

PANDANGAN PELAKU PENDIDIKAN DI UNIVERSITAS TERHADAP PEMBERLAKUAN MASYARAKAT EKONOMI ASEAN 2015

Benedicta Evienia P¹, B. Elnath Aldi², Astri Madhyaratri³
Universitas Katolik Indonesia Atma Jaya

Abstract

The implementation of the Asean Economic Community (AEC) in 2015 is a challenge that must be faced by all universities across the ASEAN countries, especially in Indonesia. Attempts to prepare graduates is important to be prepared. This study sought to see the perpetrators preparedness education in the Faculty of Economics Atma Jaya Jakarta in an attempt to anticipate the implementation of the ASEAN Economic Community, especially the ASEAN MRA Framework on accountancy services. The findings indicate that educational actors have learned and prepare to welcome the implementation of Asean Economic Community (AEC) findings also indicate that the addition of capacity and capability of the students is absolutely necessary in order to compete.

Keywords: *Asean Economic Community (AEC), ASEAN MRA Framework on accountancy services, labor flexibility.*

I. PENDAHULUAN

Perekonomian dunia saat ini ditandai dengan semakin mengelompoknya kekuatan ekonomi berdasarkan letak geografis dan geopolitik semisal Masyarakat Ekonomi Eropa, AFTA, NAFTA, G-14. Berkaca dari semakin terpolarisasinya kekuatan ekonomi maka integrasi kekuatan ekonomi ASEAN merupakan langkah penting untuk meningkatkan daya saing dan berperan dalam ekonomi global.

Noe, Hollenbeck, Gerhart dan Wright (2000) mengemukakan bahwa tantangan yang dihadapi organisasi bisa dikategorikan dalam dua hal, yaitu *global challenge* dan *stakeholder challenge*. *Global challenge* ditandai dengan adanya globalisasi, deregulasi pasar di sejumlah negara, kerjasama antar negara diberbagai kawasan seperti AFTA dan NAFTA, perubahan teknologi, serta pembebasan tarif. Sedangkan *stakeholder challenge* diwarnai dengan permintaan konsumen akan peningkatan kualitas barang dan jasa yang dihasilkan serta kualitas layanan, tanggung jawab sosial organisasi di lingkungan sekitar.

^{1,2,3} Peneliti dan pengajar di Fakultas Ekonomi-Prodi Manajemen Universitas Katolik Indonesia Atma Jaya

Tantangan global yang ada di depan mata adalah Masyarakat Ekonomi ASEAN (MEA) yang diselenggarakan tahun 2015 mengisyaratkan adanya liberalisasi perdagangan barang, jasa, investasi, tenaga kerja terampil secara bebas, dan arus modal yang bebas. Laporan penelitian ini hanya akan mengulas arus bebas tenaga kerja terampil.

Arus bebas tenaga terampil dapat diartikan bahwa semua warga negara ASEAN dapat keluar masuk untuk mencari pekerjaan tanpa adanya hambatan dari pihak negara yang dituju. Yang dimaksud tenaga kerja terampil adalah pekerja yang mempunyai keahlian, ketrampilan 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.

Untuk mendukung arus bebas tenaga terampil, maka disusunlah *mutual recognition arrangement* (MRA). MRA dapat diartikan sebagai kesepakatan bersama seluruh anggota ASEAN untuk menerima beberapa atau semua aspek hasil penilaian seperti hasil tes atau sertifikat. Adapun tujuan MRA adalah untuk menciptakan mekanisme prosedur dan akreditasi untuk mendapatkan kesamaan/kesetaraan serta mengakui perbedaan antar negara untuk pendidikan, pelatihan, pengalaman dan persyaratan lisensi untuk para profesional yang ingin berpraktek.

Terdapat 7 MRA yang telah ditanda-tangani sampai tahun 2009 yaitu

1. *ASEAN MRA on engineering services*
2. *ASEAN MRA on nursing services*
3. *ASEAN MRA on architectural services*
4. *ASEAN framework arrangement for the mutual recognition of surveying qualifications*
5. *ASEAN MRA on dental practitioners*
6. *ASEAN MRA Framework on accountancy services*
7. *ASEAN sectoral MRA for good manufacturing practice inspection of manufacturers of medicinal product*

Tantangan terberat di dunia pendidikan Indonesia adalah bagaimana menyiapkan para lulusan yang mampu beradaptasi, bersaing, dan menjadi pemenang di MEA. Tujuan penelitian ini adalah bagaimana kesiapan lulusan Fakultas Ekonomi Unika Atma Jaya Jakarta mampu menghadapi pemberlakuan penerapan Masyarakat Ekonomi Asean dalam penerapan *ASEAN MRA Framework on accountancy services*.

