

JURNAL

MANAJEMEN PENDIDIKAN INDONESIA



**PROGRAM STUDI ADMINISTRASI PENDIDIKAN
PASCASARJANA UNIVERSITAS NEGERI MEDAN
kerjasama dengan
IKATAN SARJANA PENDIDIKAN (ISPI) SUMATERA UTARA**

Jurnal Manajemen Pendidikan Indonesia

ISSN 1979-6684

Ketua Penyunting
H. Syaiful Sagala

Wakil Ketua Penyunting
Busmin Gurning

Penyunting Pelaksana
H. Syaiful Sagala
H. Syawal Gultom
H. Bedjo Sujanto
Belferik manullang
H. Hanief Saha gafur
Aan Komariah
Sukimo
Busmin Gurning
Yahya Tambunan
Sukarman Purba
Sufyarma Marsidin
H. Khairil Ansari
Arif Rahman

Sekretaris Penyunting
Yasaratodo Wau

Pelaksana Tata Usaha
Munzir Phonna
Vivi Emilawati, SE
Fitria Ramadani

Pembantu Pelaksana Tata Usaha
Faisal Dongoran

Alamat Redaksi
Program Pascasarjana Universitas Negeri Medan
Jln. Willem Iskandar Pasar V Medan Estate 20221
Telp. (061) 6636730 fax 061 6632183

1. Jurnal Manajemen Pendidikan Indonesia terbit sejak Oktober 2008 oleh Program Studi Administrasi Pendidikan Pascasarjana Unimed
2. Sejak 1 April 2010 Jurnal manajemen Pendidikan Indonesia ini diterbitkan oleh Program Studi Administrasi Pendidikan Pascasarjana Unimed kerjasama dengan Ikatan Sajana Pendidikan Indonesia (ISPI) Sumut

Penyunting menerima sumbangan tulisan yang belum pernah diterbitkan dalam media lain, naskah diketik di atas kertas HVS kuarto spasi ganda sepanjang lebih kurang 20 halaman (" Petunjuk bagi penulis jurnal MPI ") Naskah yang masuk dievaluasi dan disunting untuk keseragaman format, istilah, dan tata cara lainnya.

DAFTAR ISI

Kata Pengantar.....	i
Kurikulum Berbasis Kompetensi, Softskills, Pendidikan Karakter, dan Otonomi Keilmuan Pada Perguruan Tinggi.....	1
Aman Simare-mare dan Nasriah	
Penjaminan Mutu (<i>Quality Assurance</i>) Perguruan Tinggi di Indonesia dan Internasional.....	20
Yasaini dan Indra Utama	
Ketercapaian Lulusan Perguruan Tinggi Bagi Stakeholders.....	34
Muhammad Rifa'I dan Hj. Darmawati	
Pembangunan Pendidikan Dilihat dari Dimensi Politik Dalam Menghasilkan Sumberdaya Manusia Berkualitas.....	45
H. Syaiful Sagala	
Implementasi Kepemimpinan Situasional II Sebagai Upaya Menciptakan Organisasi Pendidikan Berkinerja Tinggi.....	59
Nathanael Sitanggang	
Hubungan Persepsi Tentang Kredibilitas Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Motivasi Kerja Dengan Loyalitas Kerja Guru.....	72
Akhyar	
Peningkatan Komitmen Afektif Kepala Sekolah Melalui Perilaku Kepemimpinan Partisipasi di SMP Se Kabupaten Nias Selatan.....	86
Yasaratodo Wau dan Harun Sitompul	
Hubungan Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Motivasi Dengan Kinerja Guru.....	101
Yeddi Efendi Sipayung	

KETERPAKAIAN LULUSAN PERGURUAN TINGGI BAGI STAKEHOLDERS

Oleh : Muhammad Rifa'i dan HJ.Darmawati

Abstrak

Jumlah perguruan tinggi di Indonesia pada tahun 2010 mencapai 3070, meliputi perguruan tinggi negeri (PTN) 83 (2,7%) dan perguruan tinggi swasta (PTS) 2.987 (97,3%). Setiap tahun semua perguruan tinggi menghasilkan ratusan ribu lulusan. Persoalannya hanya sebagian kecil yang berhasil diterima bekerja di sektor pemerintahan atau swasta, sebagian lainnya berhasil menciptakan usaha mandiri, dan sebagian lagi menjadi pengangguran profesional. Pengangguran yang berbekal ijazah pendidikan tinggi dengan tingkat intelektual yang rata-rata di atas lumayan. Perguruan tinggi yang diharapkan mampu melahirkan sumberdaya manusia yang siap pakai ternyata mengalami berbagai macam persoalan mulai dari rendahnya kualitas lulusan hingga tingginya tingkat lulusan yang tidak dapat terserap oleh stakeholders, hal ini mendorong perguruan tinggi untuk segera melakukan transformasi, perubahan peran dan reformasi

