

## GAUNG MASYARAKAT EKONOMI ASEAN (MEA) DI LINGKUNGAN PROFESI SEKRETARIS

Asmara Sudomo

**Akademi Sekretari dan Manajemen Bina Insani Bekasi**

asmarasudomo@yahoo.com

### Abstrak

Indonesia sudah memasuki era Masyarakat Ekonomi ASEAN (MEA) sejak Januari 2016 seperti halnya ke sembilan negara anggota ASEAN. Pemerintah melakukan berbagai persiapan dan akan terus mencanangkan langkah-langkah agar Indonesia dapat berdiri sejajar dengan anggota ASEAN lainnya, termasuk kesiapan SDM sebagai salah satu pilar MEA. Bagaimanakah dengan kesiapan profesi sekretaris? Seyogyanya profesi sekretaris ikut juga mempersiapkan diri dari sisi pembekalan keterampilan berstandar MEA yaitu kemampuan berbahasa asing, penerapan teknologi komunikasi, pengetahuan budaya bisnis, serta berwawasan global. Studi ini dilakukan dengan tujuan untuk menelaah kegiatan-kegiatan apa yang dilakukan para sekretaris melalui organisasi profesinya, baik di Indonesia maupun di beberapa negara ASEAN, dalam menghadapi MEA.

Penelaahan dilakukan secara kualitatif deskriptif tentang fakta-fakta kegiatan yang tercatat dan terpublikasi. Dari hasil studi tersebut didapatkan bahwa profesi sekretaris belum menjadi salah satu profesi yang memiliki standar kompetensi di tingkat ASEAN. Keikutsertaan organisasi profesi dalam mempersiapkan tenaga kerja yang memenuhi standar yang diminta belum terlihat secara signifikan. Pendalaman terhadap kegiatan organisasi sekretaris di Indonesia, Singapura, Philipina, dan Brunei menunjukkan bahwa mereka belum memprioritaskan kegiatannya pada persiapan diri menghadapi MEA.

Kata Kunci: *MEA, standar kompetensi, organisasi profesi*

### PENDAHULUAN

#### Masyarakat Ekonomi ASEAN (MEA)

Persatuan negara-negara Asia Tenggara atau yang dikenal dengan istilah *Association of South East Asian Nations* (ASEAN) dibentuk tanggal 8 Agustus 1967 terdiri dari 5 negara anggota yaitu Indonesia, Malaysia, Singapura, Filipina, dan Thailand dan berkedudukan di Jakarta. Asosiasi ini dibentuk dalam kerangka kerjasama di bidang ekonomi, sosial, budaya, teknik, pendidikan

dan bidang-bidang lain selain juga untuk menciptakan keamanan dan kestabilan regional (Khotan, 1992).

Setelah lebih dari 50 tahun berkiprah, asosiasi ini berkembang cepat. Negara anggotanya menjadi 10 dengan masuknya Brunei Darussalam, Kamboja, Laos, Myanmar, dan Vietnam. Cita-cita dari ASEAN menjadi kesatuan wilayah ekonomi sudah dirintis

sejak 1977 dengan dibentuknya ASEAN *Preferential Trading Arrangement* dan dimulainya ASEAN *Free Trade Area* di tahun 1992 (Swajaya, 2014). Di bidang ekonomi, secara kolektif, di tahun 2014 ASEAN tercatat sebagai ke-3 terbesar di Asia dan ke-7 terbesar di dunia dengan pertumbuhan GDP per kapita meningkat 76% dibanding 2007. Penduduknya yang tercatat sebanyak 622 juta jiwa merupakan pasar terintegrasi nomor 3 terbesar di dunia, di mana lebih dari 50% populasinya berusia di bawah 30 tahun yang mewakili tenaga kerja aktif. (ASEAN, A Blueprint for Growth, AEC 2015: Progress & Key Achievement, 2015)

Berbagai kerjasama digalang oleh negara-negara anggota ASEAN, sampai tiba momentum penting di tahun 2003 dalam pertemuan puncak ke-9 mereka di Bali, di mana seluruh pemimpin negara anggota mendeklarasikan kesepakatannya untuk membentuk ASEAN *Economic Community (AEC)* atau dalam bahasa Indonesia disebut Masyarakat Ekonomi ASEAN (MEA). Tujuan pembentukannya adalah untuk menjadikan ASEAN sebuah wilayah yang stabil, sejahtera, dan kompetitif dengan perkembangan ekonomi yang merata, kemiskinan yang berkurang, sosio ekonomi yang beragam namun semuanya meningkat secara tandem bersama-sama dalam sebuah komunitas sosio kultural dan politik yang aman. Sejak 2007 sebuah cetak biru (*blue print*) dari rencana induk MEA digodog sehingga akhirnya

disepakati untuk dijalankan mulai tahun 2015. (Secretariat, 2015)

Cetak biru ini adalah target yang akan dicapai secara bersama sebagai sebuah komunitas kuat di Asia Tenggara. Cetak biru ini berisi 4 pilar utama (Ditjen KPI Kemendag, 2015) yaitu: 1) pasar tunggal dan basis produksi; 2) kawasan ekonomi yang kompetitif; 3) pembangunan ekonomi yang merata; 4) integrasi dengan ekonomi global. Pilar-pilar itu akan secara bertahap dicapai guna mengarah ke tujuan akhir bahwa di tahun 2025, ASEAN akan: 1) memiliki ekonomi yang sangat kohesif dan terintegrasi; 2) menjadi komunitas yang kompetitif, inovatif, dan dinamis; 3) memiliki kerjasama sektoral yang sangat berkaitan, 4) komunitas yang berpusat pada manusia yang bersifat tangguh, inklusif dan berorientasi SDM; 5) komunitas yang global (ASEAN, AEC, 2015)

