

REVOLUSI MENTAL BIDANG PENDIDIKAN PADA MASYARAKAT EKONOMI ASEAN (MEA)

Widhiya Ninsiana

Sekolah Tinggi Agama Islam Negeri (STAIN) Jurai Siwo Metro
Jl. Ki Hajar Dewantara 15 A Kampus Kota Metro
Email: tantowidi@yahoo.co.id

Abstract

Asean Economic Community (AEC) is a free market at the level of the countries of Southeast Asia. Free competition in a free market of AEC consists of 12 sectors, namely the 5 sectors of industry service, and 7 sectors in trade and industries. One of the strategic effort to develop competitiveness in the AEC is doing strategic efforts in optimizing education. Strategic efforts in education needs to be done, such as improvements in the areas of education, teachers and curriculum. Mental revolution in the field of education is one of the president's Jokowi agenda. Mental revolution in education in line AEC program, namely strengthening the field of education, the education of character. The formation of character as well and gives meaning to the improvement of the quality of students' academic skills, improving the quality of the curriculum, the quality of schools and education.

Keywords: *Mental Revolution, Asean Economic Community (AEC), a character education.*

Abstrak

Masyarakat ekonomi ASEAN (AEC) adalah pasar bebas di tingkat negara-negara Asia Tenggara. Persaingan bebas di pasar bebas AEC terdiri dari 12 sektor, yaitu 5 sektor industri layanan, dan 7 sektor perdagangan dan industri. Salah satu upaya strategis untuk mengembangkan daya saing dalam AEC adalah melakukan upaya-

upaya strategis dalam mengoptimalkan pendidikan. Upaya-upaya strategis dalam pendidikan yang perlu dilakukan, seperti perbaikan di bidang pendidikan, guru dan kurikulum. Mental revolusi di bidang pendidikan adalah salah satu agenda Jokowi Presiden. Mental revolusi dalam pendidikan dalam garis AEC program, yaitu memperkuat bidang pendidikan, pendidikan karakter. Pembentukan karakter serta dan memberikan berarti peningkatan kualitas kemampuan akademis siswa, meningkatkan kualitas kurikulum, kualitas sekolah dan pendidikan.

Kata kunci: *revolusi mental, asean ekonomi masyarakat (AEC), dan pendidikan karakter*

A. Pendahuluan

Saat ini kekuatan ekonomi dunia semakin menguat. Kekuatan ekonomi ini ditandai dengan pengelompokkan berdasarkan letak geografis dan geopolitik, seperti AFTA, NAFTA, G-14 dan ASEAN. Kekuatan ekonomi di ASEAN merupakan langkah penting untuk meningkatkan daya saing dan berperan dalam ekonomi global.

Untuk meningkatkan kesejahteraan dan kemakmuran rakyat yang berada di kawasan ASEAN itu sendiri, dibentuklah MEA atau yang lebih dikenal dengan "Masyarakat Ekonomi Asean". MEA mulai diselenggarakan tahun 2015. Konsep utama dari MEA adalah menciptakan ASEAN sebagai sebuah pasar tunggal dan kesatuan basis produksi dimana terjadi *free flow* atas barang, jasa, faktor produksi, investasi dan modal serta penghapusan tarif bagi perdagangan antar negara ASEAN yang kemudian diharapkan dapat mengurangi kemiskinan dan kesenjangan ekonomi diantara negara-negara anggotanya melalui sejumlah kerjasama yang saling menguntungkan.

Indonesia salah satu negara di kawasan ASEAN terpilih sebagai salah satu perdagangan bebas. Sebagai salah satu kawasan perdagangan bebas, Indonesia masuk dalam MEA. Di pilihnya Indonesia sebagai pusat perdagangan bebas MEA, pemerintah Indonesia perlu untuk melakukan persiapan, mulai dari persiapan infrastruktur sampai kepada persiapan

dalam menciptakan Sumber Daya Manusia (SDM) yang terampil, mampu dan profesional, serta pendidikan yang berkualitas. Melalui pendidikan yang berkualitas, harapan untuk menciptakan SDM yang terampil, mampu dan profesional, akan hanya menjadi sebuah harapan. Di dunia pasar bebas MEA, Indonesia akan dibanjiri oleh tenaga kerja dari negara asing di kawasan ASEAN. Persaingan tenaga kerja di dunia kerja dan dunia usaha semakin ketat.

Kita ketahui bersama bahwa SDM masyarakat Indonesia di bawah rata-rata masyarakat asing dari luar atau kawasan ASEAN. Di pasar bebas MEA, SDM yang terampil, profesional dan handal akan penopang kemajuan di dunia kerja dan dunia usaha. Untuk mencetak SDM tersebut, dunia pendidikanlah yang akan berperan aktif dalam menyiapkan dan menghasilkan SDM yang profesional dalam bidangnya.

Dalam era global, dunia pendidikan di Indonesia pada saat ini dan yang akan datang masih menghadapi tantangan yang semakin berat serta kompleks. Indonesia harus mampu bersaing dengan negara-negara lain baik dalam produk, pelayanan, maupun dalam penyiapan sumber daya manusia. Ada beberapa contoh sebagai tantangan Indonesia untuk dapat mengembangkan potensi sumber daya manusia yaitu dengan kondisi nyata bahwa posisi Indonesia dalam peringkat daya saing bangsa di dunia internasional adalah nomor 102 tahun 2003 sedangkan tahun 2007 nomor 111 dengan skor 0.697 dari 106 negara Asia Afrika yang disurvei Human Development Indeks (HDI) (nationmaster.com).

Melihat kenyataan ini, tugas pemerintah dan para pemangku kepentingan yang terkait ialah mempersiapkan sumber daya manusia unggul dan berdaya saing di pasar bebas dan juga sejalan dengan komitmen pemerintah dengan melakukan revolusi mental dalam segala bidang khususnya bidang pendidikan.

B. Terminologi: Revolusi Mental dan Masyarakat Ekonomi ASEAN (MEA)

1. Revolusi Mental

Revolusi mental terdiri atas dua kata, yakni revolusi dan mental. Revolusi berasal dari bahasa Latin *revolutio* yang berarti 'berputar arah' adalah perubahan fundamental (mendasar) dalam struktur kekuatan atau organisasi yang terjadi dalam periode waktu yang relatif singkat, sedangkan mental atau tepatnya mentalitas adalah cara berpikir atau kemampuan untuk berpikir, belajar dan mesrespon kondisi.

Presiden Sukarno-lah penggagas ide mengenai Revolusi Mental yang disampaikan oleh Presiden RI pertama pada Pidato Hari Proklamasi tanggal 17 Agustus tahun 1962 dengan tema 'Tahun Kemenangan' yang di dalam teks tersebut terdapat istilah 'revolusi belum selesai' dan 'revolusi mental'. Selanjutnya, dikatakan bahwa revolusi mental adalah bentuk lain dari revolusi untuk membangun Indonesia yang lebih baik dan merupakan kelanjutan dari revolusi fisik¹. Gerakan itu ditujukan untuk menggembleng manusia Indonesia agar menjadi manusia baru yang berhati putih, berkemauan baja, bersemangat elang rajawali, berjiwa api yang menyala-nyala. Semangat revolusi mental tersebut mulai diimplementasikan kembali oleh Presiden Joko Widodo. Revolusi mental ini bertujuan lebih memperkokoh kedaulatan, meningkatkan daya saing dan mempererat persatuan bangsa. Dalam revolusi mental ini nilai-nilai esensial itu meliputi etos kemajuan, etika kerja, motivasi berprestasi, disiplin, taat hukum dan aturan, berpandangan optimistis, produktif-inovatif, adaptif, kerja sama dan gotong royong, dan berorientasi pada kebijakan publik dan kemaslahatan umum².