Kata Kunci: transformasi, perubahan peran dan reformasi

PENDAHULUAN

Era globalisasi yang melanda dunia termasuk Indonesia berlangsung sangat cepat yang menimbulkan dampak global pula yang sekaligus menuntut kemampuan manusia unggul yang mampu mensiasati dan mengantisipasi kemungkinan-kemungkinan yang sedang dan akan terjadi. Globalisasi akan semakin membuka diri suatu negara dalam menghadapi negara-negara lain. Batas-batas politik, ekonomi, sosial budaya antar negara semakin kabur. Persaingan antar negara akan semakin ketat dan tak dapat dihindari, terutama dibidang ekonomi dan ilmu pengetahuan dan

teknologi (IPTEK). Hanya negara yang unggul dalam bidang ekonomi dan penguasaan IPTEK yang dapat mengambil manfaat atau keuntungan yang banyak. Globalisasi bidang ekonomi ditandai adanya persetujuan dari General Agreement on Tariffs and Trade (GATT) pada putaran Uruguay di Marrakesh yang telah diratifikasi World Trade Organization (WTO) yang dilanjutkan dengan kesepakatan Asia Pacific Economic Cooperation (APEC) di Bogor tahun 1994 dan di Osaka tahun 1995 yang mengupayakan terbentuknya kawasan perdagangan bebas di Asia-Pasifik pada tahun 2020.

Kemudian terbentuknya kawasan perdagangan bebas Asean Free Trade Area (AFTA) ASEAN yang telah dilaksanakan sejak tahun 2003. Globalisasi tidak hanya terjadi di bidang ekonomi, namun juga terjadi hampir di seluruh bidang kehidupan manusia, bidang sosial, ekonomi, pendidikan, hankam, budaya. Bahkan perkembangan global yang paling cepat adalah bidang teknologi informasi. Penguasaan teknologi informasi merupakan syarat mutlak yang harus dimiliki oleh masyarakat yang akan memenangkan persaingan di kompetisi global. Kondisi tersebut menuntut sumber daya manusia yang memiliki keunggulan komperatif dan keunggulan kompetitif. Manusia global adalah manusia yang beriman dan bertakwa kepada Tuhan yang Maha Esa (bermoral), mampu bersaing, menguasai ilmu pengetahuan dan teknologi, serta memiliki jati diri.

Salah satu wahana yang sangat strategis dalam meningkatkan kualitas sumber daya manusia yang unggul adalah melalui pendidikan tinggi. Kemajuan teknologi, ketersediaan modal, barang, sumber daya manusia (SDM) akan mengalir deras dari berbagai belahan dunia yang tidak mungkin dapat dihindari oleh negara manapun. Terkait dengan kondisi tersebut, tuntutan akan reformasi pendidikan tinggi sangat diperlukan, mengingat model pendekatan perguruan tinggi kita selama ini dinilai cenderung bersifat indokrinatif, dogmatis, gaya bank, dan opresif birokratis, orientasi pendidikan tinggi tidak sesuai dengan

jiwa dan semangat reformasi pendidikan yang mendambakan keunggulan individu, masyarakat dan bangsa di tengah-tengah era otonomi daerah, era demokratisasi, era teknologi informasi dan kehidupan global.

Akibatnya kualitas SDM lulusan yang dihasilkan dari perguruan tinggi kita relative sangat rendah dan tertinggal dengan negara-negara tetangga. Wakil Menteri Pendidikan Nasional (Wamendiknas) Fasli Jalal dalam harian Suara Merdeka (2012), mengemukakan, Sebanyak 30 persen lulusan perguruan tinggi tidak terserap di dunia kerja setiap tahunnya. Kementerian Pendidikan Nasional menduga, hal itu disebabkan karena ketidakcocokan antara kualifikasi lulusan dengan lowongan pekerjaan yang tersedia. Pada periode 2009-2010 lalu, jumlah lulusan perguruan tinggi swasta maupun negeri yang masih menganggur sekitar 600 ribu orang. Jumlah tersebut berpotensi naik setiap tahun.

