

ISSN : 1412-5331

MAJALAH ILMIAH  
FAKULTAS EKONOMI UNIVERSITAS SEMARANG

# S O L U S I

Vol. 6 No. 1 Januari 2007

Analisis Rasionalitas Investor terhadap Pemilihan Saham dan  
Penentuan Portofolio Optimal dengan Model Indeks Tunggal di BEJ  
(dengan ILQ 45 sebagai Faktor Perhitungan)  
*Edy Suryawardana*

Identifikasi dan Pemanfaatan Peluang Bisnis  
*Sugeng Rianto*

Potensi Adaptasi Kebijakan Perusahaan yang Berkaitan dengan  
Pekerjaan dan Keluarga  
*Sudarmadi*

Kesetaraan dan Keadilan Gender dalam Pembangunan Nasional  
*Dian Triyani*

Penerapan Konsep Perbaikan Terus-menerus (*Continuous Improvement*)  
Untuk Meminimalkan Kerusakan Produk  
*Aflikh*

Pengambilan Keputusan Pembelanjaan dengan  
Menggunakan Analisa Laporan Keuangan  
*Endang Rusdianti*

Analisis Faktor-faktor yang Mempengaruhi Deviden Payout Ration  
di Bursa Efek Jakarta tahun 2001-2005  
(Studi Kasus Perusahaan Manufaktur)  
*Edy Suryawardana*

Pengukuran dan Peramalan Permintaan serta  
Peramalan Pangsa Pasar  
*Sugeng Rianto*

Budaya Organisasi dan Perannya dalam Kehidupan Organisasi  
*Sudarmadi*

Globalisasi dan Dampaknya terhadap Pengembangan SDM  
*Dian Triyani*

Model MRP Metode Economic Order Quantity (EOQ)  
Untuk Pengendalian Persediaan Bahan Baku  
*Aflikh*

Matrik Konsumen, Alternatif Analisis Strategi Kompetitif  
Pada Produk dan Jasa  
*Endang Rusdianti*

## SOLUSI

Mengkaji masalah-masalah sosial, ekonomi dan bisnis  
Terbitan 3 bulan sekali  
(Januari, April, Juli, Oktober)

Penerbit :  
Fakultas Ekonomi Universitas Semarang

Pelindung :  
Rektor Universitas Semarang

Penanggungjawab :  
Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Semarang

Dewan redaksi :  
Prof. Dr. Ec. Budiman Christiananta, MA, PhD  
Prof. Dr. Pahlawansjah Harahap, ME  
Prof. Dr. Pribadiyono, MS  
Prof. Dr. RM. Moch. Wispandono, SE, MS  
Drs. Sumarman MS

Redaktur Pelaksana :  
Andy Kridasusila SE MM, Dian Indriana SE Akt, MSi, Drs. Witjaksono EH MM  
Dra. Nunik Kusnilawati MM, Indarto SE, MSi

Sekretaris Redaksi :  
Dra. Sri Yuni Widowati MM

Tata Usaha :  
Ali Arifin

Alamat Penerbit/Redaksi :  
Jl. Atmodiriono No. 11  
Telp. (024) 8411562, Fax. (024) 8446865  
SEMARANG – 50241

Terbit Pertama kali : Juli 2002

## **KATA PENGANTAR**

Sungguh merupakan kebahagiaan tersendiri bagi kami, tatkala kami dapat hadir rutin setiap 3 bulan sekali untuk saling bertukar pikiran mengenai hal-hal baru di bidang ilmu ekonomi baik manajemen, akuntansi maupun studi pembangunan.

Pada kesempatan ini kami mengucapkan banyak terima kasih kepada pembaca, pengirim artikel yang antusias untuk melakukan tukar pikiran dan berkomunikasi melalui media ini. Sekiranya hal ini dapat dipertahankan, maka selain kehadiran kami akan selalu dapat terlaksana dengan tepat waktu dan artikel yang beragam, wawasan pembaca juga akan semakin luas.

Penerbitan majalah ilmiah SOLUSI kali ini menghadirkan 12 (duabelas) artikel yang telah kami anggap layak untuk diterbitkan, dengan harapan artikel-artikel ini dapat menjadi tambahan referensi bagi para pembaca dan menjadi sumbangan kami terhadap dunia ilmu pengetahuan khususnya bidang ilmu ekonomi bagi pengembangan organisasi swasta maupun institusi pemerintahan Negara Republik Indonesia.