Diketahui bersama bahwa 'problema mentalitas' bangsa kita dewasa ini semakin rendah. Problema mentalitas yang rendah seperti: 1) kian

¹ Dwi Bambang Putut Setiyadi dan Basuki, "Revolusi Mental Melalui Pembelajaran Bahasa dan Sastra Indonesia", *Prosiding Seminar Nasional*, (Yogyakarta: UNY Yogyakarta, 2013), h. 34

² Direktorat Jenderal Informasi dan Komunikasi Publik Kementerian Komunikasi dan Informatika RI. GPR Report: *Revolusi Mental*, Edisi 5. Juli 2015. h.3

rendahnya disiplin sosial dalam masyarakat, yakni kecenderungan bertindak sesuka hati dengan melanggar aturan norma susila, meningkatnya keberingasan; 2) melunturnya etika dalam kehidupan budaya dan sosial dengan menipisnya sikap hormat terhadap orangtua guru, lunturnya budaya malu; 3) merebaknya sikap inferior (memandang segala sesuatu yang berbau asing itu lebih baik dan lebih tinggi); 4) keinginan untuk mendapat kemewahan dan kenikmatan dengan mudah, cepat dan berlebih (lebih senang meminta, menuntut, dan korupsi); 5) etos kerja yang lembek/lamban dan produktivitas yang rendah; 6) kecenderungan senang mengelak dari tanggung jawab dan melemparkan toleransi terhadap perbedaan (maraknya benturan antar suku, penganut agama). Melihat kondisi ini, perlu kiranya revolusi mental dilakukan di segala lini kehidupan bangsa, khususnya di bidang pendidikan.

2. Masyarakat Ekonomi ASEAN (MEA)

Masyarakat ekonomi ASEAN (MEA) adalah bentuk integritas ekonomi asean dalam artian adanya sistem perdagangan bebas antara negara-negara ASEAN. Indonesia dan 9 anggota ASEAN lainnya (Malaysia, Philipina, Singapura, Thailand, Brunnai Darussalam, Vietnam, Laos, Myanmar, dan Kamboja). Telah menyepakati perjanjian masyarakat ekonomi ASEAN (MEA) Atau Asean Economic Community (AEC).

Tujuan pembentukan komunikasi ASEAN ini adalah untuk mempercepat pembentukan komunitas ekonomi ASEAN pada tahun 2015 dan untuk mengubah ASEAN menjadi daerah dengan perdagangan bebas barang jasa, investasi, tenaga kerja terampil, dan aliran modal yang lebih bebas. MEA bertindak sesuai dengan prinsip-prinsip terbuka, berorientasi ke luar, inklusif, dan berorientasi pasar ekonomi yang konsisten dengan sturan multilateral serta kepatuhan terhadap sistem untuk kepatuhan dan pelaksanaan komitmen ekonomi yang efektif berbasis aturan.³ Hal ini sesuai dengan tujuan akhir integrasi ekonomi

³ Hew, Dennis, Sen Rahul, "Towards an ASEAN Economic Community: Challenges and Prospects", *ISEAS Working Papers, Economics and Finance*, ABI/INGORM, 2004, h.3

seperti yang dicanangkan dalam ASEAN Vision 2020. Hal ini sesuai dengan pendapat Hew, Dennis, Sen Rahul, yakni:

“...to create a stable, prosperous, and highly committive ASEAN Economic region in which there is a free flow of goods, service, investment, skilled labour and free flow of capital, equiable economic development and reduce poverty and sosio economic disparities in tear 2020”⁴

Masyarakat Ekonomi Asean membentuk ASEAN sebagai pasar dan basis produksi tunggal. Masyarakat ASEAN akan menjadi dinamis dan kompetitif dalam segala hal. Dan dengan pembentukan MEA di kawasan ASEAN semakin memperkuat kerjasama masyarakat ASEAN itu sendiri. Adapun bentuk kerjasama MEA, yakni:

- a) Pengembangan sumber daya manusia dan peningkatan kapasitas
- b) Pengakuan kualifikasi profesional
- c) Konsultasi lebih dekat dengan kebijakan makro ekonomi keuangan
- d) Langkah-langkah pembiayaan perdagangan
- e) Meningkatkan infrastruktur
- f) Pengembangan transaksi elektronik melalui e-ASEAN
- g) Mengintegrasikan industri di seluruh wilayah untuk mempromosikan sumber daerah.
- h) Meningkatkan keterlibatan sektor swasta untuk membangun masyarakat ekonomi ASEAN.

Berdasarkan kerjasama di antara negara-negara ASEAN di atas, dapat disimpulkan kontribusi dalam masing-masing sektor prioritas, yakni Indonesia (agro dan periklanan), Philippines (elektronik), Singapura (e-ASEAN dan kesehatan), Thailand (penerbangan dan touris).⁵

⁴ Jamal R. Nassar, *Globalization & Terrorism; The Migration of Dreams and Nightmares*, 2nd Ed, (Oxford; Rowman and Littlefield, 2010), h.14

⁵ *Ibid*

Keberadaan MEA memberikan dampak baik dampak positif maupun negatif. Dilihat dari dampak positifnya, MEA memacu pertumbuhan investasi baik dari luar maupun dalam negeri sehingga akan membuka lapangan pekerjaan di negara ASEAN lainnya dengan aturan yang relatif akan lebih mudah. Adapun dampak negatif dari MEA, yaitu keberadaan MEA mendorong adanya pasar barang dan jasa secara bebas. Hal tersebut akan mengakibatkan tenaga kerja asing dengan mudah masuk dan bekerja di Indonesia sehingga mengakibatkan persaingan tenaga kerja yang semakin ketat di bidang ketenagakerjaan.

Para tenaga kerja dari negara MEA yang memiliki kompetensi kerja yang lebih tinggi, tentunya akan memiliki kesempatan lebih luas untuk mendapatkan keuntungan ekonomi di dalam MEA. Hal inilah yang akan menjadi ujian baru bagi masalah dunia ketenagakerjaan di Indonesia sebagai suatu bangsa yang sedang berkembang dengan kualitas SDM yang rendah.

C. Faktor-faktor yang Mempengaruhi MEA

1. Faktor Pendidikan di Indonesia

Kemajuan sektor pendidikan dari suatu bangsa akan menentukan kemajuan pada sektor-sektor lainnya pada bangsa tersebut. Oleh karena itu pendidikan harus berkualitas dan seiring perkembangan jaman. Pendidikan berkualitas mengedepankan upaya untuk memberdayakan peserta didik untuk menggali kecerdasan otak, kecerdasan hati, serta membekali keterampilan-keterampilan. Sebagai usaha sadar dan terencana untuk mewujudkan suasana belajar dan proses pembelajaran sedemikian rupa supaya peserta didik dapat mengembangkan potensi dirinya secara aktif supaya memiliki pengendalian diri, kecerdasan, keterampilan dalam bermasyarakat, kekuatan spiritual keagamaan, kepribadian serta akhlak mulia. Pendidikan merupakan suatu proses yang bermakna untuk membangun masyarakat.⁶

⁶ Undang Undang Sisdiknas No. 20 tahun 2003.

