

MENYIAPKAN TENAGA KERJA DALAM MENGHADAPI MASYARAKAT EKONOMI ASEAN (MEA)

Novida Yenny

Jurusan Pendidikan Geografi Fakultas Ilmu Sosial Universitas Negeri Medan

Jl. Willem Iskandar Psr V Medan Estate Medan, 20211 Indonesia

Email: novidanavies@yahoo.co.id

Abstrak

Diberlakukannya MEA (Masyarakat Ekonomi ASEAN) membuat setiap negara di kawasan Asia Tenggara harus siap untuk berkompetisi terutama sektor ekonomi. Memaknai pasar bebas ASEAN, dibidang ekonomi berarti Indonesia secara sumber daya harus mampu menyiapkan SDM yang berkualitas, produksi yang mampu memenuhi permintaan pasar, sumber daya manusia/tenaga kerja yang mampu bersaing secara kompetitif, dan tentunya kebijakan pemerintah yang mendukung untuk menghadapi perubahan. Fenomena globalisasi yang terjadi sejak dekade terakhir abad ke-20 tengah berlangsung sampai saat ini, merupakan dimensi yang mempengaruhi baik perilaku organisasi maupun perilaku individu. Para pelaku ekonomi-wirausaha, investor, manajer dan para pekerja baik di sektor swasta maupun publik semakin dituntut untuk berkomunikasi dengan orang-orang dari budaya lain, baik melalui komunikasi tatap muka atau melalui media elektronik. Orang semakin dituntut untuk saling memahami dan menghormati rekan-rekan mereka dari latar belakang budaya yang berbeda, disamping harus berusaha meningkatkan keterampilan dan kompetensi dalam rangka meningkatkan efektivitas kerja mereka. Pembentukan pasar tunggal Masyarakat Ekonomi ASEAN (MEA) memungkinkan satu negara menjual barang dan jasa dengan mudah ke negara-negara lain di seluruh Asia Tenggara sehingga kompetisi akan semakin ketat. Dengan besarnya arus tenaga asing yang akan menyerbu bursa tenaga kerja Indonesia, tentunya dibutuhkan kebijakan pemerintah untuk mengantisipasi dan melindungi tenaga kerja Indonesia walaupun secara legal tidak ada larangan bagi tenaga kerja asing untuk bekerja di Indonesia. Negara, perusahaan, organisasi dan individu harus menyiapkan sumber daya manusia yang siap berkompetisi dalam persaingan global, tenaga kerja harus meningkatkan keahliannya dan juga perlunya pemahaman akan perbedaan budaya yang akan berintegrasi satu sama lain. Pengembangan sumber daya manusia dapat dilakukan melalui pengembangan dan pelatihan terhadap sumber daya manusia agar siap bersaing di pasar global.

Kata kunci: tenaga kerja, MEA, ekonomi

PENDAHULUAN

Setiap negara saat ini dihadapkan pada kondisi global, dimana antar negara hampir tidak ada batas, satu sama lain akan saling mempengaruhi dalam banyak hal baik ekonomi, politik, sosial dan budaya. Satu negara tidak bisa menutup diri terhadap negara lain, tingkat persaingan semakin tinggi, hal ini semakin didukung

oleh kemajuan teknologi komunikasi dan industri yang semakin canggih. Arus barang dan jasa akan mengalir bebas antar sesama negara di kawasan ASEAN. Tidak terkecuali tenaga kerja yang dapat bekerja di antar negara sesama negara ASEAN.

Masyarakat Ekonomi Asean (MEA) tahun 2015 hanyalah salah satu pilar dari 10 visi mewujudkan ASEAN Community.

Kesepuluh pilar visi ASEAN Community tersebut adalah *outward looking, economic integration, harmonious environment, prosperity, caring societies, common regional identity, living in peace, stability, democratic, dan shared cultural heritage* (Kementerian Luar Negeri, 2014).

Diberlakukannya MEA, berarti setiap negara dikawasan Asia Tenggara harus siap untuk berkompetisi terutama dalam sektor ekonomi. Memaknai pasar bebas ASEAN, dibidang ekonomi berarti Indonesia secara sumber daya harus mampu menyiapkan SDM yang berkualitas, produksi yang mampu memenuhi permintaan pasar, sumber daya manusia/tenaga kerja yang mampu bersaing secara kompetitif, dan tentunya kebijakan pemerintah yang mendukung untuk menghadapi perubahan.