Hormat kami,

Redaksi

## DAFTAR ISI

1. Analisis Rasionalitas Investor terhadap Pemilihan Saham dan Penentuan Portofolio Optimal dengan Model Indeks Tunggal di BEJ (dengan ILQ 45 sebagai Faktor Perhitungan)..... <i>Edy Suryawardana</i>	1 - 8
2. Identifikasi dan Pemanfaatan Peluang Bisnis ..... <i>Sugeng Rianto</i>	9 - 13
3. Potensi Adaptasi Kebijakan Perusahaan yang Berkaitan dengan Pekerjaan dan Keluarga ..... <i>Sudarmadi</i>	15 - 22
4. Kesetaraan dan Keadilan Gender dalam Pembangunan Nasional..... <i>Dian Triyani</i>	23 - 30
5. Penerapan Konsep Perbaikan Terus-menerus ( <i>Continuous Improvement</i> ) Untuk Meminimalkan Kerusakan Produk ..... <i>Aflikh</i>	31 - 40
6. Pengambilan Keputusan Pembelanjaan dengan Menggunakan Analisa Laporan Keuangan ..... <i>Endang Rusdianti</i>	41 - 44
7. Analisis Faktor-faktor yang Mempengaruhi Deviden <i>Payout Ratio</i> di Bursa Efek Jakarta Tahun 2001-2005 ..... <i>Edy Suryawardana</i>	45 - 51
8. Pengukuran dan Peramalan Permintaan serta Peramalan Pangsa Pasar..... <i>Sugeng Rianto</i>	53 - 58
9. Budaya Organisasi dan Perannya dalam Kehidupan Organisasi ..... <i>Sudarmadi</i>	59 - 63
10. Globalisasi dan Dampaknya terhadap Pengembangan SDM ..... <i>Dian Triyani</i>	65 - 72
11. Model MRP Metode <i>Economic Order Quantity</i> (EOQ) untuk Pengendalian Persediaan Bahan Baku ..... <i>Aflikh</i>	73 - 85
12. Matrik Konsumen, Alternatif Analisis Strategi Kompetitif pada Produk dan Jasa ..... <i>Endang Rusdianti</i>	87 - 92

# Globalisasi dan Dampaknya terhadap Pengembangan SDM

Oleh :

Dian Triyani

Dosen Fakultas Ekonomi Universitas Semarang

## Pendahuluan

Arus globalisasi yang mengarah ke liberalisme terus melaju yang melintasi jalan bebas hambatan. Hakekatnya globalisasi yang tidak lain adalah mobilitas pasar modal, pasar barang dan pasar kerja akan menjadi semakin tinggi dan intensif antar negara-negara di dunia, sebab pasar modal dan barang adalah persaingan sumber daya manusia. Pasar barang dan jasa yang kita miliki saat ini ini pun akan mampu bersaing pada pasar global bila mempunyai mutu yang baik dan harga yang bersaing (*comparative and competitive advantage*). Peningkatan mutu barang dan jasa tersebut hanya dapat terjadi bila didukung oleh sumber daya manusia (SDM) yang berkualitas. Teristimewa globalisasi yang bermuara pada SDM yang kita kenal dengan Migrasi Tenaga Kerja Internasional yang di Indonesia namanya Tenaga Kerja Indonesia (TKI). (Natalis, 2004)

Sumberdaya manusia (SDM) merupakan salah satu faktor kunci dalam reformasi ekonomi, yakni bagaimana menciptakan SDM yang berkualitas dan memiliki keterampilan serta berdaya saing tinggi dalam persaingan global yang selama ini kita abaikan. Dalam kaitan tersebut setidaknya ada dua hal penting menyangkut kondisi SDM Indonesia, yaitu: (Didin, 2006)

*Pertama*, adanya ketimpangan antara jumlah kesempatan kerja dan angkatan kerja. Jumlah angkatan kerja nasional pada krisis ekonomi tahun pertama (1998) sekitar 92,73 juta orang, sementara jumlah kesempatan kerja yang ada hanya sekitar 87,67 juta orang dan ada sekitar 5,06 juta orang penganggur terbuka (*open unemployment*). Angka ini meningkat terus selama krisis ekonomi yang kini berjumlah sekitar 8 juta.

*Kedua*, tingkat pendidikan angkatan kerja yang ada masih relatif rendah. Struktur pendidikan angkatan kerja Indonesia masih didominasi pendidikan dasar yaitu sekitar 63,2 %. Kedua masalah tersebut menunjukkan bahwa ada kelangkaan kesempatan kerja dan rendahnya kualitas angkatan kerja secara nasional di berbagai sektor ekonomi.

Lesunya dunia usaha akibat krisis ekonomi yang berkepanjangan sampai saat ini mengakibatkan rendahnya kesempatan kerja terutama bagi lulusan perguruan tinggi. Sementara di sisi lain jumlah angkatan kerja lulusan perguruan tinggi terus meningkat. Sampai dengan tahun 2000 ada sekitar 2,3 juta angkatan kerja lulusan perguruan tinggi. Kesempatan kerja yang terbatas bagi lulusan perguruan tinggi ini menimbulkan dampak semakin banyak angka pengangguran sarjana di Indonesia. Menurut catatan Direktorat Jenderal Pendidikan Tinggi (Ditjen Dikti) Depdiknas angka pengangguran sarjana di Indonesia lebih dari 300.000 orang.

