

ANALISIS KOMPARATIF DAYA SAING DOSEN DALAM MENGHADAPI ERA MASYARAKAT EKONOMI ASEAN (STUDI KASUS DOSEN FAKULTAS EKONOMI PADA PTS DI KOTA PALEMBANG)

Oleh:

Pandriadi, Asma Mario

Dosen Fakultas Ekonomi Universitas IBA Palembang

ABSTRACT

Facing ASEAN Economic Community (AEC) era, lecturers should prepare and increase their competitiveness to involve in a high competition. This research aims to analyze the comparison of competitiveness of lecturer based on gender, study program and education, a case study in Economic Faculty at some private universities in Palembang City. The competitiveness is measured by four indicators namely ability of English, ability to get funding for research, ability to get funding for community service and ability to publish articles in journal. By using quantitative method, this research tries to answer research questions particularly about lecturer competitiveness and comparative study between respondent based on gender, study program and education. Based on the analysis, this research concludes that the competitiveness of respondent majority is low, because from 100 respondent, 94 have low competitiveness, 4 have middle competitiveness and zero high competitiveness. In addition, by using statistic tools this research finds that there is no different of competitiveness level between male and female lecturer and also between lecturer in accounting and management study program. The researcher recommend that to increase competitiveness, the university should hold a sustainable English training for lecturers and also gives funding support to lecturer for doing researchs and community service programs.

Key Words: Competitiveness, Comparative Study, ASEAN Economic Community.

1. PENDAHULUAN

Pada hakikatnya, era liberalisasi ekonomi dapat dikatakan sebagai sebuah “pisau bermata dua” dimana pada satu sisinya bisa digunakan untuk hal-hal positif namun disisi lain dapat juga menciderai diri sendiri. Analogi ini dapat difahami manakala liberalisasi pada satu sisi sebetulnya adalah sebuah peluang bagi suatu negara untuk mengembangkan produk barang dan jasa dalam negeri mereka, dimana mereka akan mempunyai pasar yang semakin luas dan tidak terbatas namun di sisi lain akan ada ancaman berupa kemudahan produk barang dan jasa luar negeri untuk masuk ke dalam pasar domestik.

Faktanya, persaingan tidak hanya terjadi pada tataran produk barang saja, namun juga terjadi pada sumber daya manusia. Kemudahan tenaga kerja untuk bermigrasi dari satu negara ke negara yang lain tentu saja memberikan dampak positif dan negatif bagi tenaga kerja. Dampak positif dirasakan manakala tenaga kerja domestic mampu berkiprah dan berinteraksi dengan dunia luar sehingga memberikan manfaat positif. Di sisi lain, akan

menjadi hal yang negatif jika daya saing tenaga kerja tersebut tidak cukup kuat jika dibandingkan dengan tenaga kerja dari negara lain sehingga akan kalah bersaing dalam mendapatkan peluang.

Oleh karena itu, kata kunci utamanya adalah daya saing. Berdasarkan data dari World Economic Forum (WEF) tahun 2015, Indonesia menempati urutan 33 dari 140 negara dalam hal daya saing tenaga kerja.

Tabel 1. Daya Saing Tenaga Kerja

Negara	Score	Ranking (140 Negara)
Singapura	5.4	3
Malaysia	5.4	5
Thailand	4.2	53
Philipina	4.6	19
Indonesia	4.5	33
India	4.2	47
Korea	4.6	24
China	5.0	9

Sumber: WEF, 2015

Dengan demikian dapat diketahui bahwa peringkat daya saing tenaga kerja Indonesia masih tertinggal jika dibandingkan dengan daya saing tenaga kerja dari beberapa negara tetangga seperti Singapura, Malaysia dan Philipina.

Lebih mengerucut lagi dalam dunia pendidikan, daya saing Indonesia pun masih relatif tertinggal jika dibandingkan dengan beberapa negara tetangga. Misalnya dalam hal ranking perguruan tinggi antara Indonesia dan Malaysia, dimana peringkat dperingkat perguruan tinggi di Malaysia masih jauh lebih baik daripada perguruan tinggi di Indonesia.

Tabel 2. Top 500 Universitas Dunia

INDONESIA				MALAYSIA			
No	Universitas	Ranking 2015	Ranking 2016	No	Universitas	Ranking 2015	Ranking 2016
1	UI	310	358	1	UM	151	146
2	ITB	461-470	431-440	2	UKM	259	312
3	UGM	551-600	551-600	3	UTM	294	303
4	IPB	701+	701+	4	USM	309	289
5	UNAIR	701+	701+	5	UPM	379	331

Sumber: Kemenristekdikti, 2016

Jika secara institusi/kelembagaan Indonesia tertinggal dari negara yang lain, maka tidak heran jika di *breakdown* daya saing sumber daya manusianya (dalam hal ini dosen) juga cukup tertinggal dalam berbagai aspek jika dibandingkan dengan dosen dari negara lain, misalnya dalam hal kemampuan bahasa Inggris, kemampuan mendapatkan dana penelitian dan pengabdian masyarakat dari institusi luar serta kemampuan publikasi

ilmiah. Dalam hal publikasi internasional, jumlah publikasi yang dilakukan oleh dosen Indonesia jauh tertinggal jika dibandingkan dengan publikasi internasional yang dilakukan oleh dosen Malaysia dan Thailand. Berikut disampaikan tabel jumlah publikasi internasional di beberapa negara.