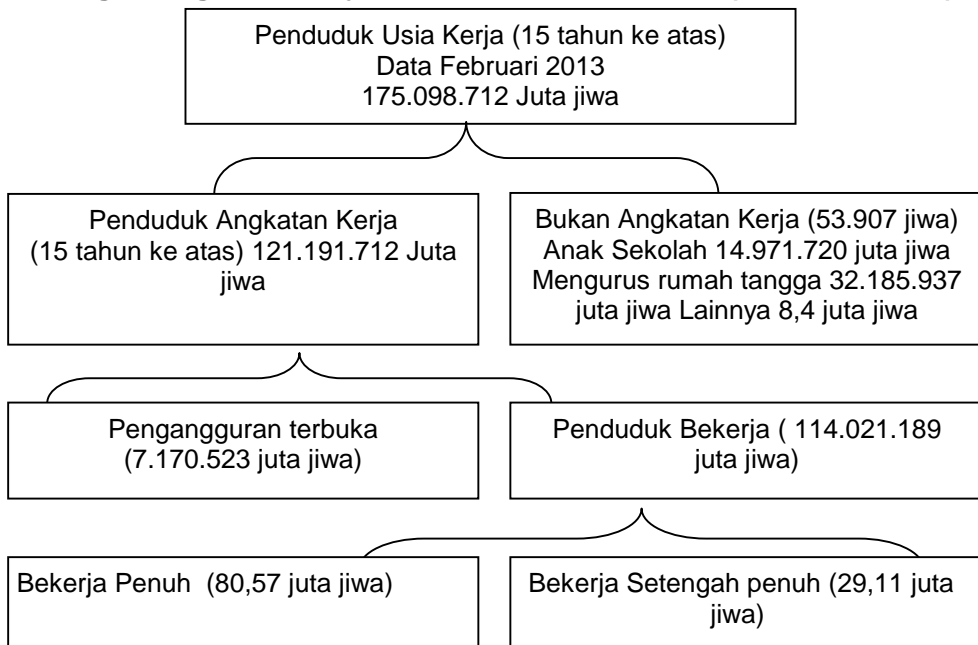
Laporan penelitian ini disajikan dalam 3 bagian yaitu (1) peta kondisi tenaga kerja di Indonesia, (2) hasil dan analisis kuesioner MEA di Universitas Katolik Indonesia Atma Jaya, (3) simpulan.

II. PEMBAHASAN

Peta Kondisi tenaga kerja Indonesia

Indonesia dengan jumlah penduduk yang besar merupakan potensi bagi perusahaan untuk memasarkan produk dan jasanya, serta potensi pasar tenaga kerja yang melimpah. Jumlah tenaga kerja di Indonesia saat ini cukup banyak berdasarkan data Biro Pusat Statistik (BPS), jumlah penduduk angkatan kerja sebanyak 106,28 juta jiwa. Untuk jelasnya, dibawah ini disajikan bagan jumlah angkatan kerja dan tingkat pengangguran.

Bagan Angkatan Kerja di Indonesia Tahun 2013 (Bulan Februari)



Sumber: www.bps.go.id

Berdasarkan bagan jumlah angkatan kerja, maka jumlah pekerja penuh hanya sebesar 67% dari jumlah angkatan kerja. Hal ini menunjukkan bahwa jumlah pencari kerja penuh sebesar 33% dari angkatan kerja. Banyaknya pencari kerja, semakin memudahkan banyak perusahaan dalam mendapatkan tenaga kerja dari berbagai tingkat pendidikan yang sesuai dengan kebutuhan perusahaan, tetapi disisi lain menunjukkan bahwa permintaan tenaga kerja lebih rendah dibandingkan penawaran tenaga kerja.

Disparitas penawaran tenaga kerja dan permintaan tenaga kerja yang tinggi menyebabkan adanya surplus penawaran tenaga kerja, sehingga tingkat pengangguran terbuka sekitar 6,25% di tahun 2013 (data bulan Agustus).

Untuk menyasiasi tingginya tingkat pengangguran terbuka, pemerintah berusaha untuk menerapkan kebijakan ketenagakerjaan dengan

menerapkan fleksibilitas pasar tenaga kerja. Fleksibilitas pasar tenaga kerja dalam penerapannya dapat dilakukan melalui kegiatan *outsourcing*, dan tenaga kerja kontrak. Adanya fleksibilitas pasar tenaga kerja membuat perusahaan mampu mengurangi struktur biaya upahnya karena pekerja hanya dibayar ketika perusahaan memproduksi saja. Bagi perusahaan, fleksibilitas pasar tenaga kerja membuat neraca keuangannya menjadi lebih sehat karena biaya upah dapat dikurangi.

