
MEMPERSIAPKAN SUMBER DAYA MANUSIA INDONESIA DALAM MENGHADAPI MASYARAKAT EKONOMI ASEAN TAHUN 2015

Anung Pramudyo

Akademi Manajemen Administrasi YPK Yogyakarta

ABSTRAK

Masyarakat Ekonomi ASEAN (MEA) atau ASEAN Economic Community (AEC) akan mulai diberlakukan di tahun 2015. Indonesia harus segera mempersiapkan diri untuk menghadapinya, terutama di bidang sumber daya manusia atau tenaga kerja. Masih terdapat beberapa kelemahan dari SDM Indonesia seperti produktivitas yang rendah, tingkat pendidikan dan penguasaan bahasa asing yang rendah, serta ketrampilan dan keahlian yang belum memadai. Padahal dengan adanya MEA maka akan terjadi persaingan dengan SDM yang berasal dari negara asing. MEA akan mengakibatkan tenaga kerja asing dengan mudah masuk dan bekerja di Indonesia. Untuk itu diperlukan perhatian yang serius untuk meningkatkan kualitas SDM Indonesia. Peran pemerintah menjadi sangat krusial dalam upaya pengembangan SDM ini. Tentunya juga bekerjasama dengan berbagai pihak seperti para akademisi, pengusaha, maupun para legislator (DPR). Pengembangan SDM ini dilakukan baik pengembangan hard competence untuk meningkatkan hard skill dan pengetahuan maupun soft competence untuk meningkatkan perilaku karyawan. Dengan demikian akan dihasilkan karyawan yang berkualitas, produktif, efisien, dan efektif dalam melakukan tugas dan pekerjaannya sehingga mampu bersaing ketika MEA diberlakukan di tahun 2015.

Kata Kunci : *Sumber Daya Manusia, Masyarakat Ekonomi ASEAN, Pengembangan SDM*

Pendahuluan

ASEAN Economic Community (AEC) atau Masyarakat Ekonomi ASEAN (MEA) mulai berlaku pada tahun 2015 mendatang. MEA ini mengintegrasikan seluruh negara-negara di kawasan Asia Tenggara dalam berbagai bidang terutama di bidang ekonomi, misalnya bidang ketenagakerjaan, investasi, produk, modal, investasi hingga jasa. Ada beberapa keuntungan bagi negara yang sudah siap menyongsong MEA ini, antara lain adalah meningkatkan kompetisi dalam persaingan ekonomi antar negara, serta pertumbuhan ekonomi yang lebih merata di negara-negara yang berada di kawasan Asia Tenggara.

Bagi Indonesia, sangat perlu untuk mempersiapkan diri sebaik mungkin untuk menghadapi MEA ini. Persiapan ini diperlukan tidak hanya pada melakukan perlindungan atau proteksi produk dalam negeri namun juga pada sisi dunia ketenagakerjaan. Ketenagakerjaan atau sumber daya manusia (SDM) ini menjadi salah satu isu yang mengemuka terkait dengan implementasi MEA ini. SDM ini tidak hanya mereka yang bekerja di pemerintahan melainkan juga yang bergelut di dunia usaha, khususnya yang bekerja di sektor usaha kecil menengah (UKM) dan informal. MEA tidak hanya membuka arus perdagangan barang atau jasa tetapi juga pasar tenaga kerja profesional, seperti dokter, pengacara, akuntan, dan lainnya.

Dari sisi ketenagakerjaan kita patut khawatir sumber daya manusia tidak akan mampu bersaing dengan tenaga kerja dari negara lainnya yang mempunyai kualitas yang lebih baik. Hal ini terlihat dari beberapa indikator yang memperlihatkan masih rendahnya kualitas sumber daya manusia Indonesia. Menurut laporan dari UNDP tahun 2014, dilihat dari Human Development Indeks (HDI) atau Indeks Pembangunan Manusia (IPM), Indonesia berada pada peringkat ke 108 dari 187 negara. Kita berada di bawah negara-negara tetangga seperti Singapura (peringkat 18), Malaysia (peringkat 64), Thailand (peringkat 103), dan Filipina (peringkat 114).

