

**PENINGKATAN DAYA SAING TENAGA KERJA INDONESIA
MELALUI KORELASI INPUT PENUNJANG TENAGA KERJA DALAM
MENGHADAPI MEA 2015**

Pratiwi, Erliz Nindi dan Rifa Atun Mahmudah
Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Semarang
Kampus Sekaran, Gunung Pati, Semarang

Indonesia adalah negara dengan jumlah penduduk terbanyak di Asia Tenggara. Pertumbuhan penduduk Indonesia terus meningkat dari tahun ke tahun sehingga jumlah angkatan kerja juga terus meningkat. Hal tersebut menimbulkan masalah ketenagakerjaan karena tidak adanya keseimbangan antara permintaan dan penawaran tenaga kerja dalam negeri.

Akan dimulainya MEA 2015 akan memberikan dampak positif dan negatif bagi Indonesia. Liberalisme pasar bebas barang dan jasa akan memacu investasi dalam negeri dan menarik tenaga kerja asing ke Indonesia. Masuknya tenaga kerja asing ke Indonesia dimungkinkan dapat menjadi ancaman apabila tenaga kerja Indonesia tidak mempunyai daya saing yang sebanding.

Oleh karena itu, peningkatan daya saing tenaga kerja harus dilakukan jauh hari sebelum MEA 2015 benar-benar dimulai. Hal tersebut dapat diantisipasi dengan mengkorelasikan input penunjang tenaga kerja sehingga tenaga kerja Indonesia memiliki kesiapan mental dan kemampuan.

Kata Kunci : Masalah Tenaga Kerja, Pengaruh MEA 2015, Korelasi Input Penunjang Tenaga Kerja

PENDAHULUAN

Indonesia adalah Negara yang kaya akan sumber daya baik sumber daya alam maupun sumber daya manusia. Berbeda dengan sumber daya alam yang jumlahnya terbatas dan cenderung jumlahnya semakin berkurang., sumber daya manusia jumlahnya terus meningkat.

Kita mengetahui bahwa dari tahun ke tahun jumlah penduduk Indonesia semakin bertambah, hal ini diperkuat dengan data dari Badan Pusat Statistik yang diakses tanggal 10 April 2013 bahwa jumlah penduduk Indonesia tahun 2010 adalah 194.754.808 jiwa, tahun 2011 adalah 206.264.595 jiwa dan tahun 2012 mencapai 237.641.326 jiwa.

Data diatas menunjukkan bahwa sumber daya manusia di Indonesia jumlahnya terus meningkat. Hal ini berbanding terbalik dengan data jumlah perusahaan menurut sub-sektornya pada tahun 2008 adalah 25.694, tahun 2009 adalah 24.468 dan tahun 2010 adalah 23.345.(BPS yang diakses tanggal 15 April 2013). Sehingga, dapat disimpulkan bahwa pertumbuhan lapangan kerja tidak sebanding dengan laju pertumbuhan penduduk.

Pernyataan tersebut diperkuat dengan teori Thomas Robert Malthus bahwa manusia berkembang jauh lebih cepat dibandingkan dengan produksi hasil pertanian untuk memenuhi kebutuhan manusia. Manusia berkembang sesuai dengan deret ukur, sedangkan produksi makanan hanya meningkat sesuai dengan deret hitung. Hal inilah yang menyebabkan suatu kesenjangan antara permintaan tenaga kerja dan penawaran tenaga kerja sehingga memunculkan pengangguran.

Di era globalisasi seperti ini, tentu banyak negara yang saling bekerja sama. Hal ini pula yang terjadi dengan negara-negara yang tergabung dalam ASEAN (Association of Southeast Asian Nations). Pada KTT ASEAN ke-9 di Bali, seluruh kepala negara yang tergabung dalam ASEAN menyepakati pembentukan komunitas ASEAN dalam berbagai bidang yang dikenal dengan Bali Concord II yang akan diberlakukan mulai tahun 2015.