Dengan pendidikan, segenap potensi diri dari seorang individu akan dapat berkembag dengan baik karena segenap kompetensi yang dimiliki oleh manusia akan diolah dengan baik sehingga cita-cita mulia dari pelaksanaan pendidikan untuk menghasilkan manusia-manusia yang berkualitas; manusia yang mulia dan berkompentensi akan dapat terwujud.

Pendidikan membawa kesadaran tentang pernyataan pikiran yang diharapkan dalam perilaku yang bermoral, ini merupakan suatu proses netral berperan sebagai sarana yang berharga maka anak-anak harus dididik guna melengkapi mereka dengan pekerjaan untuk meningkatkan produktifitas dalam masyarakat.⁷ Dengan demikian, bangsa Indonesia harus berusaha dengan sungguh-sungguh untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia dan mengejar ketertinggalan dari negara-negara lain, khususnya di kawasan ASEAN. Peningkatkan kualitas SDM harus diarahkan pada penguasaan ilmu pengetahuan dan teknologi untuk menopang kegiatan ekonomi agar lebih kompetitif.

2. Tantangan Guru Masa Depan

Peran dan tanggung jawab guru di masa mendatang akan makin kompleks. *Pertama*, guru harus sanggup berkontribusi terhadap peningkatan mutu sumber daya manusia. Sumber daya manusia yang bermutu dicirikan oleh kemampuan-kemampuan: (a) penguasaan suatu bidang keahlian yang berkaitan dengan iptek; (b) bekerja profesional dengan orientasi mutu dan keunggulan; (c) menghasilkan karya-karya unggul yang dapat bersaing secara global sebagai hasil dari keahlian dan profesionalismenya.

Kedua, guru harus mampu menjawab tantangan hasil didik. *Ketiga*, profesionalisme guru harus terekspresikan dalam dimensi-dimensi: (a) kepribadian yang matang dan berkembang/*mature and developing personality*; (b) keterampilan membangkitkan minat peserta didik; (c)

⁷ Jonas F. Soltis, *Aims of Education Teacher College Press*, (Teachers College, Columbian University, 2000).

penguasaan iptek yang kuat; dan (d) sikap profesional yang berkembang berkesinambungan.⁸

Keempat, selalu berusaha menunjukkan sosok guru yang bermutu, yang bercirikan: (a) kemampuan profesional, yang mencakup kemampuan intelegensi, sikap, dan prestasi kerja; (b) upaya profesional/*professional efforts*, berupa transformasi kemampuan profesional ke dalam tindakan mendidik dan mengajar; (c) waktu yang dicurahkan untuk kegiatan profesional/*teacher's time* atau intensitas waktu guru yang dikonsentrasikan untuk tugas-tugas profesionalnya; (d) kesesuaian antara keahlian dengan pekerjaannya, dapat membelajarkan siswa secara tuntas, benar, dan berhasil.⁹

Kelima, guru harus senantiasa: (a) membangun dan membentuk siswa yang memiliki orientasi ke depan (luwes, tanggap terhadap perubahan, semangat inovasi); (2) senantiasa berhasrat mendayagunakan lingkungan dan kekuatan-kekuatan alam (tidak tunduk pada nasib, selalu berupaya memecahkan masalah, dan menguasai iptek); (3) memiliki *achievement orientation* atau orientasi terhadap karya yang bermutu.

Oleh karena itu, diperlukan pendekatan pendidikan yang berparadigma holistik. Paradigma holistik melahirkan dua dimensi pembaharuan pendidikan: (1) pendidikan yang memungkinkan anak didik berpikir global dan bertindak lokal; (2) pemaknaan ulang efisiensi pendidikan, dari makna ekonomis semata menjadi keharmonisan dengan lingkungan, solidaritas, dan kebaikan untuk semua.¹⁰

3. Sumber Daya Manusia di Indonesia

Ketersediaan sumber daya manusia (SDM) yang berkualitas akan memungkinkan seorang pekerja mampu bekerja secara efisien, menerapkan, mengendalikan ilmu pengetahuan dan teknologi dengan

⁸ HAR Tilaar, *Beberapa Agenda reformasi Pendidikan Nasional dalam Perspektif Abad 21*, (Jakarta: Tera Indonesia, 1998),

⁹ *ibid*

¹⁰ Zamroni, *Paradigma Pendidikan Masa Depan*, (Yogyakarta: Bigraf Publishing, 2000).

produktivitas yang tinggi. Keadaan tersebut akan mendorong organisasi dalam berkompetisi, memahami kebutuhan pasar, diferensiasi produk dan inovasi teknologi.¹¹ Makna penting dari pendapat di atas adalah perlu ketepatan strategi dan pengembangan SDM sehingga akan mendorong munculnya kinerja yang tinggi dan hal inilah yang akan menjadi senjata ampuh untuk menjalani persaingan. Sejumlah organisasi bisnis yang terkemuka memiliki daya saing tinggi yang tercipta melalui ketrampilan tinggi karyawan, budaya organisasi, serta system dan proses manajemennya.¹²

4. Tenaga Kerja di Indonesia

Indonesia memiliki jumlah tenaga kerja yang besar dengan kekuatannya ada pada tenaga kerja dengan kualifikasi tidak terdidik dan tidak terlatih. Tenaga kerja tersebut tersebar dalam berbagai sector pekerjaan. Para pekerja tersebut bekerja sesuai tingkat latar belakang pendidikan yang dimiliki yang mayoritas adalah lulusan dari sekolah dasar serta sekolah menengah atas. Mereka bergerak pada pekerjaan-pekerjaan kasar yang mengandalkan kekuatan fisik dan menerima upah yang rendah untuk jasa yang mereka lakukan. Berdasarkan kualitasnya klasifikasi tenaga kerja adalah sebagai berikut: 1) Tenaga kerja terdidik; tenaga kerja yang memiliki suatu keahlian atau kemahiran dalam bidang tertentu dengan cara sekolah atau pendidikan formal dan nonformal. Contohnya: pengacara, dokter, guru, dan lain-lain. 2) Tenaga kerja terlatih: tenaga kerja yang memiliki keahlian dalam bidang tertentu. Tenaga kerja terampil ini dibutuhkan. Contohnya: apoteker, ahli bedah, mekanik, dan lain-lain. 3) Tenaga kerja tidak terdidik dan tidak terlatih: adalah tenaga kerja kasar yang hanya

¹¹ BJ. Habibie, "Beberapa Pemikiran Tentang Peran Sumberdaya Manusia dalam Pembangunan Masa Depan Bangsa", *Pidato dihadapan Guru besar, dosen dan mahasiswa Universitas Gadjahmada*, Yogyakarta. 10 Februari 2004, Tidak diterbitkan.

¹² LA. Whetherly, "The value of people: The challenges and opportunities of human capital measurement and reporting", *Research Quarterly society for human resource management*, 2003.

mengandalkan¹³ tenaga saja. Contoh: kuli, buruh angkut, pembantu rumah tangga.