Demikian pula jika kita melihat struktur angkatan kerja Indonesia, menurut data dari Biro Pusat Statistik (BPS), per Februari 2014 angkatan kerja telah mencapai 125,3 juta orang. Dari jumlah tersebut sebanyak 55,31 juta (46,8 persen) lulusan Sekolah Dasar (SD), disusul lulusan sekolah menengah pertama sebanyak 21,06 juta, sekolah menengah atas 18,91 juta, dan sekolah menengah kejuruan sebanyak 10,91 juta orang. Sementara angkatan kerja dengan pendidikan setingkat diploma hanya sebanyak 3,13 juta dan sarjana hanya 8,85 juta orang saja. Masih rendahnya kualitas pendidikan di Indonesia ini akan melemahkan daya saing Indonesia dalam menghadapi masyarakat ekonomi ASEAN 2015. Sedangkan menurut Asian Productivity Organization (APO) kesiapan tenaga kerja Indonesia menunjukkan dari setiap 1.000 tenaga kerja Indonesia hanya sekitar 4,3 persen yang terampil, sedangkan Filipina 8,3 persen, Malaysia (32,6), dan Singapura (34,7).

Salah satu hal yang juga perlu untuk diwaspadai atau diperhatikan dari pemberlakuan MEA ini adalah tentang bebasnya aliran dari tenaga kerja ahli. Tenaga kerja ahli yang dapat dengan bebas dipertukarkan pada MEA di tahun 2015 mengacu pada persetujuan MRA (*mutual recognition agreement*) yang telah disepakati oleh negara-negara anggota ASEAN. MRA merupakan kesempatan yang diakui bersama oleh seluruh negara ASEAN untuk saling mengakui atau menerima beberapa atau semua aspek hasil penilaian seperti hasil tes atau berupa sertifikat kompetensi. Pertukaran tenaga kerja ahli tersebut tentu harus diterima sebagai konsekuensi dari kesepakatan tersebut, padahal dari segi SDM, tenaga kerja Indonesia memiliki beberapa kelemahan yang masih harus dibenahi, diantaranya produktifitas tenaga kerja yang dinilai masih rendah, ketidakpastian upah tenaga kerja, rata-rata pendidikan dan kemampuan berbahasa asing yang rendah, tingkat pengangguran masih tinggi, ketrampilan dan keahlian yang masih belum memadai, serta berbagai kelemahan lainnya.

Melihat berbagai kondisi yang melingkupi sumber daya manusia atau tenaga kerja Indonesia diatas, menarik untuk mengulas tentang bagaimana sebaiknya mempersiapkan sumber daya manusia Indonesia untuk dapat bersaing dalam Masyarakat Ekonomi ASEAN (MEA) yang sebentar lagi akan diterapkan.

Masyarakat Ekonomi ASEAN (*ASEAN Economic Community*)

Menurut Wikipedia, pembentukan Komunitas ASEAN dari 2020 dipercepat menjadi 2015, disepakati oleh para Kepala Negara ASEAN pada KTT ke- 12 ASEAN. Komunitas ASEAN 2015 terbagi dalam 3 pilar, yaitu : Komunitas Keamanan ASEAN, Komunitas Ekonomi ASEAN dan Komunitas Sosial Budaya ASEAN. Dalam bidang ekonomi, dimulai dengan disahkannya Deklarasi Bangkok tahun 1967 yang bertujuan untuk mempercepat pertumbuhan ekonomi, kemajuan sosial dan pengembangan budaya. Dalam perkembangannya, kerjasama ekonomi ASEAN mengarah kepada pembentukan Komunitas Ekonomi ASEAN yang pelaksanaannya berjalan relatif lebih cepat dibandingkan dengan kerjasama di bidang politik-keamanan dan sosial budaya.