Komunitas ASEAN sering disebut dengan Masyarakat Ekonomi ASEAN (MEA). MEA adalah salah satu pilar-pilar impian masyarakat ASEAN. Hal-hal yang diharapkan dari MEA antara lain: 1) Pasar tunggal dan kesatuan basis produksi 2) Kawasan ekonomi yang berdaya saing 3) Pertumbuhan ekonomi yang

merata 4) Meningkatkan kemampuan untuk berintegrasi dengan perekonomian global.

Dari ketentuan tersebut, nantinya perdagangan barang, jasa, modal dan investasi akan bergerak bebas seakan tidak ada halangan secara geografis. Dimulainya MEA 2015 tersebut tentu akan memberikan dampak positif dan negatif bagi Indonesia. Dampak positifnya adalah MEA 2015 akan memacu pertumbuhan investasi dari dalam maupun luar negeri. Oleh karena itu, Investasi dalam negeri berpotensi akan meningkat yang akan menambah jumlah lapangan kerja dalam negeri. Bertambahnya lapangan kerja di Indonesia akan menambah kesempatan kerja bagi tenaga kerja Indonesia. Peluang kedua adalah penduduk Indonesia dapat mencari pekerjaan di luar negeri dengan aturan yang lebih mudah.

Dampak negatifnya adanya pasar barang dan jasa secara bebas khususnya pada ketenagakerjaan adalah persaingan tenaga kerja semakin ketat karena tenaga kerja asing akan masuk ke Indonesia. Hal inilah yang akan menambah pelik masalah ketenagakerjaan di Indonesia.

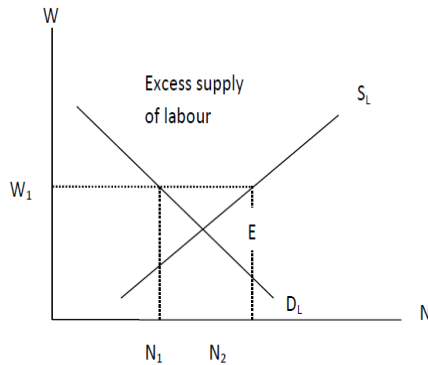
Secara kuantitas, jumlah penduduk Indonesia memang jauh lebih banyak dibandingkan dengan negara-negara lain dalam ASEAN. Namun, persaingan secara kuantitas tidak akan memenangkan persaingan ketika kualitas masih jauh dibawahnya. Oleh karena itu, masalah tenaga kerja Indonesia bukan hanya menyangkut jumlah dan kesempatan kerja saja, melainkan juga kualitasnya yang masih rendah (Mamat Ruhimat : 2011). Maka perlu adanya evaluasi terhadap tenaga kerja Indonesia sebagai upaya meningkatkan kualitas tenaga kerja Indonesia. Hal tersebut dilakukan agar tenaga kerja Indonesia mempunyai daya saing yang tinggi dengan tenaga kerja asing di pasar lokal maupun pasar global. Tetapi sebagai bangsa yang besar, kita harus tetap optimis bahwa MEA 2015 akan meningkatkan perekonomian kita seperti visi ASEAN : One Community, Many Opportunities,"

PEMBAHASAN

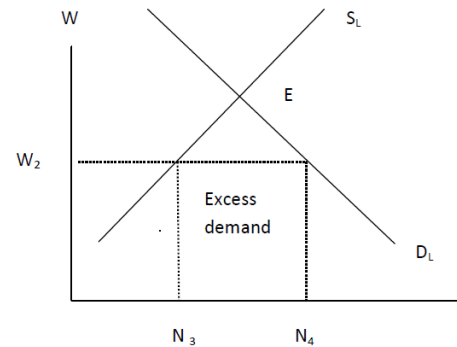
1. Masalah yang Dihadapi Tenaga kerja Indonesia

Ketika kita membicarakan suatu masalah tentu ada ketimpangan antara kenyataan dengan harapan. Oleh sebab itu, ketika kita membahas mengenai

masalah tenaga kerja Indonesia maka ada ketimpangan antara permintaan dan penawaran tenaga kerja seperti yang diilustrasikan dalam kurva permintaan dan penawaran tenaga kerja sebagai berikut :



Gambar 2.2 : Kurva Excess supply of labour



Gambar 2.3 : Kurva Excess Demand of labour

Keterangan :

SL : Penawaran Tenaga Kerja (Supply of Labour)

DL : Permintaan tenaga kerja (demand of labour)

W : Upah (wage)

L : Jumlah tenaga kerja (Labour)

Penjelasan mengenai gambar :

Penjelasan gambar :

a. Gambar 2.2.

