations Development Programme, 2018

Berdasarkan hasil riset dari UNDP pada Tabel 3 telah menunjukkan bahwa untuk kualitas sumber daya manusianya di negara Indonesia masih berada di peringkat 115 dari 189 negara di dunia. Hasil survei *Times Higher Education* (2014) juga mengatakan hal yang serupa bahwa tidak ada satupun dari 92 perguruan tinggi negeri di Indonesia atau sekitar 3000 perguruan tinggi swasta di Indonesia yang masuk ke dalam deretan 400 institusi perguruan tinggi terbaik di dunia.

Berdasarkan hal tersebut, telah menunjukkan bahwa perguruan tinggi di Indonesia masih tertinggal jauh dibandingkan dengan negara lain seperti halnya negara di kawasan ASEAN. Terbukti dari data *Times Higher Education* (THE) yang terbaru tahun 2018 mengenai *World University Rankings* pada Tabel 4 sebagai berikut:

Tabel 4. World University Rankings Untuk Negara ASEAN Tahun 2014 – 2018

Negara	Ranking				
	2014	2015	2016	2017	2018
Singapore	26 (NUS)	25 (NUS)	26 (NUS)	24 (NUS)	22 (NUS)
Malaysia	-	-	401 (UTM)	601 (UKM)	351 (UM)
Thailand	301 (KMUTT)	351 (KMUTT)	501 (MU)	501 (MU)	501 (MU)
Indonesia	-	-	601 (UI)	800 (ITB)	801 (ITB)

Sumber: Times Higher Education, 2018

Tabel 4 menunjukkan bahwa Indonesia hanya mampu membawa perguruan tingginya masuk di peringkat 601 di tahun 2016 meskipun masih belum termasuk ke dalam deretan 400 perguruan tinggi terbaik di dunia. Peringkat Indonesia juga mengalami penurunan di tahun 2017 yaitu berada pada posisi 800 dan di tahun 2018 di posisi ke 801. Sementara di tahun 2014 dan 2015, perguruan tinggi Indonesia tidak termasuk ke dalam peringkat dunia. Berdasarkan hal tersebut, pendidikan menjadi sumber terpenting bagi suatu negara agar dapat menciptakan generasi yang berkualitas. Kualitas SDM tersebut juga perlu juga diperhatikan dari segi kesehatannya. SDM yang memiliki kesehatan yang baik tentu dapat membantu dalam memperlancar setiap aktivitasnya

Data dari *Times Higher Education* (THE, 2018) telah terlihat bahwa perguruan tinggi Indonesia saat ini hanya dapat memberikan kontribusi di peringkat 801. Kondisi ini juga diperkuat dari hasil survei Alatas, et al (2010) yang menyebutkan sekitar 20-25 persen alumni perguruan tinggi di Indonesia harus mendapatkan pelatihan sebelum bekerja. Oleh karena itu, kualitas SDM harus didukung dengan kualitas pendidikan yang berasal dari perguruan tinggi. Membahas tentang SDM yang berkualitas pastinya akan menjadi lulusan yang siap bersaing dalam pasar tenaga kerja ASEAN.

Saat ini, potret kualitas perguruan tinggi di Indonesia masih belum menunjukkan kualitas yang merata. Bahkan, kualitas perguruan tinggi di Indonesia masih dipandang sebagai lulusan yang tidak siap pakai karena kemampuan bahasa Inggris yang rendah, kemampuan bekerjasama rendah, kemampuan inovasi dan kreativitas yang rendah, dimana semua itu akan berujung pada daya saing lulusan yang rendah (MetroTV, 2015) sehingga menurut Yahiji *et al* (2019) pendidikan vokasi sangat penting dalam era Masyarakat Ekonomi ASEAN dimana diperlukan kompetensi lulusan perguruan tinggi yang sesuai dengan perkembangan industry sehingga penyerapan tenaga kerja dari lulusan perguruan tinggi (sector formal) akan semakin meningkat.

Seperti yang telah kita ketahui bahwa di dalam dunia kerja, keberhasilan seseorang ditentukan dari kemampuan *soft skill* dibandingkan *hard skill*. Berdasarkan penelitian dari Universitas Harvard sekitar 80% orang sukses karena berasal dari *soft skill* dan selebihnya dari kemampuan *hard skill* yaitu sebesar 20%. Bahkan, negara Indonesia juga mengatakan hal yang serupa. Menurut Megantoro (2015) Kemampuan *hard skill* didapatkan melalui proses pembelajaran di perguruan tinggi dan lebih menitikberatkan pada aspek kognitif. Hal tersebut dapat dilihat pada prestasi mahasiswa yang ditunjukkan dari Indeks Prestasi Kumulatif (IPK), Sedangkan *soft skill* diartikan sebagai kemampuan diluar *hard skill* yang lebih mengutamakan kemampuan berkomunikasi, kemampuan bersosialisasi, dan kemampuan dalam memberikan solusi. Selama ini *hard skill* dan *soft skill* menjadi istilah umum dan sering digunakan. Kaitannya dengan teori tersebut bahwa *basic literacy skill* dan *technical skill* termasuk di *hard skill*, sementara *interpersonal skill* dan *problem solving* termasuk dalam kategori *soft skill*. Perguruan tinggi selalu menuntut agar mahasiswanya memiliki kemampuan *hard skill* dan *soft skill*. Berdasarkan dari uraian tersebut, maka seharusnya ada kontribusi yang dapat diberikan oleh perguruan tinggi dalam meningkatkan kualitas sebaliknya jika kualitas perguruan tinggi rendah, maka sumber daya manusia yang dihasilkan akan sangat sulit untuk bersaing dalam pasar tenaga kerja.