KTT ke- 9 ASEAN di Bali tahun 2003 menghasilkan Bali Concord II yang menegaskan bahwa Komunitas Ekonomi ASEAN (AEC – *Asean Economic Community*) akan diarahkan kepada pembentukan sebuah integrasi ekonomi kawasan. Pembentukan biaya transaksi perdagangan, memperbaiki fasilitas perdagangan dan bisnis, serta meningkatkan daya saing sektor UKM. Disamping itu, pembentukan AEC juga akan memberikan kemudahan dan peningkatan akses pasar intra- ASEAN serta meningkatkan transparansi dan mempercepat penyesuaian peraturan- peraturan dan standardisasi domestik. Pembentukan Komunitas Ekonomi ASEAN juga akan memberikan peluang bagi negara – negara anggota ASEAN untuk memperluas cakupan skala ekonomi, mengurangi kemiskinan dan kesenjangan sosial ekonomi, meningkatkan daya tarik sebagai tujuan bagi investor dan wisatawan, mengurangi biaya transaksi perdagangan dan memperbaiki fasilitas perdagangan dan bisnis.

Menurut Pane (2014) pada hakikatnya MEA bertujuan positif, yakni untuk mengintegrasikan kekuatan ekonomi di wilayah ASEAN supaya mampu bersaing di tataran global dengan kekuatan ekonomi lainnya. Dalam kesepakatan MEA, yang menjadi 4 (empat) pilar pada *blueprint* yakni ;

1. Menuju *Single market and production based*, yakni arus perdagangan bebas untuk sektor barang, jasa, investasi, pekerja terampil, dan modal.
2. Menuju penciptaan kawasan regional ekonomi yang berdaya saing tinggi (*regional competition policy, IPRs action plan, infrastructure development, ICT, energy cooperation, taxation*, dan pengembangan UKM).
3. Menuju suatu kawasan dengan pembangunan ekonomi yang merata (*region of equitable economic development*) melalui pengembangan UKM dan program-program *Initiative for ASEAN Integration* (IAI).
4. Menuju integrasi penuh pada ekonomi global (pendekatan yang koheren dalam hubungan ekonomi eksternal serta mendorong keikutsertaan dalam *global supply network*).

Dampak dan Tantangan Yang Dihadapi Indonesia Dengan Adanya MEA

Menurut Prasetyo (2014) MEA yang akan dimulai awal tahun depan tersebut tentu akan memberikan dampak positif dan negatif bagi negara Indonesia. Dampak positifnya yaitu akan memacu pertumbuhan investasi baik dari luar maupun dalam negeri sehingga akan membuka lapangan pekerjaan baru. Selain itu, penduduk Indonesia akan dapat mencari pekerjaan di negara ASEAN lainnya dengan aturan yang relatif akan lebih mudah dengan adanya MEA ini. Dengan demikian, hadirnya MEA diharapkan akan mengurangi pengangguran karena akan membuka lapangan kerja baru dan menyerap angkatan kerja yang ada saat ini untuk masuk ke dalam pasar kerja. Laporan Bank Pembangunan Asia (ADB) dan Organisasi Buruh Internasional (ILO), MEA dapat menciptakan 14 juta lapangan kerja tambahan atau mengalami kenaikan 41 persen pada 2015 karena semakin bebasnya pergerakan tenaga kerja terampil. Pertumbuhan ekonomi regional pun bisa terdongkrak menjadi 7 persen.

Adapun dampak negatif dari MEA, yaitu dengan adanya pasar barang dan jasa secara bebas tersebut akan mengakibatkan tenaga kerja asing dengan mudah masuk dan bekerja di Indonesia sehingga mengakibatkan persaingan tenaga kerja yang semakin ketat di bidang ketenagakerjaan. MEA mensyaratkan adanya penghapusan aturan-aturan yang sebelumnya menghalangi perekrutan tenaga kerja asing. Pembatasan, terutama dalam sektor tenaga kerja profesional, didorong untuk dihapuskan sehingga MEA akan lebih membuka peluang tenaga kerja asing untuk mengisi berbagai jabatan serta profesi di Indonesia yang selama ini tertutup atau minim tenaga asingnya. Saat MEA berlaku, di bidang ketenagakerjaan ada 8 (delapan) profesi yang telah disepakati untuk dibuka, yaitu insinyur, arsitek, perawat, tenaga survei, tenaga pariwisata, praktisi medis, dokter gigi, dan akuntan (Media Indonesia, Kamis, 27 Maret 2014).