Fenomena meningkatnya angka pengangguran sarjana seyogyanya perguruan tinggi ikut bertanggungjawab. Fenomena pengangguran sarjana merupakan kritik bagi perguruan tinggi, karena ketidakmampuannya dalam menciptakan iklim pendidikan yang mendukung kemampuan wirausaha mahasiswa. Masalah SDM inilah yang menyebabkan proses pembangunan yang berjalan selama ini kurang didukung oleh produktivitas tenaga kerja yang memadai. Itu sebabnya keberhasilan pembangunan yang selama 32 tahun dibanggakan dengan tingkat pertumbuhan rata-rata 7%, hanya berasal dari pemanfaatan sumberdaya alam intensif (hutan, dan hasil tambang), arus modal asing berupa pinjaman dan investasi langsung. Dengan demikian, bukan berasal dari kemampuan manajerial dan produktivitas SDM yang tinggi. Keterpurukan ekonomi nasional yang berkepanjangan hingga kini merupakan bukti kegagalan pembangunan akibat dari rendahnya kualitas SDM dalam menghadapi persaingan ekonomi global.

Kenyataan ini belum menjadi kesadaran bagi bangsa Indonesia untuk kembali memperbaiki kesalahan pada masa lalu. Rendahnya alokasi APBN untuk sektor pendidikan –

tidak lebih dari 12% -- pada pemerintahan di era reformasi. Ini menunjukkan bahwa belum ada perhatian serius dari pemerintah pusat terhadap perbaikan kualitas SDM. Padahal sudah saatnya pemerintah baik tingkat pusat maupun daerah secara serius membangun SDM yang berkualitas. Sekarang bukan saatnya lagi Indonesia membangun perekonomian dengan kekuatan asing. Tapi sudah seharusnya bangsa Indonesia secara benar dan tepat memanfaatkan potensi sumberdaya daya yang dimiliki (*resources base*) dengan kemampuan SDM yang tinggi sebagai kekuatan dalam membangun perekonomian nasional.

Ekonomi abad ke-21, yang ditandai dengan globalisasi ekonomi, merupakan suatu proses kegiatan ekonomi dan perdagangan, di mana negara-negara di seluruh dunia menjadi satu kekuatan pasar yang semakin terintegrasi dengan tanpa rintangan batas teritorial negara. Globalisasi yang sudah pasti dihadapi oleh bangsa Indonesia menuntut adanya efisiensi dan daya saing dalam dunia usaha. Dalam globalisasi yang menyangkut hubungan intraregional dan internasional akan terjadi persaingan antarnegara. Indonesia dalam kancha persaingan global menurut *World Competitiveness Report* menempati urutan ke-45 atau terendah dari seluruh negara yang diteliti, di bawah Singapura (8), Malaysia (34), Cina (35), Filipina (38), dan Thailand (40).

### **Dampak globalisasi terhadap Pengembangan SDM**

Organisasi dan manajemen dapat berproses maju dan berkembang karena digerakan oleh manusia (SDM) di dalamnya. Organisasi dan manajer maju karena dikembangkan dan dimajukan oleh peran perilaku organisasi. SDM menjadi pelaku utama dalam setiap derap langkah organisasi, dalam menjalankan misi untuk tercapainya tujuan dan cita-cita organisasi dan manajemen tersebut. (Makmur Muins, 2004)

#### **1. Dampak langsung dan tidak langsung**

Dampak manajemen global terhadap pengembangan SDM adalah akibat langsung atau tidak langsung yang ditimbulkan dari aktivitas manajemen SDM. Secara keseluruhan dampaknya bisa dijelaskan dalam empat dimensi yang dibedakan berdasarkan keluasan akibat yang ditimbulkan (Willy Susilo, 2002 : 7-8). Pertama adalah dampak secara langsung tercermin pada perubahan perilaku individu yang bisa dilihat pada tiga aspek yaitu *perubahan aspek kognitif*, *perubahan aspek afektif* dan *perubahan aspek psikomotorik*. Aspek kognitif adalah perubahan pada dimensi pengetahuan. Aspek afektif adalah perubahan pada dimensi sikap, sedang aspek psikomotorik adalah perubahan pada dimensi keterampilan (*skill*). Kedua adalah dampak yang terjadi pada perubahan perilaku kelompok, yang tercermin dalam kemampuan kelompok melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya termasuk kemampuan menghadapi tantangan pelaksanaan yang dihadapi oleh kelompok tersebut di masa depan. Ketiga adalah dampak yang timbul dan dapat diukur pada skala organisasi misalnya diukur pada tingkat produktivitas, perbaikan efisiensi biaya, peningkatan volume penjualan, peningkatan laba usaha dan sebagainya. Keempat adalah dampak yang timbul pada masyarakat secara umum akibat pengaruh budaya organisasi yang dibawa oleh karyawan kelingkungan tempat tinggalnya. Secara rinci dapat dilihat gambar berikut :

#### **2. Peningkatan daya saing SDM**

Bila ingin berhasil bagi peningkatan daya saing SDM, unggul dalam kompetisi serta memiliki kinerja tinggal diperlukan 12 (dua belas) kemampuan global (RIESENBERGER dan MORAN) yaitu :

##### **a. Memiliki pola pikir global**

Pola pikir global dimaksudkan kecenderungan untuk melihat dunia dengan cara tertentu sebuah jaringan yang apabila melaluinya kita dapat melihat dunia ini. Untuk dapat melihat pola pikir global kita harus memeriksa, introspeksi dan memodifikasi pola pikir yang sudah ada dengan memperluas prespektif kita.



