

Volume 1 Nomor 1 Edisi Juni 2013

ISSN 2354-7200

Sirok Bastra

JURNAL ILMIAH KEBAHASAAN DAN KESASTRAAN

<i>Sirok Bastra</i> Jurnal Kebahasaan dan Kesastraan	Volume 1	Nomor 1	Hlm. 1—121	Pangkalpinang, Juni 2013	ISSN 2354-7200
--	----------	---------	---------------	-----------------------------	-------------------

KANTOR BAHASA KEPULAUAN BANGKA BELITUNG

Sirok Bastra

JURNAL ILMIAH KEBAHASAAN DAN KESASTRAAN

Jurnal ini merupakan wadah informasi mengenai kebahasaan, kesastraan, dan pengajarannya yang memuat hasil penelitian, studi kepustakaan, dan tulisan ilmiah bidang kebahasaan, kesastraan, dan pengajarannya. *Sirok Bastra* terbit dua kali setahun, yakni Juni dan Desember, serta terbit sejak Juni 2013.

Penanggung Jawab

Kepala Kantor Bahasa Provinsi Bangka Belitung
Drs. Umar Solikhan, M.Hum.

Mitra Bestari

Prof. Dr. Agus Nuryatin, M.Hum. (Bidang Bahasa dan Pengajarannya)
Prof. Amrin Saragih, Ph.D., M.A. (Bidang Sastra dan Pengajarannya)
Dr. Felicia Nuradi Utorodewo, M.Hum. (Bidang Bahasa dan Pengajarannya)
Dr. Pujiharto, M.Hum. (Bidang Sastra dan Pengajarannya)

Pemimpin Redaksi

Rahmat Muhidin, S.S.

Penyunting

Prima Hariyanto, S.Hum.

Perancang Sampul

Feri Pristiawan, S.S.

Kesekretariatan

Khaliffitriansyah, S.Pd.
Dea Letriana Cesaria, S.Hum.
Lia Aprilina, S.Pd.
Andrian Priyatno, A.Md.
Elzam

Alamat Redaksi dan Penerbit

Kantor Bahasa Provinsi Bangka Belitung
Ruko Permata 7, Jalan Solihin G.P. Km 4, Pangkalpinang, Kep. Bangka Belitung
Telp./Faks.: 0717-438455, Pos-el: sirokbastra@gmail.com

Pemuatan suatu tulisan dalam jurnal ini tidak berarti redaksi menyetujui isi tulisan tersebut. Isi tulisan menjadi tanggung jawab penulis. Tulisan telah ditinjau oleh mitra bestari. Setiap karangan dalam jurnal ini dapat diperbanyak setelah mendapat izin tertulis dari penulis, redaksi, dan penerbit.

KATA PENGANTAR

Puji syukur ke hadirat Pemilik dan Pencipta semesta ini yang memiliki kuasa atas diri-Nya sendiri. Dialah Tuhan Yang Maha Esa yang telah memberikan rahmat dan hidayah-Nya sehingga untuk pertama kalinya Kantor Bahasa Provinsi Bangka Belitung dapat menerbitkan jurnal *Sirok Bastra*.

Redaksi memilih nama *Sirok Bastra* karena nama tersebut cukup menggambarkan bidang kajian serta lokalitas wilayah kerja kami. *Sirok* merupakan alat-tangkap-ikan tradisional khas Kepulauan Bangka Belitung, sedangkan *bastra* merupakan akronim dari bahasa dan sastra. Dengan nama tersebut diharapkan jurnal ini mampu “menangkap” dan mewadahi tulisan-tulisan bidang kebahasaan, kesastraan, dan pengajarannya.

Pada nomor pertama ini, dimuat sepuluh tulisan, yakni enam tulisan kebahasaan, tiga kesastraan, dan satu filologi. Dari segi bahasa, sebagian besar tulisan disajikan dalam bahasa Indonesia, hanya dua tulisan yang disajikan dalam bahasa Inggris. Kami mengucapkan terima kasih kepada para penulis yang telah bersedia menerbitkan karya mereka pada edisi ini. Para penulis merupakan peneliti, pakar, dosen, dan mahasiswa dari berbagai perguruan tinggi dan instansi. Terima kasih juga kami sampaikan kepada para mitra bestari kami yang telah memberi ulasan terhadap tulisan-tulisan yang masuk ke redaksi.

Demi memenuhi keberagaman isi dan penulis, *Sirok Bastra* membuka kesempatan bagi para peneliti dan penulis menyampaikan hasil penelitian dan pemikiran mutakhir dalam bidang kebahasaan, kesastraan, dan pengajarannya.

Pangkalpinang, Juni 2013

Tim Redaksi

UCAPAN TERIMA KASIH UNTUK MITRA BESTARI

Redaksi *Sirok Bastra* mengucapkan terima kasih kepada para mitra bestari yang telah meninjau, menimbang, dan mengulas makalah-makalah yang diterbitkan dalam *Sirok Bastra* Volume 1 Nomor 1, edisi Juni 2013, yakni

Prof. Dr. Agus Nuryatin, M.Hum.

Bidang Sastra dan Pengajarannya
Universitas Negeri Semarang
Semarang, Jawa Tengah

Prof. Amrin Saragih, Ph.D., M.A.

Bidang Bahasa dan Pengajarannya
Universitas Negeri Medan
Medan, Sumatra Utara

Dr. Felicia Nuradi Utorodewo, M.Hum.

Bidang Bahasa dan Pengajarannya
Universitas Indonesia
Depok, Jawa Barat

Dr. Pujiharto, M.Hum.

Bidang Sastra dan Pengajarannya
Universitas Gadjah Mada
Yogyakarta, Daerah Istimewa Yogyakarta

DAFTAR ISI

KATA PENGANTAR.....	i
UCAPAN TERIMA KASIH UNTUK MITRA BESTARI.....	ii
DAFTAR ISI	iii
KUMPULAN ABSTRAK.....	v
<i>ABSTRACT COLLECTIONS</i>	x
SISTEM SAPAAN BAHASA MELAYU BANGKA (Greeting System of Bangkanese Malay Language) Feri Pristiawan	1—9
ALIH KODE PADA TUTURAN SISWA PRASEKOLAH: STUDI KASUS TENTANG ALIH KODE PADA SISWA “GITA MONTESSORI <i>ISLAMIC SCHOOL</i> ” (Code Switching on Preschool Student Utterances: A Code Switching Case Study to Student of “Gita Montessori Islamic School”) Nathalie Enda Zileta Depari	11—23
REGISTER USED IN BIRD TRADING AT DEPOK MARKET SOLO: A STUDY OF SOCIOLINGUISTICS (Register dalam Jual Beli Burung di Pasar Depok, Solo: Sebuah Kajian Sociolinguistik) Kurniawan	25—36
AN ERROR ANALYSIS ON STUDENTS’ WRITING ABILITY IN RECOUNT TEXT Analisis Kesalahan pada Kemampuan Siswa dalam Menulis Teks Cerita Muhamad Ahsanu dan Dewanti Ratna Pertiwi	37—49
BENTUK FATIS DALAM BAHASA MELAYU BANGKA (The Forms of Fatis in Bangka Malays) Rahmat Muhidin	51—57
PETA BAHASA EXPOSE POSTER PUSAT PEMBINAAN KARIER DAN KEWIRAUSAHAAN SEBAGAI PENYEMPURNAAN KURIKULUM PERGURUAN TINGGI (Language Map of Expose Poster in Career Development Center and Entrepreneurship as Curriculum Improvement of Higher Education) Tubiyono	59—70
TANDA DALAM DRAMA “MALAM JAHANAM” KARYA MOTINGGO BOESJE: SEBUAH PENDEKATAN SEMIOTIK (Sign in “Malam Jahanam”, A Drama Written by Motinggo Boesje: A Semiotic’s Approach) Tri Esthi Pamungkas	71—83
<i>CERITA GEMPA</i> : ANALISIS TERHADAP STRUKTUR DAN TEMA TEKS (<i>Cerita Gempa</i> : Analysis of Text Structure and Theme) Irna Gayatri D. Ardiansyah	85—100