Setiap kontribusi dari perguruan tinggi tentunya bisa memberikan pengaruh yang cukup besar terhadap kualitas SDM itu sendiri. Peningkatan kualitas SDM akan terjadi apabila adanya dukungan dan kontribusi dari perguruan tinggi tersebut, serta didukung oleh pemerintah dan industri. Semua pihak harus bersinergi. Ada tiga kunci yang harus dilakukan dalam sinergi semua pihak yaitu deregulasi, infrastruktur dan elemen SDM

(Yahiji *et al*, 2019). Terkhususnya pendidikan vokasi sangat penting dalam era Masyarakat Ekonomi ASEAN dimana diperlukan kompetensi lulusan perguruan tinggi yang sesuai dengan perkembangan industry sehingga penyerapan tenaga kerja dari lulusan perguruan tinggi (sektor formal) semakin meningkat. Evaluasi dari penerapan MEA dilakukan pada penelitian Lee & Plummer (2011) yang menyarankan sebaiknya ada pengurangan dalam prosedur umum dan administrative serta hambatan teknikal lainnya sehingga dapat menaikkan persaingan dan menaikkan infrastructure secara signifikan memberikan manfaat dalam penerapan Masyarakat Ekonomi ASEAN.

5. KESIMPULAN

Berdasarkan data-data yang berhubungan tentang penerapan Masyarakat Ekonomi ASEAN (MEA) di bidang tenaga kerja di Indonesia, maka dapat diambil beberapa kesimpulan, yaitu hasil dari data BPS telah menunjukkan bahwa penerapan MEA belum memberikan manfaat untuk negara Indonesia terutama dalam hal tenaga kerja terdidik. Hal ini juga terbukti dari data lain seperti ILO dan UNDP tetap menunjukkan hal yang sama bahwa penerapan MEA saat ini masih belum dapat memberikan manfaat untuk Indonesia.

Adapun saran yang dapat penulis berikan sebagai bahan pertimbangan bagi negara Indonesia agar kedepannya nanti penerapan MEA di bidang tenaga kerja bisa memberikan manfaat untuk Indonesia, dengan cara meningkatkan kualitas SDM melalui jalur perguruan tinggi. Dengan demikian, dibutuhkan peran perguruan tinggi, pemerintah dan industri dalam memberikan kontribusinya untuk meningkatkan para lulusan yang akan menjadi tenaga kerja terdidik. MEA akan memberikan manfaat apabila semua pihak ikut terlibat dalam menyukseskan program ini.

REFERENSI

- Abdurofiq, A. (2014). Menakar Pengaruh Masyarakat Ekonomi ASEAN 2015 Terhadap Pembangunan Indonesia. *Jurnal Filsafat dan Budaya Hukum*. 1(2): 249-256
- Amallia, B. (2017). Dampak ASEAN Economic Community (AEC) Terhadap Tenaga Kerja Indonesia di Singapura. *JOM FISIP*, 4(2): 1-13.
- Alatas, V., Tafianoto, H., & Janz, E. (2010). Laporan Ketenagakerjaan di Indonesia: menuju terciptanya pekerjaan yang lebih baik dan jaminan perlindungan bagi para pekerja. Jakarta: Bank Dunia
- Badan Pusat Statistik. (2018). *Pekerja Sektor Formal dan Informal menurut Tingkat Pendidikan Tertinggi yang Ditamatkan*. Jakarta: Badan Pusat Statistik.
- Badan Pusat Statistik. (2018). *Survei Angkatan Kerja Nasional 2014-2017*. Jakarta: Badan Pusat Statistik.
- Fadli, M. (2014). Optimalisasi Kebijakan Ketenagakerjaan dalam Menghadapi Masyarakat Ekonomi ASEAN 2015. *Jurnal Rechtsvinding*, 3(2): 281-296
- International Labour Organization. (2015). *Survey of ASEAN employers on skills and competitiveness. ILO Asia-Pacific Working Paper Series*. Thailand: International Labour Organization.
- Lee, H., & Plummer, M. G. (2011). *Assessing the Impact of the ASEAN Economic Community. OSIPP Discussion Paper, DP-2011-E-002* (p. 1-26).

- Linawarti, M., Fathoni, A., Minarsih, M. M. (2016). Studi Deskriptif Pelatihan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Serta Penggunaan Metode Behavioral Event Interview Dalam Merekrut Karyawan Baru Di Bank Mega Cabang Kudus. *Journal of Management*, 2(2): 1-8.
- Megantoro, D. (2016). Pengaruh Keterampilan, Pengalaman, Kemampuan Sumber Daya Manusia terhadap Usaha Kecil Menengah. *Jurnal Manajemen Bisnis*, 4(1): 1-14.
- Putong, I. (2008). *Economics Pengantar Mikro dan Makro Edisi Kelima*. Jakarta: Mitra Wacana Media.
- Soebyakto, B. B., & Bashir, A. (2017). The Effect of Short-Term Aggregate Demand in Indonesian Economy: The Era of ASEAN Economic Community. *Journal of Applied Economic Sciences*, XII(2(48)), 594–605.
- Times Higher Education. (2018). *THE World University Rankings 2018*. New York: Times Higher Education.
- Widodo, H. (2015). Potret Pendidikan di Indonesia dan Kesiapannya dalam Menghadapi Masyarakat Ekonomi ASEAN (MEA). *Jurnal Cendekia*, 13(2): 293-307
- Yahiji, K., Mahfud, C., & Mu'ammam, M. A. (2019). *Vocational Education in Indonesia and ASEAN Economic Community*. *Indonesia Research Journal in Education*, 3(1):168-176.