Terkait tenaga kerja dalam era masyarakat ekonomi ASEAN, tentunya akan terjadi persentuhan budaya antar bangsa, yang akan mempengaruhi kebijakan dan regulasi dari negara masing-masing. Persentuhan budaya itu antara lain berupa bahasa, nilai-nilai yang dianut, keyakinan, persepsi, norma dan lingkungan geografi yang berbeda yang akan mempengaruhi kinerja secara keseluruhan. Hal yang penting adalah bagaimana setiap individu mengkomunikasikan budayanya sehingga dapat dipahami dan diterima orang lain. Komunikasi yang dimaksud disini adalah komunikasi holistik yang mencakup segala lini interaksi dengan individu lain. Tidak hanya sekedar melalui obrolan oral, tetapi juga bahasa tubuh, penulisan email, tingkah laku dalam rapat, yang kesemua itu tentu bisa mempengaruhi kinerja tenaga kerja yang bekerja pada suatu organisasi/perusahaan.

Bahasa adalah bagian dari elemen-elemen yang membentuk sebuah budaya atau peradaban, dan elemen lain adalah watak atau cara berpikir. Manajemen lintas

budaya (*cross-cultural management*) yang sejati adalah bagaimana mengelola perbedaan cara pikir dan cara pandang yang beragam. Mengelola perbedaan dalam lintas budaya bukan berarti menyatukan cara pikir dan cara pandang, hal ini penting dan perlu disadari para manajer dan siapapun yang berhadapan dengan kondisi ini. Dengan pemahaman dan kebijakan yang tepat justru kita menegaskan keunggulan keragaman budaya dan keragaman berpikir.

Berkaitan dengan tantangan yang akan dihadapi tenaga kerja Indonesia dalam menghadapi Masyarakat Ekonomi Asean, makalah ini akan mencoba membahas tentang tantangan budaya dalam ekonomi global/MEA dan bagaimana membangun kualitas tenaga kerja dalam negeri.

TANTANGAN BUDAYA DALAM EKONOMI GLOBAL/MEA

Perubahan situasi Global

Fenomena globalisasi yang terjadi sejak dekade terakhir abad ke-20 tengah berlangsung sampai saat ini, merupakan dimensi yang mempengaruhi baik perilaku organisasi maupun perilaku individu. Para pelaku ekonomi-wirausaha, investor, manajer dan para pekerja baik di sektor swasta maupun publik semakin dituntut untuk berkomunikasi dengan orang-orang dari budaya lain, baik melalui komunikasi tatap muka atau melalui media elektronik. Orang semakin dituntut untuk saling memahami dan menghormati rekan-rekan mereka dari latar belakang budaya yang berbeda, disamping harus berusaha meningkatkan keterampilan dan kompetensi dalam rangka meningkatkan efektivitas kerja mereka.

Dengan kemajuan teknologi komunikasi dan juga industrialisasi membuat ruang gerak ekonomi semakin luas, baik untuk pemasaran, produksi, dan

tenaga kerja. Setiap negara punya potensi dan keunggulan berbeda, sehingga dibutuhkan kerjasama antar Negara yang salah satu bentuknya adalah membangun kerjasama regional. Menurut ahli ekonomi Adam Smith sebagai salah seorang perintis ekonomi modern yang mendukung pasar bebas dan perdagangan bebas, mengatakan bahwa perdagangan bebas memungkinkan setiap Negara untuk mengambil keuntungan komparatif yang dimilikinya. Keuntungan akan dirasakan setiap Negara karena masing-masing memiliki spesialisasi dibidang yang dianggap paling unggul. Wilayah perdagangan bebas yang lebih luas memungkinkan perusahaan dan individu untuk lebih terspesialisasi dan menjadi semakin baik (Joseph Stiglitz. Mizan Media, Jakarta: 2007.h.128). Selanjutnya dikatakan dengan perdagangan bebas, investasi dan buruh akan menerima *return* (hasil) dan upah yang berbeda di tiap-tiap negara, karena memungkinkan bagi para tenaga kerja untuk berpindah-pindah. Hal penting yang perlu difahami oleh para tenaga kerja dan para manager adalah kemampuan untuk beradaptasi dengan budaya lintas negara.

