

SUMBER DAYA MANUSIA BERKARAKTER: ELIGIBLE DI ERA MEA (MASYARAKAT EKONOMI ASEAN)

Nur Hamidi

Dosen Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta

Abstract

Human resources is the ability of individuals both mind and physical power of a person in achieving the goals effectively and efficiently. Human resources in one country is different with other countries. Human resources is the one used by countries to develop their respective countries into a better country in all fields. In the era of the ASEAN economic community, eligible human resources urgently needed by a country so that the country can integrate with other countries. Developed countries will easily adapt to the era of the ASEAN economic community, but in contrary, countries that do not have high human resources have to prepare the human resources to be available in the era of the ASEAN economic community in the late 2015's. The following strategies can be used to prepare eligible human resources in an ASEAN Economic Community era. They are: (1) Provide special skills possessed by a certain region that is different from other regions; (2) Embedding strong and visionary souls in competing with other countries; (3) Having high attitude towards serving customers. This can be evidenced by language and tools/technology mastery according to the specifications of the individual.

Key words: Character, MEA, Eligible human resources.

Abstrak

Sumber daya manusia merupakan kemampuan individu baik daya pikir maupun daya fisik yang dimiliki seseorang dalam mencapai tujuan masing-masing secara efektif dan efisien. Sumber daya manusia negara yang satu dengan negara yang lainnya pasti berbeda, namun sumber daya manusia inilah yang digunakan oleh suatu negara untuk mengembangkan negaranya masing-masing menjadi negara yang lebih baik di segala bidang. Di era masyarakat ekonomi ASEAN, sumber daya manusia yang eligible sangat diperlukan oleh suatu negara agar negara tersebut dapat beintegrasi dengan negara lain. Negara maju akan dengan mudah menyesuaikan dengan era masyarakat ekonomi ASEAN, namun berbeda dengan negara yang belum memiliki sumber daya manusia yang tinggi (maju), mereka harus menyiapkan sumber daya manusia yang ada untuk dapat menghadapi era masyarakat ekonomi ASEAN di akhir tahun 2015 ini. Berikut strategi yang dapat digunakan untuk mempersiapkan sumber daya manusia yang berkarakter yang eligible di era Masyarakat ekonomi ASEAN antara lain yaitu dengan: (1) Memberikan ketrampilan khusus yang dimiliki oleh suatu wilayah tertentu yang berbeda dengan wilayah lain; (2) Menanamkan jiwa-jiwa yang tangguh dan visioner dalam bersaing dengan negara lain; (3) Memiliki sikap melayani yang tinggi terhadap pelanggan. Hal ini dapat dibuktikan dengan penguasaan bahasa dan alat/teknologi sesuai dengan spesifikasi yang dimiliki individu.

Kata Kunci: Karakter, MEA, SDM Eligible.

Pendahuluan

Indonesia merupakan negara yang berada di kawasan Asia Tenggara. Karena letak wilayah tersebut, Indonesia masuk dalam organisasi Perhimpunan Bangsa-bangsa Asia Tenggara (dulu memang begitu namanya, dan disingkat dengan PERBARA) yang disebut *Assosiation of South East Asian Nations* (ASEAN). Selain Indonesia, negara-negara yang menjadi anggota ASEAN adalah: Brunei Darussalam, Kamboja, Laos, Malaysia, Myanmar, Filipina, Singapura, Thailand, Vietnam, dan Timor Leste. Negara-negara di kawasan ASEAN ini telah mencanangkan adanya Masyarakat Ekonomi ASEAN (selanjutnya disebut MEA) sebagai wujud integrasi dari ekonomi negara-negara yang berada di ASEAN. Dengan adanya MEA, masyarakat akan bebas melakukan jual beli baik barang maupun jasa dengan berbagai negara tetangga. Dari negara-negara anggota ASEAN tersebut, Indonesia merupakan negara berkembang, sementara anggota yang lain seperti Singapura, Malaysia, dan Brunei Darussalam sudah termasuk negara-negara yang sudah maju. Hal tersebut berarti bahwa Indonesia harus dapat berjalan bersama dan berintegrasi dengan negara-negara maju tersebut dalam berbagai sektor.

Tidak hanya dalam sektor perdagangan barang, tetapi juga pasar tenaga kerja profesional, seperti dokter, guru, pengacara, akuntan, dan lainnya serta membuka peluang tenaga kerja asing lainnya untuk dengan mudah bekerja di Indonesia. Hal tersebut menjadikan daya saing yang lebih tinggi dalam memperoleh pekerjaan. Para dokter dari

negara lain seperti Singapura, Malaysia, Brunei Darussalam dan negara lain dapat dengan mudah mendirikan rumah sakit di Indonesia dengan tenaga kerja medis seperti dokter, perawat, apoteker dari negara tersebut untuk bekerja di Indonesia merawat orang-orang sakit dan merawat kesehatan masyarakat Indonesia.