Dalam kurva tersebut terlihat adanya excess supply of labour. Pada tingkat upah W_1 , penawaran tenaga kerja (SL) lebih besar daripada permintaan tenaga kerja (DL). Jumlah orang yang menawarkan diri untuk bekerja adalah sebanyak N_2 , sedangkan yang diminta hanya N_1 . Dengan demikian, ada orang yang menganggur pada tingkat upah W_1 sebanyak $N_2 - N_1$.

b. Gambar 2.3

Dalam kurva ini terlihat adanya excess demand for labour. Pada tingkat upah W_2 , permintaan tenaga kerja (DL) lebih besar dibandingkan penawaran tenaga kerja (SL). Jumlah orang yang menawarkan dirinya untuk bekerja pada tingkat upah W_2 adalah sebanyak N_3 , sedangkan yang diminta adalah sebanyak N_4 .

Dari penjelasan tersebut kita akan menguraikan faktor-faktor yang menjadi masalah tenaga kerja Indonesia yang mempengaruhi permintaan dan penawaran dalam dunia kerja, yaitu :

1) Kurangnya Kesempatan Kerja

Saat ini, jumlah lapangan pekerjaan di Indonesia masih belum mampu menyerap seluruh angkatan kerja yang berakibat masih adanya pengangguran baik itu pengangguran yang terdidik maupun tidak terdidik. Hal tersebut juga dipengaruhi adanya krisis global yang mengakibatkan produksi barang/jasa perusahaan mengalami penurunan yang berdampak langsung pada pengurangan jumlah tenaga kerja.

Belum seimbangnya permintaan dengan penawaran tenaga kerja serta penurunan produktivitas secara langsung akan mengurangi kesempatan kerja bagi angkatan kerja. Adanya pertumbuhan ekonomi yang diklaim beberapa tahun terakhir meningkat 6,4 persen di kuartal II ternyata tidak berpengaruh terhadap penyerapan tenaga kerja. Hal tersebut sejalan dengan pernyataan dari Muhaimin Iskandar : “Namun tingkat pertumbuhan ekonomi tersebut tidak dapat menyerap angkatan kerja yang masuk ke dalam pasar kerja dan jumlah penganggur yang telah ada.” Oleh sebab itu yang mempengaruhi kesempatan kerja adalah permintaan tenaga kerja dan produktivitas rumah tangga produsen.

2) Perubahan Industri dari Padat Karya menjadi Padat Modal

Tidak dapat dipungkiri bahwa Industrilisasi sudah menjadi bagian dari perekonomian Indonesia. Hal ini juga identik dengan perkembangan teknologi yang akan merubah pola yang sudah terbangun. Seperti pada dunia Industri saat ini, banyak perusahaan yang lebih memilih menggunakan pola padat modal daripada padat karya dengan berbagai pertimbangan.

Investasi yang menjorok pada padat modal akan menjadi ancaman bagi tenaga kerja Indonesia karena akan memperkecil kesempatan kerja. Hal tersebut juga akan menambah jumlah pengangguran dalam negeri. Oleh sebab itu, untuk negara berkembang seperti Indonesia dengan jumlah penduduk terbanyak di Asia Tenggara, investasi dengan sistem padat modal akan mengancam tenaga kerja.