EKSPRESI SEMIOTIK TOKOH LEGENDARIS DALAM HIKAYAT RAJE BEIKOR

(Semiotic Expression of Legendary Figure in Hikayat Rajé Beikor)

Sarman..... 101—108

PROBLEMATIKA PEREMPUAN: PRESENTASI KEKERASAN GENDER PADA CERPEN

“LINTAH” DAN “MENYUSU AYAH” KARYA DJENAR MAESA AYU

(Problematics of Women: Presentation of Gender Violence on The Short Story “Lintah” and

“Menyusu Ayah” by Djenar Maesa Ayu)

Rizki Amalia Sholihah 109—121

**PETA BAHASA EXPOSE POSTER PUSAT PEMBINAAN KARIER DAN KEWIRAUSAHAAN
SEBAGAI PENYEMPURNAAN KURIKULUM PERGURUAN TINGGI**

**Language Map of Expose Poster in Career Development Center and Entrepreneurship as Curriculum
Improvement of Higher Education**

Tubiyono

Fakultas Ilmu Budaya, Universitas Airlangga
Jalan Dharmawangsa Dalam Selatan, Surabaya
pos-el: tubiyono_fsas@yahoo.com

(diterima 25 Maret 2013, disetujui 3 Mei 2013, revisi terakhir 17 Mei 2013)

Abstrak

Penelitian ini mengungkapkan bahasa-bahasa yang diperlukan oleh perusahaan lokal, nasional, dan multinasional serta menggali informasi adanya kebutuhan keterampilan kebahasaan macam apa yang diperlukan dalam perusahaan. Data dikumpulkan secara kuantitatif sebagai sumber sekunder dan akan dikombinasikan dengan data primer dari para HRD perusahaan yang bekerja sama dengan PPKK-UA. Hasil penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat bagi mahasiswa yang masih aktif kuliah untuk mempersiapkan sejak dini menghadapi dunia kerja yang semakin kompetitif untuk masa depan. Mahasiswa diharapkan dapat merancang sendiri kecakapan bahasa yang dibutuhkan perusahaan nasional dan multinasional. Bahkan tidak hanya cukup menguasai kecakapan bahasa, tetapi juga dapat mempraktikkan dalam kehidupan sehari-hari sehingga akan menjadi kebiasaan yang selanjutnya akan membentuk karakter pada dirinya. Bagi institusi, hasil penelitian ini dapat dijadikan salah satu pertimbangan untuk *redesign* kurikulum mahasiswa agar disesuaikan dengan tuntutan kebutuhan pasar kerja (industri). Industri bukan hanya mencari indeks prestasi akademik (IPK) tinggi, melainkan juga membutuhkan *skill* kebahasaan sehingga dapat memberikan dampak atau kontribusi positif bagi lembaganya.

Kata kunci: bahasa dan lowongan kerja, perusahaan nasional, perusahaan multinasional

Abstract

This study aims to reveal languages that are required by local, national, and multinational company. In addition, this study also explores the information that is needed for language skills which required in the company. Quantitative data were collected as a secondary source and will be combined with the primary data from Human Resource Department of the company that cooperate with PPKK-UA. The result of this study is expected to be useful for college students in order to prepare early on to face an increasingly competitive workforce in the future. College students are expected to design their own language skills which are required by both national and multinational companies. In fact, college students are not only required to mastering language skills, but they are also expected to practice it in everyday life, so that it will become a habit that will shape their character. For the institution, the result of this study may become one of the considerations for college students' redesign curriculum, so that it can be adapted in the demands of the labor market (the industry). Industry is not only for getting high academic achievement index, but also require language skills, so it can give positive effect and contribution to the intitutions.

Keywords: language and job, national company, multinational company

1. PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Data Kementerian Tenaga Kerja dan Transmigrasi menunjukkan sekitar 30% lowongan kerja tahun 2010 tidak terisi. Hal ini disebabkan oleh karakter dan daya saing pencari kerja yang kurang kompetitif (*Kompas*,

2011). Banyaknya ketersediaan lapangan kerja atau kesempatan kerja yang tidak terisi karena kualifikasi yang dimiliki pencari kerja tidak sesuai dengan kualifikasi perusahaan atau pasar kerja. Hal yang senada juga terdapat pada pencari kerja di Pusat Pembinaan Karir dan Kewirausahaan Universitas

Airlangga (PPKK-UA) yang setiap bulan rata-rata menerima *Expose Poster* dari 50—80 perusahaan. Namun, kebutuhan kerja yang tinggi seperti itu tidak terisi seluruhnya dengan berbagai pertimbangan. Salah satu hal yang sering dikemukakan oleh HRD (*Human Resources Development*) perusahaan adalah rendahnya *soft skill* pencari kerja, misalnya kepemimpinan, kemampuan berkomunikasi, tanggung jawab, dan lain-lain.

Penelitian ini berusaha untuk mengungkapkan bahasa apa saja yang diperlukan oleh perusahaan lokal, nasional, dan multinasional. Selain itu, penelitian ini juga menggali informasi adanya kebutuhan keterampilan kebahasaan macam apa yang diperlukan dalam perusahaan. Data dikumpulkan secara kuantitatif sebagai sumber sekunder dan dikombinasikan dengan data primer dari para HRD perusahaan yang bekerja sama dengan PPKK-UA.

Pengungkapan bahasa dan keterampilan berbahasa diperlukan oleh pencari kerja untuk melamar pekerjaan sesuai dengan kualifikasi yang dipersyaratkannya. Pemakai bahasa memiliki keterampilan memanfaatkan kalimat untuk menyatakan berbagai hal baik perintah, imbauan, permintaan, maupun rayuan (Chaer, 2004: 15).

Kualifikasi bahasa merupakan kategori atau syarat apa saja yang terdapat dalam data *Expose Poster* yang selalu dicantumkan tentang kebutuhan perusahaan sebagai syarat menjadi pegawai. Kualifikasi bahasa dibagi atas dua, yaitu kualifikasi bahasa secara formal dan informal. Pada *Expose Poster* PPKK-UA, akan ditunjukkan hal apa saja yang terdapat dalam info lowongan kerja yang harus dipenuhi lulusan sarjana baru (*fresh graduate*) jika melamar suatu pekerjaan.

1.2 Masalah

Berdasarkan pertimbangan pemikiran di atas, penelitian ini berusaha memetakan bahasa pada *Expose Poster* Pusat Pembinaan Karir dan Kewirausahaan yang memiliki urgensi yang tinggi dalam mempersiapkan lulusan perguruan tinggi dengan kompetensi yang diharuskan perusahaan tinggi sehingga berkualifikasi daya saing tinggi dan berkarakter positif.

Berdasarkan pertimbangan tersebut masalah yang akan dibahas sebagai berikut.

1. Apakah *Expose Poster* pada PPKK-UA terdapat kualifikasi bahasa secara formal dan informal?
2. Mengapa kualifikasi bahasa secara formal dan informal dikemukakan dalam *Expose Poster* di PPKK-UA?

Untuk menjawab masalah (1) perlu data sekunder yang didokumentasikan oleh PPKK-UA. Berdasarkan data sekunder yang ada dan diklasifikasikan dengan kriteria-kriteria tertentu yang sesuai dengan kebutuhan penelitian, akan diperoleh kualifikasi sesuai dengan masalah yang diangkat dalam penelitian ini. Oleh karena itu, data sekunder akan lebih bersifat kuantitatif daripada kualitatif. Hal ini penting diketahui untuk membuat deskripsi. Agar dapat memudahkan pemahaman, analisis data akan dideskripsikan secara naratif dan visual dalam bentuk diagram.

Untuk menjawab masalah (2) di samping memanfaatkan data kuantitatif juga memanfaatkan data kualitatif. Data kualitatif diperlukan sebagai komplemen analisis data yang dikombinasikan dengan data kuantitatif. Data kualitatif digali dari HRD perusahaan yang bekerja sama dengan PPKK-UA. Dengan demikian, informasi yang relevan dengan kebutuhan pasar kerja, utamanya yang berkaitan dengan kebahasaan dapat dipertanggungjawabkan.