Pendapat lain menyatakan bahwa perusahaan tidak hanya menginginkan mendapatkan tenaga kerja yang murah tetapi juga menginginkan tenaga kerja yang terbaik. Untuk mendapatkan tenaga kerja yang terbaik, perusahaan tidak segan untuk membayar lebih tinggi dan lebih mahal pada pekerja. Teori yang berkenaan dengan pendapat ini adalah teori efisiensi upah.

Menurut Mankiw (2007:170), teori efisiensi upah menyatakan bahwa bila upah karyawan tinggi akan meningkatkan produktifitas kerja. Terdapat beberapa skenario teori efisiensi upah yaitu.

- a. Teori upah efisiensi, bila diterapkan pada negara miskin menyatakan bahwa upah berkaitan dengan nutrisi. Pekerja yang mendapat upah yang tinggi akan menggunakan upahnya untuk mengkonsumsi nutrisi akan lebih sehat, pekerja yang sehat akan lebih produktif. Perusahaan akan membayar upah di atas tingkat keseimbangan untuk menjaga agar angkatan kerja sehat.
- b. Teori upah efisiensi, bila diterapkan pada negara maju menyatakan bahwa upah yang tinggi menurunkan tingkat perputaran tenaga kerja. Semakin besar perusahaan-perusahaan membayar pekerjanya, maka pekerja akan lebih lama diperusahaan, dan akibatnya biaya untuk pelatihan dan rekrutmen menjadi rendah.
- c. Teori upah efisiensi juga menyatakan bahwa kualitas kinerja perusahaan juga bergantung pada upah yang dibayarkan pada karyawan. Bila karyawan dibayar rendah maka karyawan akan mencari pekerjaan yang memberikan upah tinggi. Bila jumlah karyawan profesional dan terdidik dalam perusahaan berpindah maka perusahaan kehilangan sumberdaya terbaik. Dengan memberikan upah tinggi, maka akan meningkatkan kinerja perusahaan, dan menahan orang-orang terbaik.
- d. Teori upah efisiensi juga menyatakan bahwa upah yang tinggi meningkatkan usaha dan kerja keras karyawan. Meskipun demikian, karyawan sendirilah yang berusaha untuk meningkatkan kualitas kerjanya. Teori upah efisiensi akan efektif diterapkan bila perusahaan berkemampuan membayar tinggi upah karyawan, karyawan berkemampuan dan berkeahlian tinggi, dan terdapat keseimbangan permintaan dan penawaran tenaga kerja.

Saat ini justru kondisinya berkebalikan, kondisi perekonomian belum pulih sepenuhnya sehingga perusahaan kesulitan menggaji tinggi karyawan, selain itu permintaan tenaga kerja lebih rendah dibandingkan penawaran tenaga kerja.

Jika kita mengamati peta pasar tenaga kerja Indonesia maka terdapat dua hal yang perlu dicermati yaitu (1) fleksibilitas pasar tenaga kerja, dan (2) peran pemerintah di pasar tenaga kerja.

Fleksibilitas Pasar Tenaga Kerja

Mengacu pada pengertian MEA tentang arus tenaga terampil, maka tenaga kerja saat pemberlakuan MEA membuat pasar tenaga kerja bersifat fleksibel. Fleksibilitas pasar tenaga kerja diartikan sebagai kemampuan pasar, organisasi, individu untuk beradaptasi secara cepat terhadap perubahan permintaan dan penawaran tenaga kerja (Gan mann, 2000). Agusmidah, 2007 berpendapat bahwa: pasar tenaga kerja yang fleksibel adalah pasar tenaga kerja dimana pekerja/buruh bebas untuk menyesuaikan tenaga kerja yang ditawarkan untuk merespon pergeseran upah relatif dan kesempatan kerja, serta perusahaan bebas untuk menyesuaikan permintaan tenaga kerja untuk merespon perubahan kesempatan mendapatkan keuntungan. Sementara itu dalam pasar tenaga kerja yang fleksibel, pekerja/buruh dapat berpindah dari satu aktifitas ekonomi ke aktifitas lainnya secara cepat, mulus dan tanpa kekacauan social. Fleksibilitas pasar tenaga kerja ditentukan pula oleh kekuatan operasi pasar yang bebas oleh kekakuan atau hambatan yang disebabkan oleh adanya *powerfull actors* semisal pasar tenaga kerja yang bersifat monopsoni, serikat pekerja, dan pemerintah.

Terdapat tiga kategori fleksibilitas pasar tenaga kerja (Arulampalam dan Booth, 1998; Gan mann, 2000; Michie dan Sheehan, 2005) yaitu.