Dengan adanya fenomena ini maka, mengelola perbedaan antar budaya telah menjadi keharusan bagi para manager global, baik organisasi pemerintahan dan non pemerintah (swasta) di semua negara. Pemahaman terhadap lingkungan organisasi bisnis merupakan bagian penting bagi keunggulan kompetitif. Kemampuan untuk menyesuaikan diri terhadap perubahan lingkungan bisnis merupakan prasyarat yang diperlukan untuk bertahan hidup di arena pasar bebas.

Pertemuan berbagai budaya dengan segala keragamannya perlu ditempatkan sebagai realitas dan sumber daya ketimbang ditempatkan sebagai faktor ancaman, terutama dalam menanggapi realitas tuntutan ekonomi dan pasar global,

dengan konsep aliansi “lintas-batas” untuk meningkatkan pembelajaran organisasi. Menurut Hofstede salah seorang penulis paling berpengaruh tentang manajemen antar budaya, mengatakan bahwa budaya perlu dipandang sebagai faktor yang menentukan dan bukan yang ditentukan oleh kegiatan sosial, bahkan budaya adalah faktor yang signifikan untuk memperkecil ketidak setaraan perimbangan kekuasaan sosial (sbm.binus.ac.id/.../DIMENSI-BUDAYA-DAN-TALENTA-DI-PERSIMP...).

Lebih jauh dikatakan bahwa, secara otomatis budaya mempengaruhi praktek manajemen sumber daya manusia (SDM) tentang bagaimana para pekerja memandang kinerja mereka sendiri, atau standar etika apa yang akan dianut di tempat kerja mereka. Namun menurut Margareth Mead budaya kadang-kadang memang sangat signifikan, akan tetapi pada kesempatan lain justru tidak terlalu signifikan. Dalam hal ini para manager membutuhkan keterampilan untuk mengenali kapan budaya berpengaruh signifikan pada prestasi kerja seseorang, agar kemudian dapat direspon dengan tepat.

Suatu konsekuensi lain dari interaksi antar budaya yang tengah berlangsung di arena persaingan global adalah persaingan dalam memperoleh SDM yang unggul, sehingga faktor talenta menjadi sumber daya langka yang cukup diperebutkan. Meski faktor SDM di dunia ini sangat melimpah, terutama di negara-negara yang penduduknya padat, namun dunia dewasa ini tengah mengalami krisis bakat atau talenta. Sejumlah organisasi berjuang untuk menemukan, mempertahankan, memotivasi, serta mengembangkan SDM mereka guna menghadapi lingkungan bisnis yang dinamis dan lebih kompetitif secara global, sehingga investasi dalam bidang SDM yang

unggul, menjadi lebih mahal daripada sebelumnya.

Peluang Dan Tantangan Tenaga Kerja Indonesia Dalam Menghadapi MEA.

Kesepakatan para pemimpin Asean membentuk sebuah pasar tunggal di kawasan Asia Tenggara pada akhir 2015 memberi konsekuensi pada persaingan dalam bidang ekonomi/industri dan jasa. Pekerja di Indonesia akan menghadapi persaingan dari pekerja-pekerja lain di Asia Tenggara. Persaingan di bursa tenaga kerja akan semakin meningkat ketika pasar bebas Asean yang diperlakukan akhir 2015. Ini akan mempengaruhi banyak orang, terutama pekerja yang berkecimpung pada sektor keahlian khusus.

Pembentukan pasar tunggal Masyarakat Ekonomi Asean (MEA) ini memungkinkan satu negara menjual barang dan jasa dengan mudah ke negara-negara lain di seluruh Asia Tenggara sehingga kompetisi akan semakin ketat. Masyarakat Ekonomi Asean tidak hanya membuka arus perdagangan barang atau jasa, tetapi juga pasar tenaga kerja profesional, seperti dokter, pengacara, akuntan, dan lainnya. Staf khusus Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi, Dita Indah Sari, menjelaskan bahwa MEA mensyaratkan adanya penghapusan aturan-aturan yang sebelumnya menghalangi perekrutan tenaga kerja asing "Pembatasan, terutama dalam sektor tenaga kerja profesional, didorong untuk dihapuskan," Sehingga pada intinya, MEA akan lebih membuka peluang tenaga kerja asing untuk mengisi berbagai jabatan serta profesi di Indonesia yang tertutup atau minim tenaganya."