Tabel 3. Publikasi Internasional

No	Nama Negara	Jumlah Publikasi
1	Malaysia	25.330
2	Thailand	12.061
3	Indonesia	5.499
4	Philipina	1.767

Sumber: www.scimagojr.com

Maka, dalam lingkup kecil penelitian ini dimaksudkan untuk mengetahui tingkat daya saing dosen Fakultas Ekonomi pada Perguruan Tinggi Swasta (PTS) di Kota Palembang. Pengambilan dosen Fakultas Ekonomi karena seharusnya sebagai dosen di Fakultas Ekonomi mereka lebih mengetahui tentang penerapan Masyarakat Ekonomi ASEAN (MEA) dibandingkan dengan dosen-dosen yang mengajar di fakultas lain. Sehingga dengan menyadari konsekuensi penerapan MEA tersebut maka apakah dosen-dosen di fakultas ekonomi sudah mulai berfikir untuk meningkatkan daya saing mereka baik di tingkat lokal, nasional maupun internasional.

Dalam penelitian ini, peneliti tertarik untuk mengetahui perbandingan daya saing dosen antara beberapa kelompok, yaitu menurut jenis kelamin, pendidikan dan asal program studi. Dalam penelitian ini daya saing dosen diukur melalui kemampuannya dalam hal bahasa Inggris, mendapatkan dana penelitian dan pengabdian masyarakat serta melakukan publikasi ilmiah. Oleh karena itu peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **"Analisis Komparatif Daya Saing Dosen dalam Menghadapi Era Masyarakat Ekonomi ASEAN"** dengan mengambil studi kasus pada dosen Fakultas Ekonomi pada PTS di Kota Palembang.

2. TINJAUAN PUSTAKA

Peraturan Menteri Pendidikan Nasional No.41 Tahun 2007 tentang standar proses, mendefinisikan daya saing sebagai kemampuan untuk menunjukkan hasil yang lebih baik, lebih cepat atau lebih bermakna. Kemampuan yang dimaksud adalah; *pertama*, kemampuan memperkuat pangsa pasarnya. *Kedua*, kemampuan menghubungkan dengan lingkungannya. *Ketiga*, kemampuan meningkatkan kinerja tanpa henti dan *keempat*, kemampuan menegakkan posisi yang menguntungkan. Sementara itu, World Economic Forum (WEF) mendefinisikan daya saing sebagai kombinasi dari institusi, kebijakan dan faktor yang menentukan tingkat produktivitas suatu negara. Dimana tingkat produktivitas akan menentukan tingkat kemakmuran yang dapat dicapai oleh suatu perekonomian. Tingkat produktivitas juga menentukan tingkat pengembalian investasi dalam perekonomian yang pada akhirnya menjadi pendorong fundamental dari pertumbuhan ekonomi. Dengan kata lain, negara yang berdaya saing akan cenderung memiliki pertumbuhan ekonomi yang lebih cepat (WEF, 2016).

Daya saing (*competitiveness*) ditentukan oleh produktivitas suatu negara dalam menggunakan sumberdaya alam, manusia, dan modalnya. Pada dasarnya daya saing diperlukan untuk meningkatkan standar dan kualitas hidup serta untuk meningkatkan eksistensi ekonomi menjadi lebih berorientasi pasar. Lebih lanjut, daya saing adalah untuk meningkatkan produktivitas faktor produksi dan efisiensi secara teknis dalam proses produksi (Robiani, 2004).

Porter (2004) berpendapat bahwa kemakmuran suatu negara sangat dipengaruhi oleh daya saingnya terutama dalam hal sumber daya manusia, modal dan sumber daya alam. Daya saing tersebut dapat terukur dari fundamental mikro ekonomi suatu negara, kepuasan perusahaan dan kualitas dari lingkungan bisnis.

Lebih lanjut, Snowdon dan Stonehouse (2006) berpendapat bahwasannya poin penting dari keunggulan kompetitif suatu negara adalah sebuah paradoks lokasi (*location paradox*) dimana peningkatan globalisasi dunia akan membuka pasar internasional dan aliran dan pertukaran informasi, ide, sumber daya yang menyebabkan lokasi menjadi hal yang kurang penting, sehingga secara virtual aktivitas ekonomi dapat dilakukan dari berbagai tempat. Sebagai contoh empiris dari studi kasus negara-negara kecil yang dapat mengintegrasikan diri mereka dalam perdagangan global, misalnya Singapura.