Menurut Wuryandani (2014) masih ada beberapa persoalan mendasar yang masih dihadapi Indonesia dalam rangka menghadapi MEA 2015. *Pertama*, masih tingginya jumlah pengangguran terselubung (*disguised unemployment*). *Kedua*, rendahnya jumlah wirausahawan baru untuk mempercepat perluasan kesempatan kerja. *Ketiga*, pekerja Indonesia didominasi oleh pekerja tidak terdidik sehingga produktivitas mereka rendah. *Keempat*, meningkatnya jumlah pengangguran tenaga kerja terdidik, akibat ketidaksesuaian antara lulusan perguruan tinggi dengan kebutuhan pasar tenaga kerja. *Kelima*, ketimpangan produktivitas tenaga kerja antar sektor ekonomi. *Keenam*, sektor informal mendominasi lapangan pekerjaan. *Ketujuh*, pengangguran di Indonesia merupakan pengangguran tertinggi dari 10 negara anggota ASEAN, termasuk ketidaksiapan tenaga kerja terampil dalam menghadapi MEA 2015. *Kedelapan*, tuntutan pekerja terhadap upah minimum, tenaga kontrak, dan jaminan sosial ketenagakerjaan. *Kesembilan*, masalah Tenaga Kerja Indonesia (TKI) yang banyak tersebar di luar negeri. Hal ini tentunya menjadi tantangan bagi kita semua untuk dapat memperbaiki kualitas sumber daya manusia Indonesia agar siap untuk bersaing pada Masyarakat Ekonomi ASEAN 2015.

Upaya Yang Dapat Dilakukan Pemerintah

Serian Wijatno dan Ariawan Gunadi dalam www.suaradewata.com (2013) mengungkapkan bahwa Indonesia dapat menghadapi Masyarakat Ekonomi ASEAN dengan strateginya sebagai berikut: (a) Manfaatkan hambatan perdagangan untuk mengerem banjirnya produk dan jasa asing (b) Ciptakan sumber daya pengusaha yang kompeten melalui pendidikan dan pelatihan (c) Bentuklah forum sengketa perjanjian perdagangan bebas dengan prosedur yang sederhana dan jelas sehingga kepastian hukum.

Pemerintah perlu juga untuk melakukan perbaikan terhadap kualitas SDM tenaga kerja di Indonesia dalam rangka meningkatkan daya saing tenaga kerja Indonesia di pasar ASEAN. Tidak hanya dari segi kemampuan pendidikan, keahlian, dan produktifitas namun yang tidak kalah penting adalah pembekalan kemampuan penguasaan bahasa asing bagi tenaga kerja Indonesia. Seperti sudah banyak diberitakan bahwa negara – negara di ASEAN seperti Thailand bahkan Australia sudah mengadakan pelajaran Bahasa Indonesia pada pendidikannya. Hal tersebut dapat menjadi ancaman bagi pasar tenaga kerja lokal dari serbuan tenaga kerja asing.

Pemerintah juga perlu untuk menelurkan berbagai strategi yang tertuang dalam kebijakan, program-program kegiatan serta didukung pelaksanaan yang serius melalui kerjasama antara Pemerintah, Akademisi, dan dunia usaha (industri) Indonesia sehingga Indonesia dapat lebih siap dalam menghadapi MEA di tahun 2015. Selain itu, infrastruktur baik perlu dibenahi. Upaya peningkatan kemampuan serta daya saing tenaga kerja dan perusahaan di Indonesia misalnya, dapat dilakukan dengan memberikan kemudahan dalam memperoleh pendidikan/pelatihan.

Sosialisasi juga harus dilakukan pemerintah dalam kontek persiapan MEA. Sosialisasi tersebut bukan semata-mata mengenai cara menembus pasar ASEAN tetapi yang jauh lebih penting adalah bagaimana pengusaha nasional bisa bertahan di pasar lokal di tengah-tengah besarnya perdagangan jasa dari ASEAN, yang tentunya akan melibatkan SDM tenaga kerja yang ahli dan terampil. Peningkatan upaya perlindungan tenaga kerja juga perlu dilakukan. Oleh karena itu, pemerintah perlu mengakui pentingnya regulasi penempatan pekerja asing yang lebih baik meskipun lapangan kerja yang membutuhkan kecakapan rendah juga masih tersedia secara luas.