3) Globalisasi arus barang dan jasa

Permasalahan ini juga terkait dengan bidang ketenagakerjaan. Pada MEA 2015 tenaga kerja asing dapat bebas keluar masuk Indonesia. Seperti yang disampaikan oleh Dirjen Pembinaan dan Penempatan Tenaga Kerja Kemenakertrans RI Reyna Usman saat membacakan sambutan Menakertrans Muhaimin Iskandar di acara UI Career & Scholarship Expo XV 2013. "Suatu negara tidak dapat begitu saja menolak masuknya tenaga kerja asing apabila telah masuk dalam aturan perdagangan dunia, yang telah disepakati secara bilateral maupun multilateral,"

Ketika kita telah menyetujui adanya masyarakat ekonomi ASEAN ini, nantinya Indonesia juga akan dibanjiri produk luar negeri. Apabila produk dalam negeri tidak dapat bersaing dengan produk luar negeri maka tenaga kerja Indonesia juga akan terancam. Menurunnya produktivitas rumah tangga produsen membuat mereka cenderung mengurangi biaya produksi, yang dapat diartikan mengurangi jumlah tenaga kerja. Inilah yang menjadi ancaman bagi tenaga kerja Indonesia.

4) Penetapan upah minimum

Saat ini upah menjadi polemik antara pengusaha dengan tenaga kerja atau buruh. Belum ada kesepakatan mengenai upah minimum tenaga kerja karena berbagai hal. Perusahaan masih keberatan dengan upah minimum yang telah ditetapkan sedangkan buruh menuntut adanya kenaikan upah/gaji. Meskipun pemerintah telah memutuskan menaikkan upah minimum tetapi perusahaan belum membayar upah sesuai dengan ketentuan tersebut.

Upah tenaga kerja akan mempengaruhi permintaan dan penawaran tenaga kerja. Ketika tenaga kerja menginginkan upah yang besar perusahaan cenderung merubah sistem produksi dengan padat modal namun ketika upah tenaga kerja tidak ditingkatkan kesejahteraan tenaga kerja juga sulit ditingkatkan. Inilah yang menjadi masalah kompleks tenaga kerja. Namun, menurut Mankiw, teori upah efisiensi mengajukan penyebab ketiga dari kekakuan upah selain UU upah minimum dan pembentukan serikat pekerja, teori ini menyatakan bahwa :

- a. Upah yang tinggi akan membuat pekerja semakin produktif.

- b. Upah yang tinggi akan menurunkan perputaran tenaga kerja.
- c. Kualitas rata-rata dari tenaga kerja perusahaan tergantung pada upah yang dibayar kepada karyawan.
- d. Upah yang tinggi meningkatkan upaya tenaga kerja.

Dari teori mankiw tersebut, setidaknya dapat dipertimbangkan oleh rumah tangga produsen dalam menentukan upah minimum tenaga kerja karena menaikkan upah minimum tenaga kerja bukan berarti merugikan rumah tangga produsen karena dapat meningkatkan produktivitas tenaga kerja.

5) Rendahnya Kualitas SDM

Rendahnya kualitas tenaga kerja tentu akan mempengaruhi daya saing dari tenaga kerja itu sendiri, seperti yang dimuat dalam suara pembaharuan yang diakses tanggal 15 April 2013 bahwa World Economic Forum (WEF) dalam surveinya pada 2010 mencatat, peringkat daya saing Indonesia di posisi 44. Posisi itu di bawah sejumlah negara pesaing utama kita di Asia Tenggara, seperti Singapura di peringkat 3, Malaysia (26), dan Thailand (38). Daya saing Indonesia juga di bawah macan ekonomi global Tiongkok di posisi 27.

Rendahnya kualitas tenaga kerja dipengaruhi oleh tingkat pendidikan seseorang. Dan menurut data Badan Pusat Statistik bahwa pada tahun 2012 bulan agustus jumlah pengangguran terbuka dari seluruhnya 7.244.956 jiwa, pengangguran terbuka pada tingkat SLTA (umum) mencapai 1.832.109 jiwa. Tentu hasil survey ini cukup memprihatinkan ketika pendidikan SLTA/ sederajat dirasa telah cukup untuk menjadi bekal mereka bekerja ternyata penyerapan dalam dunia kerja masih kurang besar.