Istvan dkk (2016) yang meneliti tentang persaingan perguruan tinggi di Eropa menemukan bahwa jumlah mahasiswa di perguruan tinggi Eropa cenderung mengalami penurunan sehingga mau tidak mau mereka harus meningkatkan daya saing mereka untuk mampu bersaing dengan perguruan tinggi di luar Eropa, seperti di Amerika, Asia dan Australia.

Bagaimanapun, keberhasilan pengelolaan pendidikan tinggi merupakan kunci penting untuk mendukung pertumbuhan ekonomi jangka panjang suatu negara (Aghion dkk, 2008). Singkatnya, kualitas tenaga kerja di perguruan tinggi adalah kunci untuk pengembangan, peningkatan dan munculnya inovasi dunia (Krenner-Horneffer, 2014) sehingga masing-masing perguruan tinggi perlu membuat dan melaksanakan strategi pengembangan sumber daya manusianya yang mampu memberi ruang untuk meningkatkan kualitas dan daya saing mereka.

Di sisi lain, ASEAN (*Association of Southeast Asian Nation*) merupakan organisasi politik, ekonomi dan sosial budaya negara-negara Asia Tenggara. ASEAN didirikan oleh Indonesia, Malaysia, Filipina, Singapura dan Thailand pada tanggal 8 Agustus 1967 di Bangkok (Khoman, 1992). Saat ini, jumlah anggota ASEAN menjadi sebanyak 10 negara dengan masuknya Brunei Darussalam, Kamboja, Laos, Myanmar, dan Vietnam. Cita-cita dari ASEAN menjadi kesatuan wilayah ekonomi sudah dirintis sejak 1977 dengan dibentuknya ASEAN *Preferential Trading Arrangement* dan dimulainya ASEAN *Free Trade Area* pada tahun 1992 (Swajaya, 2014).

Berbagai kerjasama digalang oleh negara-negara anggota ASEAN hingga pada tahun 2003 saat dilakukan pertemuan di Bali disepakati dan dideklarasikan ASEAN *Economic Community (AEC)* atau disebut Masyarakat Ekonomi ASEAN (MEA). Tujuan dibentuknya MEA adalah untuk menjadikan ASEAN sebuah wilayah yang stabil, sejahtera dan kompetitif dengan perkembangan ekonomi yang merata, kemiskinan yang

berkurang, sosio ekonomi yang beragam namun semuanya meningkat secara tandem bersama-sama dalam sebuah komunitas sosio kultural dan politik yang aman (Sudomo, 2017).

Beberapa isu yang sering diperdebatkan, kesalahpahaman, dan pendapat-pendapat tanpa dukungan mengenai apakah wanita bisa bekerja lebih baik daripada pria. Harus diakui bahwa dalam beberapa hal terdapat perbedaan antara wanita dan pria dalam bekerja, khususnya pada wanita yang telah menikah dimana ketidakhadiran mereka lebih banyak jika dibandingkan dengan kehadiran pegawai pria. Namun demikian, hal ini belum sepenuhnya dapat membuktikan pengaruhnya pada kinerja mereka. Misalnya, tidak ada perbedaan yang konsisten pria dan wanita dalam memecahkan masalah, keterampilan analisis, dorongan kompetitif, motivasi, sosiabilitas atau kemampuan belajar (Maccoby dalam Sunar, 2012).

Semakin tinggi tingkat pendidikan seseorang maka semakin tinggi juga tingkat produktivitas dan daya saingnya. Pada umumnya orang yang memiliki pendidikan formal maupun informal yang lebih tinggi akan mempunyai wawasan yang lebih luas. Tingginya kesadaran akan pentingnya produktivitas akan mendorong tenaga kerja yang bersangkutan melakukan tindakan yang produktif (Kurniawan, 2010). Dari pernyataan tersebut dapat dinyatakan bahwa tingkat pendidikan seseorang berpengaruh positif terhadap produktivitas dan daya saingnya.

3. METODE PENELITIAN

Peneliti menggunakan metode kuantitatif dan data primer dimana data di peroleh dengan menyebar kuisioner yang berisi pertanyaan yang relevan dengan hasil penelitian. Responden dalam penelitian ini adalah dosen fakultas ekonomi di beberapa PTS di Kota Palembang, yaitu Universitas Bina Darma, Universitas Muhammadiyah Palembang, Universitas PGRI Palembang, Universitas IBA, Universitas Katolik Musi Charitas dan Universitas Taman Siswa. Berdasarkan data awal, terdapat 175 dosen di enam PTS tersebut sehingga peneliti menggunakan teknik *sampling jenuh*. Namun demikian, karena penelitian dilakukan saat masa libur kuliah maka kuisioner yang kembali dan dapat diolah hanya berjumlah 100 kuisioner.