Apakah tenaga kerja Indonesia bisa bersaing dengan Negara Asia Tenggara lain? Sejumlah pimpinan asosiasi profesi mengaku cukup optimistis bahwa tenaga kerja ahli di Indonesia cukup mampu bersaing. Ketua Persatuan Advokat

Indonesia, Otto Hasibuan, misalnya mengatakan bahwa "trend penggunaan pengacara asing di Indonesia malah semakin menurun. Pengacara-pengacara Indonesia, apalagi yang muda-muda, sudah cukup unggul". Selama ini kendala terletak pada bahasa. Tetapi sekarang banyak anggota-anggota yang sekolah di luar negeri. Di sektor akuntansi, Ketua Institut Akuntan Publik Indonesia, Tarko Sunaryo, mengakui ada kekhawatiran karena banyak pekerja muda yang belum menyadari adanya kompetisi yang semakin ketat "Selain kemampuan Bahasa Inggris yang kurang, kesiapan mereka juga sangat tergantung pada mental. Banyak yang belum siap kalau mereka bersaing dengan akuntan luar negeri."

Dengan besarnya arus tenaga asing yang akan menyerbu bursa tenaga kerja Indonesia, tentunya dibutuhkan kebijakan pemerintah untuk mengantisipasi dan melindungi tenaga kerja Indonesia walaupun secara legal tidak ada larangan bagi tenaga kerja asing untuk bekerja di Indonesia. Staf Khusus Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi, Dita Indah Sari, menyatakan tidak ingin "kecolongan" dan mengaku telah menyiapkan strategi dalam menghadapi pasar bebas tenaga kerja. "Oke jabatan dibuka, sektor diperluas, tetapi syarat diperketat. Jadi buka tidak asal buka, bebas tidak asal bebas," katanya. "Kita tidak mau tenaga kerja lokal yang sebetulnya berkualitas dan mampu, tetapi karena ada tenaga kerja asing jadi tergeser. Sejumlah syarat yang ditentukan antara lain kewajiban berbahasa Indonesia dan sertifikasi lembaga profesi terkait di dalam negeri. Dari laporan ILO permintaan tenaga kerja jelang MEA akan semakin tinggi.

Disamping adanya tantangan dengan diberlakukannya pasar bebas, tentu hal ini sekaligus memberi peluang ataupun keuntungan bagi Indonesia dan negara-negara Asia Tenggara. Riset terbaru dari

Organisasi Perburuhan Dunia atau ILO menyebutkan pembukaan pasar tenaga kerja mendatangkan manfaat yang besar. Selain dapat menciptakan jutaan lapangan kerja baru, skema ini juga dapat meningkatkan kesejahteraan 600 juta orang yang hidup di Asia Tenggara. Pada 2015, ILO merinci bahwa permintaan tenaga kerja profesional akan naik 41% atau sekitar 14 juta. Sementara permintaan akan tenaga kerja kelas menengah akan naik 22% atau 38 juta, sementara tenaga kerja level rendah meningkat 24% atau 12 juta. Namun laporan ini memprediksi bahwa banyak perusahaan yang akan menemukan pegawainya kurang terampil atau bahkan salah penempatan kerja karena kurangnya pelatihan dan pendidikan profesi (http://www.bbc.co.uk/indonesia/berita_indonesia/2014/08/140826).

Menyadari akan kondisi kondisi tenaga kerja Indonesia dan adanya tuntutan global sudah menjadi keharusan tenaga kerja Indonesia untuk mempersiapkan diri dengan membekali diri dengan berbagai kemampuan untuk bisa bersaing di kawasan global, disamping menyiapkan diri dengan keahlian, juga menyiapkan diri dengan kemampuan penguasaan bahasa dan pemahaman budaya lintas Negara agar bisa merebut kesempatan yang ada dihadapan mata.

MEMBANGUN KUALITAS TENAGA KERJA DALAM NEGERI

Pembinaan Terhadap Sumber Daya Manusia

Seiring dengan perjalanan karir, pada kenyataan kemampuan sumber daya manusia dalam suatu organisasi belum dapat memenuhi harapan dalam mencapai tujuan organisasi. Menjadi kewajiban manajer maupun pemimpin untuk mengembangkan sumber daya manusia dalam suatu organisasi. Pengembangan

kemampuan sumber daya manusia dapat memberikan manfaat bagi kinerja sumber daya manusia yang berdampak pada peningkatan kinerja organisasi.