b. Sederajat dalam bekerja dengan mereka yang mempunyai latar belakang berbeda. Sederajat dimaksud adalah tegak sama tinggi dan duduk sama rendah. Ini berarti, terdapatnya hubungan kerja yang sederajat dan adil antara pimpinan, staf dan bawahan yang tercermin dalam kehidupan kerja sehari-hari. Hal tersebut harus terlihat dalam sikap dan perilaku organisasi dan manajemen secara nyata, walaupun terdapat latar belakang yang saling berbeda.

c. Mempunyai orientasi kedepan

Bagi manajemen eksekutif maupun manajemen global yang penuh dengan berbagai kualifikasi kreativitas lain tuntutan saling yang bersaing dengan lembaga atau unit bisnis yang berada dalam medan kompetitif, secara cepat, harus mampu mengatasi tantangan global tersebut serta cepat pula menyelesaikan pekerjaan karena sesudahnya akan timbul lagi tuntutan dan tantangan yang lain.

d. Menciptakan sistem belajar

Dalam melaksanakan tugas, harus mampu terus menerus belajar, mencari perbaikan baik dalam kehidupan pribadi, organisasi dengan selalu membuka diri, transparan terhadap hal-hal yang diduga maupun yang tidak diduga dengan belajar dari pengalaman sebelumnya. Dengan kata lain, terus berusaha menjadi yang terbaik. Untuk itu perlu menyadari bahwa pengetahuan dan pengalaman yang dibutuhkan adalah pembelajaran seumur hidup atau tidak ada batasnya untuk belajar, guna mendukung kinerja dalam melaksanakan pekerjaan.

e. Mempermudah perubahan organisasi.

Dalam era global perdagangan bebas, proses merupakan kunci bagi penyesuaian diri, daya tahan dan kelangsungan hidup organisasi. Untuk dapat berhasil di era global perlu lebih menekankan pada proses lintas fungsi ketimbang struktur hierarkis. Hal ini kelihatan mudah tetapi sulit. Karena seringkali kita mengganti hal-hal yang merupakan kepentingan sendiri, atau kepentingan unit dengan tindakan yang dapat meningkatkan bisnis secara keseluruhan. Untuk melakukan hal tersebut harus difokuskan pada proses yang lebih terpadu, bukan membangun lagi system yang lama.

f. Motivasi karyawan untuk menjadi lebih unggul.

Motivasi karyawan diperlukan untuk meningkatkan kinerja organisasi melalui *transfer of technology* atau *Know-How* kepada karyawan, sehingga mereka menjadi lebih unggul, ulet dalam bekerja dan memiliki semangat juang tinggi. Hal tersebut menimbulkan motivasi yang kuat bagi karyawan untuk bekerja lebih giat sehingga meningkatkan kualitas dan produktivitas kerja. Dengan *knowledge* atau *Know-How* hal ini merupakan kebutuhan nyata organisasi, sehingga pimpinan dan karyawan kerjasama dengan sistem yang terpadu tangan bersama menghadapi tantangan global yang semakin deras.

g. Merundingkan dan mendekati konflik dengan cara kerjasama.

Manajemen global hendaknya mampu menunjukkan pembinaan yang baik antara kepercayaan diri dan kerendahan hati. Artinya, lebih baik melibatkan parner kerja ketimbangan mengenyampingkan (tidak dilibatkan) sehingga dapat mengurangi konflik, bukan mencampakkannya. Dalam manajemen global, konflik sulit dihindari. Cara yang terbaik untuk mengatasinya adalah dengan mengajak, melibatkan, merundingkan dan mendekati konflik dengan cara kerjasama.

h. Mengelola TKA.

Ti adanya pembatas antara negara dengan berlakunya perdagangan bebas, disamping kita menempatkan TKI ke luar negeri kita juga kedatangan tenaga kerja asing (TKA) untuk mengisi lapangan kerja yang ada di dalam negeri, sehingga terjadi persaingan dengan tenaga kerja lokal (domestik). Dunia bisnis dalam negeri lebih tertarik menggunakan tenaga kerja asing karena dianggap lebih kompeten, lebih qualified, lebih unggul dibandingkan dengan tenaga kerja negeri sendiri. Untuk itu TKA perlu dikelola

secara bijaksana, seperti terdapatnya lapangan kerja yang terbuka dan tertutup sementara bagi tenaga kerja asing tersebut.

i. Memimpin dan berpartisipasi secara efektif dalam tim multi disiplin atau multi budaya.

Pada hubungan kerja di era global semakin bervariasi multi disiplin atau multi budaya sejalan dengan perkembangan organisasi yang ramping, efektivitas dan efisiensi, budaya asing dan berproduktivitas tinggi. Dipihak lain, semakin kuat tuntutan globalisasi agar standart internasional seperti HAM dan demokratisasi dilaksanakan oleh setiap negara. Kearifan, keteladanan dan kebijakan yang tepat dalam memimpin dan berpartisipasi secara efektif dalam kerjasama, dan mengelola multi disiplin dan atau multi budaya, merupakan tantangan tersendiri. Kearifan, keteladanan dan kebijakan yang tepat tidak hanya pada kedua disiplin tersebut juga dalam pengembangan organisasi dan SDM.

j. Memahami budaya, nilai-nilai dan asumsinya sendiri.