1.3 Tujuan

Penelitian ini bertujuan (1) untuk mendeskripsikan kualifikasi bahasa pada *Expose Poster* PPKK-UA secara formal dan informal dan (2) untuk memberikan deskripsi kualifikasi kebahasaan sebagai landasan rasional pemilihan bahasa berikut dengan segala aspek yang menjadi fokus pembentukan dan pengembangan kepribadian yang tangguh, ulet, dan tahan uji. Oleh karena itu, *Expose Poster* yang dijadikan korpus data ditetapkan pilihan waktu selama dua bulan sekaligus untuk mencari peluang variasi poster. Berdasarkan dua tujuan tersebut akan diperoleh kejelasan peta bahasa yang digunakan oleh perusahaan pemasang iklan lowongan kerja.

1.4 Metode Penelitian

Penelitian ini dirancang untuk memperoleh peta kebahasaan dan rasionalitas penggunaan bahasa pada *Expose Poster* PPKK-UA sehingga penelitian ini

dapat dikategorikan deskriptif. Dalam upaya memperoleh hasil deskripsi yang diharapkan, diperlukan tahap-tahap secara sistematis yang meliputi dari input, proses, dan *outcome* yang telah disesuaikan dengan indikatornya.

Data penelitian ini berupa *Expose Poster* di PPKK-UA yang telah didokumentasikannya. Populasi poster 2012 sebanyak 754 buah, dengan rata-rata tiap bulan antara 50—80 buah. Dalam penelitian ini, tidak semua poster dijadikan sampling untuk dianalisis, tetapi hanya mengambil sebagian poster yang dipasang di PPKK-UA, yaitu bulan Mei dan Juni 2012 sejumlah 129 poster. Pilihan ini didasarkan pertimbangan bahwa poster-poster yang masuk ke PPKK-UA ada kecenderungan memiliki kesamaan antara waktu satu dengan waktu lainnya. Oleh karena itu, poster yang dijadikan sampling ditetapkan pilihan waktu selama dua bulan sekaligus untuk mencari peluang variasi poster.

Setelah dikumpulkan sejumlah 129 poster yang dijadikan objek penelitian, tahap berikutnya adalah pengklasifikasian berdasarkan kriteria yang telah ditetapkan, misalnya variabel bahasa, variabel bukan bahasa, dan sebagainya. Hasil klasifikasi ini berupa data kuantitatif yang dapat memberikan informasi untuk memudahkan pembuatan peta kebahasaan.

1.5 Tinjauan Pustaka

Kajian ilmiah terdahulu yang relevan dengan topik ketenagakerjaan yang mengangkat masalah rekrutmen pegawai dengan pertimbangan kebahasaan pernah dikemukakan oleh Tubiyono (2009). Begitu juga pendeskripsian tentang Penggunaan Bahasa Indonesia dalam *Expose Poster* di Pusat Pembinaan Karir dan Kewirausahaan Universitas Airlangga (Tubiyono, 2011). Ketika melakukan rekrutmen pegawai baru, banyak perusahaan berskala nasional sebagai *user* secara bertahap melakukan tes untuk mencari tenaga-tenaga baru yang dimiliki kompetensi di bidangnya. Materi tes yang diberikan pada umumnya adalah tes kepribadian, tes bahasa Inggris (TOEFL), dan wawancara. Hampir dipastikan tidak ada tes bahasa daerah karena tidak ada relevansinya dengan jenis pekerjaan yang dimasuki. Bahasa Indonesia relatif terbatas untuk diberikan sebagai indikator penting dalam penerimaan pegawai baru. Bahasa Indonesia dalam konteks ini (pengetahuan kebahasaan)

dipandang tidak terlalu penting sehingga tidak menjadi salah satu penentu diterima atau ditolak bagi pencari kerja. Sebaliknya, tes bahasa Inggris menjadi indikator penting untuk menentukan proses penerimaan pegawai baru. Tuntutan *user* terhadap pencari kerja untuk memiliki kompetensi bahasa Inggris demikian penting, tetapi belum mendapat respon secara memadai oleh lembaga pendidikan formal dengan menghasilkan lulusan yang memiliki kompetensi tinggi.

Dalam hubungannya dengan penerimaan pegawai baru, eksistensi bahasa daerah dan bahasa Indonesia mulai tergeser oleh bahasa Inggris (bahasa bisnis). Oleh karena itu, banyak lembaga pendidikan nonformal bermunculan sebagai tempat belajar untuk meningkatkan kompetensi berbahasa Inggris. Lembaga pendidikan nonformal memiliki kurikulum yang berbeda, jumlah peserta didik juga dibatasi relatif kecil sehingga daya serap tinggi dan sediaan laboratorium bahasa yang memadai.

Secara sepintas, bahasa Indonesia tidak diperhitungkan dalam penerimaan pegawai baru. Sebenarnya, bahasa Indonesia tetap dijadikan indikator penting dalam penentuan penerimaan pegawai baru. Dalam hal ini, bahasa Indonesia yang diperlukan bukan lagi dari pengetahuan (kognisi) kebahasaan, melainkan keterampilan (*skill*) berbahasa Indonesia. Keterampilan berbahasa Indonesia ini akan tampak pada tes wawancara. Pada tes ini, akan terlihat *tatas titis* (cerdas dan cermat), keluasan pengetahuan, kecakapan, visi, dan misi pencari kerja. Ketika tes wawancara ini berlangsung, pencari kerja harus dengan cepat mampu merajut ide-ide inovatif dan kreatif dengan dunia kerja masa depannya sehingga dapat meyakinkan *interviewer*. Jadi, pencari kerja tidak hanya berbekal kognisi tinggi yang tecermin dalam nilai rapor ijazah atau transkrip nilai, tetapi harus disertai keterampilan yang memadai. Akan lebih bagus lagi jika pencari kerja memiliki kemampuan spiritual (hati/raga) sebagai pelengkap tentang dirinya. Oleh karena itu, *user* dimungkinkan akan lebih mempertimbangkan yang memiliki 3H, yaitu *Head, Hand, Heart* (kepala/kognisi, tangan/keterampilann, hati/perasaan). Dalam penerimaan pegawai baru saat ini, yang lebih tampak dominan adalah *skill* daripada unsur lainnya.

Lebih lanjut Huda (2000) menjelaskan bahwa ada pergeseran dari kepentingan ideologi dan politik setelah berakhirnya perang dingin ke arah kepentingan ekonomi bisnis. Isu yang lebih dominan sampai sekarang adalah isu pasar bebas yang berorientasi kapitalis global sampai dengan isu neolib yang menggerus kepentingan negara ke kepentingan pasar (konsumen).

Kompetensi berbahasa yang dimiliki oleh masyarakat Indonesia secara kontinu ada empat tahap (A. Teeuw dalam Subagyo, 2009), yaitu (a) kelisanan murni, (b) *khirografik* (mendengar kisah yang dibacakan), (c) tipografik (membaca dan menulis), dan (d) elektronik (membaca dan menonton).

Tahap kelisanan murni merupakan tahap awal yang sudah berlangsung berabad-abad sehingga sangat berpengaruh terhadap budaya masyarakat Indonesia yang dominasi budaya lisan (*oral tradition*) daripada budaya baca tulis (*literary tradition*). Secara umum, kelisanan murni menggunakan bahasa daerah sehingga masyarakat tradisional memiliki kompetensi bercerita (bertutur) yang luar biasa baik dalam bentuk mitos, legenda, maupun dalam bentuk dongeng. Hal ini dapat memperkaya khasanah budaya masyarakat sekaligus sebagai media pendidikan dari generasi satu kepada generasi berikutnya. Transformasi ilmu pengetahuan dan pendidikan moral etika menggunakan media kelisanan (Bascom dalam Danandjaja, 1991). Apabila dikaitkan dengan dunia kerja yang tersedia, kompetensi kelisanan yang menggunakan bahasa daerah sangat terbatas di lingkungan komunitas itu sendiri. Penutur bahasa daerah tertentu akan sukar masuk dunia kerja di lingkungan komunitas yang menggunakan bahasa daerah lain.