Peubah yang diamati dalam penelitian ini adalah kemampuan Bahasa Inggris, kemampuan mendapatkan dana penelitian, kemampuan mendapatkan dana pengabdian masyarakat dan kemampuan melakukan publikasi ilmiah. Untuk mengukur peubah ini, maka peneliti telah menetapkan scoring dari yang paling kecil (20) sampai yang paling besar (100). Misalnya dalam kemampuan Bahasa Inggris skor terbesar diberikan kepada responden yang pernah mengikuti test TOEFL dan atau IELTS Internasional dengan skor yang tinggi (550 ke atas untuk TOEFL dan 6.5 ke atas untuk IELTS). Sedangkan skor terkecil diberikan kepada respondent yang belum pernah mengikuti salah satu atau kedua jenis test tersebut.

Begitu juga dengan kemampuan mendapatkan dana penelitian dan pengabdian masyarakat yang di beri skor berdasarkan sumber pemberi dana, volume dan besarnya dana yang diperoleh. Skor tertinggi diberikan kepada responden yang mendapatkan dana

penelitian dari sumber internasional dengan volume lebih dari sekali dalam setahun dan dalam jumlah yang besar. Sedangkan skor terkecil diberikan kepada responden yang belum pernah memperoleh dana penelitian dari pihak manapun.

Untuk publikasi ilmiah, skor di hitung berdasarkan reputasi jurnal tempat memuat artikel, misalnya apakah artikel diterbitkan di jurnal nasional tidak terakreditasi, nasional terakreditasi ataupun di jurnal internasional. Skor tertinggi tentu diberikan kepada responden yang melakukan publikasi di jurnal internasional dengan volume lebih dari sekali dalam 1 tahun, sedangkan skor terkecil diberikan kepada responden yang tidak/belum pernah melakukan publikasi ilmiah.

Setelah masing-masing peubah dihitung maka akan ditentukan tingkat daya saing masing-masing responden yaitu dengan nilai indikator sebagai berikut:

Tabel 4. Klasifikasi Nilai Daya Saing

Rata-Rata Nilai Indikator	Tingkat Daya Saing
Kurang dari 50	Rendah
50 – 79	Sedang
Lebih dari atau sama dengan 80	Tinggi

Berdasarkan indikator tersebut maka akan dapat ditentukan persentase daya saing dosen berdasarkan tingkat daya saing rendah, sedang dan tinggi. Setelah diketahui, maka untuk menjawab pertanyaan penelitian selanjutnya adalah dengan melakukan uji beda dengan menggunakan peralatan statistik. Uji beda ini dilakukan untuk mengetahui apakah terdapat perbedaan daya saing dosen menurut jenis kelamin, program studi dan tingkat pendidikan. Alat statistik yang dimaksud adalah uji hipotesis untuk dua rata-rata dengan tahapan pengujian sebagai berikut:

1. Menentukan hipotesis awal (H_0)
2. Menentukan hipotesis alternative (H_1)
3. Menentukan nilai Z hitung dengan rumus sebagai berikut:

$$Z_0 = \frac{\bar{X}_1 - \bar{X}_2}{\sqrt{\frac{S_1^2}{N_1} + \frac{S_2^2}{N_2}}}$$

Dimana:

\bar{X}_1 : Nilai rata-rata komponen 1 (misalnya rata-rata daya saing dosen Prodi Akuntansi)

\bar{X}_2 : Nilai rata-rata komponen 2 (misalnya rata-rata daya saing dosen Prodi Manajemen)

S_1^2 : Nilai standar deviasi komponen 1 (misalnya standar deviasi dosen Prodi Akuntansi)

S_2^2 : Nilai standar deviasi komponen 2 (misalnya standar deviasi dosen Prodi Manajemen)

N_1 : Jumlah responden komponen 1 (misalnya jumlah responden pada Prodi Akuntansi)

N_2 : Jumlah responden komponen 1 (misalnya jumlah responden pada Prodi Manajemen)

4. Menentukan daerah penerimaan dan penolakan. Untuk menentukan daerah penerimaan dan penolakan maka akan digunakan tingkat signifikansi (*alpha*) 5% dengan pengujian dua arah (*two tails*).
5. Menarik kesimpulan apakah H_0 diterima atau ditolak.

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1. Analisis Nilai Daya Saing Berdasarkan Empat Indikator

Setelah dilakukan perhitungan daya saing untuk setiap indikator maka dapat dirangkum rata-rata nilai daya saing dosen berdasarkan empat indikator, yaitu kemampuan Bahasa Inggris, kemampuan mendapatkan dana penelitian, kemampuan mendapatkan dana pengabdian masyarakat dan kemampuan melakukan publikasi ilmiah secara serentak. Data diperoleh dengan menjumlahkan nilai setiap indikator yang diperoleh setiap responden kemudian dibagi dengan 4 (karena jumlah indikatornya ada 4) dengan hasil sebagai berikut:

Tabel 5. Nilai Daya Saing Responden Menurut Empat Indikator

Rata-Rata Nilai	Jumlah	Persen	Tingkat Daya Saing
< 50	94	94,00	Rendah
50 – 79	6	6,00	Sedang
≥ 80	0	0,00	Tinggi
Jumlah	100	100,00	

Sumber: Data lapangan 2018, diolah.