Upaya mencapai pilar pertama, yaitu mendirikan pasar tunggal dan basis produksi, dilakukan semua negara anggota ASEAN dengan mengadakan berbagai kesepakatan yang dikenal dengan istilah ASEAN *Trade In Goods* yang mencakup kesepakatan: 1) bidang perdagangan barang; 2) bidang perdagangan jasa; 3) bidang investasi; 4) bidang ketentuan asal barang; 5) bidang prosedur kepabeanan; 6) bidang standard dan kesesuaian; 7) bidang fasilitas perjalanan di ASEAN; 8) perpindahan pelaku usaha, tenaga ahli, profesional, tenaga terampil, dan orang berbakat; 9) Peningkatan perdagangan dan penanaman

modal; 10) statistik perdagangan dan penanaman modal intra ASEAN; 11) hak kekayaan intelektual; 12) penggunaan tenaga kerja kontrak dan industri pelengkap (AEC Center, 2015).

Penelitian ini mengarah kepada kesepakatan ke-8 yaitu perpindahan pelaku usaha, tenaga ahli, profesional, tenaga terampil dan orang berbakat. Kesepakatan ini merupakan upaya membuka batas negara untuk memungkinkan mobilitas ketenagakerjaan yang lebih supel dan mudah. Masing-masing negara anggota berkumpul dan berupaya untuk membuat kesepakatan bersama yang dikenal dengan nama MRA (*Mutual Recognition Arrangement*). MRA di sektor SDM diharapkan membuat perpindahan tenaga ahli, profesional, terampil, dan berbakat terfasilitasi dan teratur sehingga sektor pasar tunggal dan basis industri dapat ditunjang (ASEAN, *A Blueprint for Growth*, AEC 2015: Progress & Key Achievement, 2015).

### **Asosiasi Sekretaris**

Setiap profesi memiliki organisasi profesi, demikian pula dengan sekretaris. Ada banyak sekali asosiasi sekretaris di dunia ini. Asosiasi yang berpusat di Amerika Serikat (a.l ASAP, IAAP, etc), di Canada (AAA, etc), di Selandia Baru (AAPNZ, etc) misalnya, dan begitu pula di wilayah Asia. Di wilayah Asia ada ASA (*Association of Secretaries and Administrative Professionals in Asia Pacific*) yaitu asosiasi yang menaungi beberapa negara yang beranggotakan asosiasi sekretaris di Filipina, Singapura, Malaysia,

Indonesia, Thailand, Brunei, Jepang, China, Sri Lanka, Pakistan, Bangladesh, Korea. Lima anggota diantaranya berasal dari negara ASEAN.

Penelitian ini menginvestigasi sampai di mana kegiatan-kegiatan anggota ASA dari negara ASEAN dalam mempersiapkan diri menghadapi era MEA. Apakah kegiatan-kegiatan mereka mencerminkan persiapan diri ke arah era MEA? Untuk melakukannya, dikumpulkan data yang dapat diperoleh melalui website masing-masing asosiasi.

### **Perumusan Masalah dan Tujuan Penelitian**

Sebagai salah satu profesi di dunia industri, sekretaris secara langsung maupun tidak langsung terkait erat dengan MEA dan segala upaya menjadikan ASEAN sebuah kesatuan ekonomi yang besar di dunia. Mengingat gaung MEA di tingkat pemerintah sudah bergema maka ada baiknya kita meninjau sejauh mana para sekretaris di bawah naungan asosiasi profesinya, mempersiapkan diri untuk masuk ke era MEA. Untuk itu dirumuskanlah pertanyaan penelitian sebagai berikut: Apakah asosiasi-asosiasi sekretaris sudah terlihat menjalankan aktivitas-aktivitas yang mencerminkan persiapan diri terhadap adanya mobilitas bebas tenaga kesekretarian di wilayah ASEAN? Berdasarkan pertanyaan penelitian tersebut maka tujuan dari kegiatan ini adalah untuk mengetahui apakah para asosiasi sekretaris terlihat melakukan aktivitas yang mencerminkan persiapan diri mereka pada adanya mobilitas

bebas tenaga kesekretarian di wilayah ASEAN.

## TINJAUAN PUSTAKA

### Sekretaris

Sekretaris pada dasarnya adalah orang yang dipercaya penuh oleh badan, kantor, atau perusahaan untuk menjalankan sebuah pekerjaan yang tidak mudah yaitu menjaga rahasia (Gaol, 2015). Dilihat dari segi luas lingkup kerja dan tanggung jawabnya, Gaol membagi macam sekretaris menjadi 2 yakni 1) sekretaris organisasi (*secretary as Manager*) dan 2) sekretaris pimpinan (*secretary as non manager*). Sekretaris organisasi pada dasarnya memiliki tanggung jawab sebuah unit kerja, kedudukannya adalah setingkat manajer dan fungsi pekerjaannya bersifat manajerial yang meliputi pekerjaan: perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan, dan pengawasan. Sekretaris pimpinan, dipihak lain, adalah posisi yang sejajar staf, bukan manajer. Ia adalah asisten dari seorang manajer yang tugas utamanya mempermudah, memperlancar, menata tugas administratif pimpinannya

Dalam penelitian ini, pembahasan dibatasi pada lingkup jenis sekretaris yang ke 2 yakni sekretaris pimpinan di mana tugasnya bukan bersifat manajerial (*as non manager*). Sebagai karyawan non manajerial, atau staf, sekretaris bertugas membantu pimpinannya selain dalam menjaga kerahasiaan pekerjaannya juga mengorganisir kegiatan baik tata usaha perkantoran maupun komunikasi dengan terampil.