1. Sisi penawaran tenaga kerja.

Dalam bagian ini terdapat dua hal penting yaitu fleksibilitas numerikal, dan kualitas dan keahlian pekerja. Fleksibilitas numerikal adalah kemampuan perusahaan untuk merubah jumlah tenaga kerja yang diperjakan dengan cara menggunakan tenaga kerja paruh waktu, temporer, musiman, penggunaan tenaga kerja jangka pendek dan kontrak. Penggunaan tipe pekerja ini sering disebut "*flexible employment contracts*" atau *contingent labour*. Fleksibilitas numerikal berkaitan pula dengan regulasi jam dan hari kerja, dan mobilitas pekerja. Kualitas dan keahlian pekerja berkaitan dengan pelatihan dan tingkat pendidikan yang dimiliki oleh pekerja.

2. Fleksibilitas Upah pekerja.

Fleksibilitas upah berkaitan dengan kemampuan perusahaan untuk mempunyai sistem pengupahan yang dapat meningkatkan kinerja.

3. Fleksibilitas fungsional.

Fleksibilitas fungsional adalah kemampuan perusahaan untuk merubah jumlah dan tipe tenaga kerja yang digunakan tanpa mengambil dari pasar tenaga kerja. Caranya adalah dengan menambah jumlah tugas pada

seorang karyawan, sehingga karyawan mempunyai beberapa ketrampilan dalam mengerjakan beberapa tugas.

Berdasarkan pengertian kategori fleksibilitas pasar tenaga kerja, maka fleksibilitas fungsional dan fleksibilitas upah berkaitan langsung dengan kebijakan dan praktek sumberdaya manusia di perusahaan.

Deregulasi tenaga kerja mendapat perhatian khusus dari pengambil kebijakan makro. Mereka berpendapat bahwa fleksibilitas pasar tenaga kerja memainkan peran penting sebagai pendorong untuk meningkatkan keunggulan kompetitif, dan fleksibilitas ekonomi. Indonesia menerapkan fleksibilitas hubungan kerja karena didorong oleh kebutuhan untuk meningkatkan iklim investasi.

Pada sisi mikro, fleksibilitas pasar tenaga kerja akan meningkatkan kemampuan *saving* biaya upah yang dikeluarkan perusahaan. Tenaga kerja akan diupah sesuai dengan pekerjaan yang dilakukan sehingga bila tingkat produksi rendah maka perusahaan melakukan pengurangan karyawan dan bila produksi meningkat maka perusahaan melakukan penambahan tenaga kerja. Semakin tenaga kerja fleksibel maka semakin mudah perusahaan mengurangi karyawan, karyawan yang mudah dikurangi akan membuat perusahaan mudah pula menambah jumlah karyawan jika diperlukan. Hal ini akan membuat pekerjaan mudah untuk diciptakan.

Penerapan fleksibilitas pasar tenaga kerja yang mulai dikembangkan oleh pemerintah Indonesia menjadi alternatif untuk mengurangi jumlah pengangguran. Melalui UU No.13/2003 pemerintah mencoba untuk mengatur ketenaga-kerjaan di Indonesia. Undang-undang tersebut menghasilkan beberapa kontroversi yang cukup mengganggu hubungan antara pekerja, dan perusahaan. Berkaitan dengan fleksibilitas pasar tenaga kerja, beberapa klausul UU No.13/2003 yang mengganggu hubungan industrial pekerja dan perusahaan antara lain mengenai *outsourcing* dan perjanjian kerja antar waktu.

Peran pemerintah dalam fleksibilitas pasar tenaga kerja

Bagian ini akan menjelaskan posisi dan peran pemerintah terhadap fleksibilitas tenaga kerja terutama dalam upaya menaikkan posisi tawar tenaga kerja. Meskipun pemerintah secara teoritis dipandang sebagai *powerfull actors* yang dapat menghambat penerapan fleksibilitas pasar kerja (Gan mann, 2000), tetapi dalam konteks Indonesia peran pemerintah tetap diperlukan untuk menaikkan posisi tawar pekerja. Bentuk peran pemerintah yang aktual dalam fleksibilitas pasar tenaga kerja adalah upaya pemerintah dalam menyelesaikan peraturan pemerintah tentang UU No 13/2003.

Undang-undang No 13/2003 mengenai ketenaga kerjaan saat ini masih menimbulkan kontroversi di kalangan pekerja dan pengusaha. Beberapa isu yang menjadi perdebatan antara lain mengenai pengupahan, sistem kerja kontrak dan perjanjian kerja waktu tertentu, besarnya pesangon, hak berserikat, pemutusan hubungan kerja. Semangat UU No 13/2003, yang coba ditangkap oleh penulis adalah sebuah usaha pemerintah untuk meningkatkan investasi dengan memberikan kemudahan-kemudahan kepada pengusaha.