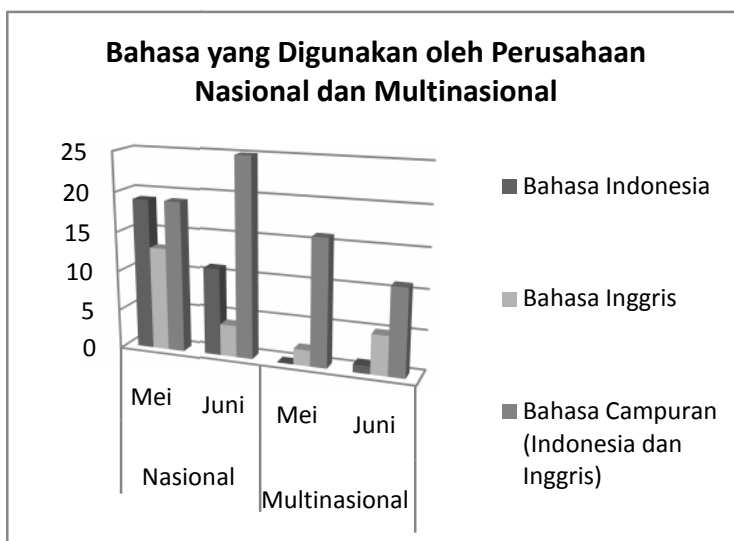
Perkembangan berikutnya setelah penggunaan bahasa daerah yang berpengaruh terhadap terbatasnya peluang kerja adalah berkembangnya bahasa nasional, bahasa Indonesia. Penguasaan bahasa nasional mulai diperkenalkan sejak zaman Balai Pustaka dan zaman Pujangga Baru melalui karya sastra yang lahir pada zamannya. Rintisan ini mendapat dukungan secara politis melalui Kongres Pemuda 28 Oktober 1928 yang mengakui bahasa persatuan yaitu bahasa Indonesia yang cikal bakalnya dari bahasa Melayu serta diperkuat lagi secara konstitusional melalui

Pasal 36 UUD 1945 sehingga bahasa Indonesia memiliki kedudukan yang semakin kuat. Bahasa Indonesia tidak hanya berkedudukan sebagai bahasa nasional, tetapi juga berkedudukan sebagai bahasa negara. Penguasaan bahasa Indonesia memiliki implikasi positif bagi pencari kerja, yaitu semakin luas peluang untuk mendapatkan kesempatan bekerja. Kompetensi penguasaan bahasa nasional secara nyata memberi kemudahan untuk dapat bekerja di luar daerah tempat tinggalnya. Hal ini diperkuat dengan kesempatan menjadi pegawai negeri (PNS) yang di dalamnya ada syarat menguasai bahasa Indonesia melalui instrumen tes yang diberikan sebagai dasar rekrutmen pegawai baru. Calon pegawai negeri sipil yang diterima dapat ditempatkan di seluruh wilayah negara Indonesia. Oetomo (1989) berkeyakinan bahwa dengan berkembangnya pemakaian bahasa Indonesia secara sosiologis dapat membentuk masyarakat kelas menengah baru.

Penguasaan bahasa Inggris sebagai bahasa internasional yang merupakan perkembangan era global yang didukung oleh teknologi komputer dan internet membawa dampak positif untuk menciptakan usaha baru dan kesempatan bekerja yang lebih luas. Kesempatan bekerja tidak hanya terbatas di wilayah negara Indonesia, tetapi juga di luar negeri. Dengan kesempatan yang sangat luas, banyak alternatif jenis pekerjaan yang disesuaikan dengan pengetahuan dan kemampuan yang dimilikinya. Selanjutnya, dinyatakan bahwa dalam kompetensi global, bahasa Inggris menempati peluang lebih besar daripada bahasa asing lainnya (Huda, 2000). Penguasaan bahasa Inggris pada siswa bersangkutan akan menambah jejaring komunikasi dengan berbagai lawan bicara baik secara horisontal maupun vertikal. Hal ini akan memperluas sosiometrik siswa yang implikasinya akan memudahkan untuk mencari peluang kerja yang diinginkan

2. PEMBAHASAN

Klasifikasi info lowongan pekerjaan yang dijadikan korpus data pada *Expose Poster* tahun 2012 dari perusahaan nasional dan multinasional sebanyak 72 perusahaan pada bulan Mei dan 57 perusahaan pada bulan Juni.



Gambar 1.1 Penguasaan Bahasa Nasional dan Multinasional

Pada bulan Mei 2012, berdasarkan klasifikasi di atas, bahasa yang digunakan antara lain bahasa Indonesia, bahasa Inggris, dan campuran. Penguasaan bahasa merupakan syarat minimal yang diajukan oleh perusahaan nasional maupun multinasional untuk meningkatkan SDM sebagai pekerja dalam sebuah perusahaan. Di perusahaan nasional, dapat dilihat penggunaan bahasa Indonesia 34%, bahasa Inggris 37%, dan campuran 26%. Adapun perusahaan multinasional, bahasa yang digunakan adalah bahasa Indonesia 0%, bahasa Inggris 11%, dan campuran 89%.

Berdasarkan hasil bulan Juni 2012, perusahaan nasional membutuhkan pekerja yang menguasai bahasa untuk berkomunikasi, yaitu bahasa Indonesia

27%, bahasa Inggris 10%, dan campuran 63%. Adapun perusahaan multinasional hampir sama, penguasaan bahasa merupakan syarat penting dalam pekerjaan. Bahasa yang lebih dibutuhkan perusahaan adalah bahasa Indonesia 6%, bahasa Inggris 29%, dan campuran 65%. Penggunaan bahasa Indonesia dan campuran lebih dominan digunakan perusahaan nasional, sedangkan perusahaan multinasional lebih didominasi penggunaan bahasa campuran. Perusahaan nasional maupun perusahaan multinasional lebih membutuhkan pekerja yang menguasai bahasa campuran yaitu bahasa Indonesia dan bahasa Inggris, daripada bahasa Indonesia sendiri sebagai bahasa nasional bangsa Indonesia.

a. Klasifikasi Jenis Kelamin Pekerja



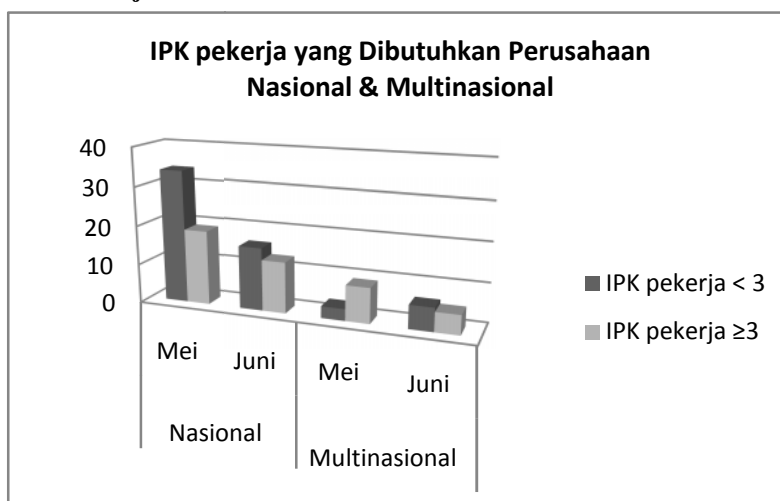
Gambar 1.2 Jenis Kelamin yang Dibutuhkan Perusahaan Nasional dan Multinasional

Pada bulan Mei 2012, dapat dilihat bahwa jenis kelamin yang dibutuhkan perusahaan nasional adalah laki-laki 12%, perempuan 12%, dan campuran 76%. Adapun yang dibutuhkan perusahaan multinasional adalah laki-laki 10%, perempuan 7%, dan campuran 83%. Pada bulan Juni 2012, perusahaan membutuhkan pekerja berjenis kelamin laki-laki dan perempuan. Namun, ada perusahaan hanya membutuhkan pekerja yang berjenis kelamin laki-laki saja ataupun perempuan saja. Pekerja yang dibutuhkan perusahaan nasional terdiri dari laki-laki 2%, perempuan 8%, dan campuran 90%. Adapun pekerja yang dibutuhkan perusahaan multinasional terdiri dari laki-laki 6%, perempuan 6%, dan campuran 88%.