Seorang sekretaris diharapkan meringankan pimpinan dalam melakukan tugas ‘besar’nya dengan cara menata dan menangani pekerjaan-pekerjaan pendukung (Don Bosco, Asekma, 2010). Pekerjaan pendukung yang dimaksud adalah antara lain menangani surat menyurat, mempersiapkan rapat, menelpon, mengatur jadwal, menyaring informasi dll. Di masa kini, dengan kemajuan teknologi yang demikian pesat, tugas sekretaris menjadi lebih banyak di bidang komunikasi baik tertulis maupun lisan.

Melihat posisi sekretaris tersebut, jelas bahwa ada pembagian pekerjaan dalam konteks riil yakni bahwa pimpinan bertanggung jawab atas pekerjaan manajerialnya sedang sekretaris membantu pimpinan menyelenggarakan pekerjaan tersebut dari sisi administrasi. Apapun sektor bisnisnya, profesi sekretaris tetap berperan vital bagi kelancaran tugas pimpinan. Posisi asisten administrasi ini pada akhirnya dibutuhkan dalam konteks MEA.

Pembentukan kompetensi sekretaris terjadi dalam 2 tahap yaitu di bangku sekolah baik menengah maupun tinggi, dan di dunia kerja. Di dunia kerja itu sendiri kompetensi dan keterampilan tersebut diasah melalui 2 cara. Cara pertama adalah melalui penugasan dari tempat kerja untuk mengikuti pelatihan, atau melalui penambahan pekerjaan yang meningkatkan pengalaman. Cara kedua adalah melalui upaya mandiri. Sekretaris dapat mencari sumber pengembangan diri di luar

tempat kerja. Sumber yang tersedia termasuk tempat pendidikan formal dengan melanjutkan ke pendidikan tinggi; non formal melalui pendidikan luar sekolah yang terstruktur dan berjenjang; dan informal melalui organisasi. Menjadi anggota dari organisasi memungkinkan seorang sekretaris mengikuti kegiatan yang memberikan meningkatkan kemampuan atau memperluas wawasan.

Terdapat banyak asosiasi untuk profesi sekretaris seperti ISI (Ikatan Sekretaris Indonesia), ASA (*Association of Administrative Professionals in Asia Pacific*) untuk di wilayah Asia, IAAP (*Indonesian Association of Administrative Professionals*), atau juga ASPAPI (Asosiasi Sarjana dan Praktisi Administrasi Perkantoran Indonesia) :

1. ISI (Ikatan Sekretaris dan Administratif Profesional Indonesia) memiliki 14 cabang

yaitu di Jakarta, Bandung, Semarang, Solo, Yogyakarta, Malang, Surabaya, Lhokseumawe, Manado, Makasar, Bali, Medan, Batam (<http://isicabjakarta.blogspot.co.id>)

2. IAPA singkatan dari *Indonesian Administrative Profesional Association* (Direktorat Pembinaan Kursus & Pelatihan, 2016) beralamatkan di Jl. Pacuan Kuda No.1-5, Pulomas, Jakarta Timur 13210 (email: [iapa.dpp@gmail.com](mailto:iapa.dpp@gmail.com). Tel/Fax 021 5866033)
3. ASPAPI singkatan dari Asosiasi Sarjana dan Praktisi Administrasi Perkantoran Indonesia (Recent Post, Rapat Koordinasi ASPAPI, 2016)
4. ASA singkatan dari *Association of Administrative Professionals in Asia Pacific* di mana ISI berinduk.

**Tabel 1. Association Members of ASA**

1.	Philippine Association of Secretaries & Administrative Professionals, Inc.	PAS
2.	The Women Secretaries and Administrative Professionals Association of Thailand	WSAT
3.	Ikatan Sekretaries Indonesia Dan Administratif Profesional Indonesia	ISI
4.	Singapore Association of Administrative Professionals	SAAP
5.	Indian Association of Secretaries & Administrative Professionals	IASAP
6.	The Malaysian Association of Professional Secretaries and Administrators	MAPSA
7.	The Chinese Association of Secretaries and Administrative Professionals	CASAP
8.	Distinguished Secretaries' Society of Pakistan	DSSP
9.	Japan Secretaries & Administrative Professionals Association	JSA
10.	Sri Lanka Association of Administrative & Professional Secretaries	SLAAPS

11.	Association of Secretaries and Administrative Professional (Brunei)	ASAP
12.	Professional Secretaries Welfare Association (Bangladesh)	PSWA
13.	Korean Association of Administrative Professionals	KAAP

(Sumber: <http://www.asapap.org>)

## Indonesia dan Negara-Negara ASEAN

*World Economic Forum* (WEF) menemukan Indonesia di posisi ke-37 dalam *Global Competitiveness Index 2015-2016*. Indeks ini merupakan peringkat produktivitas negara dihitung dari keterkaitan antara institusi, kebijakan, dan faktor lainnya. Posisi Indonesia masih di bawah Singapura (posisi 2), Malaysia: 18 (posisi 18), dan Thailand: (posisi 32) (*World Economic Forum*, 2016). Salah satu pilar pengukuran terendah bagi Indonesia adalah *labour market efficiency* atau efisiensi pasar kerja. Ini menunjukkan bahwa permasalahan yang perlu diperbaiki di Indonesia masih banyak, termasuk kemampuan tenaga kerja.