6) Ketakutan Tenaga Kerja Indonesia Menghadapi Tenaga Kerja Asing

Masalah yang lain bagi tenaga kerja Indonesia adalah kurang percaya dirinya mereka apabila berhadapan dengan tenaga kerja asing. Gambaran mengenai tenaga kerja asing yang lebih handal, cerdas, dan berkompetensi membuat tenaga kerja Indonesia merasa kecil hati. Sikap dan mental dari tenaga kerja inilah yang juga harus diperbaiki supaya dalam menghadapi MEA 2015 ini,

masyarakat Indonesia khususnya tenaga kerja maupun angkatan tenaga kerja tidak ragu dan merasa kurang daripada tenaga kerja asing.

Pemerintah juga telah berusaha agar keresahan masyarakat Indonesia dalam menghadapi MEA 2015 tidak menjadi suatu ketakutan yang luar biasa. Telah ada aturan yang mengatur tenaga kerja asing di Indonesia yaitu Keputusan Menakertrans Nomor 40 Tahun 2012 tentang Jabatan-jabatan Tertentu yang Dilarang Diduduki Tenaga Kerja Asing. Aturan yang mengacu pada Pasal 46 Undang- Undang Ketenagakerjaan ini bertujuan mengantisipasi globalisasi sektor jasa atau tenaga kerja pada masa depan. Adanya peraturan tersebut sedikit membuat tenaga kerja kita terlindungi.

2. Pengaruh MEA 2015 Terhadap Ketenagakerjaan Indonesia

Sesuai dengan kerjasama di bidang ekonomi yang diatur dalam Komunitas ASEAN, nantinya pasar barang, jasa dan investasi dapat secara bebas bergerak tanpa batasan geografis. Khususnya pada tenaga kerja, MEA 2015 pasti akan berdampak langsung pada ketenagakerjaan Indonesia.

Secara teoritis, liberalisasi dalam pasar barang, jasa, modal dan tenaga kerja akan meningkatkan produktivitas tenaga kerja, karena akan menciptakan kondisi yang mendorong perusahaan untuk mengalokasikan sumber-sumber daya secara lebih efisien. (Sugiyono,2010)

Adanya mobilitas tenaga kerja yang tanpa batas, tentu akan membuat kesempatan kerja bagi angkatan kerja semakin luas dengan cakupan wilayah yang luas pula. Tenaga kerja bisa bebas memilih jenis pekerjaan sesuai dengan yang mereka inginkan dan perusahaan juga dapat memilih tenaga kerja yang sesuai dengan spesifikasinya.

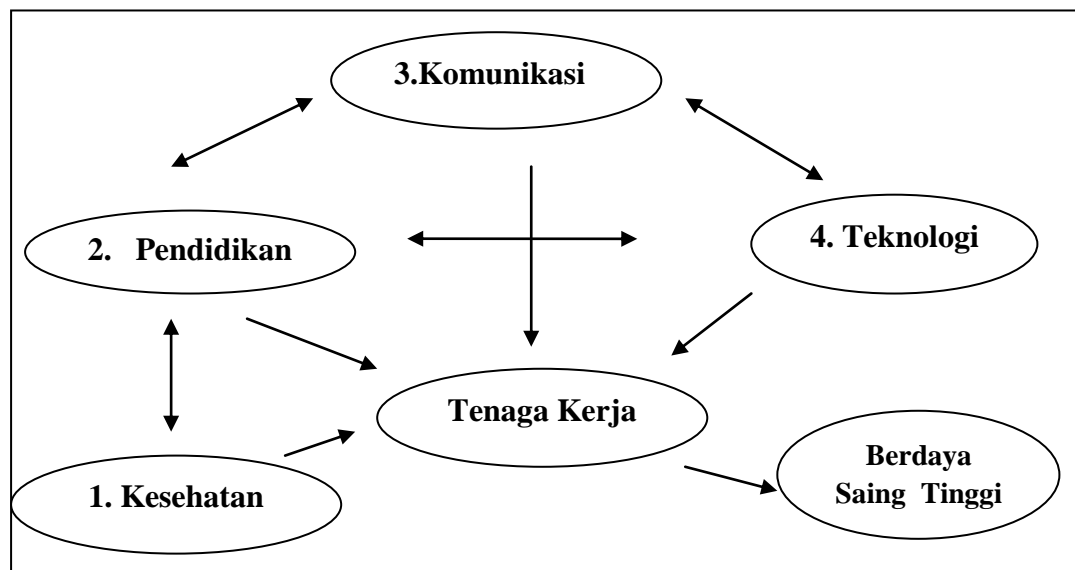
Namun, jangan hal tersebut membuat masyarakat Indonesia bersenang dulu karena justru ketika pasar barang dan jasa itu dimulai tanpa kesiapan sumber daya manusia yang berkualitas kita hanya akan menjadi penonton kesuksesan di negeri sendiri. Seperti yang saat ini terjadi, jumlah pekerja migrant yang besar dari Indonesia cenderung didominasi oleh pekerja dengan keahlian rendah (low-skilled).