Begitu juga dengan jasa-jasa lainnya seperti pendidikan yang sedang marak di Indonesia, negara asing dengan mudah dapat mendirikan sekolah-sekolah Internasional dengan guru-guru yang didatangkan dari luar negeri serta dibayar dengan biaya/bayaran yang sangat tinggi untuk mengajar anak-anak bangsa Indonesia. Sedangkan sekolah-sekolah Indonesia, baik Negeri maupun Swasta, yang asli dikelola oleh orang-orang Indonesia, meskipun penyelenggaraannya secara gratis dengan biaya Pemerintah (BOS) sepi akan peserta didik karena para wali murid merasa lebih mempercayakan sekolah Internasional untuk mendidik anak-anaknya. Padahal tidak selamanya pendidikan di dan oleh sekolah-sekolah Internasional tersebut dapat menciptakan karakter peserta didik yang lebih baik sesuai dengan karakter bangsa Indonesia.

Fenomena di atas merupakan contoh nyata persaingan pasar bebas yang berdampak di bidang pendidikan pada umumnya dan pada karakter anak bangsa pada khususnya, sehingga sumber daya manusia yang *eligible* di sini sangatlah dibutuhkan dalam menyongsong MEA agar karakter yang ada pada suatu negara tidak tergerus oleh arus globalisasi yang ada. *Eligible* disini merupakan SDM yang pantas dipilih atau

dapat dikatakan SDM yang berkualitas yaitu SDM yang memiliki karakter sesuai dengan karakteristik masing-masing serta dapat menyesuaikan diri dengan pekerjaan yang dihadapi dan ditekuninya. Karakter merupakan indikator yang harus diperhatikan oleh seseorang dalam melakukan segala sesuatu. Dari karakter inilah seseorang dapat dinilai "baik" atau "tidak baik".

Sumber Daya Manusia tiap Negara satu dengan Negara lain pasti berbeda dan memiliki karakteristik sendiri-sendiri. Setiap orang yang bekerja di suatu Negara, harus menyesuaikan kualitas Sumber Daya Manusia di Negara tersebut dan harus dapat menyesuaikan pula dengan karakter Negara tersebut. Misalkan orang Indonesia yang akan bekerja di Singapura, dia harus memiliki sumber daya manusia yang tinggi sesuai dengan sumber daya manusia yang ada di Singapura yang sudah menggunakan *high technology* dalam segala bidang. Dalam bidang teknologi misalnya, orang yang hanya bisa bekerja seperti mesin, dia tidak akan dapat bekerja di negara tersebut karena tenaganya memang sudah tidak akan digunakan, mereka memilih menggunakan alat atau mesin untuk bekerja daripada mempekerjakan orang. Dia juga harus dapat bekerja dengan cepat seperti warga negara Singapura pada umumnya yang dapat bekerja dengan cepat sesuai dengan kemampuan dan tuntutan yang ada. Jika orang tersebut tidak dapat menyesuaikan dengan sumber daya manusia yang ada pada negara tersebut maka orang tersebut tidak akan dapat *survive* di negara dimana dia berada terlebih di negaranya sendiri.

Sumber Daya Manusia yang Berkarakter

Sumber Daya Manusia merupakan rancangan sistem-sistem formal dalam sebuah organisasi untuk memastikan penggunaan bakat manusia secara efektif dan efisien guna mencapai tujuan organisasi (Mathis dan Jackson. 2006:3). Sumber Daya Manusia juga dapat diartikan sebagai kemampuan terpadu dari daya pikir dan daya fisik yang dimiliki individu. Pelaku dan sifatnya dilakukan oleh keturunan dan lingkungannya, sedangkan prestasi kerjanya dimotivasi oleh keinginan untuk memenuhi kepuasannya. (Hasibuan, 2003: 244)

Definisi di atas menekankan bahwa sumber daya manusia merupakan kemampuan baik daya pikir maupun daya fisik yang dimiliki seseorang dalam mencapai tujuan masing-masing individu secara efektif dan efisien. Sedangkan karakter merupakan jati diri (daya kalbu) yang merupakan saripati kualitas batiniah/rohaniah manusia yang penampakannya berupa budi pekerti yaitu sikap dan perbuatan lahiriah (Maksudin, 2013: 1).