Pembinaan sumber daya manusia dapat dilakukan dengan pelatihan dan pengembangan. Menurut Gary Dessler dalam Gaol, mengatakan pelatihan memberikan pegawai suatu keterampilan yang mereka butuhkan untuk melaksanakan pekerjaan. Dengan kata lain, pelatihan berfokus pada keterampilan yang dibutuhkan untuk melaksanakan pekerjaan yang sekarang, sedangkan *employee and management development* adalah latihan untuk jangka panjang. Jika latihan lebih banyak pada persoalan *job requirement/skill*, sedangkan pengembangan tidak hanya bicara masalah *skill* atau tuntutan jabatan tetapi juga motivasi dan *attitude* (Gaol, 2014, h.2010).

Ada beberapa alasan mengapa pelatihan dan pengembangan diperlukan:

1. Program orientasi belum cukup bagi penyelesaian tugas-tugas, hanya bersifat pengenalan.
2. Adanya perubahan-perubahan dalam teknik penyelesaian tugas.
3. Adanya jabatan-jabatan baru yang memerlukan keterampilan-keterampilan.
4. Keterampilan pegawai kurang memadai untuk menyelesaikan tugas.
5. Penyegaran kembali.

Dengan diberikannya pelatihan dapat menolong pegawai untuk bisa melaksanakan jabatannya sekarang, dan sebaliknya pengembangan menolong individu menangani tanggung jawab di kemudian hari. Program pelatihan dan pengembangan akan dapat dirasakan oleh organisasi, individu, dan bagian kepegawaian.

Menurut M.J.Tessin pelatihan dan pengembangan dapat memberikan

mamfaat bagi organisasi, individu dan kepegawaian, antara lain:

Bagi organisasi: Memperbaiki pengetahuan tentang jabatan dan keterampilan, memperbaiki moral kerja, mengenali tujuan organisasi; membuat citra terhadap organisasi lebih baik lagi, memperbaiki hubungan antara atasan dan bawahan, membantu pegawai untuk bisa menyesuaikan diri dengan perubahan-perubahan, membantu menangani konflik sehingga mencegah stress dan tensi tinggi, membantu meningkatkan produktivitas dan kualitas kerja.

Bagi individu: Membantu individu untuk dapat membuat keputusan dan pemecahan masalah secara lebih baik lagi, Internalisasi dan operasionalisasi motivasi kerja, mempertinggi rasa percaya diri dan pengembangan diri, membantu untuk mengurangi rasa takut dalam menghadapi tugas-tugas baru.

Bagi bagian kepegawaian: Memperbaiki komunikasi antar kelompok dengan individu, dimengertinya kebijakan organisasi (aturan-aturan, dan sebagainya), membangun rasa keterdekatan dalam kelompok (*group cohesiveness*), menciptakan organisasi sebagai tempat yang baik untuk bekerja dan hidup di dalamnya.

Adapun beberapa teknik yang biasa digunakan dalam pelatihan dan pengembangan, yaitu:

1. *On The Job Training*, meliputi *job instruction training (JIT)*, *job rotation*, *apprenticeship* (magang), dan *coaching*.
2. *Off The Job Training*, meliputi *lecture/kuliah* mimbar, *vestibule training*, *role playing*, *behavior modeling*, *case study*, *simulation*, *self study*, *programmed learning*, dan *laboratory training* (Gaol,2014.h. 223).

Pembinaan terhadap SDM adalah merupakan suatu keharusan dalam sebuah organisasi, hal ini didorong oleh tuntutan

pekerjaan yang berkembang sejalan dengan perubahan lingkungan internal maupun external.

Membangun Kualitas SDM Berbasis Kompetensi Dalam Menghadapi Masyarakat Ekonomi ASEAN

Perubahan lingkungan bisnis di masa depan cenderung dipengaruhi oleh meningkatnya kemajuan teknologi dan perubahan sosial. Disatu sisi harus mengikuti perkembangan teknologi, disisi lain semakin meningkat tanggungjawab sosial organisasi. Pergeseran informasi ekonomi memerlukan *knowledge worker*, tingkat sumber daya manusia yang memiliki pengetahuan semakin tinggi. Sementara itu persaingan global semakin intensif, pasar semakin terfragmentasi dalam spesialisasi (Wibowo: 2009. H.335).