Pemerintah Indonesia perlu untuk mengambil langkah-langkah konkrit agar bisa bersaing menghadapi tenaga kerja asing tersebut. Menurut Prasetyo (2014) ada beberapa hal yang perlu menjadi perhatian atau catatan bagi dunia ketenagakerjaan sebelum saatnya negara kita benar-benar akan memasuki MEA. Pertama, pemerintah perlu membuat undang-undang atau peraturan pokok yang berisi pengaturan secara menyeluruh dan komprehensif di bidang ketenagakerjaan. Hal inilah yang menjadi pegangan sebagai aturan main dunia ketenagakerjaan di Indonesia saat memasuki MEA. Undang- Undang ini diharapkan juga akan melindungi pekerja Indonesia.

Langkah yang kedua, Pemerintah perlu mencari terobosan dan cara singkat untuk meningkatkan ketrampilan dan kompetensi kerja bagi SDM kita yang sesuai dengan kebutuhan pasar MEA nantinya dan bukan hanya terobosan yang sifatnya normatif melalui Peraturan perundang-undangan. Salah satu upayanya bisa dengan mengoptimalkan sarana prasarana yang ada baik dengan sering mengadakan *workshop* ataupun seminar bagi angkatan kerja baru maupun pelatihan peningkatan kualitas *skill* bagi angkatan kerja yang sudah ada. Pengenalan bahasa negara ASEAN lainnya atau minimal penguatan bahasa Internasional seperti bahasa Inggris kepada pekerja atau masyarakat kita bisa dijadikan terobosan sebagai upaya persiapan menghadapi MEA. Selain itu perlu adanya pelatihan bagi pekerja Indonesia untuk belajar memahami dan terus meng-*update* teknologi terkini yang mendukung setiap pekerjaannya. Hal ini jelas akan meningkatkan keahlian mereka sehingga akan meningkatkan daya saing mereka dengan pekerja dari negara ASEAN lainnya.

Ketiga, pemerintah wajib melaksanakan pengawasan dan penegakan peraturan perundang-undangan ketenagakerjaan. Dalam menghadapi MEA, posisi pengawas ketenagakerjaan menjadi hal yang sangat penting dalam hubungan industrial agar semakin kondusif dan sebagai pelindung bagi pekerja dalam menghadapi persaingan global ini. Upaya persiapan yang harus segera dibenahi adalah kualitas dan kuantitas tenaga pengawas ketenagakerjaan tersebut.

Pengembangan Sumber Daya Manusia Indonesia

Dalam menghadapi persaingan pada Masyarakat Ekonomi ASEAN tahun 2015, pengembangan sumber daya manusia (SDM) adalah sangat penting. Menurut Hasibuan (2008) pengembangan karyawan dilakukan untuk meningkatkan kemampuan teknis, teoritis, konseptual, dan moral karyawan. Pengembangan ini perlu dilaksanakan secara terencana dan berkesinambungan. Pengembangan hendaknya disusun secara cermat dan didasarkan pada metode-metode ilmiah, serta berpedoman pada ketrampilan yang dibutuhkan perusahaan untuk masa kini dan masa depan.

Heidrachman dan Suad Husnan (2002) menyatakan bahwa pengembangan akan mendorong karyawan bekerja lebih keras. Hal ini disebabkan karena karyawan yang telah mengetahui dengan baik tugas-tugas dan tanggungjawabnya akan berusaha mencapai tingkat moral kerja yang lebih tinggi. Jadi tujuan pengembangan karyawan adalah untuk meningkatkan kemampuan kerja atau memperbaiki efektifitas kerja karyawan dalam mencapai hasil-hasil kerja yang telah ditetapkan. Perbaikan efektifitas kerja ini dapat dilakukan dengan cara memperbaiki pengetahuan karyawan, ketrampilan karyawan, maupun sikap karyawan tersebut terhadap tugas-tugasnya.

Menurut Handoko (2014), pengembangan karyawan dilakukan untuk menutup gap antara kecakapan atau kemampuan karyawan dengan permintaan jabatan. Disamping itu juga untuk meningkatkan efisiensi dan efektivitas kerja karyawan dalam mencapai sasaran-sasaran yang telah ditetapkan. Jadi walaupun pengembangan ini memakan waktu dan biaya yang cukup mahal, tetapi tetap dilaksanakan oleh perusahaan karena merupakan investasi dalam sumber daya manusia.