MEA 2015 juga menuntut tenaga kerja Indonesia mempunyai keahlian yang lebih dari rata-rata agar bisa bersaing dengan tenaga kerja asing dari negara-negara tetangga. Oleh karena itu, perlu adanya perbaikan kualitas dari tenaga kerja Indonesia.

3. Peningkatan Daya Saing Tenaga Kerja Indonesia

Dari masalah-masalah yang dihadapi tenaga kerja Indonesia, maka perlu adanya perbaikan dan penyempurnaan dari hal-hal yang telah ada. Kembali kepada daya saing tenaga kerja Indonesia, tentu harus ada perbaikan mutu atau kualitas dari tenaga kerja itu sendiri. Harus ada nilai lebih yang ditawarkan oleh tenaga kerja Indonesia kepada penyedia kerja agar dapat dipertimbangkan di pasar lokal maupun global bukan sebagai TKI dengan kemampuan rendah.

Agar tenaga kerja Indonesia mempunyai daya saing yang tinggi maka perlu adanya korelasi antara input penunjang tenaga kerja, yang digambarkan sebagai berikut :



Dari gambar tersebut kita akan memperoleh gambaran mengenai korelasi antara input penunjang tenaga kerja yang diuraikan sebagai berikut :

a. Kesehatan

Kesehatan merupakan komponen sumber daya manusia yang paling mendasar. Hal ini disebabkan oleh suatu pemikiran bahwa tidak akan ada gunanya

atau kurang berguna pendidikan seseorang apabila dalam keadaan yang tidak sehat.

Segala gagasan, kreativitas dan produktivitas yang maksimal berawal dari kesehatan. Apabila penduduk Indonesia dalam keadaan yang tidak sehat maka daya saing dalam dunia kerja juga tidak akan maksimal. Maka perlu adanya peningkatan kesehatan bagi penduduk Indonesia agar produktivitasnya dapat maksimal.

Peningkatan kesehatan dapat dilakukan dengan memberikan pendidikan mengenai kesehatan. Pendidikan akan menjadi tindakan preventif dalam kesehatan karena dengan pengetahuan tersebut masyarakat dapat hidup sehat. Hidup sehat tersebut yang jangka panjangnya akan meningkatkan daya saing tenaga kerja Indonesia karena secara fisik tenaga kerja Indonesia akan kuat.

Kesehatan juga dikaitkan dengan kesejahteraan. Ketika kesejahteraan tidak merata yang mengakibatkan ketimpangan sosial, masyarakat golongan menengah kebawah atau kategori miskin akan sulit untuk menjaga kesehatan. Sulitnya menjaga kesehatan atau mengobati sakitnya akan berdampak pada kurang maksimalnya produktivitas mereka yang akan berdampak pada penurunan pendapatan. Hal ini apabila dibiarkan berkelanjutan akan menjadi perputaran kehidupan yang tidak akan ada peningkatan atau dikenal dengan istilah the vicious circle of poverty. Sehingga kesehatan juga berpengaruh pada perekonomian. Oleh karena itu, perbaikan kesehatan masyarakat harus diperhatikan untuk membangun generasi yang kompetitif.