5. Transformasi Pendidikan di Indonesia

Transformasi pendidikan dapat diartikan sebagai perubahan sistem dalam pendidikan yang memberi kekuatan baru dalam dunia pendidikan di Indonesia. Ada tiga faktor yang menentukan proses keberhasilan dalam suatu pendidikan: (a) Faktor masukan (*Raw Input*); yakni masukan mentah berupa peserta didik (siswa) yang berproses dalam (PBM), (b) Faktor lingkungan (*Environmental Input*); di luar lingkungan sekolah atau berada di luar (PBM), seperti: ekologi, keluarga, masyarakat, (c) Faktor *instrumental Input*; alat berupa tujuan, kurikulum, media, termasuk pendidik. Ketiga faktor tersebut nantinya mengalami proses transformasi pendidikan yang kemudian menghasilkan apa yang disebut dengan *output* (keluaran) atau lulusan.¹⁴

6. Pendidikan sebagai Penyiapan Tenaga Kerja di Indonesia

Pendidikan sebagai penyiapan tenaga kerja diartikan sebagai kegiatan membimbing peserta sehingga memiliki bekal dasar untuk bekerja. Pembekalan dasar ini berupa pembentukan sikap, pengetahuan dan ketrampilan kerja pada calon tenaga kerja.

Undang-undang dasar 1945 menyatakan bahwa 'warga Negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan'.¹⁵ Dalam GBHN (BP.7 Pusat, 1990-96) butir 22 dan butir 23 sebagai arah dan kebijaksanaan umum. Butir 22 menyatakan tentang mengembangkan SDM dan menciptakan angkatan kerja Indonesia yang tangguh, mampu, dan siap bekerja sehingga dapat mengisi semua jenis tingkat lapangan kerja dalam pembangunan nasional. Selanjutnya dalam butir 23 dinyatakan tentang meningkatkan pemerataan lapangan

¹³ <http://digilib.uinsby.ac.id/508/3/Bab%202>.

¹⁴ Soedijarto, *Landasan dan arah pendidikan nasional kita*, (Jakarta: PT Kompas Media Nusantara, 2008).

¹⁵ UUD 1945 Pasal 27 ayat 2

kerja dan kesempatan kerja serta memberikan perhatian khusus pada penanganan angkatan kerja.

Isi dari butir tersebut mencakup, pengadaan tenaga kerja, penyediaan kesempatan tenaga kerja, perencanaan terpadu, penyempurnaan sistem informasi untuk penyediaan dan pemasaran tenaga kerja, dan perlindungan tenaga kerja. Butir ini mengisyaratkan penataan, dan pengembangan sistem ketenagakerjaan di Indonesia agar memiliki panduan yang jelas bagi kelangsungan dunia kerja di Indonesia.

7. Potret Kualitas Pendidikan di Indonesia

Pendidikan merupakan sebuah sarana untuk membangun martabat dan peradaban manusia sebagai seorang individu yang juga merupakan bagian dari suatu komunitas. Dengan pendidikan setiap individu berproses dan berpotensi menjadi manusia yang berkualitas baik secara mental, spiritual maupun kognitif. Integrasi antara nilai-nilai luhur, nilai-nilai agama, dan aspek kognisi merupakan sinergi yang kuat dalam membentuk manusia-manusia bermartabat sehingga anak-anak bangsa tersebut mampu membangun peradapan yang maju. Masyarakat dengan peradapan yang maju salah satunya dapat dilihat dari banyaknya capaian yang telah mampu diperoleh dalam bidang akademis.

Di Indonesia, peran pendidikan dalam membangun martabat dan peradapan manusia masih sebatas wacana karena dilihat dari sisi capaian dalam pendidikan masih jauh dari harapan semestinya. Menurut Menteri Pendidikan dan Kebudayaan Anies Baswedan dalam silaturahmi dengan Kepala Dinas Jakarta pada 1 Desember 2014 bahwa pendidikan di Indonesia berada dalam posisi “gawat darurat”. Beberapa kasus yang menggambarkan kondisi ini diantaranya:

- (a) 75% layanan pendidikan di Indonesia tidak memenuhi standar layanan minimal pendidikan data ini diperoleh dari (Pemetaan kemendikbud terhadap 40.000 sekolah pada tahun 2012)

- (b) Pemetaan akses dan mutu pendidikan di Indonesia pada tahun 2013-2014 yang menunjukkan bahwa Indonesia berada pada peringkat 40 dari 40 negara
- (c) Pendidikan tinggi di Indonesia berada pada peringkat 49 dari 50 Negara
- (d) Kemampuan literasi; dalam pemetaan sains dan matematika menunjukkan bahwa anak-anak Indonesia berada pada posisi 40 dari 42 negara.

Data di atas menunjukkan bahwa layanan pendidikan di Indonesia cukup rendah karena hanya 25 % layanan pendidikan di Indonesia masuk dalam kategori layak. Secara umum mutu pendidikan di Indonesia juga rendah karena Indonesia menduduki posisi akhir diantara negara-negara lainnya yaitu berada pada peringkat yang ke 40 dengan rincian sebagai berikut; pada jenjang pendidikan tinggi Indonesia berada pada posisi 49 dari 50, sedangkan pada jenjang pendidikan dibawahnya juga masih berada pada posisi bawah; Indonesia berada pada posisi 40 dari 42 negara. Jadi realitanya adalah layanan pendidikan dan mutu pendidikan di Indonesia sangat buruk serta perlu segera dibenahi agar dunia pendidikan di Indonesia tidak semakin terpuruk. Dengan terpuruknya sektor pendidikan maka secara langsung maupun tidak langsung akan berimbas pada sektor-sektor lainnya.

Terkait dengan masalah mutu pendidikan, data dari Balitbang (2003) juga menunjukkan data bahwa dari 146.052 SD di Indonesia hanya 8 sekolah saja yang mendapat pengakuan dunia dalam kategori *The Primary Years Program* (PYP), dari 20.918 SMP di Indonesia hanya 8 sekolah yang mendapat pengakuan dunia sebagai *The Middle Years Program* (MYP) dan dari 8.036 SMU hanya 7 mendapat pengakuan dunia sebagai *The Diploma Program* (DP). Data dari Balitbang tersebut menegaskan bahwa mutu pendidikan harus mendapatkan perhatian serius dari pemerintah serta masyarakat Indonesia agar semua anak-anak Indonesia dapat mengenyam pendidikan yang bermutu. Tanpa pendidikan yang bermutu lulusan-lulusan yang dihasilkan tentu

tidak bermutu juga. Dengan rendahnya layanan pendidikan dan mutu pendidikan, akan sulit bagi bangsa Indonesia untuk mendapatkan lulusan yang berkualitas. Rendahnya kualitas lulusan tentu menghambat perubahan bangsa Indonesia agar menjadi bangsa yang bermartabat dan memiliki peradapan yang maju.

8. Kesesuaian Lulusan dengan Tuntutan Dunia Pekerjaan

Permasalahan SDM di Indonesia menjadi semakin kompleks terindikasi dengan banyaknya lulusan –lulusan pendidikan formal dari berbagai jenjang yang tidak terserap dalam dunia kerja. disebabkan oleh banyak faktor diantaranya:

- a) Jumlah penduduk yang semakin hari semakin bergejolak
- b) Pertumbuhan angkatan kerja lebih besar ketimbang ketersediaan lapangan kerja
- c) Ditribusi penduduk antar daerah tidak merata
- d) Ketidakesesuaian kompetensi SDM dengan pasar kerja, distribusi informasi tentang pasar kerja yang lambat atau timpang, tingginya tingkat pengangguran.¹⁶

Kondisi ini menghambat lajunya penyerapan tenaga kerja baik mereka yang berlatar belakang pendidikan SD, SMP, SMA, maupun Perguruan Tinggi. Tingkat pengangguran tertinggi ada pada penduduk berlatar belakang SMA sebanyak 41,427 %, SD sebanyak 22,354%, SMP sebanyak 19, 544%, dan Perguruan Tinggi sebanyak 15,025%.