Perubahan situasi global yang tidak dapat dihindari, seperti bergabungnya Indonesia dalam organisasi Masyarakat Ekonomi ASEAN (MEA) mengharuskan sumber daya manusia perlu memahami kecenderungan organisasi multikultural dan keberagaman kultural. Diberlakukan kesepakatan MEA tahun 2015 memberikan peluang bagi seluruh negara ASEAN dalam aktifitas ekonomi dan juga ketenagakerjaan untuk bersaing secara bebas. Sebagai konsekuensi dapat dilihat akan munculnya keberagaman pekerja dan pelanggan baik menurut ras, jenis kelamin, negara, dan budaya. Dengan demikian sumber daya manusia perlu memahami sumber masalah dalam keragaman budaya.

Menurut Spencer, keadaan tersebut membuat kompetensi sumber daya manusia sangat penting, baik bagi eksekutif, manajer, maupun pekerja (Spencer dalam Wibowo.2011.h. 335). Adapun kompetensi yang harus dimiliki oleh eksekutif, manajer, maupun pekerja adalah sebagai berikut:

1. Bagi Eksekutif, Kompetensi yang diperlukan adalah sebagai berikut.
 - a. *Strategic Thinking* merupakan kemampuan eksekutif untuk memahami kecenderungan perubahan lingkungan yang cepat, melihat peluang pasar, mendeteksi ancaman kompetitif dan kekuatan, kelemahan organisasi mereka, untuk mengidentifikasi respons strategis optimumnya.
 - b. *Change Leadership* merupakan kemampuan eksekutif untuk mengomunikasikan visi strategi organisasi yang membuat respons adaptif berkembang dan diterima *stakeholder*, membangkitkan motivasi dan komitmennya, bertindak sebagai sponsor inovasi dan kewirausahaan, dan mengalokasikan sumber daya organisasi secara optimal untuk melaksanakan banyak perubahan.
 - c. *Relationship Management* merupakan kemampuan eksekutif untuk membangun hubungan baik dengan *stakeholder* di dalam maupun di luar organisasi. *Stakeholder* di dalam organisasi meliputi bawahan, rekan sekerja, atasan langsung, dan para pemegang saham. *Stakeholder* di luar organisasi dapat terdiri dari pemasok, rekanan, pelanggan, saluran distribusi, konsultan, kontraktor, pemerintah, legislatif, kelompok kepentingan, dan sebagainya.
2. Bagi Manajer, diperlukan kompetensi yang memberikan kemampuan dalam bidang yang menunjukkan hal-hal berikut:
 - a. *Flexibility*, merupakan keinginan dan kemampuan manajer untuk mengubah struktur dan proses manajerial apabila diperlukan untuk menjalankan strategi perubahan organisasi.
 - b. *Change Implementation*, merupakan kemampuan kepemimpinan perubahan untuk mengomunikasikan kebutuhan organisasi akan perubahan kepada bawahan untuk mengimplementasikan perubahan dalam kelompok kerjanya.
 - c. *Entrepreneurial Innovation*, merupakan motivasi untuk memelopori mengungguli dengan memunculkan produk baru mendahului pesaingnya, dan dalam memberikan pelayanan dan proses produksi yang semakin efisien.
 - d. *Interpersonal Understanding*, merupakan kemampuan memahami dan menilai masukan orang lain yang berbeda. Kemampuan dalam memahami hubungan antarpribadi. Hal ini dapat menumbuhkan saling pengertian antara manajer dan bawahan maupun di antara sesama manajer dan sesama bawahan.
 - e. *Empowering*, merupakan perilaku manajerial, untuk berbagi informasi, secara partisipatif mengumpulkan gagasan bawahan, mendorong pengembangan pekerja, mendelegasikan tanggung jawab penting, memberikan umpan balik, *coaching*, menyatakan harapan positif bawahan, menghargai perbaikan kinerja sehingga membuat pekerja merasa lebih mampu dan termotivasi untuk menerima tanggung jawab yang lebih besar.
 - f. *Team Facilitation*, merupakan keterampilan bekerja sama secara efektif untuk mencapai tujuan bersama untuk menciptakan tujuan dan kejelasan peran, mengontrol