Dalam rangka penyesuaian proses organisasi global dan arus perubahan secara serentak dan berkesinambungan diperlukan pengetahuan yang luas tentang pola pikir, kherakteristik, dan penerapan kepribadian budaya sendiri, agar tidak saling bertentangan dengan kaidah, norma yang ada dalam masyarakat. Penyesuaian tersebut membutuhkan keahlian khusus untuk mengelola berbagai ketrampilan dan multi budaya yang harus dikuasai oleh pengambil keputusan.

k. Memahami dengan tepat profil budaya organisasi manajemen global dan budaya nasional karyawan lain.

Penyesuaian proses organisasi manajemen global harus bisa diterjemahkan kedalam berbagai kebijakan, dan disiplin ilmu, serta budaya nasional masing-masing karyawan di dalam praktek dan tugas sehari-hari. Hal tersebut akan membangkitkan motivasi dukungan terhadap kebijakan yang telah ditetapkan. Ini merupakan tingkat operasional praktis sehari-hari, disinilah sebenarnya sukses tidaknya kebijakan tersebut diukur.

l. Menghindari kesalahan dan perilaku budaya dengan memberikan pengetahuan dan menghormati negara lain.

Delema pokok dari penyesuaian organisasi manajemen global dan arus perubahan yang ingin dilaksanakan adalah, bahwa perubahan tersebut harus dapat diterima secara bebas oleh seluruh pelaku organisasi dan manajemen global, termasuk mereka yang mungkin menentang dimulainya perubahan tersebut. Bila ini terjadi, artinya banyak yang tidak dapat menerima perubahan tersebut akan menimbulkan permasalahan baru, konflik baru yang dapat menghambat kebijakan. Untuk menghindari hal tersebut, para pelaksana organisasi harus mempunyai komitmen terhadap pelaksanaan kebijakan tersebut. Ini berarti, cara pimpinan dalam menterjemahkan inti pokok perubahan tersebut, dapat memenuhi kepentingan terbaik semua pihak termasuk karyawan yang berasal dari negara lain dalam kehidupan profesional mereka dalam bekerja dan berorganisasi dalam jangka panjang.

### 3. SDM yang memiliki kompetensi merupakan suatu kebutuhan

Dalam penempatan TKI untuk mengisi lowongan atau untuk bekerja keluar negeri, sangat dibutuhkan aspek kompetensi sehingga dapat melindungi mereka bekerja di luar negeri. Minimal terdapat 10 (sepuluh) kompetensi yang harus dimiliki SDM untuk bersaing di pasar global :

- a. Kompetensi lingkungan, yaitu kemampuan memahami lingkungan internasional minimal negara penempatan. Dengan memahami lingkungan tersebut akan membantu ketenangan dan kedamaian dalam bekerja.
- b. Kompetensi analitik, yaitu kemampuan untuk menganalisis peluang pasar, persyaratan, prosedur dan mekanisme penempatan. Hal tersebut dapat menjamin kelangsungan dalam bekerja akibat terjadinya perubahan peraturan, kebijakan dan perubahan lain



yang sulit diduga. Dengan memiliki kemampuan analisis ini, minimal memiliki rasa aman dalam bekerja.

- c. Kompetensi *strategic*, yaitu kemampuan menyusun dan mengembangkan *strategic* didasarkan analisis kedepan dan kebelakang (*back ground and forward linkages*). Hal ini sangat membantu untuk memilih alternatif terbaik dalam memanfaatkan setiap peluang bagi jaminan dan kesejahteraan SDM.
- d. Kompetensi fungsional, yaitu kemampuan untuk merancang program dalam mengantisipasi setiap peluang, dan perubahan yang terjadi, sehingga dapat terhindar dari dampak negatif yang tidak diinginkan. Dampak tersebut seperti pemutusan hubungan kerja (PHK), perlakuan diskriminatif, gaji tidak dibayar. Dengan memiliki kompetensi fungsional hal tersebut dapat dideteksi lebih dini permasalahan tersebut sehingga terhindar dari dampak negatif.
- e. Kompetensi manajerial, yaitu kemampuan untuk mengelola setiap kegiatan baik pemasaran, job order, lobby, negosiasi, sehingga dapat mengantisipasi dengan cepat, tepat dengan resiko minimal. Ini sangat penting untuk kelangsungan kerja, perpanjangan kontrak kerja dan kesempatan untuk dapat bekerja lagi di luar negeri.
- f. Kompetensi profesi, yaitu kemampuan menguasai ketrampilan profesi atau keahlian bidang tertentu, sehingga dapat dimanfaatkan lagi setelah purna kerja di negara asal. Hal ini sangat bermanfaat bagi pembangunan nasional.
- g. Kompetensi sosial, yaitu kemampuan untuk menyesuaikan/ beradaptasi dengan lingkungan dan kondisi kerja di negara baru, sehingga mampu menyatu dan mengaktualisasikan diri dengan lingkungan sosial masyarakat maupun di tempat kerja setempat hal ini sangat bermanfaat, yaitu mampu menguasai adat istiadat, budaya kerja, yang boleh dan tidak boleh atau dilarang di negara tersebut, sehingga mampu pula diterapkan di daerah asal.
- h. Kompetensi intelektual, yaitu kemampuan untuk mengembangkan intelektualitas dan daya nalar sendiri, sehubungan dengan terjadinya perubahan, perkembangan ilmu, kemajuan masyarakat dan sebagainya.
- i. Kompetensi individu, yaitu kemampuan untuk mengarahkan dan menggunakan keunggulan yang dimiliki individu, baik mengenai persoalan ilmu pengetahuan dan teknologi maupun nilai tambah dan daya saing kemampuan yang dimilikinya.
- j. Kompetensi perilaku (Behavior), yaitu kemampuan untuk bersikap terbuka (transparan) dan objektif dalam melaksanakan tugas pokok dan fungsinya sebagai manajemen global, maupun SDM yang memiliki kompetensi tersebut.