Hal tersebut menggambarkan bahwa secara formal dan informal, pekerja dengan jenis kelamin campuran

sangat dibutuhkan perusahaan nasional maupun perusahaan multinasional. Hal ini terlihat dari persentase yang besar dalam diagram di atas, yakni pekerja dengan jenis kelamin laki-laki dan perempuan mendapat persentase lebih dari 50%. Di Indonesia, laki-laki dan perempuan dibedakan menurut pekerjaan yang mereka tekuni. Secara logika, tidak ada pekerjaan yang dikhususkan untuk laki-laki dan perempuan, tetapi kita memiliki undang-undang yang mengatakan bahwa perempuan dalam perlindungan negara. Oleh karena itu, ada pekerjaan yang sebenarnya dapat dilakukan perempuan, tetapi tidak layak untuk dijadikan pekerjaan tetap sehingga laki-laki menjadi pemeran utama dalam pekerjaan yang lebih berat.

b. Klasifikasi IPK Pekerja



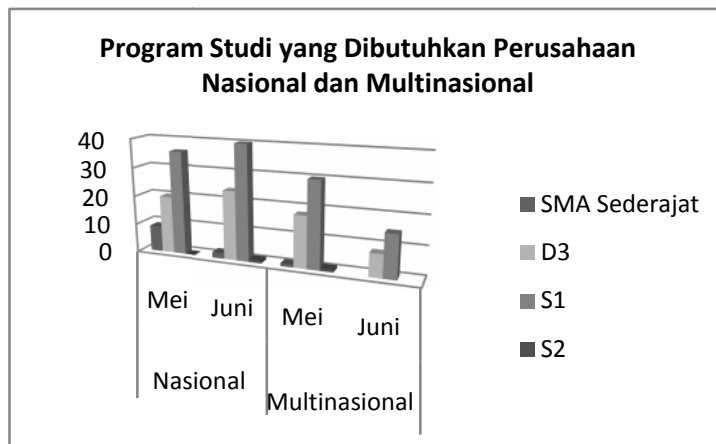
Gambar 1.3 Klasifikasi IPK Pekerja yang Dibutuhkan Perusahaan Nasional dan Multinasional.

Berdasarkan diagram tersebut, pada bulan Mei 2012, IPK yang dibutuhkan perusahaan nasional terdiri dari <3 sebanyak 64%, dan IPK ≥ 3 sebanyak 36%, sedangkan perusahaan multinasional IPK <3,25% dan IPK ≥ 3 sebanyak 75%. Hal tersebut menggambarkan bahwa IPK <3 lebih dominan digunakan perusahaan nasional, sedangkan perusahaan multinasional lebih menggunakan IPK

3. Perusahaan nasional lebih membutuhkan IPK <3 untuk masuk sebagai karyawannya, sedangkan perusahaan multinasional memiliki standar sendiri yaitu IPK ≥ 3.

Pada bulan Juni 2012, IPK pekerja yang dibutuhkan perusahaan nasional terdiri dari IPK <3 sejumlah 55%, dan IPK ≥ 3 sejumlah 45%, sedangkan perusahaan multinasional terdiri dari IPK <3 sejumlah 55% dan IPK ≥ 3 sejumlah 45%. Dari data di atas, terlihat bahwa IPK belum tentu menjadi syarat yang dominan dalam bekerja. Perusahaan nasional maupun perusahaan multinasional hanya membutuhkan syarat IPK <3 sebanyak 55% daripada IPK ≥ 3. Berarti IPK bukan menjadi jaminan diterima sebagai pegawai perusahaan tertentu.

c. Klasifikasi Program Studi



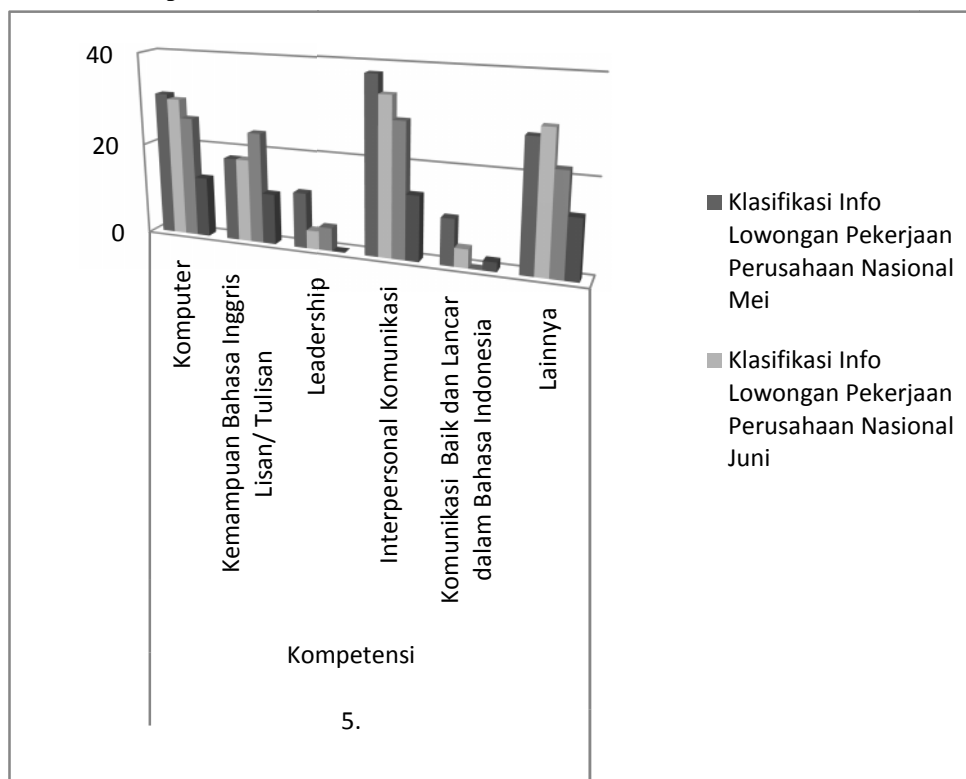
Gambar 1.4 Program Studi yang Dibutuhkan Perusahaan Nasional dan Multinasional.

Berdasarkan klasifikasi info lowongan pekerjaan perusahaan pada bulan Mei 2012, program studi yang dibutuhkan perusahaan nasional terdiri dari lulusan SMA sederajat 14%, D3 31%, S1 55%, dan S2 0%. Adapun perusahaan multinasional terdiri dari lulusan SMA 2%, D3 31%, S1 60%, dan S2 2%. Pada bulan Juni 2012, program studi yang dibutuhkan perusahaan nasional terdiri dari lulusan SMA sederajat 3%, D3 36%, S1 60%, dan S2 1%,

sedangkan perusahaan multinasional terdiri dari lulusan SMA 0%, D3 35%, S1 65%, dan S2 0%.

Data tersebut menggambarkan bahwa lulusan S1 lebih dibutuhkan di perusahaan nasional dan perusahaan multinasional. Untuk lulusan SMA dan S2 memiliki persentase lebih sedikit daripada D3 karena lulusan D3 di Indonesia masih diprioritaskan. Lulusan D3 dan S1 diutamakan pada syarat masuk dalam perusahaan nasional dan multinasional daripada S2 meskipun tingkatannya lebih tinggi.

e. Klasifikasi Kompetensi



Gambar 1.5 Kompetensi yang Dibutuhkan Perusahaan Nasional dan Multinasional

Berdasarkan bagan tersebut, pada bulan Mei 2012, perusahaan nasional membutuhkan pekerja dengan kompetensi komputer sebanyak 23%, kemampuan bahasa Inggris 13%, *leadership* 9%, komunikasi interpersonal 28%, komunikasi bahasa Indonesia 7%, dan kompetensi lainnya 20%. Perusahaan multinasional membutuhkan pekerja dengan kompetensi komputer sebesar 24%, kemampuan bahasa Inggris 23%, *leadership* 5%, komunikasi interpersonal 27%, komunikasi bahasa Indonesia 24%, dan kompetensi lainnya 21%. Pada bulan Juni 2012, kompetensi yang dibutuhkan perusahaan nasional terdiri dari kompetensi komputer 25%, kemampuan bahasa Inggris 15%, *leadership* 4%, komunikasi interpersonal 28%, komunikasi bahasa Indonesia 3%, dan kompetensi lainnya 25%. Kompetensi yang dibutuhkan perusahaan multinasional terdiri dari kompetensi komputer 24%, kemampuan bahasa Inggris 21%, *leadership* 0%, komunikasi interpersonal 26%, komunikasi bahasa Indonesia 4%, dan kompetensi lainnya 25%. Data tersebut menggambarkan bahwa perusahaan nasional dan multinasional menekankan kompetensi sebagai syarat penting sebagai pekerja, terutama dalam bidang komputer, komunikasi interpersonal, dan kompetensi lainnya.