Berdasarkan data di atas menunjukkan bahwa terbatasnya kesempatan kerja dan ketidakmampuan menciptakan lapangan kerja menimbulkan adanya pengangguran pada usia kerja dari berbagai latar belakang tingkat pendidikan. Selanjutnya, menjadi pertanyaan yang serius adalah antara kesesuaian lulusan pendidikan tinggi dengan dunia kerja di Indonesia bila dilihat dari capaian para lulusan pendidikan tinggi Indonesia dalam dunia kerja apabila banyak dari lulusan perguruan tinggi di Indonesia yang bekerja diberbagai sektor dengan pertumbuhan

¹⁶ <http://radarbandung.id/index.php/detail/2865/pendidikan-harus-match-dengan-industri>.

yang lambat. Ini menunjukkan adanya mata rantai yang putus antara pendidikan tinggi dan dunia kerja. Perguruan tinggi belum mampu menghasilkan lulusan dengan harga jual yang tinggi berbekal dengan ilmu yang telah dipelajari meskipun secara umum lulusan pendidikan tinggi memiliki peluang kerja lebih besar dibanding lulusan tingkat SMA, SMP, ataupun SD.

9. Transformasi Pendidikan dalam Mencetak SDM yang Professional

Transformasi pendidikan di Indonesia adalah sebuah sistem untuk membangun kembali ruh pendidikan di Indonesia agar sesuai dengan tujuan pendidikan nasional di Indonesia. Tujuan pendidikan nasional Indonesia diharapkan mampu melahirkan manusia Indonesia yang religius dan bermoral, menguasai ilmu pengetahuan dan keterampilan, sehat jasmani dan rohani, dan berkepribadian dan bertanggung jawab.¹⁷ Adapun transformasi dalam pendidikan Indonesia mencakup:

- (a) Kebijakan pendidikan, pendidikan di Indonesia harus mengarah pada pola pembelajaran abad 21 yang lebih berpusat pada siswa.
- (b) Pengembangan kompetensi guru, guru harus mengubah proses pembelajaran dari tradisional yang berpusat pada guru menjadi berpusat pada siswa.
- (c) Teknologi, pembelajaran harus berbasis teknologi; terjadi integrasi teknologi dalam proses belajar mengajar.
- (d) Riset dan evaluasi, kegiatan ilmiah berupa riset harus memiliki porsi besar. Setiap proses ilmiah diberikan tindak lanjut sehingga pendidikan selalu dalam kondisi aktual dalam pengembangan dunia pendidikan.
- (e) Kurikulum, Penerapan kurikulum K-13 yang berbasis *scientific approach* merupakan langkah awal yang tepat dalam meningkatkan kualitas pendidikan di Indonesia agar menghasilkan lulusan yang berkualitas meskipun kurikulum

¹⁷ Soedijarto, *Landasan Dan Arah Pendidikan Nasional Kita...*

ini masih diperlukan perbaikan-perbaikan terutama pada asesmennya.¹⁸

10. Kualifikasi Tenaga Kerja Menyongsong MEA

Banyak pihak masih meragukan bahwa liberalisasi sektor jasa ASEAN seiring dengan diterapkannya Komunitas Ekonomi ASEAN 2015 akan menguntungkan Indonesia, khususnya para pekerja Indonesia. Secara kualitas jumlah tenaga kerja terdidik di Indonesia adalah 33.1% sedangkan jumlah tenaga kerja kurang terdidik hampir dua kali dari jumlah tenaga terdidik yaitu 66.9%. Ini menunjukkan bahwa secara kualitas SDM Indonesia masih rendah karena tingka usia kerja berpendidikan rencah masih cukup tinggi.

Dengan demikian dapat dinyatakan bahwa kekuatan tenaga kerja di Indonesia adalah tenaga kerja kurang terdidik dan bukan pada tenaga kerja terdidik. Maka keberadaan MEA tidak menguntungkan bagi bangsa Indonesia karena aspek keterbatasan dalam aspek SDM . Hal yang perlu menjadi catatan penting adalah dengan berlakunya MEA juga telah terjadi kesepakatan bahwa ada 8 bidang ketenagakerjaan atau profesi yang dibuka untuk pasar masyarakat ASEAN. Bidang-bidang tersebut yaitu: insinyur, arsitek, perawat, tenaga survei, tenaga pariwisata, praktisi medis, dokter gigi, dan akuntan.¹⁹ Artinya dengan kesepakatan ini seluruh masyarakat ASEAN bisa bekerja di Negara manapun dalam kawasan ASEAN selama memenuhi standar mutu yang telah ditetapkan oleh masing-masing asosiasi dari 8 profesi tersebut.

Contoh kasus: seorang insinyur Indonesia bisa bekerja di Singapura atau Malaysia dengan ketentuan bahwa SDM Indonesia disamakan dengan kualitas SDM insinyur yang ada di Singapura, atau Malaysia, acuan yang dipakai adalah kualitas pendidikan yang menjadi faktor utama. Secara umum universitas universitas di Singapura dan Malaysia menghasilkan sarjana teknik yang sebagian besar telah berstandar

¹⁸ <http://edukasi101.com/innovated-pembelajaran-abad-ke-21-dan-transformasi-pendidikan>.

¹⁹ Media Indonesia, Kamis, 27 Maret 2014.

internasional ABET, sementara di Indonesia, hanya ada satu perguruan tinggi yang telah memperoleh sertifikat akreditasi perguruan tinggi ABET tersebut yaitu Institut Teknologi Bandung dan itu pun hanya di jurusan Teknik Elektronnya saja yang telah berstandar ABET.²⁰

11. *Human Capital*

Bidang manajemen sumberdaya manusia sekarang ini telah menjadi perubahan paradigma dari peran fokus mikro tradisional menuju paradigma strategik makro dimana fungsi individu seperti seleksi, training, kompensasi dan penilaian kinerja tidak hanya selaras dengan strategi organisasi tetapi juga dengan strategi sumber daya manusia.²¹ Sedangkan fungsi manajemen sumberdaya manusia dan perencanaan *human capital* menghasilkan posisi strategis perusahaan dimasa transformasi ini. Transformasi berhubungan dengan efektifitas strategi sumberdaya manusia dengan strategi bisnis yang dapat meningkatkan keunggulan perusahaan untuk mendorong terjadinya perubahan.²²

Untuk mencapai keunggulan tersebut, penelitian pada human capital lebih disoroti mempunyai hubungan dengan pandangan berbasis sumberdaya dan keunggulan kompetitif. Strategi sumberdaya manusia sering dipandang sebagai rencana fungsional, bukan rencana dari bisnis. Inisiatif untuk perekrutan, pemberhentian, pengembangan, kinerja atau *reward* dipandang sebagai HR inisiatif. Orang (pekerja, personil atau karyawan) tidak disebut sumber daya manusia atau aset manusia lagi. *Human capital* adalah pengetahuan, keahlian dan kemampuan yang dibutuhkan organisasi untuk berhasil dalam mendapatkan kemampuan baru dan teknologi ekonomi. Tom davenport seorang guru *human capital*, menyatakan, kontribusi karyawan dari modal mereka seperti waktu, energi dan pemikiran mengharapkan pengembangan investasi dari

²⁰ Keliat dan Astra, "Pemetaan Pekerja Terampil Indonesia Dan Liberalisasi Jasa ASEAN, *Laporan Penelitian ASEAN Study Center Universitas Indonesia Bekerja Sama Dengan Kementerian Luar Negeri Republik Indonesia*, 2013.