Menurut Forum Human Capital Indonesia (2007), program pengembangan karyawan harus memiliki rencana sukses di setiap level, desain jalur karir, rotasi, dan pengembangan kepemimpinan untuk menghadapi perubahan lingkungan bisnis. Yang menjadi fokus pengembangan karyawan bukan lagi kelemahan atau kekurangan karyawan, melainkan minat dan kekuatannya, yaitu dengan mengembangkan *strength based training*, yaitu pelatihan yang difokuskan pada kekuatan seseorang. Pendidikan dan pelatihan karyawan ini dilakukan untuk menguasai *hard competence* untuk meningkatkan *hard skill* dan pengetahuan serta *soft competence* untuk meningkatkan perilaku karyawan.

Tahapan pengembangan SDM sebagaimana pendapat Simamora (2001) adalah :

1. Identifikasi kebutuhan pengembangan.

Dalam tahap ini digali proses pengembangan apa yang paling cocok bagi individu tertentu dengan melakukan *assesment* mengenai *strenghts* dan *areas for development* dari tiap individu (karyawan). *Assesment* dapat dilakukan dengan melalui pola *assessment center* atau juga melalui observasi dan evaluasi dari atasan masing-masing (cara ini lebih praktis dibanding harus menggunakan *assessment center*).

2. Merumuskan program pengembangan yang cocok bagi karyawan yang bersangkutan.

Dalam perumusan program pengembangan hasil *assesment* ini tidak hanya didasarkan pada kelemahan karyawan, namun justru harus lebih bertumpu pada kekuatan yang dimiliki oleh karyawan tersebut (pendekatan semacam ini disebut sebagai *strenght based development*). Jenis program atau proses pengembangan yang disusun juga tidak mesti harus berupa training di kelas. Ada banyak alternatif program pengembangan lain seperti: 1) Mentoring (karyawan yang dianggap senior dan memiliki keahlian khusus menjadi mentor bagi sejumlah karyawan lainnya, 2) *Project/special assignment* (penugasan khusus untuk menambah *job exposure*), 3) *Job enrichmnet* (memperkaya bobot pekerjaan), 4) *On-the-job training*.

3. Monitoring dan evaluasi pelaksanaan program pengembangan yang telah disusun.

Dalam fase ini, setiap progres pelaksanaan program dimonitor efektivitasnya dan kemudian pada akhir program dievaluasi dampaknya terhadap peningkatan kinerja karyawan yang bersangkutan, dan juga pada kinerja bisnis.

Ruhana (2012) menyatakan bahwa untuk keperluan peningkatan kualitas, pada dasarnya dapat dilakukan melalui 3 jalur utama, yaitu :

1. Jalur pendidikan formal

Terdiri dari pendidikan umum dan kejuruan mulai dari tingkat sekolah dasar, sekolah menengah tingkat pertama dan atas, dan perguruan tinggi. Jalur pendidikan formal ini bertujuan untuk membekali seseorang dengan dasar-dasar pengetahuan, teori dan logika, pengetahuan umum, kemampuan analisis, serta pengembangan watak dan kepribadian.

2. Jalur latihan kerja

Jalur ini merupakan proses pengembangan keahlian dan ketrampilan kerja. Tujuan latihan kerja ini adalah meningkatkan kemampuan profesional dan mengutamakan praktek daripada teori. Sistem latihan kerja dapat dipandang sebagai suplemen atau kelengkapan sistem pendidikan formal. Tegasnya nilai-nilai masyarakat yang menyangkut sikap mental, moral dan dedikasi seseorang dikembangkan melalui sistem pendidikan formal. Sementara sikap mental, moral dan dedikasi terhadap pelaksanaan tugas dapat dikembangkan melalui sistem latihan kerja. Pada dasarnya nilai pengembangan bakat, kreativitas, inovasi, ketrampilan dan motivasi kerja ditumbuhkan di lingkungan pendidikan formal dan dikembangkan dalam proses latihan kerja.