Kualifikasi Expose Poster pada PPKK-UA

Mendapatkan pekerjaan setelah selesai pendidikan sangat diharapkan dan didambakan oleh setiap orang. Sebuah pekerjaan di perusahaan dengan eksistensi tinggi merupakan impian setiap orang untuk bersaing mendapatkannya. Namun, yang menjadi masalah dalam dunia kerja sekarang, perusahaan membutuhkan SDM dengan kualitas tinggi, sedangkan SDM tersebut tidak mampu mencapai target yang diharapkan oleh perusahaan sehingga ketimpangan antara perusahaan dan SDM banyak terjadi di dunia kerja.

Peluang kesempatan kerja yang besar telah disediakan perusahaan sebagai tuntutan pasar kerja. Di Indonesia terdapat dua kategori perusahaan yang bersaing untuk mendapatkan pekerja dengan kualitas tinggi sesuai standar pasar kerja, yakni perusahaan nasional dan multinasional. Standardisasi tentang kualifikasi bahasa antara kedua perusahaan hampir seimbang. Perusahaan nasional memiliki indikator

seperti perusahaan multinasional dalam menetapkan standar kualifikasi bahasa secara formal dan informal. Hal ini diharapkan semua perusahaan untuk mendapatkan pekerja yang baik, bertanggung jawab, berkualitas tinggi, menciptakan ide-ide yang kreatif dan inovatif bagi perkembangan perusahaan.

Berdasarkan pengolahan data, terlihat bahwa dalam *Expose Poster* PPKK-UA kualifikasi bahasa secara formal terdapat di dalamnya. Kualifikasi bahasa secara formal yang dimaksud adalah penguasaan bahasa yang dimiliki pencari kerja untuk berkomunikasi dan menjadi syarat awal yang ditetapkan oleh perusahaan pencari tenaga kerja. Perusahaan nasional dan multinasional ternyata memberikan penilaian tersendiri bagaimana pentingnya suatu bahasa baik bahasa Indonesia maupun bahasa Inggris untuk berkomunikasi serta faktor-faktor lainnya sebagai salah satu syarat terpenting menjadi seorang pegawai dalam perusahaan.

Data yang disajikan menggambarkan bagaimana kualifikasi bahasa yang dibutuhkan oleh perusahaan baik nasional maupun multinasional terdiri atas bahasa yang digunakan, jenis kelamin, IPK, dan program studi yang harus dipenuhi pekerja sebagai syarat awal dan formal untuk melamar pekerjaan. Namun, yang diutamakan dalam kualifikasi bahasa secara formal adalah bahasa apa saja yang dikuasai oleh pekerja, apakah sesuai dengan standar yang telah ditetapkan perusahaan, sedangkan yang lainnya merupakan syarat pendukung dari syarat utama yaitu penguasaan bahasa.

Berdasarkan data yang telah diolah, pemetaan bahasa yang digunakan menjadi poin yang pertama sebagai syarat kualifikasi bahasa secara formal. Dapat dilihat bahwa persentase bahasa yang digunakan pada perusahaan nasional adalah bahasa Indonesia sebesar 37% (Mei) dan 27% (Juni); bahasa Inggris sebesar 37% (Mei) dan 10% (Juni); sedangkan campuran (Indonesia dan Inggris) sebesar 26% (Mei) dan 63% (Juni). Bahasa Indonesia tetap menjadi bahasa yang wajib dikuasai oleh pencari kerja dan memiliki persentase lebih dari 25% sebagai syarat menguasai bahasa nasional. Namun, bahasa campuran menjadi prioritas utama bahasa yang dibutuhkan oleh perusahaan nasional dengan persentase lebih dari 50%.

Di perusahaan multinasional, persentase bahasa yang dibutuhkan terdiri dari bahasa Indonesia sebesar 0% (Mei) dan 6% (Juni); bahasa Inggris sebesar 11% (Mei) dan 29% (Juni); campuran (Indonesia dan Inggris) sebesar 89% (Mei) dan 65% (Juni). Terlihat jelas sekali bahwa kualifikasi bahasa yang dibutuhkan oleh perusahaan multinasional dan menduduki prioritas utama sama seperti perusahaan nasional, yaitu lebih dari 50% membutuhkan penguasaan bahasa campuran (Indonesia dan Inggris). Penguasaan bahasa Inggris menjadi prioritas kedua dengan persentase lebih dari 25%. Pada perusahaan multinasional bahasa Indonesia tidak terlalu dibutuhkan sebagai kualifikasi bahasa secara formal sebab perusahaan tersebut menuju pasar internasional sehingga bahasa yang digunakan bahasa Inggris.

Dari data di atas, timbul masalah yang harus diselesaikan, mengapa bahasa Indonesia bukan menjadi prioritas utama bagi perusahaan nasional dan multinasional, tetapi sebaliknya penguasaan bahasa secara campuran (Indonesia dan Inggris) menjadi hal yang utama dalam melamar kerja. Hal ini disebabkan tuntutan pasar kerja yang semakin ketat dan keras di perusahaan dengan kualitas tinggi dan terarah ke depannya sehingga pencari kerja harus mempersiapkan diri menjadi pekerja dengan kuliatis tinggi dan mampu bersaing dengan pekerja di perusahaan lain demi kemajuan perusahaan. Dari masalah yang dikemukakan terjawab bahwa pencari kerja harus memiliki dan menguasai talenta berbahasa. Talenta berbahasa tidak bisa muuncul secara tiba-tiba, tetapi harus belajar dan berlatih terus-menerus agar memiliki dan menguasai lebih dari satu bahasa.

Pasar dunia kerja sekarang ini membutuhkan pegawai yang mampu menggebrak pasar kerja, berkomunikasi dengan siapa pun dan dengan bahasa apa pun. Tuntutan yang semakin tinggi tersebut ternyata tidak diimbangi oleh kemampuan pencari kerja sehingga pekerja tidak mampu memenuhi standar dan terjadi kekosongan di perusahaan tersebut. Tidak hanya penguasaan bahasa saja yang menjadi syarat kualifikasi bahasa secara formal yang dibutuhkan oleh perusahaan. Namun, masih ada syarat pendukung lainnya yang dikualifikasikan dalam melamar pekerjaan. Pada pemetaan di *Expose Poster*, selain bahasa yang digunakan sebagai syarat utama,

syarat pendukung dalam kualifikasi bahasa secara formal terdiri dari jenis kelamin, IPK yang harus dipenuhi, dan program studi.

Data yang telah disajikan di atas memperlihatkan persentase jenis kelamin sebagai syarat pendukung pertama dalam kualifikasi bahasa secara formal. Persentase jenis kelamin yang dibutuhkan perusahaan nasional dalam mencari pekerja terdiri dari laki-laki 12% (Mei) 2% (Juni); perempuan 12% (Mei) dan 8% (Juni); campuran (laki-laki dan perempuan) 76% (Mei) dan 90% (Juni). Perusahaan multinasional terdiri dari laki-laki sebanyak 10% (Mei) 6% (Juni); perempuan 7% (Mei) dan 6% (Juni); dan campuran (laki-laki dan perempuan) 83% (Mei) dan 88% (Juni). Berdasarkan data, jenis kelamin campuran (laki-laki dan perempuan) menduduki prioritas utama sebagai pekerja yang dibutuhkan kedua perusahaan sebesar lebih dari 50%. Hal ini tidak menutup kemungkinan perusahaan tersebut membutuhkan pekerja dengan jenis kelamin laki-laki saja atau perempuan saja sesuai dengan bidang kerja yang ditentukan dan dibutuhkan dalam bidangnya.