b. Pendidikan

Hasil penelitian memperlihatkan adanya hubungan positif antara derajat pendidikan dengan kehidupan ekonomi, dimana semakin tinggi derajat pendidikan seseorang maka semakin tinggi pula derajat kehidupannya. Terhadap permasalahan ini ternyata banyak bukti yang menunjukkan bahwa antara keduanya terdapat hubungan saling mempengaruhi, yaitu bahwa pertumbuhan pendidikan mempengaruhi pertumbuhan ekonomi dan sebaliknya, pertumbuhan ekonomi mempengaruhi pertumbuhan pendidikan (Bowles dan Gintis 1976, Adiwikarta 1988, Saripudin 2005).

Pendidikan juga masih ada kaitannya dengan kesehatan, yaitu pendidikan seseorang yang semakin tinggi akan memungkinkan seseorang menjadi sehat. Dan hal ini, tentu perlu campur tangan dari pemerintah dengan memberikan kesempatan kepada masyarakat berpenghasilan rendah untuk bisa mengenyam pendidikan agar kehidupannya lebih baik.

Kaitannya dengan tenaga kerja, ketika pendidikan dari tenaga kerja semakin tinggi maka kesempatan kerja juga semakin besar. Pendidikan juga akan memberikan akreditasi profesional bagi tenaga kerja sehingga jangka panjangnya tenaga kerja Indonesia lebih diperhitungkan oleh penyedia kerja di pasar lokal maupun global.

Pendidikan dapat dilakukan melalui pendidikan formal, pendidikan informal maupun pelatihan. Pendidikan sebaiknya menggunakan pendekatan kebutuhan dunia kerja agar manfaat dari ilmu tersebut dapat langsung dirasakan oleh angkatan kerja. Hal tersebut juga perlu dukungan dari teknologi dan komunikasi yang baik. Persiapan tersebut tentu dapat meningkatkan daya saing tenaga kerja Indonesia.

c. Komunikasi

Komunikasi adalah hal yang penting bagi kehidupan. Segala sesuatu dimulai dari komunikasi. Komunikasi yang baik akan meningkatkan produktivitas dan komunikasi yang buruk akan mengurangi kemauan seseorang untuk bekerja sama.

Dengan dimulainya MEA 2015 akan ada masalah dalam komunikasi karena bahasa dari tiap-tiap negara berbeda. Khususnya pada tenaga kerja, hal ini akan sedikit berat ketika mereka tidak mampu berbahasa asing. Oleh karena perlu dilakukan pembinaan kepada tenaga kerja kita dalam berbahasa asing untuk memperlancar komunikasi mereka, salah satunya dengan :

a. Program Ragam Bahasaku Besar Kesempatanku

Ini adalah suatu program yang tujuannya untuk meningkatkan kemampuan berbahasa asing bagi tenaga kerja/penduduk Indonesia. Hal ini sangat diperlukan karena pada MEA 2015 kita akan berhadapan dengan

penduduk dari berbagai negara. Sehingga, jangan sampai bahasa menjadi penghalang bagi kita dalam berkomunikasi.

Program ini sebaiknya dilakukan secepat mungkin agar kita mempunyai daya saing apabila berhadapan dengan tenaga kerja asal Singapura atau Malaysia. Selain meningkatkan daya saing penguasaan bahasa asing dapat mempermudah komunikasi kita yang akan berdampak kepada bertambahnya kesempatan kerja bagi tenaga kerja Indonesia di pasar global.

b. Teknologi

Di era globalisasi, Teknologi dianggap sebagai teman keseharian. Hal itu disebabkan manusia dalam menjalankan aktivitasnya akan selalu menggunakan teknologi meskipun teknologi yang digunakan masih sederhana. Itu juga berlaku bagi tenaga kerja karena mereka selalu menggunakan teknologi dalam menyelesaikan pekerjaan.