Sebab, sekitar 30 persen dari 200 ribu mahasiswa yang diwisuda, tidak terserap di dunia kerja, hal ini bukan hanya disebabkan pada persoalan kualitas lulusan. Munculnya pengangguran terdidik tersebut tidak semata disebabkan karena mereka tidak mampu secara keilmuan. Faktor lainnya adalah kualifikasi lulusan. Kualifikasi lulusan perguruan tinggi kesulitan mencari lowongan kerja yang sesuai. Hasil pemetaan dari Kemendiknas menyebutkan, memang terdapat beberapa jurusan yang sudah bisa dikatakan jenuh. Disamping itu

pula, rata-rata masa pendidikan di Indonesia cukup tinggi dibanding dengan sejumlah negara di dunia namun pendapatan dan kesejahteraannya relatif rendah.

Artinya, relevansi, inovasi, dan kreativitas pendidikan itu sangat menentukan dalam meningkatkan kesejahteraan masyarakat dan mengatasi pengangguran di negara ini. (Republika, 21 November 2010). Sementara itu, dari segi kualitas, berdasarkan hasil survei *Political and Economic Risk Consultancy (PERC)* dari 12 negara yang disurvei menyebutkan bahwa Indonesia menduduki urutan 12, sedangkan Korea Selatan dinilai memiliki sistem pendidikan terbaik, disusul Singapura, Jepang, Taiwan, India, Cina dan Malaysia. Sedangkan berdasarkan hasil survei dari *Human Development Indeks* tahun 2002, kualitas SDM kita berada di peringkat ke 110 dari 173 negara yang disurvei.

Dalam laporan terbarunya United Nation Development Program (UNDP) menyatakan Indeks Peningkatan Manusia (IPM) Indonesia tahun 2011 berada di peringkat 124 dari 187 negara. Menurut El Mostafa, Indonesia juga berhasil masuk dalam daftar sepuluh negara di dunia yang berhasil menggerakkan pembangunan manusia. El Mostafa menegaskan, Indonesia merupakan satu dari 10 negara di dunia sebagai penggerak pembangunan manusia dan sepuluh negara tersebut di antaranya Maroko, Tiongkok, Korea Selatan dan Malaysia.

Berangkat dari kondisi tersebut, perubahan orientasi perguruan tinggi kita harus segera dilakukan transformasi perguruan tinggi secara mendasar (*mind set pelaku*) pada semua komponen. Perubahan orientasi pendidikan tinggi tidak hanya berfokus pada perubahan kurikulum semata, namun yang terpenting saat ini adalah adanya perubahan sikap mental, pola pikir dan perilaku pelaku pendidikan (aparatur, pengelola dan pengguna pendidikan) secara mendasar seperti orientasi layanan pendidikan yang berkualitas.

Kebijakan ini dilakukan agar dapat mewujudkan pendidikan tinggi dengan lulusan yang lebih demokratis, memiliki keunggulan komparatif dan kompetitif, memperhatikan kebutuhan daerah, mampu mengembangkan seluruh potensi lingkungan dan potensi peserta didik serta lebih mendorong peran aktif dari masyarakat. Bertitik tolak dari pemikiran tersebut, maka kajian ini mengenai keterpakaian lulusan perguruan tinggi bagi stakeholders

PEMBAHASAN

Dalam melakukan perubahan tahapan tahapan dan kajian terhadap faktor faktor yang strategis mempengaruhi kesuksesan dan kegagalan suatu perubahan juga sangat penting untuk dipelajari. Dengan begitu lembaga pendidikan dalam proses transformasinya melakukan pembelajaran untuk mencapai kesuksesan dalam melakukan transformasinya menuju

perguruan tinggi yang berkualitas dan berdaya saing tinggi, serta berkontribusi terhadap perkembangan ekonomi dan daya saing negara. Kajian ini secara spesifik akan membahas transformasi perguruan tinggi : sebuah keharusan, perubahan peran pendidikan tinggi, kategori SDM yang digunakan perusahaan dalam negeri, dan langkah reformasi pendidikan tinggi.