²¹ Bontis N. eds., *The Strategis Management of Intellectual Capital & Organisation Knowledge*, (New York: Oxfort University Press, Inc., 2003), h. 621

²² Dessler Garry, *Management Human Resource* "Prentice hall (2007),

perusahaan dalam bentuk kompensasi, pengembangan dan lingkungan kerja yang nyaman.²³ *Human capital* merupakan keputusan individu untuk mengeluarkan waktu, tenaga dan uangnya untuk investasi dalam hal pendidikan, pelatihan dan pengalaman. Pilihan untuk menyetujui akan berdampak pada peningkatankarir dan pendapatan.

Dalam Jurnal Ployhart dan Moliterno (2011), Ployhart Iddekine dan MacKenzie Jr meneliti tentang multilevel model dari human kapital. yaitu *microlevel* dan *macrolevel*. Secara umum fenomene tingkat micro (individual level) lebih kepada bagaimana individu menggunakan pengetahuan (*knowledge*), keahlian (*skill*), dan kemampuan (*ability*) serta karajteristiklainnya (*others*) (KSAO's) berhubungan dengan kinerja individu. Sedangkan fenomena kinerja di tingkat makro ekonomi lebih kepada strategi di tingakt organisasi secara keseluruhan dengan penggunaan sumberdaya, pengalaman, keahlian, pendidikan dari karyawan sebagai sumberdaya yang dapat mencapai keunggulan kompetitif yang berkelanjutan.

Pendekatan di tingkat mikro lebih kepada kognitif (apa yang dapat dilakukan) terdiri dari 4 jenis yaitu pengetahuan, keahlian dan kemampuan serta pengalaman. Tujuan dari pendekatan ini bagaimana keryawan menggunakan pengetahuan, keahlian dan kemampuan serta pengalaman terhadap kinerja individu. Sedangkan non kognitif (apa yang akan di lakukan) terdiri dari 3 jenis yaitu nilai, kepribadian dan kepentingan.

Konsep *human capital* berbeda dengan *general human capital* dan *spesifik human capital*.²⁴ Kedua konsep ini dikaitkan pada training yang menghasilkan investasi human capital. Dalam usaha meningkatkan produktifitas perusahaan. Investasi dalam general human capital dalam bentuk pendidikan formal dan pengalaman kerja. General human capital berhubungan dengan keahlian dan pengetahuan yang mudah di aplikadi dalam keadaan ekonomi.

²³ Slobodan, Ivanovic et. Al, "Transformation of HR into Human Capital in Competence X Commitment", Sloan Management Review, Proquest 2010,

²⁴ *ibid*

Spesifik *human capital* berorientasi pada kemampuan managerial, kemampuan *entrepreneur*, dan kemampuan teknis serta pengalaman bisnis pendiri/*entrepneur*. Spesifik *human capital* tidak mudah di transfer dan di aplikasikan. Spesifik *human capital* berlaku untuk perusahaan/ organisasi. *Generic human capital* di definisikan sebagai sumber daya *human capital* yang dapat di alihkan di berbagai jenis perusahaan. Di harapkan bernilai dan memiliki potensi yang langka. Spesifik *human capital* di definisikan sebagai sumberdaya *human capital* sebagai sumber terkait pada unit tertentu dan memiliki sedikit hubungan dengan unit lain. Hasil kerja dengan menciptakan sesuatu yang tidak dapat ditiru dan di gantikan. Kedua *konsep human capital* diharapkan mampu untuk membuat keunggulan kompetitif yang berkelanjutan. Hubungan keduanya dimana *generic human capital* menyebabkan perubahan penciptaan dari *spesifik-generic human capital* yang berkontribusi untuk perubahan diperilakunya kinerja dan efektifitas.

Menurut *ployhart*, *generic human capital* didasarkan pada seluruh KSAO's termasuk *personality* dan kemampuan kognitif. *Generic human capital* tidak mempengaruhi langsung terhadap perubahan ekonomi sedangkan spesifik *human capital* lebih menentukan kinerja perusahaan. Hubungan keduanya di dasarkan pada pandangan berbasis sumberdaya.

Ketertarikan melakukan penelitian tersebut adalah karena penelitian tersebut menemukan hubungan *generic* dan *spesific human capital* sebagai kritikal efektifitas penggunaan sumber daya di bidang jasa dan pemanfaatan sumberdaya tersebut untuk keunggulan bersaing. Model penelitian itu adalah *generic human capital* mempunyai hubungan dengan *spesific human capital*, *spesific human capital* dengan perilaku dan perilaku terhadap efektivitas. Di dalam variable penelitian tersebut menggunakan *generic human capital* terdiri dari *cognitif (knowledge, skill, cognitive ability experience)* dan *non cognitive (personality, value dan interest)*. sedangkan dimensi spesifik *human capital* tentang *spesific knowlwdge, spesific skill, dan spesific ability spesific experience*.

D. Revolusi Mental dalam Bidang Pendidikan pada MEA

Di era pasar terbuka dan kompetitif dalam berbagai lini di belahan dunia ini, semua negara akan membuka akses operasional multi sektor secara terbuka. Adanya persaingan secara kompetitif di segala lini, khususnya persaingan secara kompetitif dalam pengembangan sumber daya manusia terutama di sektor pendidikan termasuk pendidikan teknologi dan kejuruan.

1. Tantangan Pendidikan

Mengkritisi dunia pendidikan berarti melihat dimensi internal dan eksternal dunia pendidikan itu sendiri. Dimensi internal adalah dunia pendidikan itu sendiri, kelembagaan, kandungan atau muatan pendidikan, proses-proses pendidikan yang berlangsung di dalamnya. Kedua, dimensi eksternal berkaitan dengan kondisi di luar pendidikan. Kondisi di luar pendidikan akan mempengaruhi dunia pendidikan secara keseluruhan. Membangun pendidikan yang berkarakter adalah sebuah tantangan baik bagi keluarga, sekolah dan masyarakat.

Mempertimbangkan urgensi penguatan karakter bangsa untuk merevitalisasi tatanan kehidupan manusia Indonesia, pendidikan formal dan informal perlu mengajarkan nilai dan karakter berkebangsaan dan berperspektif multikultur karena pendidikan dianggap sebagai kunci pencegah dan pemecahan masalah bangsa. Pendidikan dipercaya memiliki daya tahan dan dampak kuat untuk mempengaruhi dan mengubah manusia sebab ini merupakan upaya sadar dan terencana untuk mengembangkan potensi anak didik²⁵. Tony Wagner menyatakan bahwa di abad 21 ini, siswa sebagai produk pendidikan dituntut memiliki kompetensi: (a) *Communication Skills* (b) *Critical and Creative Thinking* (c) *Information/Digital Literacy* (d) *Inquiry/Reasoning Skills* (e)

²⁵ D.A.E. Agustini D. K. Tantra NK. Wedhanti, "Implementasi Nilai-Nilai Karakter dalam Pembelajaran Bahasa Inggris", *Jurnal Pendidikan dan Pengajaran*, Jilid 47, Nomor 2-3, Oktober 2014, h.123-134

*Interpersonal Skills (f) Multicultural/Multilingual Literacy (g) Problem Solving (h) Technological Skills*²⁶

Kompetensi yang dimiliki anak didik di masa depan sangatlah ditentukan oleh peran guru di sekolah. Guru diharapkan mampu memainkan peran membawa perubahan-perubahan positif bagi anak didik dan sekolahnya.