Dari tabel di atas ternyata dari 100 orang responden ternyata tidak ada yang masuk kategori daya saing tinggi, sedangkan yang masuk kategori daya saing sedang hanya 6 persen, sisanya sebanyak 94 persen masuk kategori berdaya saing rendah. Pada bagian sebelumnya saat melihat daya saing responden per indikator ditemui sejumlah responden yang memiliki daya saing tinggi, namun ternyata daya saing tinggi tersebut hanya diperolehnya pada indikator tersebut sedangkan untuk indikator yang lain nilai daya saingnya rendah, sehingga saat di hitung total 4 indikator nilai daya saingnya tidak begitu tinggi.

4.2. Analisis Uji Beda Daya Saing Dosen

Dalam penelitian ini, setelah diketahui daya saing dosen seperti diuraikan pada bagian sebelumnya maka selanjutnya akan dianalisis apakah terdapat perbedaan daya saing dosen menurut jenis kelamin, program studi dan tingkat pendidikan terakhir. Hal ini perlu dilakukan untuk mengetahui apakah terdapat perbedaan daya saing dosen di berbagai kelompok tersebut. Jika nanti diketahui terdapat perbedaan paling tidak hal tersebut bisa memberikan informasi dan gambaran mengenai struktur daya saing dosen PTS di Kota Palembang. Namun demikian, karena dalam penelitian ini semua responden yang didapatkan adalah berpendidikan S2, maka untuk pengujian perbedaan daya saing menurut tingkat pendidikan tidak dapat dilakukan. Sebagai informasi bahwa memang pada kenyataannya jumlah dosen berpendidikan S3 di PTS Kota Palembang masih minim dan kebetulan pada saat dilakukan penelitian tidak bertemu dengan responden yang berpendidikan S3. Oleh karena itu, dalam penelitian ini uji beda daya saing dosen hanya dilakukan menurut jenis kelamin dan program studi.

4.2.1. Analisis Perbedaan Daya Saing Dosen Menurut Jenis Kelamin

Sebelum dilakukan uji beda daya saing dosen menurut jenis kelamin sebelumnya terlebih dahulu dilakukan uji normalitas data. Pengujian ini perlu dilakukan untuk memastikan bahwa data yang diolah adalah data yang memiliki sebaran normal sehingga hasil yang diperoleh nanti tidak akan bias.

Uji normalitas dalam penelitian menggunakan uji Shapiro wilk dan uji Kolmogorov-Smirnov, dimana hasil pengujian normalitas dapat dilihat pada tabel berikut :

Tests of Normality							
	Dosen	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
		Statistic	df	Sig.	Statistic	df	Sig.
Nilai	Laki-laki	,150	37	,035	,896	37	,002
	Perempuan	,156	63	,001	,891	63	,000

a. Lilliefors Significance Correction

Berdasarkan hasil pengujian diatas, uji normalitas menggunakan uji Shapiro wilk untuk dosen laki-laki nilai (sig) 0,002, sedangkan untuk dosen perempuan nilai (sig) 0,000 dimana nilai tersebut $<0,05$ maka dinyatakan data tersebut tidak terdistribusi normal. Pengujian menggunakan uji Kolmogorov-Smirnov untuk dosen laki-laki nilai (sig) 0,035 dan dosen perempuan nilai (sig) 0,001 dimana nilai tersebut $<0,05$ yang artinya data tersebut tidak terdistribusi dengan normal. Dari 2 pengujian normalitas yang telah dilakukan maka disimpulkan data tersebut tidak terdistribusi dengan normal. Untuk kasus penelitian dengan data tidak normal terdapat berbagai pendapat ahli. Pendapat pertama bahwa sebaiknya data dinormalkan terlebih dahulu. Hal ini dapat dilakukan dengan membuang *outliers* yang menyebabkan data menjadi tidak normal. *Outliers* dapat diartikan sebagai data yang besarnya sangat berbeda dengan data yang lain. Membuang data *outliers* akan membuat data menjadi normal. Pendapat yang kedua, untuk kasus-kasus tertentu dimana

yang dilihat adalah profil responden maka *outliers* tetap dapat dibiarkan karena memang pada kenyataannya data yang diperoleh di lapangan adalah demikian. Dalam penelitian ini yang menjadi obyek penelitian adalah daya saing dosen yang diukur dengan empat kriteria yaitu kemampuan berbahasa Inggris, kemampuan mendapatkan dana penelitian, kemampuan mendapatkan dana pengabdian masyarakat dan kemampuan melakukan publikasi ilmiah. Oleh karena itu, dalam penelitian ini jika membuang *outliers* akan memberikan makna yang berbeda sehingga tidak dapat menggambarkan daya saing yang sesungguhnya. Dengan demikian penelitian ini mengambil pendapat kedua yaitu tetap membiarkan *outliers*. Namun demikian, oleh karena data yang diolah adalah data yang tidak normal maka untuk pengujian hipotesis peneliti menggunakan dua pendekatan, yaitu statistik parametrik dan statistik non parametrik. Penggunaan statistik non parametrik diperlukan sebagai penguat dan penyeimbang hasil yang diperoleh statistik parametrik mengingat data yang diolah tidak terdistribusi normal.