Transformasi Perguruan Tinggi : Sebuah Keharusan

Terkait transformasi dalam dunia pendidikan, Duderstadt J,J, dalam bukunya yang berjudul '*A University for The 21st Century*' (2003), menyatakan bahwa universitas sebagai institusi sosial telah cukup baik dalam kapasitasnya untuk berubah, dan untuk tetap melakukan perubahan hingga saat ini. Namun dorongan perubahan pada perguruan tinggi, didorong oleh perubahan sosial, ekonomi dan teknologi, mungkin lebih besar dibanding dengan kapasitas adaptif dari paradigma pendidikan saat ini.

Kita mungkin telah mencapai krisis poin dari pendidikan tinggi dimana perlu untuk merekonstruksi paradigma universitas dari elemen yang paling fundamental, bahkan mungkin untuk *me-reinvent* PT. Selanjutnya dikatakan bahwa tantangannya sebagai institusi, sebagai komunitas yang kompleks, adalah belajar bagaimana bekerja bersama untuk menyediakan lingkungan dimana perubahan seperti itu tidak dianggap sebagai ancaman.

Tetapi sebagai peluang yang menantang, menyenangkan untuk terlibat dalam aktivitas utama di PT, yaitu belajar. Untuk menjadi sukses, kita harus mengembangkan budaya yang lebih fleksibel. Kita harus dapat beradaptasi secara cepat, tetapi tetap mempertahankan nilai nilai dan tujuan tujuan yang mendorong dan relevan dalam pencapaian misi. Kita harus bertanya pada diri sendiri: apa yang siswa butuhkan pada zaman globalisasi ini? Apa yang dibutuhkan oleh penduduk di masa depan? Bagaimana kita membentuk misi baru untuk komunitas yang terus berubah sementara tetap memegang nilai yang selama ini berlaku.

Kapasitas ini, yakni untuk berubah, untuk pembaharuan, adalah tujuan kunci yang harus dicapai dengan usaha keras pada tahun tahun kedepan, suatu kapasitas yang akan memberikan kemampuan untuk bertransformasi seperti yang telah dilakukan beberapa kali diwaktu yang lampau. Kemudian Duderstadt J,J (2003) menyatakan area transformasi yang perlu dicermati oleh universitas harus mencakup semua aspek dari institusi yakni: 1) Misi PT, 2) Restrukturisasi finansial, 3) Organisasi dan tatakelola, 4) Transformasi intelektual, 5) Hubungan dengan konstituen luar dan 6) Perubahan budaya.

Sementara Johnson dan Rush, dalam bukunya yang berjudul '*Reinventing The University: Management and Financing Institution*' (1995) mengemukakan bahwa mengelola perubahan harus didasarkan pada tiga hal, yaitu: (1)

melakukan perluasan akses, (2) mengatasi tantangan yang dihadapi saat ini, dan (3) melibatkan tiga pimpinan utama yaitu Rektor, Dekan dan Ketua Jurusan. Dimana tugas seorang rektor memimpin penyelenggaraan pendidikan, penelitian, pengabdian kepada masyarakat, membina tenaga kependidikan, mahasiswa dan tenaga administrasi di Perguruan Tinggi.

Dekan mempunyai tugas memimpin penyelenggaraan pendidikan, penelitian, pengabdian kepada masyarakat, membina tenaga kependidikan, mahasiswa dan tenaga administrasi di fakultas. Program studi dan jurusan mempunyai tugas memimpin penyelenggaraan pendidikan, penelitian, pengabdian kepada masyarakat, membina tenaga kependidikan, mahasiswa dan tenaga administrasi di program studi dan jurusan. Dalam proses restrukturisasi diperlukan sebuah pendekatan yang direkomendasi oleh PT. Empat langkah pendekatan proses restrukturisasi di perguruan tinggi.