2. Tantangan Guru

MEA menuntut guru yang berkualitas dan profesional dalam bidangnya. Upaya meningkatkan kualitas guru agar dapat memenuhi kebutuhan guru pada abad 21 ini tidak dapat lagi mengandalkan model pendekatan yang selama ini dijalankan untuk meng-*upgrade* guru. Perlu adanya terobosan baru meningkatkan kompetensi guru itu sendiri. Guru-guru mulai dari sekolah dasar hingga perguruan tinggi ditantang dapat menghasilkan SDM yang handal dan profesional dibidangnya. Untuk menghasilkan SDM yang profesional, seorang guru dituntut juga meningkatkan kompetensi khususnya kompetensi pedagogik dan kompetensi kepribadian²⁷

Guru berperan sebagai intelektual transformatif keilmuan. Dalam menjalankan perannya sebagai pendidik memiliki syarat tertentu, yakni merumuskan suatu fungsi sosial dan politis, membentuk basis bagi pemberdayaan peserta didik dan perluasan praktiknya sebagai intelektual dan sejalan pendapat dari Giroux bahwa:

“Academic labor at its best flourishes when it is open to dialogue, respects the time and conditions teachers need to prepare lessons, research, cooperate with each other and engage valuable community resources. Put differently, teachers are the major resource for what it means to establish the conditions for education to be linked to critical learning rather than training, embrace a vision of democratic possibility rather than a

²⁶ Yadi Mulyadi, “Pengembangan Model Pendidikan Teknologi Kejuruan Berbasis Isu Global Menuju Masyarakat Ekonomi ASEAN”, *Prosiding Konvensi Nasional Asosiasi Pendidikan Teknologi dan Kejuruan (APTEKINDO) ke 7* (FPTK Universitas Pendidikan Indonesia, Bandung, 13 sd.14 November 2014), h. 1246

²⁷ Putut Wiryawan, “Tantangan Guru pada Abad Ke – 21 (Dari Perspektif Politik Lokal)”, *Prosiding Seminar Nasional*, (Yogyakarta: UNY Yogyakarta 2013), h. 44

narrow instrumental notion of education and embrace the specificity and diversity of children's lives rather than treat them as if such differences did not matter. Hence, teachers deserve the respect, autonomy, power and dignity that such a task demands."²⁸

3. Kurikulum

Kurikulum memegang peranan penting dalam dunia pendidikan. Adanya revolusi mental dalam pendidikan memberikan banyak kontribusi perbaikan dan pengembangan kurikulum yang disesuaikan dengan pangsa pasar nasional dan internasional. Pengembangan kurikulum akhir-akhir ini sudah banyak mempertimbangkan kebutuhan pembangunan kesejahteraan, misalnya pendidikan kecakapan hidup, pendidikan kejuruan, pembukaan program studi yang jelas orientasi ketenagakerjaan lulusannya.

Komisi kurikulum Australia (CSCNEPA,) mengidentifikasi beberapa fitur konteks global sebagai berikut: 1) Perkembangan globalisasi ekonomi ditandai dengan pergeseran pusat; 2) Ekonomi dunia ke Cina dan India; 3) Kebergantungan pada pasar global, 4) Degradasi lingkungan, 5) Keamanan bangsa-bangsa, 6) Internasionalisasi ketenagakerjaan, 7) *Knowledge economy* menjadi kunci kesejahteraan dan lapangan kerja, sehingga tenaga kerja memerlukan kecakapan untuk bekerja dengan tim multidisipliner, menghadapi tugas dengan dimensionalitas kompleks, kreatif menghasilkan gagasan baru.²⁹

Untuk itu, kurikulum harus selalu dikembangkan menyesuaikan dengan perubahan teknologi maupun tuntutan dunia kerja. Adapun beberapa hal yang harus diperhatikan dalam pengembangan kurikulum, yakni:

- a) Berdasarkan data: muatan kurikulum diputuskan setelah mengkaji berbagai data, seperti karakteristik siswa dan pekerjaan yang akan dipersiapkan;

²⁸ Henry A. Giroux, *Teachers as Intellectual- toward a Critical Pedagogy of Learning*, (New York: Bergin & Garvey, 1988), h.16

²⁹ Sumarno, "Tantangan Pengembangan Kurikulum Abad-XXI", *Prosiding Seminar Nasioanal:Politik Pendidikan Nasioanal dalam Tantangan*. (UNY:Yogyakarta, 2013)

- b) Dinamika pembelajaran: pengelola, pengembang kurikulum dan guru harus selalu menguji seberapa baik pelaksanaan kurikulum dalam memenuhi kebutuhan siswa dan memodifikasinya sesuai keperluan;
- c) Menunjukkan hasil secara eksplisit, seperti apakah siswa mencapai hasil sesuai tujuan dan bagaimana mencapai hasil tersebut;
- d) Artikulasi penuh, meliputi resolusi dari konflik muatan antara bidang yang berbeda atau pengembangan alur pembelajaran logis dari tahun ke tahun, terjadi di seluruh jenjang sekolah yang memungkinkan sekolah mengajarkan apa yang terbaik, sehingga siswa dapat melakukan hal yang lebih efisien;
- e) Realistis, muatan kurikulum biasanya didasarkan pada peran riil dengan tugas-tugas yang relevan, pengetahuan, keterampilan, sikap, dan nilai-nilai yang bermanfaat sebagai dasar untuk apa yang diajarkan
- f) *Student-oriented*, kurikulum tidak hanya berupaya memenuhi kebutuhan kelompok siswa, tetapi juga memberi jaminan untuk dapat memenuhi kebutuhan individual siswa yang berbeda;
- g) Evaluasi kurikulum sebagai aktivitas berkelanjutan yang direncanakan dan dilakukan secara sistematis;
- h) Berorientasi masa depan, pendidik dan penanggung jawab pengembang kurikulum perlu memastikan bahwa muatan dan struktur kurikulum yang sedang berlangsung dianggap ada kaitannya dengan apa yang akan atau mungkin terjadi di masa depan/ menurut perspektif orientasi ke depan;
- i) Orientasi global, mengingat saat ini telah memasuki era pasar bebas, sehingga persaingan tenaga kerja antar negara pasti terjadi, maka kurikulum harus diupayakan sedemikian

sehingga nantinya dapat menghasilkan lulusan yang mampu bersaing pada dunia kerja dikancah internasional.³⁰

Berdasarkan beberapa pendapat di atas bahwa tantangan terbesar terletak bagaimana kurikulum ini dapat mengkaunter lulusan yang dapat bersaing di pasar bebas. Kurikulum 2013 yang menjawab permasalahan tersebut. Kurikulum 2013 berisi pembangunan karakter anak didik. Pembangunan karakter di kurikulum 2013 dengan menggunakan strategi *hardskill* dan *softskill*.