- g. dan mengajak pekerja berpartisipasi dan menyelesaikan konflik.
 - h. *Portability*, merupakan kemampuan untuk menyesuaikan dengan cepat dan berfungsi secara efektif di setiap lingkungan asing sehingga manajer dapat dipindahkan pada posisi dimana saja.
3. Bagi Pekerja, beberapa kompetensi yang mencerminkan kemampuan yang perlu dimiliki pekerja antara lain adalah sebagai berikut.
- a. *Flexibility*, merupakan kecenderungan untuk melihat perubahan sebagai peluang yang menarik dari pada sebagai tantangan, misalnya kesediaan untuk adopsi teknologi baru.
 - b. *Information-Seeking Motivation and Ability to Learn*, merupakan antusiasme untuk mencari peluang mempelajari teknologi baru dan keterampilan dalam hubungan antar pribadi.
 - c. *Achievement Motivation*, merupakan dorongan untuk inovasi dan "kaizen", perbaikan terus menerus dalam kualitas dan produktivitas yang diperlukan untuk menghadapi meningkatnya kompetisi.
 - d. *Work Motivation under Time Pressure*, merupakan beberapa kombinasi dari fleksibilitas, motivasi berprestasi, resistansi terhadap stress dan komitmen organisasi yang memungkinkan individu bekerja dalam pemerintahan yang meningkat atas produk dan jasa baru dalam waktu yang lebih pendek.
 - e. *Collaborativeness*, merupakan kemampuan untuk bekerja secara kooperatif dalam kelompok yang bersifat multidisiplin dan rekan kerja yang berbeda. Hal tersebut menunjukkan sikap positif terhadap

- orang lain, memiliki pemahaman tentang hubungan antar pribadi dan menunjukkan komitmen organisasional.
- f. *Customer Service Orientation*, merupakan keinginan membantu orang lain, pemahaman tentang hubungan antar pribadi, bersedia untuk mendengarkan kebutuhan pelanggan dan tahapan emosi, mempunyai cukup inisiatif untuk mengatasi hambatan dalam organisasi untuk mengatasi masalah pelanggan.

Sebagaimana yang diuraikan di atas, setiap tenaga kerja dari semua tingkatan mulai dari pimpinan, manajer, bawahan ataupun secara individu harus mampu meningkatkan kemampuan dengan berbagai kompetensi yang diperlukan agar sumber daya manusia/tenaga kerja memiliki kemampuan bersaing dalam pasar global/ MEA. Tuntutan terhadap kualitas tenaga kerja tentu sudah merupakan keharusan bagi pelaku ekonomi/tenaga kerja untuk mampu dan siap bersaing di dunia global.

KESIMPULAN

Globalisasi tidak terlepas dari tuntutan kebutuhan hidup manusia dan keterbatasan Negara dalam memenuhi kebutuhannya. Seiring dengan tuntutan kebutuhan ini teknologi dan industrialisasi pun berkembang dengan pesat. Aktivitas ekonomi berkembang begitu juga dengan tenaga kerja yang tumbuh dengan pesat bahkan melebihi kecepatan pertumbuhan ekonomi/ ketersediaan lapangan kerja.

Negara telah menyatu menjadi satu, pertemuan antar budaya bukan lagi menjadi hal baru, dimana didalamnya terjalin kerjasama ekonomi regional seperti masyarakat ekonomi ASEAN, yang memberi peluang kebebasan dikawasan ini

untuk mengalirnya arus barang dan jasa secara bebas. Kondisi ini membawa konsekuensi meningkatkan daya saing masing-masing Negara dikawasan ASEAN. Persaingan ini menjadi tantangan dan sekaligus peluang bagi negara-negara yang tergabung dalam ASEAN untuk mempersiapkan diri dan memanfaatkan kondisi ini.

Negara, perusahaan, organisasi dan individu harus menyiapkan sumber daya manusia yang siap berkompetisi dalam persaingan global, tenaga kerja harus meningkatkan keahliannya dan juga perlunya pemahaman akan perbedaan budaya yang akan berintegrasi satu sama lain. Pengembangan sumber daya manusia dapat dilakukan melalui pengembangan dan pelatihan terhadap sumber daya manusia agar siap bersaing di pasar global.

DAFTAR PUSTAKA

- L. Gaol.CHR.Jimmy, Human Capital "Manajemen Sumber Daya Manusia". Jakarta: Gramedia. 2014.
- Stiglitz. E.Joseph, Making Globalization Work "Menyiasati Globalisasi Menuju Dunia Yang Lebih Adil". Jakarta: MIzan. 2007.
- Widodo.Eko.Suparno, Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia, Jakarta: Jaya Media. 2014.
- Wibowo, Manajemen Kinerja, Jakarta: Rajawali Pers.2011.
- sbm.binus.ac.id/.../DIMENSI-BUDAYA-DAN-TALENTA-DI-PERSIMP...*
- http://www.bbc.co.uk/indonesia/berita_indonesia/2014/08/140826