Keempat langkah itu adalah (1) menetapkan konteks dan mengembangkan pedoman dasar dan tujuan artinya rencana untuk merestrukturisasi administrasi lembaga dengan menentukan konteks dan mengembangkan dasar dan tujuan yang akan digunakan sebagai dasar dalam membuat keputusan; (2) mengidentifikasi dan memprioritaskan peluang yang bermakna untuk meningkatkan dan mewujudkan kemenangan dengan cepat; (3) merencanakan dan mengenalkan program implementasi;

dan (4) meningkatkan kesepakatan pada model bisnis. (Johnson *et al*, 1995). Johnson *et al*, (1995) menyebutkan ada lima proses identitas pendidikan tinggi, yaitu (1) melakukan perencanaan strategis dan mengalokasikan sumber-sumber, (2) mengelola sumber bagi para staf pengajar, (3) menghasilkan pengetahuan baru, (4) mendidik mahasiswa dan (5) memberi pelayanan pada masyarakat. Kelima pemetaan proses tersebut memberikan sebuah kerangka kerja perubahan pendidikan tinggi karena hal itu menunjukkan bagaimana proses-proses terkait yang mendukung lembaga.

Perubahan Peran Pendidikan Tinggi

Kemajuan teknologi dan ilmu pengetahuan, terutama telekomunikasi dan transportasi telah mempermudah akses kepada setiap orang sehingga batas batas antara negara semakin transparan secara ekonomi, sosial, politik, dan budaya. Hal tersebut memicu kompetisi global yang semakin menguat dari waktu ke waktu. Setiap negara menghadapi tantangan untuk meningkatkan produktivitas dan daya saingnya diantara negara-negara di dunia untuk mampu memelihara pertumbuhan ekonomi dan meningkatkan kesejahteraan warga negaranya. Globalisasi menurut Carnoy (2005) adalah kompetisi yang lebih, tidak hanya dengan perusahaan dalam satu kota atau daerah yang sama. Globalisasi juga berarti batas negara

tidak membatasi investasi, produksi, atau inovasi suatu negara.

Pada dunia yang bergerak cepat menuju kearah sistem yang mengglobal, pergerakan dan mobilitas manusia lintas batas negara dengan lebih mudah menjadi bagian kehidupan sehari hari. Pendidikan tinggi sebagai salah satu ujung tombak pengembangan SDM harus berada didepan untuk mempersiapkan para lulusannya untuk dilengkapi dengan keterampilan yang dibutuhkan, wawasan dan kemampuan untuk bekerja dan produktif dalam sistem tersebut.

PT harus mempersiapkan lulusannya dengan kreativitas dan keterampilan belajar seumur hidup yang diperlukan untuk generasi masa depan. Para siswa juga harus dibekali dengan pemahaman yang baik tentang isu global dan diekspose ke situasi multi budaya untuk dididik menjadi warga negara global yang bertanggungjawab. Oleh sebab itu internasionalisasi PT hal yang tidak terhindarkan. Kemajuan suatu bangsa ditentukan oleh kualitas sumber daya manusia (SDM)-nya, bukan kuantitasnya. SDM dalam setiap sejarah bangsa menjadi hal utama bagi kemajuan sebuah bangsa. Kualitas SDM menjadi modal utama, yang tidak akan pernah habis, lestari dan berkesinambungan. PT harus mampu meningkatkan kualitas SDM demi kemajuan di masa depan, kualitas SDM akan sangat menentukan generasi bangsa yang lebih baik di masa depan.

Kategori SDM Yang Digunakan Perusahaan Dalam Negeri

Adapun kategori kualitas SDM yang digunakan para stakeholders national untuk 6 pekerjaan terfavorit dengan perusahaan yang berstandar tinggi bagi para sarjana Teknik di Indonesia saat ini: (1) Oil & Gas (Owner & Services) dimana yang termasuk kelompok ini adalah perusahaan favorit seperti Exxon Mobil, BP, ConocoPhillips, Total, Chevron, Vico, Shell, Pertamina, Medco, Schlumberger, Halliburton, Baker Hughes, dan masih banyak lagi; (2) FMCG (Fast Moving Consumer Goods), perusahaan FMCG yang menjadi favorit adalah Nestle, Unilever, P&G, Johnson & Johnson, L'Oreal, KAO, dan masih banyak juga perusahaan FMCG lokal, seperti Orang Tua (OT), dan lain-lain; (3) EPCC (Engineering, Procurement, Construction, and Commissioning), di bidang ini, para sarjana teknik akan diminta mengurus PFD, P&ID, analisis NME, sizing peralatan proses pabrik, merancang proses kimia, trouble shooting, dan banyak lagi. Perusahaan favorit pilihan untuk bidang EPCC adalah KBR, Saipem, Technip, Rekayasa Industri, IKPT, Tripatra, Pasadena Engineering, dan masih banyak lagi; (4) Petrokimia, perusahaan favorit tersebut antara lain adalah Pupuk Sriwidjaja, Petrogres, Pupuk Kaltim, dan KPA; (5) Chemical Industry, perusahaan yang menjadi favorit yaitu perusahaan Nalco, Cognis, Givaudan, Lautan Luas, dan masih banyak lagi; dan (6) Consultant, bidang konsultan yang

menjadi favorit adalah McKinsey & Company, BCG, Accenture, dan lainnya.