Pengujian hipotesis statistik parametrik dilakukan dengan menggunakan Independen Sample T Test, yang hasilnya dapat dilihat pada tabel berikut :

Group Statistics					
	Dosen	N	Mean	Std. Deviation	Std. Error Mean
Nilai	Laki-laki	37	23,8514	12,76925	2,09925
	Perempuan	63	23,9286	12,58611	1,58570

Tabel diatas menunjukkan nilai rata-rata dosen Laki-laki yaitu 23,8514 sedangkan dosen Perempuan 23,9286. Hal tersebut menunjukkan tidak terdapat perbedaan daya saing antara dosen Laki-laki dan dosen perempuan. Pengujian hipotesis dilanjutkan dengan melihat nilai T hitung dibandingkan dengan T tabel, dalam hal ini jika :

jika $-t_{\text{tabel}} < t_{\text{hitung}} < t_{\text{tabel}}$ maka H_0 diterima

jika $-t_{\text{hitung}} < -t_{\text{tabel}}$ atau $t_{\text{hitung}} > t_{\text{tabel}}$ maka H_0 ditolak

Berdasar nilai (sig) 2 tailed :

H_0 diterima jika nilai (sig) 2 tailed $> 0,05$

H_0 ditolak jika nilai (sig) 2 tailed $< 0,05$

Pengujian tersebut dapat dilihat pada tabel berikut :

Independent Samples Test

	Levene's Test for Equality of Variances		t-test for Equality of Means						
	F	Sig.	T	df	Sig. (2-tailed)	Mean Difference	Std. Error Difference	95% Confidence Interval of the Difference	
								Lower	Upper
Equal variances assumed	,040	,842	-,029	98	,977	-,07722	2,62087	5,27826	5,12382
Equal variances not assumed			-,029	74,684	,977	-,07722	2,63084	5,31848	5,16404

Berasarkan tabel diatas didapat nilai T hitung -0,029 jika dibandingkan dengan T tabel dengan $DF = n - 2$ ($100 - 2 = 98$) 1.98447 maka didapat $-T \text{ tabel} < T \text{ hitung} < T \text{ tabel}$ ($-1.98447 < -0,029 < 1.98447$), sedangkan nilai (sig) 2 Tailed $0,977 > 0,05$. Dari hasil uji hipotesis tersebut dapat disimpulkan jika H_0 diterima yang artinya tidak terdapat perbedaan daya saing dosen antara laki-laki dan perempuan

Selain menggunakan statistik parametrik, untuk memperkuat hasil yang diperoleh penelitian ini juga menggunakan alat analisis statistik non parametrik dengan menggunakan uji Man Whitney.

Ranks

	Dosen	N	Mean Rank	Sum of Ranks
Nilai	Laki-laki	37	50,15	1855,50
	Perempuan	63	50,71	3194,50
	Total	100		

Tabel diatas menunjukkan rata-rata peningkatan setiap kelompok. Dosen laki-laki 50,15 dan dosen perempuan 50,71. Perbedaan sigifikansi dijelaskan pada tabel berikut :

Test Statistics^a

	Nilai
Mann-Whitney U	1152,500
Wilcoxon W	1855,500
Z	-,093
Asymp. Sig. (2-tailed)	,926

a. Grouping Variable: Dosen

Berdasarkan tabel diatas nilai p value $0,926 > 0,05$ maka dinyatakan H_0 diterima dan H_1 ditolak, artinya tidak terdapat perbedaan daya saing dosen berdasarkan jenis kelamin. Dengan demikian hasil yang diperoleh statistik parametrik sama dengan hasil perhitungan statistik non parametrik.

4.2.2. Analisis Perbedaan Daya Saing Dosen Menurut Program Studi

Uji normalitas menggunakan uji Shapiro wilk dan uji Kolmogorov-Smirnov, hasil pengujian normalitas dapat dilihat pada tabel berikut :

Tests of Normality							
	Dosen	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
		Statistic	df	Sig.	Statistic	df	Sig.
Nilai	Akuntansi	,182	50	,000	,879	50	,000
	Manajemen	,156	50	,004	,923	50	,003

a. Lilliefors Significance Correction

Berdasarkan hasil pengujian diatas, uji normalitas menggunakan uji Shapiro wilk untuk dosen Akuntansi nilai (sig) 0,000, sedangkan untuk dosen Manajemen nilai (sig) 0,003 dimana nilai tersebut $< 0,05$ maka dinyatakan data tersebut tidak terdistribusi normal. Pengujian menggunakan uji Kolmogorov-Smirnov untuk dosen Akuntansi nilai (sig) 0,000 dan dosen Manajemen nilai (sig) 0,004 dimana nilai tersebut $< 0,05$ yang artinya data tersebut tidak terdistribusi dengan normal. Dari 2 pengujian normalitas yang telah dilakukan maka disimpulkan data tersebut tidak terdistribusi dengan normal. Untuk argumentasi hal ini sama dengan yang sudah peneliti sampaikan pada bagian sebelumnya. Pengujian hipotesis dilakukan dengan menggunakan Indepenen Sample T Test, hasil pengujian tersebut dapat dilihat pada tabel berikut :