Dalam kaitannya dengan fleksibilitas pasar tenaga kerja, pemerintah mencoba mengakomodasi dengan memperbolehkan pengusaha untuk melakukan *outsourcing* dan perjanjian kerja waktu tertentu. Dengan melakukan dua kebijakan ini, pengusaha berpeluang untuk menekan biaya produksi dengan menekan biaya upah. Pemerintah beranggapan untuk menaikan daya saing investasi dengan cara memainkan variabel upah pekerja. Penulis beranggapan, cara pemerintah untuk memainkan variabel upah perlu diimbangi dengan upaya pemerintah menaikan posisi tawar pekerja.

Upaya yang telah dilakukan oleh pemerintah, yang bisa diungkap penulis, untuk menaikan posisi tawar pekerja antara lain dengan melakukan.

1. Mengadakan pelatihan-pelatihan

Departemen tenaga kerja dan transmigrasi melalui balai latihan kerja (BLK) telah memberikan pelatihan bagi calon tenaga kerja. Pemberian pelatihan dinyakini akan meningkatkan keterampilan pekerja sehingga memiliki daya saing. Peran BLK sangatlah penting, apalagi komposisi pendidikan pekerja Indonesia tahun 2006 sebesar 94% didominasi lulusan SMA ke bawah. Berdasarkan dasat SAKERNAS 2005, departemen tenaga kerja dan transmigrasi memprediksi jumlah angkatan kerja 2025 diproyeksikan sebanyak 148,5 juta jiwa dengan tetap didominasi pekerja berpendidikan SD dan tidak tamat SD.

2. Adanya sertifikasi profesi

Pemerintah melalui Badan Nasional Sertifikasi Profesi (BNSP) telah menyusun standardisasi kompetensi profesi untuk perawat, pelaut, perhotelan, dan konstruksi. Pemberian kompetensi ini dilakukan dengan bekerja sama dengan departemen terkait. Hal ini dilakukan pemerintah untuk meningkatkan daya saing tenaga kerja di pasar kerja. Tidak bisa dipungkiri bahwa dengan memiliki sertifikasi profesi bukan hanya pekerja yang diuntungkan tetapi juga perusahaan karena ketrampilan dan keahliannya akan memberikan keuntungan bagi perusahaan.

Departemen Tenaga Kerja dan Transmigrasi, seperti di kutip dalam www.nakertrans.go.id, menyebutkan bahwa uji kompetensi dan sertifikasi kompetensi tersebut juga dapat diikuti oleh pekerja yang sudah berpengalaman. Hal ini berarti untuk mengakses sertifikat kompetensi tidak harus dilakukan melalui pendidikan atau pelatihan. Melalui pengalaman professional orang dapat juga mengakses sertifikasi kompetensi.

Apabila penguasaan dan pemikiran sertifikasi kompetensi kerja sudah digunakan sebagai tolok ukur untuk pemberian rekognisi atau penghargaan kepada SDM dalam bentuk jabatan, karier, penggajian dan penghargaan lainnya, maka hal ini akan dapat mengembangkan nilai-nilai baru dan mengubah cara pandang masyarakat terhadap jalur karier didunia kerja.

3. Mengembangkan bursa kerja

Selama ini mekanisme pasar kerja dilakukan melalui lembaga bursa kerja, baik yang ditangani oleh pemerintah maupun oleh swasta. Bursa kerja pemerintah dilakukan oleh Dinas atau Suku Dinas yang menangani bidang ketenagakerjaan di tingkat Propinsi atau Kabupaten/Kota. Sedangkan untuk swasta ditangani oleh perusahaan-perusahaan yang menginformasikan lowongan pekerjaan dan perguruan tinggi. Departemen tenaga kerja dan transmigrasi seharusnya mengembangkan sistem jaringan yang berhubungan antara bursa kerja yang dilakukan pemerintah dan swasta, tujuannya tentu akan mempermudah pencari kerja, dan perusahaan.

4. Adanya kepastian hukum

Pemerintah dituntut untuk segera menyelesaikan rancangan peraturan pemerintah mengenai UU No.13/2003. Undang-undang ini merupakan hal penting bukan hanya bagi pekerja tetapi juga perusahaan. Kepastian pelaksanaan UU No 13/2003 akan menjamin hubungan industrial. Pemerintah perlu menjamin agar pelaksanaan undang-undang ini tidak memihak pekerja maupun pengusaha, melainkan tetap mampu memberikan keadilan. Tarik ulur antara pekerja dan pengusaha hendaknya menjadi perhatian pemerintah. Kegagalan pemerintah untuk menyelesaikan undang-undang ini akan membuat kegiatan pemerintah untuk menaikkan posisi tawar tenaga kerja akan sia-sia.