Di Swiss ada sebuah lembaga bernama *Institute Management of Development* (IMD) yang menyusun peringkat 61 negara menurut situasi tenaga kerjanya. Indonesia, sebagai salah satu negara itu berada di posisi 41 dalam *World Talent Report 2015* yang tercatat turun 16 tingkat dari tahun sebelumnya. (IMD *World Competitiveness Center team*, Nov 2015). Laporan ini disusun berdasarkan 3 unsur yaitu 1) investasi dan perkembangan (*investment & development*); 2) menarik atau tidaknya situasi, kondisi maupun ketenagakerjaan suatu negara (*appeal*); serta 3)

kesiapan fasilitas dan tenaga kerja (*readiness*).

Investasi pemerintah di bidang pendidikan dan kesehatan serta skema pengembangan tenaga kerja menempatkan Indonesia di peringkat 49 yakni baru berhasil mencapai 37,1%, dan berada di bawah Malaysia, Thailand, Singapura. Unsur *appeal* atau bagaimana menariknya negara Indonesia bagi pekerja asing ditinjau dari biaya hidup, kualitas hidup, motivasi pekerja, penggajian, dan perpajakan ternyata menempatkan Indonesia di peringkat 28 yakni baru mencapai 52,2%. Posisi ini masih di bawah Singapura, Malaysia, dan Thailand. Sisi *readiness* yaitu kesiapan tenaga kerja dilihat dari keterampilan, pengalaman, kompetensi, ketersediaan, serta sistem pendidikannya, menempatkan Indonesia di peringkat 42 yakni hanya mencapai 40,6% di bawah Singapura, Malaysia, dan Filipina.

Angka-angka itu menunjukkan bahwa ketenagakerjaan Indonesia punya cukup banyak faktor yang menarik namun belum cukup berkembang dan belum siap. Laporan tersebut menyimpulkan bahwa tenaga kerja asing yang terampil akan tertarik dengan suasana bisnis di Indonesia, namun ketersediaan tenaga kerja lokal yang terampil dan yang memiliki kemampuan bahasa yang mumpuni ternyata belum memadai.

Hal tersebut sejalan dengan analisis Pratiwi & Mahmudah yang mengatakan bahwa untuk menghadapi MEA, Indonesia membutuhkan tenaga kerja yang siap bersaing agar MEA membawa dampak positif (Pratiwi & Mahmudah, 2013). Mereka menemukan bahwa tenaga kerja Indonesia memiliki kecenderungan tidak percaya diri dalam menggunakan bahasa asing, terutama bahasa Inggris. Selain itu juga memiliki rasa tidak percaya diri karena menganggap bahwa tenaga kerja asing lebih handal, lebih cerdas dan lebih kompeten. Jika ingin siap memasuki MEA, menurut para *analists* tersebut, kita perlu meningkatkan keterampilan dalam berkomunikasi, kondisi, kesehatan, dan penguasaan teknologi. Keterampilan tinggi akan meningkatkan daya saing dan pada akhirnya meningkatkan mobilitas tenaga kerja Indonesia sehingga kita tidak saja terkenal dengan penyedia tenaga kerja berketerampilan rendah (*low skill*).

ASEAN telah memulai membuka pertukaran jasa antar negara anggota sejak 1997 melalui AFAS (*ASEAN Framework in the Trade of Services*) dan bertujuan untuk mempromosikan efisiensi dan daya saing pemasok jasa (Aldaba, 2013). Negara anggota menginginkan agar ada kesepakatan terhadap pengakuan terhadap pendidikan, pengalaman, persyaratan, sertifikasi dan ijin yang berlaku di satu negara diberlakukan pula di negara lainnya. Konsep ini kemudian melahirkan MRA (*Mutual Recognition Arrangement*) yang

memungkinkan terjadinya mobilitas tenaga terampil di era MEA kini.

### **Analisis Wacana**

Teori yang dipakai dalam melakukan investigasi penelitian ini adalah teori analisis wacana tulis (*text discourse analysis*). Wacana dilihat sebagai bentuk dan praktek sosial yang menyebabkan hubungan dialektis antara peristiwa dan institusi. Wacana memiliki ideologi yang membawa pembaca ke arah pemikiran tertentu. Wacana dijadikan alat bagi kelompok untuk mengkomunikasikan dominasi dalam bidangnya sehingga tampak sah dan benar (Badara, 2014).

Apa yang dituliskan dalam media elektronik oleh asosiasi sekretaris adalah ideologi yang dimiliki masing-masing asosiasi yang kemudian akan mengarahkan pembaca pada profil mereka dan apa yang mereka lakukan untuk meningkatkan profesionalismenya. Asosiasi yang dibentuk dengan mengikuti aturan yang berlaku, memiliki legitimasi dalam langkah-langkahnya, sehingga apa yang diprogramkan dan dijalankannya adalah cerminan dari pemikiran dan langkah masing-masing asosiasi.

### **METODOLOGI PENELITIAN**

Metode dalam penelitian yang dipakai adalah metode kualitatif. Peneliti mencari makna, pemahaman, dan pengertian tentang fenomena, kejadian dalam *setting* yang diteliti, kontekstual, dan menyeluruh (Yusuf, 2014). Peneliti melihat fenomena tentang bagaimana pemerintah mempersiapkan perpindahan tenaga kerja sehubungan dengan MEA dan

bagaimana asosiasi sekretaris merespons persiapan tersebut. Cara mendapat data terhadap fenomena persiapan itu adalah dengan dasar pemahaman bahwa jika pemerintah dan profesi sekretaris telah siap maka informasi pelaksanaan uji sertifikasi profesi tersedia di mana-mana dan akan dibutuhkan para praktisi yaitu sekretaris. Tujuan melakukan pendalaman ini adalah untuk mendapatkan *social empowerment* yakni kekuatan mengambil kesimpulan tentang fenomena sosial berupa persiapan memasuki era MEA bagi sekretaris. Asosiasi sekretaris melakukan kegiatan-kegiatannya berdasarkan kebutuhan pengembangan diri mereka saat ini. Namun, kegiatannya bersifat umum dan belum spesifik mengarah ke persiapan tenaga kerja sekretaris memasuki MEA.