Group Statistics					
	Dosen	N	Mean	Std. Deviation	Std. Error Mean
Nilai	Akuntansi	50	25,8000	14,68583	2,07689
	Manajemen	50	22,0000	9,85870	1,39423

Tabel diatas menunjukkan nilai rata-rata dosen akuntansi yaitu 25,8 sedangkan dosen manajemen 22. Hal tersebut menunjukkan nilai rata-rata dosen akuntansi lebih besar dibandingkan dengan dosen manajemen. Pengujian hipotesis dilanjutkan dengan melihat nilai T hitung dibandingkan dengan T tabel, dalam hal ini jika :

jika $-t \text{ tabel} < t \text{ hitung} < t \text{ tabel}$ maka H_0 diterima

jika $-t \text{ hitung} < -t \text{ tabel}$ atau $t \text{ hitung} > t \text{ tabel}$ maka H_0 ditolak

Berdasar nilai (sig) 2 tailed :

H_0 diterima jika nilai (sig) 2 tailed $> 0,05$

H_0 ditolak jika nilai (sig) 2 tailed $< 0,05$

Pengujian tersebut dapat dilihat pada tabel berikut :

Independent Samples Test

	Levene's Test for Equality of Variances		t-test for Equality of Means						
	F	Sig.	T	df	Sig. (2-tailed)	Mean Difference	Std. Error Difference	95% Confidence Interval of the Difference	
								Lower	Upper
Equal variances assumed	8,542	,004	1,519	98	,132	3,80000	2,50147	1,16408	8,76408
Nilai Equal variances not assumed			1,519	85,709	,132	3,80000	2,50147	1,17300	8,77300

Berdasarkan tabel diatas didapat nilai T hitung 1,519 jika dibandingkan dengan T tabel $DF = n - 2$ ($100 - 2 = 98$) 1.98447 maka didapat $-T \text{ tabel} < T \text{ hitung} < T \text{ tabel}$ ($-1.98447 < 1,519 < 1.98447$), sedangkan nilai (sig) 2 Tailed $0,132 > 0,05$. Dari hasil uji hipotesis tersebut dapat disimpulkan jika H_0 diterima yang artinya tidak terdapat perbedaan daya saing dosen antara dosen program studi akuntansi dan program studi manajemen.

Selanjutnya untuk pengujian non parametrik dalam penelitian ini penulis menggunakan uji hipotesis Man Whitney dengan hasil sebagai berikut:

Uji hipotesis man whitney**Ranks**

	Dosen	N	Mean Rank	Sum of Ranks
Nilai	Akuntansi	50	52,95	2647,50
	Manajemen	50	48,05	2402,50
	Total	100		

Tabel diatas menunjukkan rata-rata peningkatan setiap kelompok. Dosen akuntansi 52,95 dan dosen manajemen 48,05. Perbedaan sigifikansi dijelaskan pada tabel berikut :

Test Statistics^a

	Nilai
Mann-Whitney U	1127,500
Wilcoxon W	2402,500
Z	-,848
Asymp. Sig. (2-tailed)	,396

a. Grouping Variable: Dosen

Berdasarkan tabel diatas nilai $p \text{ value } 0,396 > 0,05$ maka dinyatakan H_0 diterima H_1 ditolak, artinya bahwa tidak terdapat perbedaan daya saing dosen berdasarkan jenis kelamin atau antara dosen laki-laki dan dosen perempuan.

Dengan demikian, berdasarkan pengujian statistik baik statistik parametrik maupun non parametric menghasilkan hasil yang sama bahwasannya H_0 diterima yang artinya bahwa tidak terdapat perbedaan daya saing dosen antara dosen laki-laki dan dosen perempuan. Hal ini dapat dimaklumi karena memang tidak terdapat perlakuan diskriminatif antara dosen laki-laki dan perempuan sehingga baik dosen laki-laki maupun dosen perempuan diberikan kesempatan yang sama untuk mengembangkan diri mereka.