3. Jalur pengalaman kerja

Jalur ini merupakan wahana di mana seseorang dapat meningkatkan pengetahuan teknis maupun ketrampilan kerjanya dengan mengamati orang lain, menirukan, dan melakukan sendiri tugas-tugas pekerjaan yang ditekuninya. Dengan melakukan pekerjaan secara berulang-ulang, seseorang akan semakin mahir dalam melakukan pekerjaannya, disamping itu akan dapat menemukan cara-cara yang lebih praktis, efisien dan lebih baik dalam melaksanakan pekerjaannya.

Pendekatan latihan kerja dan pengalaman dapat dilakukan secara bersama-sama dalam bentuk magang (*apprenticeship*) dan latihan di tempat kerja (*on the job training*). Jalur pengalaman kerja dapat dikembangkan dengan baik apabila seseorang telah mempunyai dasar-dasar pengetahuan, kemampuan dan ketrampilan yang didapatnya dari pendidikan formal dan jalur latihan kerja. Ketiga jalur tersebut dilakukan sebagai salah satu usaha untuk meningkatkan atau mengembangkan kualitas sumber daya manusia.

Melalui pengembangan karyawan yang baik ini diharapkan sumber daya manusia Indonesia dapat lebih meningkat dalam hal penguasaan pengetahuan, kemampuan dan kecakapan teknis, konseptual maupun moralnya, serta lebih meningkat efisiensi dan efektivitas kerja kerjanya. Dengan demikian diharapkan mereka siap untuk bersaing dengan sumber daya manusia atau tenaga kerja dari negara lainnya ketika besok pada tahun 2015 Masyarakat Ekonomi ASEAN diberlakukan.

Penutup

Indonesia perlu untuk segera mempersiapkan diri menghadapi Masyarakat Ekonomi ASEAN yang sebentar lagi akan diberlakukan di tahun 2015. Untuk itu perhatian pada peningkatan kualitas sumber daya manusia atau tenaga kerja menjadi sesuatu yang mendesak untuk dilakukan. Melalui program-program pengembangan dan perlindungan tenaga kerja yang utamanya dilakukan oleh pemerintah dengan bantuan dari berbagai pihak seperti para akademisi dan pengusaha diharapkan bisa menghasilkan tenaga kerja yang berkualitas dan siap bersaing ketika MEA diberlakukan di tahun 2015.

Daftar Pustaka

- Forum Human Capital Indonesia (2007). *Excellent People Excellent Business, Pemikiran Strategik Mengenai Human Capital Indonesia*. Cetakan Pertama. Jakarta : Gramedia Pustaka Utama.
- Handoko, T. Hani (2014). *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Cetakan Keduapuluh Satu. Yogyakarta : BPFE.
- Hasibuan, Malayu S. P. (2008). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan Kesebelas. Jakarta : Bumi Aksara.
- Heidracman Ranupandojo dan Suad Husnan (2002). *Manajemen Personalia*. Cetakan Kesepuluh. Yogyakarta : BPFE.
- <http://regional.kompasiana.com/2014/06/28/kesiapan-sumber-daya-manusia-sdm-indonesia-menyongsong-implementasi-masyarakat-ekonomi-asean-mea-2015-664888.html>. 28 June 2014
- <http://www.antaranews.com/berita/458152/indonesia-harus-siapkan-sdm-tangguh-hadapi-mea-2015>
- <http://www.suaradewata.com/index.php/baca-posting/273/Menyambut-Masyarakat-Ekonomi-ASEAN-awal-MEAakhir-2015>
- Pane, Eva Septiana (2014). *Tinjauan Kesiapan SDM / Tenaga Kerja Indonesia Menghadapi Masyarakat Ekonomi ASEAN*. www.pusdiklat.kemenperin.go.id.
- Prasetyo, Bagus (2014). *Menilik Kesiapan Dunia Ketenagakerjaan Indonesia Menghadapi MEA*. Jurnal Rechts Vinding Online, Media Pembinaan Hukum Nasional.
- Ruhana, Eka (2012). *Pengembangan Kualitas Sumber Daya Manusia vs Daya Saing Global*. Jurusan Administrasi Bisnis FIA UB.
- Wuryandani, Dewi (2014). *Peluang dan Tantangan SDM Indonesia Menyongsong Era Masyarakat Ekonomi ASEAN*. Jurnal Info Singkat Ekonomi dan Kebijakan Publik Vol. VI, No. 17/I/P3DI/September/2014.