Perwujudan nyata dari globalisasi ekonomi yang akan dihadapi bangsa Indonesia antara lain terjadi dalam bentuk-bentuk berikut: Produksi, di mana perusahaan berproduksi di berbagai negara, dengan sasaran agar biaya produksi menjadi lebih rendah. Hal ini dilakukan baik karena upah buruh yang rendah, tarif bea masuk yang murah, infrastruktur yang memadai ataupun karena iklim usaha dan politik yang kondusif. Dunia dalam hal ini menjadi lokasi manufaktur global.

**Pembiayaan.** Perusahaan global mempunyai akses untuk memperoleh pinjaman atau melakukan investasi (baik dalam bentuk portofolio ataupun langsung) di semua negara di dunia. Sebagai contoh, PT Telkom dalam memperbanyak satuan sambungan telepon, atau PT Jasa Marga dalam memperluas jaringan jalan tol telah memanfaatkan sistem pembiayaan dengan pola BOT (*build-operate-transfer*) bersama mitrausaha dari mancanegara.

**Tenaga kerja.** Perusahaan global akan mampu memanfaatkan tenaga kerja dari seluruh dunia sesuai kelasnya, seperti penggunaan staf profesional diambil dari tenaga kerja yang telah memiliki pengalaman internasional dan/atau buruh diperoleh dari negara berkembang. Dengan globalisasi maka human movement akan semakin mudah dan bebas.

**Jaringan informasi.** Masyarakat suatu negara dengan mudah dan cepat mendapatkan informasi dari negara-negara di dunia karena kemajuan teknologi, antara lain melalui: TV, radio, media cetak dan lain-lain. Dengan jaringan komunikasi yang semakin maju telah membantu meluasnya pasar ke berbagai belahan dunia untuk barang yang sama. Sebagai contoh KFC, Hoka Hoka Bento, Mac Donald, dll melanda pasar di mana-mana. Akibatnya selera masyarakat dunia –baik yang berdomisili di kota maupun di desa– menuju pada selera global.

*Perdagangan.* Hal ini terwujud dalam bentuk penurunan dan penyeragaman tarif serta penghapusan berbagai hambatan nontarif. Dengan demikian kegiatan perdagangan dan persaingan menjadi semakin ketat dan fair. Bahkan, transaksi menjadi semakin cepat karena "*less papers/documents*" dalam perdagangan, tetapi dapat mempergunakan jaringan teknologi telekomunikasi yang semakin canggih.

Dengan kegiatan bisnis korporasi (bisnis corporate) di atas dapat dikatakan bahwa globalisasi mengarah pada meningkatnya ketergantungan ekonomi antarnegara melalui peningkatan volume dan keragaman transaksi antarnegara (*cross-border transactions*) dalam bentuk barang dan jasa, aliran dana internasional (*international capital flows*), pergerakan tenaga kerja (*human movement*) dan penyebaran teknologi informasi yang cepat. Sehingga secara sederhana dapat dikemukakan bahwa globalisasi secara hampir pasti telah merupakan salah satu kekuatan yang memberikan pengaruh terhadap bangsa, masyarakat, kehidupan manusia, lingkungan kerja dan kegiatan bisnis corporate di Indonesia. Kekuatan ekonomi global menyebabkan bisnis korporasi perlu melakukan tinjauan ulang terhadap struktur dan strategi usaha serta melandaskan strategi manajemennya dengan basis entrepreneurship, cost efficiency dan competitive advantages.

Masalah daya saing dalam pasar dunia yang semakin terbuka merupakan isu kunci dan tantangan yang tidak ringan. Tanpa dibekali kemampuan dan keunggulan saing yang tinggi niscaya produk suatu negara, termasuk produk Indonesia, tidak akan mampu menembus pasar internasional. Bahkan masuknya produk impor dapat mengancam posisi pasar domestik. Dengan kata lain, dalam pasar yang bersaing, keunggulan kompetitif (*competitive advantage*) merupakan faktor yang desisif dalam meningkatkan kinerja perusahaan. Oleh karena itu, upaya meningkatkan daya saing dan membangun keunggulan kompetitif bagi produk Indonesia tidak dapat ditunda-tunda lagi dan sudah selayaknya menjadi perhatian berbagai kalangan, bukan saja bagi para pelaku bisnis itu sendiri tetapi juga bagi aparat birokrasi, berbagai organisasi dan anggota masyarakat yang merupakan lingkungan kerja dari bisnis corporate.