Objek dari penelitian ini adalah teks yang dipublikasikan secara elektronik oleh asosiasi sekretaris tentang kegiatan masing-masing dalam kurun waktu 2014-2016. Populasinya adalah 16 asosiasi di Indonesia dan 5 di ASEAN. Investigasi dilakukan sebatas pada aksesibilitas yang disediakan oleh asosiasi-asosiasi tersebut

Penelitian tidak menggunakan sampling karena populasinya yang tidak ekstensif, namun melakukan sensus. Sensus bersifat purposif pada asosiasi yang memiliki publikasi dengan aksesibilitas terbuka. Penelusuran menghasilkan kenyataan bahwa tidak semua asosiasi memiliki keberadaan dengan aksesibilitas tinggi.

Analisis dilakukan dengan cara deskriptif (Noor, 2012) yakni menelaah ketentuan mobilisasi tenaga kerja di tingkat ASEAN dari berbagai dokumentasi dan membaca kegiatan-kegiatan para asosiasi sekretaris dari situs sosial yang dapat ditemui saat ini di ranah umum. Analisa dilakukan terhadap kegiatan yang bersifat sosial, organisasional, dan profesional. Kelompok data tersebut disilangreferensikan dan dituangkan secara deskriptif.

## **DISKUSI**

### **Sertifikasi**

Di tahap awal, sampai sejauh, ini kesepakatan MRA yang telah diperoleh berjumlah 6 jabatan awal yaitu: 1) rekayasa (*engineering*), 2) keperawatan, 3) arsitek, 4) tenaga medis, 5) tenaga kedokteran gigi, dan 6) kepariwisataan. Terdapat 2 jabatan lagi, yakni surveyor dan akunting yang masih dalam tahap tingkat kesepakatan awal (*framework*) (Sugiyarto & Agunis, 2014). MRA untuk beberapa jabatan di atas antara lain menuntut bahwa tenaga kerja yang bermobilisasi harus memiliki tuntutan dasar antara lain jumlah minimum tahun dalam pengalaman di negara asal (5 tahun berturut-turut dalam bidang medis dan kedokteran gigi, 3 tahun di bidang keperawatan, 7 tahun bagi insinyur, 10 tahun bagi arsitek di mana 5 tahun setelah memiliki ijin kearsitekturannya). Jumlah total MRA sampai dengan sekarang barulah 8 dan ternyata tidak termasuk tenaga administrasi seperti sekretaris/administrasi perkantoran. Belum ada tanda-

tanda kapan MRA untuk tenaga administrasi perkantoran atau sekretaris akan dicanangkan persyaratannya.

Lebih lanjut artikel Sugiyarto & Agunis tersebut mengatakan bahwa sampai saat ini tercatat 87% dari pergerakan tenaga kerja antar negara anggota ASEAN adalah para buruh dengan keterampilan rendah (*low skilled*) dan dengan pergerakan dalam jalur terbatas yaitu antara Myanmar ke Thailand, Indonesia ke Malaysia, Malaysia ke Singapura, Laos ke Thailand, dan Kamboja ke Thailand. Pergerakan ini mewakili 88% dari total emigran.

Sertifikasi kompetensi untuk administrasi perkantoran di tingkat nasional sangat terbatas informasinya. Lembaga Sertifikasi Profesi untuk Administrasi Perkantoran, yakni LSP-APSI, belum banyak dan belum terakses secara elektronik. Hanya ada satu LSP-APSI yang tercatat di BNSP

yang memiliki kegiatan uji kompetensi di bulan Juni 2013 yakni LSP-APSI & TUK (Tempat Uji Kompetensi) APSI Politeknik Negeri Batam (Pembekalan, 2013). Di wilayah Jawa Tengah, ditemui bahwa LSP-APSI Jawa Tengah bekerjasama dengan Universitas Kristen Satya Wacana (UKSW) sebagai TUK (Tempat Uji Kompetensi) sejak September 2008 (Ranimpi, 2008). Sayangnya jadwal uji kompetensi tidak terpublikasi di websitenya.

### **Kegiatan Asosiasi-Asosiasi Sekretaris**

Penelitian yang mengandalkan informasi publik ini menemukan bahwa tidak semua asosiasi sekretaris memiliki situs *web*, ada yang hanya berupa blog, ada yang hanya berupa situs Facebook dan banyak yang tidak memiliki akses elektronik. Di tingkat ASEAN pun ditemukan hal yang sama.