Dari berbagai kebijakan pemerintah baik yang langsung berhubungan dengan ketenagakerjaan maupun yang tidak seperti kebijakan mengenai investasi, kelihatan bahwa hubungan kerja diarahkan pada kebijakan pasar kerja fleksibel. Alasan utamanya untuk menuntaskan persoalan pengangguran yang kian menanjak seiring dengan kondisi perekonomian secara makro yang belum membaik.

III. METODA PENELITIAN

Penelitian yang dilakukan bersifat kualitatif. Dalam penelitian kualitatif, kasus (*case*) sama seperti unit analisis dalam penelitian kuantitatif. Peneliti kualitatif sering mengukur hipotesis melalui kasus yang dipunyai, dan suatu kasus dapat dilihat dari beberapa aspek. Penjelasan dan interpretasi atas sebuah kasus sangat kompleks karena data yang dihasilkan sangat banyak. Interpretasi data dalam penelitian kualitatif sangatlah kompleks, karena data yang dikumpulkan berupa kalimat-kalimat, gambar-gambar, dan simbol. Penelitian kualitatif harus mampu menterjemahkan data agar dapat dipahami.

Narasumber data

Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah semua pandangan mahasiswa di Fakultas Ekonomi Unika Atma Jaya Jakarta. Untuk mendapatkan data, peneliti mengajukan daftar pertanyaan kepada para narasumber yang telah dipilih secara acak untuk diwawancarai. Sebanyak 102 responden yang bersedia diwawancarai oleh peneliti.

Kodifikasi Data

Setelah data terkumpul maka peneliti akan melakukan pengelompokan data dengan tema, konsep, maupun fitur-fitur yang sama kemudian mengembangkan konsep baru dengan cara tetap mengkritisi data yang dipunyai. Pengkodean dilakukan dengan cara mengorganisir data dengan membentuk konsep baru. Pengkodean dilakukan bersamaan dengan analisis data. Terdapat tiga cara pengkodean, yaitu

a. *Open coding*

Dilakukan pertama kali saat pengumpulan data. Langkahnya pertama membaca notes, membuat *critical term*, mencari kata kunci, kemudian membuat preliminary analisis.

b. *Axial coding*

Pada bagian ini berdasarkan hasil *open coding*, peneliti melihat hubungan sebab-akibat, kondisi dan interaksi yang terjadi, membuat kategori konsep.

c. *Selective coding*

Dalam bagian ini, peneliti mulai membuat perbandingan berupa persamaan dan perbedaan antar konsep yang telah dibuat.

Analisis data

Dalam penelitian ini, peneliti hanya menyajikan secara deskriptif hasil kajian sementara yang telah didapatkan

Hasil analisis dan pembahasan

Dalam hasil analisis, akan diungkapkan hasil jawaban mahasiswa tentang persepsi mereka terhadap penerapan Masyarakat Ekonomi ASEAN (MAE). Berdasarkan data dapat dijelaskan bahwa hanya 76,67% responden mahasiswa dari 102 responden yang mengetahui akan pemberlakuan MEA, sedangkan sisanya 33,33% tidak mengetahui pemberlakuan MEA. Hal ini menunjukkan bahwa informasi mengenai penerapan MAE kurang diketahui dan dipahami oleh mahasiswa. Konsekuensi logis yang terjadi adalah ketika penerapan MAE dilakukan maka mahasiswa akan menghadapi persaingan dalam mencari lapangan pekerjaan. Sedangkan informasi mengenai MAE lebih banyak didapatkan dari surat kabar, televisi, radio dan internet.

Interpretasi mahasiswa mengenai MAE adalah bahwa didalam penerapan MAE terjadi perpindahan barang/jasa, modal, dan tenaga kerja terdidik.

Sebanayk 41% mahasiswa menyadari bahwa perpindahan tenaga terdidik akan menyebabkan persaingan yang ketat dalam usaha untuk mendapatkan pekerjaan. Hasil analisis juga menunjukkan bahwa jika penerapan MAE dilakukan pada bulan Juni-July 2013 (saat pengambilan data) maka akan didapatkan hasil bahwa 60% mahasiswa akan merasa berat untuk bersaing dengan tenaga kerja dari luar Indonesia, sedangkan 40% mahasiswa justru melihat ini sebagai peluang untuk bekerja di negara lain di ASEAN.