Realitas globalisasi yang demikian membawa sejumlah implikasi bagi pengembangan SDM di Indonesia. Salah satu tuntutan globalisasi adalah daya saing ekonomi. Daya saing ekonomi akan terwujud bila didukung oleh SDM yang handal. Kehadiran manajemen profesional berwawasan global untuk mengelola dunia bisnis sangat dibutuhkan. Saat ini manajemen tidak lagi seperti biasanya, karena dunia tidak seperti yang dahulu lagi. Kita telah menyaksikan suatu revolusi dalam sifat-sifat dasar manajemen yang digerakan oleh perubahan cepat (manajemen akselerasi perubahan) yang di pengaruhi kondisi sosial, ekonomi dan politik. Sebagai manajer profesional yang berwawasan global, harus mampu mengajukan ide-ide, terobosan baru maupun metode baru untuk membantu perkembangan organisasi atau dunia bisnis yang dikelolanya untuk keluar dari hambatan dalam operasionalisasi di lapangan. (Ratna Djuwita, 1996)

Untuk menciptakan SDM berkualitas dan handal yang diperlukan adalah pendidikan. Sebab dalam hal ini pendidikan dianggap sebagai mekanisme kelembagaan pokok dalam mengembangkan keahlian dan pengetahuan. Pendidikan merupakan kegiatan investasi di mana pembangunan ekonomi sangat berkepentingan. Sebab bagaimanapun pembangunan ekonomi membutuhkan kualitas SDM yang unggul baik dalam kapasitas penguasaan IPTEK maupun sikap mental, sehingga dapat menjadi subyek atau pelaku pembangunan yang handal. Dalam kerangka globalisasi, penyiapan pendidikan perlu juga disinergikan dengan tuntutan kompetisi. Oleh karena itu dimensi daya saing dalam SDM semakin menjadi faktor penting sehingga upaya memacu kualitas SDM melalui pendidikan merupakan tuntutan yang harus dikedepankan.

Salah satu problem struktural yang dihadapi dalam dunia pendidikan adalah bahwa pendidikan merupakan subordinasi dari pembangunan ekonomi. Pada era sebelum reformasi pembangunan dengan pendekatan fisik begitu dominan. Hal ini sejalan dengan kuatnya orientasi pertumbuhan ekonomi. Visi pembangunan yang demikian kurang kondusif bagi pengembangan SDM, sehingga pendekatan fisik melalui pembangunan sarana dan prasarana pendidikan tidak diimbangi dengan tolok ukur kualitatif atau mutu pendidikan.

Problem utama dalam pembangunan sumberdaya manusia adalah terjadinya *misallocation of human resources*. Pada era sebelum reformasi, pasar tenaga kerja mengikuti

aliran ekonomi konglomeratif. Di mana tenaga kerja yang ada cenderung memasuki dunia kerja yang bercorak konglomeratif yaitu mulai dari sektor industri manufaktur sampai dengan perbankan. Dengan begitu, dunia pendidikan akhirnya masuk dalam kemelut ekonomi politik, yakni terjadinya kesenjangan ekonomi yang diakselerasi struktur pasar yang masih terdistorsi.

Kenyataan menunjukkan banyak lulusan terbaik pendidikan masuk ke sektor-sektor ekonomi yang justru bukannya memecahkan masalah ekonomi, tapi malah memperkuat proses konsentrasi ekonomi dan konglomerasi, yang mempertajam kesenjangan ekonomi. Hal ini terjadi karena visi SDM terbatas pada struktur pasar yang sudah ada dan belum sanggup menciptakan pasar sendiri, karena kondisi makro ekonomi yang memang belum kondusif untuk itu. Di sinilah dapat disadari bahwa visi pengembangan SDM melalui pendidikan terkait dengan kondisi ekonomi politik yang diciptakan pemerintah.

Sementara pada pascareformasi belum ada proses egalitarianisme SDM yang dibutuhkan oleh struktur bangsa yang dapat memperkuat kemandirian bangsa. Pada era reformasi yang terjadi barulah relatif tercipta reformasi politik dan belum terjadi reformasi ekonomi yang substansial terutama dalam memecahkan problem struktural seperti telah diuraikan di atas. Sistem politik multipartai yang telah terjadi dewasa ini justru menciptakan oligarki partai untuk mempertahankan kekuasaan. Pemilu 1999 yang konon merupakan pemilu paling demokratis telah menciptakan oligarki politik dan ekonomi. Oligarki ini justru bisa menjadi alasan mengelak terhadap pertanggungjawaban setiap kegagalan pembangunan.