**Tabel 2. Data Aksesibilitas Situs Asosiasi Sekretaris**

No	Asosiasi	Aksesibilitas	Bentuk
1	MAPSA – Malaysia	√	Website
2	SAAP – Singapura	√	Website, Facebook
3	PAS – Filipina	x	Website (under construction)
4	BSS – Brunei	x	
5	WSAT – Thailand	x	
6	ISI Cabang Jakarta	√	Website (data sampai 2012), What'sApp
7	ISI Cabang Bandung	√	Website
8	ISI Cabang Semarang	√	Blog
9	ISI Cabang Lhokseumawe	x	
10	ISI Cabang Medan	x	Bersifat berita media elektronik
11	ISI Cabang Solo	x	
12	ISI Cabang Jogjakarta	x	
13	ISI Cabang Makasar	x	
14	ISI Cabang Balikpapan	x	
15	ISI Cabang Malang	√	blog (data sampai 2015)
16	ISI Cabang Surabaya	√	Blog
17	ISI Cabang Bali	x	

18	ISI Cabang Batam	x	
19	IAPA Jakarta	x	
20	ASPAPI	√	website

Di tingkat regional, *Singapore Association of Administrative Professionals* menunjukkan banyak kegiatan dari 2014 sampai 2016 (Conferences and Events, 2016). Kegiatan yang terpublikasi banyak terlihat berada dalam ranah sosial. Untuk kegiatan profesional, terekam sebatas peningkatan pengetahuan dan keterampilan umum yang tidak secara langsung terkait dengan persiapan ke arah era MEA.

*Malaysian Association of Professional Secretaries and Administrators* mencatat kegiatan di tahun 2014 dan beberapa di tahun 2016 (<http://www.mapsa-malaysia.com/>, 2016). Kegiatan mereka pun tidak banyak mencerminkan persiapan ke arah era MEA.

Untuk di tingkat nasional tercatat kegiatan-kegiatan dari ISI Medan, Semarang, Malang, Surabaya, Jakarta, Bandung, IAAP, dan ASPAPI. Seperti halnya rekan-rekan di tingkat regional asosiasi di tingkat nasional pun banyak mencatat kegiatan sosial dan peningkatan profesionalisme secara umum. Sayangnya kegiatan profesional ini tidak langsung dikaitkan dengan persiapan menghadapi era MEA, kecuali kegiatan yang dijalankan oleh ISI Semarang yakni mengadakan talkshow di bulan Oktober 2014 berjudul “Fenomena Sekretaris Menyongsong AEC 2015” (ISI-Cabang Semarang, 2014).

ISI Bandung tercatat berhasil mencetak 23 asesor di bidang Administrasi Perkantoran (<http://www.isibandung>) namun tidak tercatat atau terdengar kegiatan sertifikasi kompetensi bagi umum. ASPAPI yang didirikan di Surakarta tahun 2010, merupakan organisasi profesi dengan situs bermenu cukup detail dengan rekam jejak sejak pendiriannya namun sayangnya tidak dapat diakses kelengkapan informasinya. Kegiatan yang direkam hanya sekitar rakernas, kongres, pelantikan, pembentukan LSP dengan rentang waktu Oktober 2015- Februari 2016. (ASPAPI, 2016). IAPA yang berkedudukan di Jakarta dengan pengurus periode 2011-2016 mencatat di tahun 2012, memiliki kegiatan sosialisasi tentang uji kompetensi dan SKKNI bidang Administrasi Perkantoran, Bimbingan teknis keprotokolan dan MC Tahap 1, Kerjasama IAPA dengan ITQMC Jepang. Sayangnya tidak tersedia website yang dapat mengakses detail kegiatan terkininya (Dir Pembinaan Kursus dan Pelatihan).

### **Sertifikasi**

Sertifikasi kompetensi memegang peran yang penting dalam pergerakan lintas negara bagi tenaga kerja terampil. Tanpa adanya standard kompetensi yang diakui semua anggota negara MEA, maka pergerakan tenaga kerja tersebut tidak akan terjadi.

Artikel dalam *Strategic Review* menuliskan bahwa pemahaman pelaku bisnis di 10 negara anggota ASEAN terhadap peran dan tujuan MEA di tahun 2014 masih rendah (30%), namun lebih rendah lagi pemahaman yang dimiliki masyarakat umum (67%). Sebagian orang di Indonesia memiliki kekhawatiran bahwa negaranya hanya akan dijadikan pasar produk asing dan bahwa tenaga kerjanya hanya akan menduduki posisi *low skilled workers* (Swajaya, 2014). Pebisnis Singapura juga khawatir bahwa para pendatang akan mengambil pekerjaan rakyat, dibayar lebih tinggi, menikmati kenyamanan yang diberikan pemerintah Singapura namun tidak memiliki kewajiban sebanyak penduduk asli Singapura. Mereka khawatir pemerintah akan lemah dalam pengawasan karena mayoritas pendatang ada di sektor swasta sehingga jauh dari pemerintah (Sugiyarto & Agunis, 2014).

Kenyataan-kenyataan ini membuat upaya standardisasi kompetensi melalui sertifikasi tidak berjalan dengan cepat sehingga baru 8 profesi yang berhasil mencapai kesepakatan MRA. Sertifikasi di tingkat ASEAN masih membutuhkan waktu yang panjang karena sampai tahun 2016 MRA baru mencapai 8 profesi, dan tidak termasuk profesi administrasi perkantoran atau sekretaris. Dengan 8 MRA yang ada ini saja, masing-masing pemerintah negara anggota sudah mengalami banyak kesulitan (Sugiyarto & Agunis, 2014). Tidak mudah bagi tiap negara untuk mengadaptasikan ketentuan dalam

negerinya dengan ketentuan ASEAN. Sugiyarto & Agunis menyimpulkan bahwa proses standardisasi kompetensi memang berjalan lambat karena sulitnya mengadaptasi kebutuhan semua pihak. MRA 8 profesi ini adalah tahap awal dan pada akhirnya nanti, sesuai dengan ASEAN *Charter*, semua pekerja akan memiliki mobilitas yang sama (Swajaya, 2014). Artinya, walau profesi sekretaris belum tentu akan distandardisasikan dalam waktu dekat, kita tetap harus mempersiapkan diri. Kita perlu mengamati proses yang terjadi pada ke 8 profesi itu dan belajar daripadanya.