Dengan menyadari ketatnya persaingan tenaga terdidik, para responden justru mengharapkan peran aktif pemerintah untuk meningkatkan mutu pendidikan, pelatihan tenaga kerja, perlindungan tenaga kerja (naker) bagi tenaga kerja lokal, melindungi naker dari eksploitasi berlebihan. Responden menyadari bahwa mereka perlu juga melengkapi diri dengan berbagai macam keahlian (*hard skill*) antara lain bahasa Inggris tulisan dan lisan, bahasa asing lain selain bahasa Inggris, memperdalam kompetensi inti, meningkatkan etos kerja, menambah pengetahuan tentang teknologi informasi, serta memperkuat *soft skill* misalnya kemampuan bekerja sama dengan orang lain, mengasah kecerdasan emosional, berdisiplin, berpikir kreatif, dan kemampuan berkomunikasi.

Peneliti secara khusus menanyakan kepada responden dampak MAE terutama *ASEAN MRA Framework on accountancy services*. Hampir semua responden menjawab bahwa perlunya peningkatan kemampuan dalam memahami penerapan International Financial Reporting Standard (IFRS) khususnya bagi calon lulusan dari prodi akuntansi.

Jika kita melihat peluang profesi akuntan, ternyata merupakan profesi yang masih sangat dibutuhkan di Indonesia. Akuntan di Indonesia terdiri atas akuntan manajemen, akuntan publik, akuntan pendidik dan akuntan sektor publik. Fungsi dari setiap akuntan cukup berbeda, akuntan manajemen bertugas untuk menyiapkan laporan keuangan sesuai standar untuk kepentingan manajemen. Akuntan publik berkewajiban untuk memeriksa laporan keuangan apakah laporan keuangan yang dibuat sesuai dengan standar yang berlaku dan hasilnya adalah pendapat atas kewajaran laporan keuangan tersebut. Akuntan pendidik berkewajiban untuk melakukan berbagai penelitian, pendidikan dan mengembangkan akuntan-akuntan baru. Sedangkan akuntan sektor publik berkewajiban untuk menjaga kewajaran laporan keuangan negara dan hal-hal keuangan lain dalam kaitannya dengan usaha negara.

Laporan keuangan di Indonesia berpedoman pada Pernyataan Standar Akuntansi Keuangan (PSAK) yang menerapkan International Financial Reporting Standard (IFRS). Dalam kenyataan masih banyak sekali terjadi praktik pelanggaran pelaporan keuangan di Indonesia.

Badan Pengawas Pasar Modal dan Lembaga Keuangan (Bapepam-LK) (2010) juga menyebutkan bahwa laporan keuangan publik di Indonesia belum memenuhi Pernyataan Standar Akuntansi Keuangan (PSAK) berdasarkan International Financial Reporting Standard (IFRS). Sehingga Indonesia sangat membutuhkan akuntan-akuntan yang terqualifikasi pada bidangnya. Dengan berlakunya *Asean Economic Community (AEC)* di tahun 2015, Indonesia akan dibanjiri akuntan-akuntan dari luar negeri. Sehingga akuntan Indonesia harus memiliki kompetensi dan daya saing yang tinggi jika tidak ingin kalah bersaing. Hal ini melatarbelakangi Ikatan Akuntan Indonesia (IAI) bersama dengan Pusat Pembinaan Akuntan dan Jasa

Penilai (PPAJP) membuat *blue print* profesi akuntan. Diharapkan profesi akuntan Indonesia memiliki kemampuan bersaing dari sisi kompetensi, etika, daya saing, jaringan kerja.

Hadibroto (2011) menyebutkan bahwa seharusnya akuntan Indonesia bersikap profesional di dalam melaksanakan penugasannya. Dalam kenyataan, seringkali akuntan publik memberikan pendapat wajar tanpa pengecualian terhadap perusahaan publik yang jelas-jelas melakukan pelanggaran atas laporan keuangannya. Akuntan manajemen juga sering disorot karena tidak menyiapkan laporan keuangan secara akurat sesuai standar yang berlaku. Akuntan pendidik juga dianggap tidak dapat menghasilkan alumni yang memiliki komitmen tinggi terhadap berjalannya penerapan IFRS di Indonesia. Akuntan sektor publik dianggap masih harus terus berkuat dengan berbagai korupsi dan kecurangan yang terjadi di dalam badan-badan pemerintah.