Dengan demikian, pada era reformasi dewasa ini, alokasi SDM masih belum mampu mengoreksi kecenderungan terciptanya konsentrasi ekonomi yang memang telah tercipta sejak pemerintahan masa lalu. Sementara di sisi lain Indonesia kekurangan berbagai keahlian untuk mengisi berbagai tuntutan globalisasi. Pertanyaannya sekarang adalah bahwa keterlibatan Indonesia pada liberalisasi perdagangan model AFTA, APEC dan WTO dalam rangka untuk apa? Bukankah harapannya dengan keterlibatan dalam globalisasi seperti AFTA, APEC dan WTO masalah kemiskinan dan pengangguran akan terpecahkan.

Dengan begitu, seandainya bangsa Indonesia tidak bisa menyesuaikan terhadap pelbagai kondisionalitas yang tercipta akibat globalisasi, maka yang akan terjadi adalah adanya gejala menjual diri bangsa dengan hanya mengandalkan sumberdaya alam yang tak terolah dan buruh yang murah. Sehingga yang terjadi bukannya terselesaikannya masalah-masalah sosial ekonomi seperti kemiskinan, pengangguran dan kesenjangan ekonomi, tetapi akan semakin menciptakan ketergantungan kepada negara maju karena utang luar negeri yang semakin berlipat.

Oleh karena itu, untuk mengantisipasi tuntutan globalisasi seyogyanya kebijakan *link and match* mendapat tempat sebagai sebuah strategi yang mengintegrasikan pembangunan ekonomi dengan pendidikan. Namun sayangnya ide *link and match* yang tujuannya untuk menghubungkan kebutuhan tenaga kerja dengan dunia pendidikan belum ditunjang oleh kualitas kurikulum sekolah yang memadai untuk menciptakan lulusan yang siap pakai. Yang lebih penting dalam hal ini adalah strategi pembangunan dan industrialisasi secara makro yang seharusnya berbasis sumberdaya yang dimiliki, yakni kayanya sumberdaya alam (SDA). Kalau strategi ini tidak diciptakan maka yang akan terjadi adalah proses pengulangan kegagalan karena terjebak berkelanjutannya ketergantungan kepada utang luar negeri, teknologi, dan manajemen asing. Sebab SDM yang diciptakan dalam kerangka mikro hanya semakin memperkuat proses ketergantungan tersebut.

Bangsa Indonesia sebagai negara yang kaya akan SDA, memiliki posisi wilayah yang strategis (geo strategis), yakni sebagai negara kepulauan dengan luas laut 2/3 dari luas total wilayah; namun tidak mampu mengembalikan manfaat sumber kekayaan yang dimiliki kepada rakyat. Hal ini karena strategi pembangunan yang diciptakan tidak membangkitkan local genuin. Yang terjadi adalah sumber kekayaan alam Indonesia semakin mendalam dikuasai oleh asing. Sebab meskipun andaikata bangsa ini juga telah mampu menciptakan SDM yang qualified terhadap semua level IPTEK, namun apabila kebijakan ekonomi yang diciptakan tidak berbasis pada sumberdaya yang dimiliki (*resources base*), maka ketergantungan ke luar akan tetap berlanjut dan semakin dalam.

Oleh karena itu harus ada shifting paradimn, agar proses pembangunan mampu mendorong terbentuknya berbagai keahlian yang bisa mengolah SDA dan bisa semakin

memandirikan struktur ekonomi bangsa. Supaya visi tersebut pun terjadi di berbagai daerah, maka harus ada koreksi total kebijakan pembangunan di tingkat makro dengan berbasiskan kepada pluralitas daerah. Dengan demikian harapannya akan tercipta SDM yang mampu memperjuangkan kebutuhan dan penguatan masyarakat lokal. Karena untuk apa SDM diciptakan kalau hanya akan menjadi perpanjangan sistem kapitalisme global dengan mengorbankan kepentingan lokal dan nasional.

**Daftar Pustaka :**

Didin S. Damanhuri, 2006, **SDM Indonesia Dalam Persaingan Global**, <http://www.sinarharapan.co.id/berita/0306/13/opi01.html>

Natalis Pigay SIP, 2004, **TKI dan Tuntutan Globalisasi**, Majalah Nakertrans Edisi - 03 TH.XXIV-Juni

Makmur Muins H, St, 2004, **Kebutuhan Manajemen Global, Peran Pemerintah dan Dampaknya terhadap Pengembangan SDM**, <http://www.nakertrans.go.id> - Jl. TMP Kalibata 17 Jakarta Selatan, [redaksi\\_balitfo@nakertrans.go.id](mailto:redaksi_balitfo@nakertrans.go.id)©2004 Depnakertrans - All Rights Reserved

Ratna Djuwita Wahab, 1996, **Kebijakan Nasional Pembinaan Buku Kompetensi dan Standar Kualifikasi Tenaga Kerja Profesional Menyongsong Tata perekonomian Global Masyarakat**, Staf Ahli Menteri Negara Perencanaan Pembangunan Nasional Bidang Perencanaan Ketenagakerjaan Nasional

Willy Sosilo, 2002, **Audit SDM, Panduan Komprehensif auditor dan Praktisi Manajemen SDM serta Pimpinan Organisasi/Perusahaan**, Depok Agustus.