Di tingkat nasional, proses sertifikasi juga belum berjalan seperti yang direncanakan. Sumarna F. Abdurahman, ketua BNSP (Badan Nasional Sertifikasi Profesi), mengatakan bahwa sampai 2014, Indonesia baru mensertifikasi 2,1 juta pekerja dari target 5 juta. Jumlah LSP di tahun 2014 juga baru mencapai 137 dari 250 lembaga yang ditargetkan. Di tahun 2015 ditargetkan 250 dan di tahun 2019 ditingkatkan menjadi 600 karena harus mampu mensertifikasi 10 juta pekerja (Retnaningrum, 2015).

Itu adalah salah satu sebab mengapa gaung sertifikasi khususnya di bidang kesekretarian belum mendesak dan terpublikasi. LSP-APSI masih dalam proses mempersiapkan diri dan belum siap menguji dalam lingkup luas dan sering. Asesor masih harus dilatih, LSP dan TUK masih harus dicari dan disesuaikan dengan kebutuhan pengujian. Itu sebabnya mengapa

tidak mudah, saat ini, untuk mendapat data secara elektronik tentang pengadaan pengujian oleh LSP-APSI.

Terdapat pula kesulitan lain yang dikeluhkan oleh beberapa penyedia jasa uji kompetensi di luar negeri. Mereka tidak diijinkan melakukan uji secara mandiri karena pengujian harus dilakukan oleh konsorsium (Adi, 2014). Mengingat konsorsium di pertengahan tahun 2014 baru ada 7 dan pelaksanaan harus dalam kelompok maka proses sertifikasi pun berjalan lambat.

#### **KESIMPULAN DAN SARAN**

Dari 20 asosiasi sekretaris yang diteliti, hanya 40% bersifat *accessible*, dan hanya 5% yang mempublikasikan topik persiapan menyongsong MEA. Asosiasi lainnya belum terlihat kegiatan ke arah persiapan MEA. Sedikitnya sosialisasi tentang MEA dan sertifikasi profesi mungkin menyebabkan para praktisi sekretaris merasa belum ingin mengangkat topik tersebut.

Namun, sedikit demi sedikit praktisi dan calon sekretaris sudah mulai mengenal MEA beserta dampaknya (Sarhani, 2015) walau belum merata. Sosialisasi gencar tentang MEA mungkin akan membuat mereka sadar akan adanya gelombang *inbound mobilization* (mobilisasi masuk) tenaga asing dan ini dapat membuat para sekretaris terdorong untuk meningkatkan keterampilannya terutama dalam berbahasa asing, teknologi komunikasi dan budaya global agar dapat menjadi asisten

administrasi bagi para pekerja asing. Para sekretaris cukup optimis bahwa mereka mampu bersaing dengan warga ASEAN lain yang melirik posisi sekretaris di Indonesia karena mereka memiliki kelebihan dari sisi pemahaman terhadap budaya lokal dan akan lebih mampu menjadi asisten yang lebih handal.

Walaupun profesi sekretaris masih belum memiliki tuntutan untuk sertifikasi kompetensi di tingkat ASEAN dalam waktu dekat, namun topik ini sudah harus digaungkan kepada publik, khususnya praktisi sekretaris. BNSP, institusi pendidikan, dan asesor perlu kerja keras menyiapkan infrastruktur dalam bentuk TUK (tempat uji Keterampilan), LSP (Lembaga Sertifikasi Profesi), dan assesor. Praktisi profesi sekretaris itu sendiri juga perlu diajak memikirkan kesiapannya menembus kebutuhan negara anggota MEA dan mempertahankan eksistensinya di wilayahnya sendiri. Hal ini diperlukan karena ada fenomena bahwa persiapan para praktisi sekretaris menghadapi MEA belum signifikan. Asosiasi sekretaris diharapkan dapat menggiatkan aktivitas dan publikasinya, merekrut anggota baru agar jangkauannya menjadi lebih luas. Membangun jaringan yang luas sehingga mampu membantu pemerintah dalam mengkoordinasi keseragaman dan ketentuan, dan terutama mempersiapkan diri untuk masuk dalam persaingan di wilayah ASEAN.