Salah satu perubahan penting dari cetak biru profesi akuntan itu adalah perubahan dalam proses perolehan sertifikasi tersebut. Mahasiswa jurusan S1 ataupun diploma akuntansi bisa langsung mengikuti ujian sertifikasi Chartered Accountant (CA) atau Certified Public Accountant (CPA) tanpa harus menempuh Program Pendidikan Akuntansi (PPA). Mahasiswa jurusan lain, selain akuntansi juga bisa mendapatkan CA atau CPA dengan cara mengikuti PPA. Sertifikasi CA digunakan untuk akuntan manajemen, akuntan pendidik dan akuntan sektor publik. Sedangkan CPA digunakan oleh akuntan publik. Setelah memiliki pengalaman kerja selama 3 tahun sebagai praktisi, maka akuntan baru mendapat profesi CA dan Ak. oleh pemerintah. Sedangkan akuntan publik harus memenuhi 1500 jam audit untuk mendapatkan profesi AP dan dapat membuat kantor akuntan sendiri. Perubahan ini dianggap dapat mencetak akuntan yang profesional dan berdaya saing tinggi di dunia kerja. Hasil temuan juga menunjukkan bahwa para responden berkeinginan berkarir di luar negeri sebanyak 30% responden ingin berkarir di Malaysia, 23% responden ingin berkarir di Filipina, dan sebanyak 15% ingin berkarir di Singapura. Meskipun para responden telah mengetahui tentang pemberlakuan MEA, tetapi kekuatiran akan minimnya kesempatan kerja serta persaingan yang semakin ketat membuat para responden tetap was-was.

KESIMPULAN DAN SARAN

Penerapan MEA hendaklah dipandang sebagai sebuah hal positif yaitu terbukanya peluang para pencari kerja di Indonesia untuk berkarir di luar negeri. Yang perlu disipakan adalah sejauh mana perguruan tinggi siap untuk memfasilitasi dan mempercepat kesiapan di dalam menyongsong MEA melalui pengembangan bahan ajar ataupun pengembangan akan pengetahuan pemberlakuan MEA kepada mahasiswa. Banyak cara yang dapat dilakukan perguruan tinggi untuk mempersiapkan diri menyongsong pemberlakuan MEA melalui beragam program-program peningkatan kapasitas dan keahlian mahasiswa yang sifatnya *hard skill* dan *soft skill*.

Penelitian ini hanya mengambil responden dari mahasiswa Fakultas Ekonomi Unika Atma Jaya, sehingga hanya dapat melihat peta persaingan yang akan terjadi dalam dunia kerja bidang ekonomi, dan secara spesifik dalam profesi Akuntan. Sebaiknya untuk penelitian berikutnya dapat mengambil dari Fakultas lain untuk dapat mengetahui bentuk peta persaingan yang akan terjadi dari sudut pandang profesi yang berbeda. Sehingga secara keseluruhan perguruan tinggi akan menyiapkan lulusannya untuk siap bersaing di ASEAN.

DAFTAR PUSTAKA :

- Agusmidah, Outsourcing dan PKWT dalam Sistem Hubungan Kerja Merupakan Gejala Kebijakan Fleksibilitas Ketenagakerjaan, 2008
- Arulampalam, W.& Booth, A.L. 1998. Training and labour market flexibility. *British Journal of Industrial Relationships*. Vol 36 No 4. 521-536
- Collins, C.J., & Han, J. 2004. Exploring applicant pool quantity dan quality: The effects of early recruitment practices strategies, corporate advertising, and firm reputation. *Personnel Psychology*. Vol. 57. Iss.3. 685-718.
- Collins, C.J., & Stevens, C.K. 2002. The relationship between early recruitment related activities and the application decision of new labor-market entrants: A brand equity approach to recruitment. *Journal of Applied Psychology*. Vol. 87. 1121-1133.
- Gan mann, H. 2000. Labor Market Flexibility, Social Protection, and Unemployment. *European Societies*. Vol. 2 No. 3. 243-269.
- Hadibroto, A. 2012. Akuntan Indonesia, edisi 54 Tahun Ikatan Akuntan Indonesia
- Juan, N.E., & Ersa, T.W. Panduan Praktis Standar Akuntansi Keuangan Berbasis IFRS. 2012. Edisi 2. Salemba Empat. Jakarta
- Mankiw, G.N. 2006. *Macroeconomics*. 6th edition. Worth Publishers. New York
- Michie, J. & Sheenan, M. 2005. Business strategy, human resources, labor market flexibility, and competitive advantage. *International Journal of Human Resource Management*. Vol 16 No. 3. 445-464.
- Noe, R.M., Hollenbeck, J.R., Gerhart, B., & Wright, P.M. 2000. Human resource management: Gaining a competitive advantage. 3rd edition. Irwin McGraw-Hill. New York.
- Undang-Undang No 13/2003 Ketenagakerjaan
www.bps.go.id