IPK merupakan point pendukung kedua sebagai syarat kualifikasi bahasa secara formal. Dari data di atas terlihat IPK pekerja juga merupakan hal penting yang dibutuhkan perusahaan meskipun hanya sebagai data pendukung kualifikasi bahasa secara formal. IPK yang dibutuhkan perusahaan nasional terdiri dari IPK <3 sebesar 64% (Mei) dan 55% (Juni); IPK 3 sebesar 36% (Mei) dan 45% (Juni). IPK yang dibutuhkan perusahaan multinasional IPK <3 sebesar 25% (Mei) dan 55% (Juni); IPK 3 sebesar 75% (Mei) dan 45% (Juni). Dari persentase data di atas, IPK juga berpengaruh penting bagi pelamar kerja meskipun tidak signifikan. Dari kedua perusahaan, perusahaan nasional tidak begitu memperhitungkan IPK pencari kerja. IPK <3 bisa mendaftar kerja ke perusahaan nasional asalkan dengan batas tidak di bawah 2,5, sedangkan perusahaan multinasional lebih mengutamakan IPK 3. Hal ini disebabkan perusahaan bekerja sama dengan perusahaan asing yang menuntut *hardskill* yang baik. Namun, IPK yang dibutuhkan kedua perusahaan antara IPK <3 dan IPK 3 seimbang, hanya merupakan syarat formal saja dalam melamar sebagai pegawai.

Poin pendukung kualifikasi bahasa secara formal yang terakhir yaitu program studi. Program studi yang dimaksudkan di sini adalah riwayat pendidikan sehingga setidaknya memiliki pengetahuan atau *hardskill* dari pendidikan yang telah ditempuh. Data di atas menyajikan bagaimana kualifikasi bahasa secara formal memetakan program studi sebagai klasifikasi yang dibutuhkan perusahaan.

Perusahaan nasional membutuhkan pekerja dengan program studi: lulusan SMA sederajat 14% (Mei) dan 3% (Juni); D3 31% (Mei) dan 36% (Juni); S1 55% (Mei) dan 60% (Juni); S2 0% (Mei) dan 1% (Juni), sedangkan perusahaan multinasional membutuhkan pekerja lulusan SMA sederajat sebanyak 2% (Mei) dan 0% (Juni); D3 36% (Mei) dan 35% (Juni); S1 60% (Mei) dan 65% (Juni); S2 2% (Mei) dan 0% (Juni). Baik perusahaan nasional maupun multinasional lebih dominan membutuhkan pegawai yang memiliki riwayat pendidikan atau program studi D3 dan S1. Namun, program studi S1 lebih diprioritaskan sebagai syarat melamar kerja pada kedua perusahaan karena memiliki persentase yang lebih dari 50%. Perusahaan yang menempel *expose poster* di PPKK-UA mekankan bahwa yang dibutuhkan rata-rata adalah *fresh graduate* sebab kompetensi dan talenta mahasiswa yang baru lulus masih lancar karena baru diasah di perguruan tinggi.

Bahasa yang dibutuhkan, jenis kelamin, IPK, dan program studi merupakan kualifikasi bahasa secara formal pada *Expose Poster* PPKK-UA sebagai syarat pencari kerja dalam melamar pekerjaan di perusahaan. Tidak hanya syarat sebagai kualifikasi bahasa secara formal saja, tetapi hal itu juga harus dipersiapkan dari awal ketika kita menjalani pendidikan. Tujuan dari penelitian ini pun terjawab dengan adanya data yang valid sesuai fakta dan data bahwa perguruan tinggi harus mendidik mahasiswa untuk siap bekerja, tidak hanya sebatas mencetak sarjana atau diploma karena persaingan di dunia kerja lebih solid ke depannya.

Setiap orang pasti memiliki *hardskill* dan *softskill* dalam diri masing-masing individu. Jika diperhatikan, sebenarnya kualifikasi bahasa secara formal merupakan syarat awal saja dalam melamar pekerjaan. Hal yang sebenarnya diperhatikan oleh perusahaan dalam menerima pegawai lebih mengutamakan kualifikasi bahasa secara informal, yaitu kompetensi yang dimiliki oleh pegawai. Dengan

kompetensi yang dimiliki pegawai, perusahaan akan mampu menjadi perusahaan yang baik dan berkualitas tinggi. Persaingan kerja mengharuskan perusahaan memiliki citra dan kualitas agar mampu bertahan di dunia kerja. Oleh karena itu, perusahaan juga menuntut pegawai memiliki kompetensi yang menjadi nilai plus tersendiri sebagai pegawai agar diterima kerja, dan nilai plus tersendiri bagi perusahaan dengan modal tenaga kerja yang menjamin perusahaan maju ke depannya. Masing-masing perusahaan memiliki keinginan untuk memajukan kualitasnya. Oleh karena itu, perusahaan mencari karyawan yang sesuai dengan kriteria yang diinginkan dan dapat memenuhi kebutuhan perusahaan tersebut.

Kompetensi yang dibutuhkan oleh perusahaan terdiri dari kompetensi komputer, kemampuan bahasa Inggris lisan atau tulisan, *leadership*, komunikasi interpersonal, komunikasi baik dan lancar dalam bahasa Indonesia, dan lainnya. Data yang telah ada di atas menunjukkan bahwa perusahaan lebih mengutamakan kompetensi ini karena setiap perusahaan selalu mencantumkan kompetensi yang dibutuhkan pada *expose poster*.

Kompetensi yang dibutuhkan perusahaan nasional adalah kompetensi komputer sebesar 23% (Mei) dan 25% (Juni); kemampuan bahasa Inggris lisan atau tulisan sebesar 13% (Mei) dan 15% (Juni); *leadership* 9% (Mei) dan 4% (Juni); komunikasi interpersonal 28% (Mei dan Juni); komunikasi baik dan lancar dalam bahasa Indonesia 7% (Mei) dan 3% (Juni); kompetensi lainnya 20% (Mei) dan 25% (Juni).

Kompetensi yang dibutuhkan perusahaan multinasional adalah kompetensi komputer sebesar 24% (Mei) dan 21% (Juni); kemampuan bahasa Inggris lisan atau tulisan sebesar 23% (Mei) dan 21% (Juni); *leadership* 5% (Mei) dan 0% (Juni); komunikasi interpersonal 27% (Mei) dan 26% (Juni); komunikasi baik dan lancar dalam bahasa Indonesia 24% (Mei) dan 4% (Juni); kompetensi lainnya 21% (Mei) dan 25% (Juni).

Dari data di atas, dapat disimpulkan bahwa baik perusahaan nasional maupun multinasional, kompetensi komunikasi interpersonal menduduki prioritas utama sebesar lebih dari 25% sebagai syarat pencari kerja. Kompetensi komputer juga menjadi prioritas bagi kedua perusahaan. Kompetensi bahasa Inggris lisan atau tulisan memiliki nilai persentase

yang hampir 25% sebagai prioritas utama syarat mendaftar pada perusahaan multinasional. Namun, semua kompetensi merupakan syarat yang paling utama dibutuhkan perusahaan sebagai kualifikasi bahasa secara informal yang lebih diprioritaskan. Jadi, sebaiknya sebelum terjun ke dunia kerja, pencari kerja wajib mempersiapkan dengan baik kualifikasi bahasa secara formal sebagai syarat awal dan juga kualifikasi bahasa secara informal yang lebih ditekankan dan diprioritaskan oleh perusahaan. Disarankan kepada para pencari supaya membekali diri dengan *hardskill* dan kompetensi atau *softskill* dalam melamar pekerjaan. Selain itu, dalam melamar pekerjaan ditekankan kepada pencari kerja untuk menyesuaikan dengan syarat yang tertera pada semua *expose poster* baik secara formal maupun informal.

Kecakapan dalam berkomunikasi tidak hanya sekedar cakap berkomunikasi lisan, tetapi juga tulis. Cakap dalam berkomunikasi tulis dimaksudkan agar pencari kerja mampu membuat tulisan dalam hal surat-menyurat, membuat ide-ide atau konsep-konsep yang inovatif dan *up-to date*. Perusahaan mencantumkan kualifikasi bahasa secara formal dan informal baik secara lisan maupun tertulis dalam *expose poster* karena hanya mampu dipenuhi oleh sarjana atau *fresh graduate*. Oleh karena itu, dengan memaparkan kualifikasi pada *expose poster*, diharapkan *fresh graduate* benar-benar memiliki kelayakan yang sesuai dengan apa yang diinginkan perusahaan.