Enam bidang pekerjaan ini masih menjadi *top favorite* bagi para sarjana Teknik. Ke-*favorite*-an bidang pekerjaan tertentu bisa muncul dari *benefit salary, career development, tantangan pekerjaannya, training system, relationship* dengan pendidikan sarjana Teknik, *business development, management development*, dan berbagai industri *speciality chemical*. Untuk kategori **berstandar sedang** adalah institusi pemerintahan, seperti penjelasan bapak Bupati Samosir yang menyatakan dari 119 pejabat eselon II dan III di Pemkab Samosir, hanya 68% kualitas SDM-nya berkategori sedang". Hal itu diungkapkan Bupati Samosir Mangindar Simbolon kepada wartawan, di kantor bupati, Pangururan, Rabu (7/9).

Data itu berdasarkan hasil ujian psikotes dan wawancara yang dilakukan pada Februari 2011 di SMAN 1 Pangururan oleh Pusat Sumber Daya Manusia Kementerian Pemberdayaan Aparatur Negara," jelas Mangindar. Data itu, akan menjadi acuan untuk penempatan para pejabat di Samosir. Hasil psikotes ini juga telah diserahkan kepada masing-masing peserta untuk memperbaiki kekurangan, kelemahannya menjadi lebih baik dan bagi para pejabat yang berprestasi baik agar meningkatkan kinerjanya. Kelemahan para pejabat Samosir adalah di bidang sikap kerja (daya tahan, emosional) dan managerial (kepemimpinan). Bidang

entrepreneur di berbagai bidang usaha juga merupakan bidang yang sedang dijejaki oleh kaum-kaum muda sekarang-sekarang ini.

Perusahaan yang berada dibawah standar, contoh Sektor informal memiliki peran besar di negara-negara sedang berkembang (NSB) termasuk Indonesia. Sektor informal yang tidak terorganisasi (*unorganized*), tidak teratur (*unregulated*), dan kebanyakan legal tetapi tidak terdaftar (*unregistered*). Di NSB, sekitar 30-70 % populasi tenaga kerja di perkotaan bekerja di sector informal. Demikian yang disampaikan oleh Tri Widodo, SE. Mec.Dev saat Diskusi yang digelar Pusat Studi Ekonomi dan Kebijakan Publik (PSEKP) dengan topik "Sektor Informal Yogyakarta" pada hari Selasa 7 Maret 2005. "Sektor informal memiliki karakteristik seperti jumlah unit usaha yang banyak dalam skala kecil; kepemilikan oleh individu atau keluarga, teknologi yang sederhana dan padat tenaga kerja, tingkat pendidikan dan ketrampilan yang rendah, akses ke lembaga keuangan daerah, produktivitas tenaga kerja yang rendah dan tingkat upah yang juga relatif lebih rendah dibandingkan sektor formal", kata pak Tri.

Diskusi yang bertempat di Gedung PAU UGM tersebut, pak Tri mengatakan bahwa kebanyakan pekerja di sektor informal perkotaan merupakan migran dari desa atau daerah lain. Motivasi pekerja adalah memperoleh pendapatan yang cukup untuk sekedar mempertahankan hidup (*survival*). Mereka harus tinggal di

pemukiman kumuh, dimana pelayanan publik seperti listrik, air bersih, transportasi, kesehatan, dan pendidikan yang sangat minim. Menurut peneliti PSEKP UGM ini, sektor informal terkait dengan sektor pedesaan. Sektor informal memberikan kemungkinan kepada tenaga kerja yang berlebih di pedesaan untuk migrasi dari kemiskinan dan pengangguran.