Soft-skills dapat diintegrasikan dalam setiap kegiatan belajar mengajar sehingga akan menghasilkan sumber daya manusia yang tidak hanya cakap dalam kemampuan *hard-skills* saja, tetapi juga dalam kemampuan *soft-skills*. Dalam menerapkan pembelajaran berbasis *soft-skills*, beberapa hal yang harus dimiliki guru yaitu: 1) Sumber Daya Manusia dalam hal ini guru. Artinya bahwa guru harus memahami konsep *soft-skills* dan *hardskills* serta menyatukan keduanya di dalam pembelajaran; 2) Kebijakan. Dalam hal ini pihak sekolah harus mendukung bersama-sama untuk dapat semua guru menjalankan strategi pembelajaran berbasis *soft-skills*; 3) Keyakinan yang tinggi. Guru harus memiliki keyakinan sebagai pendidik untuk mengajarkan *hard-skills* dan *softskills* sekaligus; 4) Menyusun rencana pembelajaran; 5) Bimbingan. *Soft-skills* merupakan keterampilan lunak yang mengacu kepada tingkah laku personal dan interpersonal yang dapat mengembangkan dan memaksimalkan kinerja manusia. Dengan bimbingan guru, peserta didik dapat mengetahui kemampuan apa saja yang harus dikembangkan sehingga dapat memiliki kemampuan *soft-skills* yang berguna untuk dirinya sendiri.³¹

E. Kesimpulan

³⁰ Finch, Curtis R. and Crunkilton, John R., *Curriculum Development in Vocational and Technical Education: Planning, Content and Implementation, fifth edition*, (United States of America: A Viacom Company, 1999), h. 18-20

³¹ M. Agphin Ramadhan & Tuti Iriani, "Pembelajaran Berbasis *Softskill* Sudahkah dilakukan Guru?", *Prosiding Seminar Nasioanal:Politik Pendidikan Nasioanal dalam Tantangan*, (UNY: Yogyakarta,2013), h.108

Revolusi mental yang dicanangkan Presiden Jokowi sejalan dengan pelaksanaan MEA yang menitik beratkan SDM yang berkualitas, handal dan profesional. Salah satu revolusi mental yang dicanangkan oleh Jokowi adalah revolusi mental bidang pendidikan. Revolusi mental dalam bidang pendidikan yang menitikberatkan pendidikan karakter menjadi jalan keluar bagi proses perbaikan dalam dunia pendidikan. Penerapan pendidikan karakter yang penekanan *soft skill* dan didukung dengan *hard skill* pada anak didik diharapkan akan menghasilkan sumber daya manusia (SDM) yang sesuai dengan permintaan pasar bebas 'MEA'.

Daftar Pustaka

- Bontis N. eds. *The Strategis Management of Intellectual Capital & Organisation Knowledge*, New York: Oxfort University Press, Inc. 2003.
- D.A.E. Agustini D.K. Tantra N.K. Wedhanti., "Implementasi Nilai-Nalai Karakter dalam Pembelajaran Bahasa Inggris", *Jurnal Pendidikan dan Pengajaran*, Jilid 47, Nomor 2-3, Oktober 2014.
- Dessler Garry, *Management Human Resource* "Prentice hall, 2007.
- Direktorat Jenderal Informasi dan Komunikasi Publik Kementerian Komunikasi dan Informatika RI. GPR Report: Revolusi Mental. Edisi 5. Juli 2015.
- Dwi Bambang Putut Setiyadi dan Basuki, "Revolusi Mental Melalui Pembelajaran Bahasa dan Sastra Indonesia", *Prosiding Seminar Nasional*, UNY Yogyakarta 2013.
- Finch, Curtis R. and Crunkilton, John R., *Curriculum Development in Vocational and Technical Education: Planning, Content and Implementation, fifth edition*, United States of America: A Viacom Company, 1999.
- Giroux, Henry A., *Teachers as Intellectual - toward a Critical Pedagogy of Learning*, New York: Bergin & Garvey. 1988.
- Habibie, BJ. "Beberapa pemikiran tentang peran sumberdaya manusia dalam pembangunan masa depan bangsa". *Pidato dihadapan Guru*

besar, dosen dan mahasiswa Universitas Gadjahmada, Yogyakarta. 10 Februari. Tidak diterbitkan, 2004.

Hew, Dennis, Sen Rahul, *Towards an ASEAN Economic Community: Challenges and Prospects, ISEAS Working Papers, Economics and Finance*, ABI/INGORM, 2004.

<http://digilib.uinsby.ac.id/508/3/Bab%202>.

<http://edukasi101.com/innovated-pembelajaran-abad-ke-21-dan-transformasi-pendidikan>.

<http://radarbandung.id/index.php/detail/2865/pendidikan-harus-match-dengan-industri>.

Jamal R. Nassar, *Globalization & Terrorism; The Migration of Dreams and Nightmares*, 2nd Ed, Oxford; Rowman and Littlefield, 2010.

Keliat dan Astra, *Pemetaan Pekerja Terampil Indonesia Dan Liberalisasi Jasa ASEAN*, Laporan Penelitian ASEAN Study Center Universitas Indonesia Bekerja Sama Dengan Kementerian Luar Negeri Republik Indonesia, 2013.

M. Agphin Ramadhan & Tuti Iriani, "Pembelajaran Berbasis Softskill Sudahkah dilakukan Guru?", *Prosiding Seminar Nasioanal:Politik Pendidikan Nasioanal dalam Tantangani*, UNY: Yogyakarta 2013.

Media Indonesia, Kamis, 27 Maret 2014.

Putut Wiryawan, "Tantangan Guru pada Abad Ke – 21 (Dari Perspektif Politik Lokal)", *Prosiding Seminar Nasional*, UNY Yogyakarta 2013.

Slobodan, Ivanovic et. Al, "Transformation of HR into Human Capital in Competence X Commitment", *Sloan Management Review, Proquest*, 2010.

Soedijarto, *Landasan dan Arah Pendidikan Nasional Kita*, Jakarta: PT Kompas Media Nusantara, 2008.

Soltis, Jonas F., *Aims of Education Teacher College Press*, Teachers College, Columbian University, 2000.

Sumarno, "Tantangan Pengembangan Kurikulum Abad – XXI", *Prosiding Seminar Nasioanal: Politik Pendidikan Nasioanal dalam Tantangan*, UNY:Yogyakarta, 2013.

Tilaar, HAR., *Beberapa Agenda reformasi Pendidikan Nasional dalam Perspektif Abad 21*, Jakarta: Tera Indonesia, 1998.

Undang Undang Sisdiknas No. 20 tahun 2003.

UUD 1945 Pasal 27 ayat 2

Whetherly, LA., *The value of people: The challenges and opportunities of Human Capital Measurement and Reporting*, Research Quarterly society for human resource management, 2003.

Yadi Mulyadi, "Pengembangan Model Pendidikan Teknologi Kejuruan Berbasis Isu Global Menuju Masyarakat Ekonomi ASEAN", *Prosiding Konvensi Nasional Asosiasi Pendidikan Teknologi dan Kejuruan (APTEKINDO) ke 7 FPTK*, Universitas Pendidikan Indonesia, Bandung, 13 sd.14 November 2014.

Zamroni, *Paradigma Pendidikan Masa Depan*, Yogyakarta: Bigraf Publishing, 2000.