5. SIMPULAN DAN SARAN

Dari hasil pembahasan diperoleh beberapa kesimpulan sebagai berikut:

1. Berdasarkan analisis daya saing dosen untuk setiap indikator yaitu kemampuan Bahasa Inggris, kemampuan mendapatkan dana penelitian, kemampuan mendapatkan dana pengabdian masyarakat dan kemampuan melakukan publikasi ilmiah dapat diketahui bahwasannya secara umum daya saing dosen mayoritas masuk klasifikasi berdaya saing rendah, meskipun terdapat beberapa dosen yang memiliki daya saing tinggi di beberapa indikator. Namun setelah menghitung daya saing secara bersama-sama ternyata diperoleh hasil dimana daya saing dosen sebagian besar (94 persen) memiliki daya saing rendah, 6 persen memiliki daya saing sedang dan tidak ada satu pun yang memiliki daya saing yang tinggi.
2. Berdasarkan uji beda dengan menggunakan peralatan statistik diperoleh hasil bahwasannya tidak terdapat perbedaan daya saing dosen menurut jenis kelamin dan program studi. Untuk uji beda menurut tingkat pendidikan tidak dapat dilakukan karena responden dalam penelitian ini sebagian besar berpendidikan S2.

Saran yang dapat direkomendasikan oleh peneliti adalah sebagai berikut:

1. Untuk mampu bersaing di tingkat internasional para dosen perlu dibekali dengan kemampuan Bahasa Inggris. Hal ini penting dilakukan mengingat untuk memperoleh dana dari luar negeri baik itu dana penelitian maupun dana pengabdian masyarakat serta untuk melakukan publikasi internasional memerlukan kemampuan Bahasa Inggris yang baik. Upaya yang dilakukan adalah dengan mengadakan pelatihan Bahasa Inggris secara rutin dan sistematis kepada dosen serta membentuk forum-forum diskusi berbahasa Inggris di dalam kampus yang dimulai dari tingkat program studi, fakultas sampai dengan universitas.
2. Perguruan tinggi seharusnya memberikan dukungan pendanaan internal secara rutin setiap tahun kepada dosen untuk melakukan kegiatan penelitian dan pengabdian masyarakat serta untuk melakukan publikasi atas kegiatan-kegiatan tersebut. Dukungan dana ini sangat diperlukan untuk merangsang minat dosen melakukan kegiatan penelitian dan pengabdian masyarakat yang berujung pada publikasi ilmiah atas kegiatan yang telah mereka lakukan.

DAFTAR PUSTAKA

- Aghion, P. (2008). Higher aspirations: an agenda for reforming European Universities. Bruegel Blueprint 5, p. 59
- Istvan, Labas. Eva, D. Orsolya, N.T. (2016). *Competitiveness – Higher Education*, Studia Universitatis “Vasile Goldis” Arad. Economics Series Vol 26 Issue 1/2016, ISSN 1584-2339, p. 11-25.
- Kemenristekdikti (2016). Daftar Top 500 Perguruan Tinggi Indonesia.
- Kementerian Perdagangan Republik Indonesia. (2015). *Peluang dan Tantangan Indonesia di Pasar Bebas ASEAN*, Warta Ekspor, Januari 2015.
- Khoman, T. (1992). *ASEAN Conception and Evolution*. Diunduh dari www.asean.org.
- Kurniawan, G. (2010). Analisis Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Produktivitas Tenaga Kerja pada PT Kalimantan Steel Pontianak. Jurnal Ekonomi. Vol. No 12. Hal.41-58
- Porter, M.E. (2004). *Building the Microeconomic Foundations of Prosperity: Findings from the Business Competitiveness Index*, palgrave macmillan, World Economic Forum: Newyork, p: 19-50
- Robiani, Bernadette (2004). *The Competitiveness of South Sumatra Industrial Sector*, Makalah disampaikan pada Seminar Antar Bangsa, Bengkulu.
- Rohmah, N. Huda, M. Kusmintardjo. *Strategi Peningkatan Kemampuan Dosen dalam Penulisan Karya Ilmiah (Studi Multi kasus pada UNISDA dan STADIRA di Kabupaten Lamongan)*, Jurnal Pendidikan: Teori, Penelitian dan Pengembangan Vol 1 No.7, p. 1312-1322.
- Scimagojr (2016). Daftar Publikasi Internasional.
- Snowdon, B and Stonehouse, G. (2006). *Competitiveness in a globalised world: Michael Porter on the microeconomic foundations of the competitiveness of nations, regions, and firms*. Journal of International Business Studies 2006.37, p. 163-175
- Subekti, N.B. (2015). *Rangking Publikasi Ilmiah Internasional Indonesia*, diterbitkan di Koran Sindo, 13 April 2015.
- Sudomo, Asmara. (2017). Gaung Masyarakat Ekonomi ASEAN (MEA) di Lingkungan Profesi Sekretaris.
- Sunar, (2012). Pengaruh Faktor Biografis (Usia, Masa Kerja dan Gender) Terhadap Produktivitas Karyawan. Forum Ilmiah Vol.9 No. 1.
- Swajaya, N. (2014). *Indonesia Must Get Ready Now for the AEC. Strategic review, April-June* Vol 4 no.2, p. 18-27.
- World Economic Forum (2015), Peringkat Daya Saing Tenaga Kerja