Perkembangan teknologi jauh lebih cepat dibandingkan dengan tingkat kemahiran seseorang pada suatu teknologi pada jangka waktu tertentu. Oleh sebab itu perlu adanya sistem yang mengup-date mengenai teknologi terkini yang dapat dipelajari tenaga kerja. Hal tersebut dilakukan agar tenaga kerja mampu mengup-date keahlian mereka sehingga daya saing mereka juga akan meningkat.

KESIMPULAN

Dimulainya MEA pada tahun 2015 akan memberikan dampak positif dan negatif. Hal tersebut tergantung pada bagaimana kita menyikapi pasar bebas barang dan jasa tersebut. Dengan mempersiapkan kualitas SDM yang memadai tentu MEA 2015 tidak akan menjadi halangan yang berarti bagi tenaga kerja Indonesia. Untuk itu, perlu dilakukan korelasi input penunjang tenaga kerja yang meliputi 1) Pendidikan 2) Kesehatan 3) Teknologi dan 4) Komunikasi sebagai persiapan menghadapi MEA 2015.

DAFTAR PUSTAKA

- Ruhimat, Mamat. Jurnal Mobilitas Tenaga Kerja Indonesia dalam Era Globalisasi.
- Anwar, mohammad arsjad dkk. 1995. Sumber daya, Teknologi, dan Pembangunan. Jakarta : PT. Gramedia Pustaka Utaman
- Suryanto, Dwi. Jurnal Analisis Pengaruh Tenaga Kerja, Tingkat Pendidikan, dan Pengeluaran Pemerintah Terhadap Pertumbuhan Ekonomi di Subosukawonosraten Tahun 2004-2008.
- Nugraha, Henky. 2011. Makalah Reviw Teori-teori Ketenagakerjaan. Yogyakarta : Universitas Gajah Mada.
- Saripudin, didin. 2008. Makalah Pembangunan Pendidikan dan Pertumbuhan Ekonomi Indonesia. Bandung: Universitas Pendidikan Indonesia.
- Departemen Perdagangan Republik Indonesia. Menuju ASEAN Ekonomi Community 2015.
- Kompas. 2013. MEA 2015 Berlaku, Indonesia Bakal Diserbu Tenaga Asing. Diunduh pada 10 April 2013 pada <http://bisniskeuangan.kompas.com/read/2013/03/15/03442782/MEA.2015.Berlaku.Indonesia.Bakal.Diserbu.Tenaga.Asing>
- BPS. 2013. Pengangguran Terbuka Menurut Pendidikan Tertinggi yang Ditamatkan 2004 – 2012 diunduh pada 15 April 2013 pada http://www.bps.go.id/tabsub/view.php?kat=1&tabel=1&daftar=1&id_subyek=06¬ab=4
- BPS. 2013. Jumlah Perusahaan Menurut Sub-sektor tahun 2001-2010 diunduh pada 15 April 2013 pada http://www.bps.go.id/tab_sub/view.php?kat=2&tabel=1&daftar=1&id_subyek=09¬ab=2
- Okezone. 2012. Inilah 4 Permasalahan Tenaga Kerja Indonesia, yang diunduh pada 15 April 2013 pada <http://economy.okezone.com/read/2012/09/20/320/692729/redirect>
- Kompas. 2011. Presiden : Indonesia Harus Siap Betul, yang diunduh pada 15 April 2013 pada <http://bisniskeuangan.kompas.com/read/2012/11/22/03162998/Presiden.Indonesia.Harus.Siap.Betul>

- Disnakertrans Jabar. 2013. 5 Sektor yang akan Serap Tenaga Kerja di Tahun 2013, diunduh pada 16 April 2013 pada <http://disnakertrans.jabarprov.go.id/berita/detail/17/5-sektor-yang-akan-serap-banyak-tenaga-kerja-di-2013>
- Zaini, Afrizal Woyla Saputra. 2011. Rendahnya Daya Saing Negara Indonesia Terhadap Negara-negara Maju yang diunduh pada 16 April 2013 pada <http://afrizalwszaini.wordpress.com/2011/05/28/rendahnya-daya-saing-negara-indonesia-terhadap-negara-negara-maju/>