Pemaparan tentang kualifikasi bahasa secara formal dan informal, alasan kualifikasi tersebut selalu dicantumkan dalam *expose poster* lowongan pekerjaan, serta berbagai kompetensi dan kemampuan berbahasa yang harus dikuasai oleh pencari kerja terutama *fresh graduate* sebenarnya bertujuan menginformasikan segala hal yang dibutuhkan oleh pasar kerja pada era globalisasi sekarang. Oleh karena itu, para pencari kerja maupun *fresh graduate* harus membekali dirinya terlebih dahulu sebelum memasuki dunia kerja. Hal ini harus dipersiapkan sejak mereka masih menempuh pendidikan.

Sesuai dengan implikasi teori yang diharapkan, ke depannya dalam mencetak sarjana dan diploma yang siap terjun ke dunia kerja, diperlukan pembekalan kemampuan *hardskill* maupun *softskill*. Sekarang, kemampuan menguasai bahasa terutama bahasa

Inggris dan bahasa Indonesia merupakan syarat mutlak dalam melamar pekerjaan di semua perusahaan. Hal inilah yang harus diperbaiki oleh perguruan tinggi dengan penyempurnaan kurikulum dalam mata kuliah setiap jurusan. Penyempurnaan kualitas perguruan tinggi sesuai dengan harapan penelitian adalah perguruan tinggi mewajibkan mata kuliah bahasa Inggris dan bahasa Indonesia pada setiap jurusan. Hampir di setiap jurusan mata kuliah dasar bahasa Inggris dan bahasa Indonesia ditiadakan pada semua jenjang. Padahal berkomunikasi menggunakan bahasa merupakan penilaian tersendiri dalam pembekalan diri mencari pekerjaan. Sebaiknya dasar yang paling bagus yang harus dimiliki *fresh graduate* adalah 80% keterampilan, sedangkan yang 20% persen merupakan pengetahuan.

Penyempurnaan kurikulum secara terstruktur merupakan hal pertama yang harus dilakukan sebagai peningkatan kualitas perguruan tinggi. Penyempurnaan nonstruktur dapat dilakukan setelah penyempurnaan terstruktur terlaksana. Kesadaran mahasiswa sendirilah yang mampu meningkatkan kualitas dalam pribadi masing-masing selain dari perguruan tinggi. Sebagai contoh, mahasiswa dapat mengikuti kegiatan organisasi ekstra maupun intra kampus seperti UKM, BEM dan lain lain sehingga mereka mampu mengasah kualitas berbicara mereka. Mahasiswa juga harus berusaha meningkatkan kualitas dengan mengikuti pelatihan-pelatihan kebahasaan seperti les privat atau kursus bahasa Inggris maupun mengikuti pelatihan jurnalistik. Oleh karena itu, penelitian “Peta Bahasa Expose Poster Info Lowongan Pekerjaan Pusat Pembinaan Karir dan Kewirausahaan sebagai Penyempurnaan Kurikulum Perguruan Tinggi” dapat dipertimbangkan oleh pihak perguruan tinggi. Perguruan tinggi tidak hanya mampu mencetak sarjana saja, tetapi harus mampu mencetak *fresh graduate* yang memiliki kemampuan untuk siap dalam bekerja nantinya.

3. SIMPULAN

Berdasarkan deskripsi tersebut dapat disimpulkan beberapa hal sebagai berikut. Pertama, kualifikasi bahasa secara formal dan informal merupakan syarat awal dan formal yang harus dipersiapkan pencari kerja terutama *fresh graduate* dalam melamar pekerjaan pada perusahaan nasional dan multinasional

yang ada di Indonesia. Kualifikasi bahasa secara formal yang harus dipersiapkan terdiri atas bahasa yang digunakan atau dikuasai, jenis kelamin, IPK, dan program studi yang telah ditempuh. Namun, penguasaan berbagai macam bahasa terutama bahasa campuran (bahasa Indonesia dan Inggris) oleh pekerja lebih diutamakan perusahaan dalam bidang komunikasi. Lebih dari 50% data yang telah disajikan menunjukkan perusahaan membutuhkan pekerja yang memiliki kemampuan berbahasa campuran (Indonesia dan Inggris), sedangkan yang lainnya hanya merupakan komponen pendukung dalam melamar pekerjaan. Kualifikasi bahasa secara informal menyebutkan kompetensi yang harus dikuasai pencari kerja terdiri dari kemampuan komputer, kemampuan bahasa Inggris lisan atau tulisan, *leadership*, komunikasi interpersonal, komunikasi baik dan lancar dalam bahasa Indonesia, dan kompetensi lainnya. Kualifikasi bahasa informal justru merupakan syarat mutlak yang lebih dibutuhkan perusahaan. Dengan memiliki berbagai kemampuan, perusahaan yakin bahwa pencari kerja mampu membawa perusahaan ke tahap yang lebih baik. Dari keenam kompetensi yang telah disebutkan, komunikasi interpersonal menduduki peran penting dalam kompetensi, yakni sebesar 25% daripada kompetensi yang lain. Kemampuan komunikasi interpersonal yang baik sangat penting

guna menjalin sebuah hubungan dengan *customer* dalam perusahaan.

Kedua, kualifikasi bahasa secara formal maupun informal memang perlu dicantumkan dalam *expose poster* lowongan pekerjaan. Dilihat dari data sekunder, kualifikasi bahasa tersebut memang selalu dicantumkan pada setiap iklan lowongan pekerjaan sebagai informasi awal bagi pencari kerja agar membekali dirinya dengan kemampuan yang dimiliki serta meningkatkan kualitas sesuai yang diharapkan perusahaan. Oleh karena itu, informasi tadi memberikan pertimbangan pencari kerja dalam menyeleksi pekerjaan yang relevan sesuai dengan kemampuan. Begitu juga yang telah diungkapkan HRD beberapa perusahaan yang merupakan data primer dalam pendeskripsian penelitian ini. HRD beberapa perusahaan mengatakan bahwa syarat mutlak yang dibutuhkan perusahaan adalah memiliki kualifikasi bahasa baik secara lisan maupun tulisan. Kemampuan berbahasa yang dimiliki tidak hanya sekadar pengetahuan, tetapi mampu mempraktikkan dalam hal berkomunikasi dengan *customer*, bernegosiasi, beradaptasi, dan mempersuasi lawan bicara. Adapun kemampuan berbahasa dalam bidang tertulis, diharapkan mampu menulis surat serta membuat tulisan berupa ide-ide atau konsep yang inovatif guna kemajuan perusahaan.

DAFTAR PUSTAKA

- Chaer, Abdul. 2004. *Sosiolinguistik: Perkenalan Awal*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Huda, Nuril. 2000. "Kedudukan dan Fungsi Bahasa Asing," dalam *Politik Bahasa*. Jakarta: Pusat Bahasa Departemen Pendidikan Nasional.
- Kompas*, 2011. "Lulusan Perguruan Tinggi 30 Persen Lowongan Kerja Tidak Terisi," dalam *Kompas*, 11 Februari.
- Oetomo, Dede. 1989. "Bahasa Indonesia dan Kelas Menengah Indonesia," dalam *Prisma*. No.1 Tahun XVIII.
- Subagyo, P. Ari. 2009. "Habitus (Tidak) Membaca," dalam *Kompas*, 30 Mei.
- Tubiyono. 2009. "The Competence of Mastering Regional Language, National Language, and Foreign Language for Senior High School Students to Get an Appropriate Job in the Future," makalah Seminar Internasional UNIPA-Balai Bahasa Jatim.
- _____. 2011. "Penggunaan Bahasa Indonesia dalam *Expose Poster* di Pusat Pembinaan Karir dan Kewirausahaan Universitas Airlangga," makalah Seminar Nasional 3 "Bahasa dan Sastra: Dahulu, Sekarang, dan Yang Akan Datang" Universitas Trunojoyo Madura.