Sektor informal berkaitan dengan sektor formal di perkotaan. Sektor formal tergantung pada sektor informal terutama dalam hal input murah dan penyediaan barang-barang bagi pekerja di sektor formal. Sebaliknya, sektor informal tergantung dari pertumbuhan di sektor formal. Sektor informal kadang-kadang justru mensubsidi sektor formal dengan menyediakan barang-barang dan kebutuhan dasar yang murah bagi pekerja di sektor formal. Penggunaan modal pada sektor informal relatif sedikit bila dibandingkan dengan sektor formal sehingga cukup dengan modal sedikit dapat memperkerjakan orang. Dengan menyediakan akses pelatihan dan ketrampilan, sektor informal dapat memiliki peran yang besar dalam pengembangan sumber daya manusia.

Sektor informal memunculkan permintaan untuk tenaga kerja semiterampil dan tidak terampil. Menggunakan teknologi tepat guna dan menggunakan sumber daya local menciptakan efisiensi alokasi sumber daya. Sektor informal juga sering terkait dengan pengolahan limbah atau sampah. Sektor informal dapat

memperbaiki distribusi hasil-hasil pembangunan kepada penduduk miskin yang biasanya terkait dengan sektor informal. Dalam makalah berjudul "Peran Sektor Informal Terhadap Perekonomian Daerah: Teori dan Aplikasi" pak Tri mengungkapkan, di Indonesia, sektor informal bukan merupakan fokus utama kebijakan atau perhatian pemerintah. Pemerintah bahkan tidak memiliki definisi umum mengenai perusahaan mengenai perusahaan sektor informal. Beberapa instansi pemerintah, seperti Badan Pusat Statistik, Bank Indonesia, Departemen Industri dan Perdagangan, hanya memberikan definisi tentang skala usaha yang secara garis besar dibagi tiga klasifikasi yaitu usaha kecil, menengah, dan besar.

"Demikian pula halnya dengan penanganan secara statistik terhadap sektor informasi. Kegiatan pencatatan terhadap kegiatan yang dilakukan oleh sektor informal yang menyeluruh dan berkelanjutan, seperti halnya dengan kegiatan pencatatan pada sektor formal, juga belum banyak dilakukan dan mendapatkan perhatian yang serius dari pemerintah. BPS mendefinisikan perusahaan sektor informal sebagai perusahaan tidak berbadan hukum. Disamping itu kegiatan pembinaan sektor informal juga tidak memiliki kejelasan, sehingga menyebabkan instansi pemerintah satu dengan yang lainnya tidak memiliki tanggung jawab yang terpadu untuk mempromosikan atau mengatur sektor informal", terang pak Tri

Kotter, John P (2007) *Leading Change: Why Transformation Effort Fail*. Harvard Business Review. Tersedia di: http://www.leadingup.org/c/document_library/get_file?uuid=6a59c22f-7854-4039-befa-18d0d2a5ed94&groupId=560543 (diakses 23 Pebruari 2010)

Ling, Peter (2005) *From a Community of Scholars to a Company' dalam K, Fraser (Ed) Education Development and Leadership in Higher Education – Developing an Effective Institutional Strategy*. NewYork: RoutledgeFalmer.

Newton, Richard (2007) *Managing Change Step by Step, All You Need to Build a Plan and Make It Happen*, London: Prentice Hall.

Republika, *Wakil Mendiknas Sebut Lagi 1 Juta Lulusan Perguruan Tinggi Menganggur*, 21 November 2010.

Sonnenberg, F.K. (1994) *Managing with a Conscience: How to improve performance through integrity, Trust, and Commitment*. New York: McGraw-Hill Inc.

Suara Merdeka, *30 Persen Lulusan Perguruan Tinggi Mengaggur*, 15 Pebruari 2012.

http://www.google.co.id/#hl=id&gsnf=1&pq=perusahaan+di+sektor+informal&cp=31&gs_id=51&

[xhr=t&q=tenaga+kerja+di+sektor+informal&pf=p&scient=psy-ab&biw=1024&bih=443&source=hp&oq=tenaga+kerja+di+sektor+informal&aq=f&aqi=&aql=&gs_sm=&gs_upl=&gs_l=&pbx=1&bav=on.2.or.r gc.r pw., cf.osb&fp=50b11ac007313b02](http://www.google.co.id/#hl=id&gsnf=1&pq=perusahaan+di+sektor+informal&cp=31&gs_id=51&)