## DAFTAR PUSTAKA

- Adi, A. P. 23 Juni 2014.. Sertifikasi Profesi: BNSP Diminta Perluas Tempat Uji Kompetensi. *Bisnis.com* .
- Admin. 10 Oktober 2014. *Tidak Memiliki Sertifikat Kompetensi, Pekerja Indonesia Bakal Tersingkir*. dari <http://bksp-jateng.org>: <http://bksp-jateng.org/tidak-memiliki-sertifikat-kompetensi-pekerja-indonesia-bakal-tersingkir.html>. (diakses pada 30 Juni 2016)
- AEC Center. 2015. *Single Market & Production Base*. Kemendag. Jakarta.
- Akademik. 2013. *PEMBEKALAN DAN SERTIFIKASI KOMPETENSI BIDANG ADMINISTRASI PERKANTORAN DAN SEKRETARIS*. dari <http://www.polibatam.ac.id>: <http://www.polibatam.ac.id/pembekalan-dan-sertifikasi-kompetensi-bidang-administrasi-perkantoran-dan-sekretaris/> (diakses pada 20 juni 2016)
- Aldaba, R. M. 2013. ASEAN Economic Community 2015: Labor Mobility and Mutual Recognition Arrangements on Professional Services. *Philippines Institute of Development Studies* , hal. DISCUSSION PAPER SERIES NO. 2013-04.
- Artikel. 17 Februari 2015. Diambil kembali dari <https://perkumpulansekretaris.wordpress.com/>.
- ASEAN, S. 2015. *A Blueprint for Growth, AEC 2015: Progress & Key Achievement*. Jakarta: ASEAN Secretariat.
- ASEAN, S. 2015. *AEC*. dari [www.asean.org](http://www.asean.org): <http://www.asean.org/wp-content/uploads/2012/05/56.-December-2015-Fact-Sheet-on-ASEAN-Economic-Community-AEC-1.pdf>. (diakses pada 30 Juni 2016)
- ASPAPI. Februari 2016. *Recent Post*. Diambil kembali dari <http://aspapi.org/>.
- Badara, A. D. 2014. *Analisa Wacana*. Prenada Media Group. Jakarta.
- Beranda. 14 Februari 2012. Diambil kembali dari <http://isicabjakarta.blogspot.co.id/>.
- Conferences and Events*. 2016. Diambil kembali dari <http://www.saap.org.sg/events.asp>
- Dir Pembinaan Kursus dan Pelatihan. (t.thn.). *Indonesian Administrative Profesional Association (IAPA)*. Diambil kembali dari <http://www.infokursus.net/ormit/ormitdetil.php?id=28>
- Direktorat Pembinaan Kursus & Pelatihan. 2016. *Informasi Organisasi dan Asosiasi Profesi*. Diambil kembali dari <http://www.infokursus.net/ormit/ormitdetil.php?id=28>.
- Ditjen KPI Kemendag. 15 September 2015. *MEA 2015*. Diambil kembali dari <http://isd-indonesia.org/wp-content/uploads/2015/09/Indonesia-Services-Dialogue-Meningkatkan-Daya-Saing-Meraih-Peluang.pdf>
- Don Bosco, Asekma. 2010. *Handbook of Modern Secretary*. Jakarta: Penerbit PPM.
- Fernandes, H. 25 Juni 2016. *Medan Terkini*. Diambil kembali dari <http://medan.tribunnews.com/2016/06/25/ikatan-sekretaris-indonesia-sumut-bagi-batik>

- Gaol, C. J. 2015. *Keandalan dan Sukses Sekretaris Perusahaan dan Organisasi*. Elex Media Komputindo. Jakarta.
- IMD World Competitiveness Center team. Nov 2015. *IMD World Talent Report 2015*. Lausanne: Institute for Management Development.
- ISI-Cabang Semarang. 14 Oktober 2014. Diambil kembali dari <https://www.Facebook.com/ISI-Cabang-Semarang-104870529560329/>
- Khoman, T. 1 September 1992. *ASEAN Conception and Evolution*. Diambil kembali dari [www.asean.org](http://www.asean.org).
- Noor, J. 2012. *Metodologi Penelitian*. Prenada Media Group. Jakarta.
- Pembekalan. 2013. Diambil kembali dari <http://www.polibatam.ac.id/pembekalan-dan-sertifikasi-kompetensi-bidang-administrasi-perkantoran-dan-sekretaris/>
- Pratiwi, E. N., & Mahmudah, R. A. 2013. *Peningkatan Daya Saing Tenaga Kerja Indonesia melalui Korelasi Input Penunjang Tenaga Kerja dalam Menghadapi MEA 2015*. Economics Development Analysis Journal , 2-7.
- Ranimpi, Y. M. 25 September 2008. *Fokus UKSW*. Diambil kembali dari <http://www.uksw.edu/id.php/info/detail/type/fokus/stamp/1222330404/title>
- Recent Post, Rapat Koordinasi ASPAPI*. 7 Februari 2016. dari [www.asapi.org](http://www.asapi.org): <http://aspapi.org/wp-content/uploads/2016/02/NOTULEN-Rapat-koordinasi-ASPAPI-uny-29-jan-2016.pdf> (diakses pada 30 Juni 2016)
- Retnaningrum, D. A. 27 Maret 2015. BNSP Akui Belum Capai Target Sertifikasi Pekerja. *Satu Harapan.com* .
- Sarbani, Y. A. 2015. Persepsi Calon Sekretaris terhadap Pemberlakuan MEA 2015. *Seminar Nasional “Peluang dan Tantangan Profesi Sekretaris dalam Menghadapi MEA 2015”* (hal. 22). ASMTB. Bandung.
- Secretariat. Desember 2015. *ASEAN Economic Community*. Diambil kembali dari <http://www.asean.org/wp-content/uploads/2012/05/56.-December-2015-Fact-Sheet-on-ASEAN-Economic-Community-AEC-1.pdf>
- Struktur Organisasi*. 4 Februari 2012. Diambil kembali dari <http://isisurabaya.blogspot.co.id/>.
- Sugiyarto, G., & Agunis, D. R. Desember 2014. A Freer Flow of Skilled Labour within ASEAN: Aspirations, Opportunities and Challenges in 2015 and Beyond. *Issue In Brief* , hal. Issue 11.
- Swajaya, N. 2014, April-June Vol 4 No.2. Indonesia Must Get Ready Now for the AEC. *Strategic Review* , hal. 18-27.
- World Economic Forum. 2016. *The Global Competitiveness Report 2015-2016*. Geneva: [report.weforum.org](http://report.weforum.org).
- Yusuf, M. A. 2014. *Metode Penelitian*. Prenada Media Group. Jakarta. <http://www.mapsa-malaysia.com/>. <http://www.isibandung.com/>