Wanda Cristiana mengatakan, *character determines someone's private thoughts and someone's action done. Good character is the inward motivation to do what is right, according to the highest standard of behavior in every situation* (dalam Zubaidi, 2012: 9). Dalam konteks ini, karakter dapat diartikan sebagai identitas diri seseorang serta motivasi yang muncul dari dalam diri. Sumber daya manusia berkarakter yang dimaksud disini merupakan kemampuan yang berkualitas dimiliki seseorang dalam mencapai tu-

juan secara efektif dan efisien. Karakter bangsa dalam antropologi dipandang sebagai tata nilai budaya dan keyakinan yang mengejawantah dalam kebudayaan suatu masyarakat dan memancarkan ciri-ciri khas keluar sehingga dapat ditanggapi orang luar sebagai kepribadian masyarakat tersebut (Armando, 2008: 6)

Menurut Kemendiknas (2010:9-10), nilai-nilai luhur sebagai pondasi karakter bangsa yang dimiliki oleh setiap suku di Indonesia di antaranya sebagai berikut: (1) Religius: Sikap dan perilaku yang patuh melaksanakan ajaran agama yang dianutnya, toleran terhadap pelaksanaan ibadah agama lain dan hidup rukun dengan pemeluk agama lain; (2) Jujur: Perilaku yang didasarkan pada upaya yang menjadikan dirinya sebagai orang yang selalu dapat dipercaya dalam perkataan, tindakan, dan perbuatan; (3) Toleransi: Sikap dan tindakan yang menghargai perbedaan agama, suku, etnis, pendapat, sikap, dan tindakan orang lain yang berbeda dari dirinya; (4) Disiplin: Tindakan yang menunjukkan perilaku tertib dan patuh pada berbagai ketentuan dan peraturan; (5) Kerja keras: perilaku yang menunjukkan upaya sungguh-sungguh dalam mengatasi berbagai hambatan belajar dan tugas serta menyelesaikan tugas dengan sebaik-baiknya; (6) Kreatif: Berpikir dan melakukan sesuatu untuk menghasilkan cara atau hasil baru dari sesuatu yang telah dimiliki; (7) Mandiri: Sikap dan perilaku yang tidak mudah tergantung pada orang lain dalam menyelesaikan tugas-tugas; (8) Demokratis: Cara berfikir, bersikap, dan bertindak yang menilai sama hak dan kewa-

jiban dirinya dan orang lain;

Sepuluh nilai-nilai luhur selanjutnya sebagai berikut: (9) Rasa Ingin Tahu: Sikap dan tindakan yang selalu berupaya untuk mengetahui lebih mendalam dan meluas dari sesuatu yang dipelajarinya, dilihata, dan didengar; (10) Semangat kebangsaan: Cara berfikir, bertindak, dan berwawasan yang menempatkan kepentingan bangsa dan negara di atas kepentingan diri dan kelompoknya; (11) Cinta tanah air: Cara berfikir, bersikap, dan berbuat yang menunjukkan kesetiaan, kepedulian, dan penghargaan yang tinggi terhadap bahasa, lingkungan fisik, sosial, budaya, ekonomi, dan politik bangsa; (12) Menghargai prestasi: Sikap dan tindakan yang mendorong dirinya untuk menghasilkan sesuatu yang berguna bagi masyarakat, dan mengakui, serta menghormati keberhasilan orang lain; (13) Bersahabat/komunikatif: Tindakan yang memperlihatkan rasa senang berbicara, bergaul, dan bekerja sama dengan orang lain; (14) Cinta Damai: Sikap, perkataan, dan tindakan yang menyebabkan orang lain merasa senang dan aman atas kehadiran dirinya; (15) Gemar membaca: Kebiasaan menyediakan waktu untuk membaca berbagai bacaan yang memberikan kebajikan bagi dirinya; (16) Peduli Lingkungan: Sikap dan tindakan yang selalu berupaya mencegah kerusakan pada lingkungan alam di sekitarnya, dan mengembangkan upaya-upaya untuk memperbaiki kerusakan alam yang sudah terjadi; (17) Peduli sosial: Sikap dan tindakan yang selalu ingin memberi bantuan pada orang lain dan masyarakat yang membutuhkan; (18) Tanggung jawab: Sikap

dan perilaku seseorang untuk melaksanakan tugas dan kewajibannya, yang seharusnya dia lakukan terhadap diri sendiri, masyarakat, lingkungan (alam, sosial, budaya), negara, dan Tuhan Yang Maha Esa.

Ciri Khas MEA

Masyarakat Ekonomi ASEAN (MEA) atau ASEAN *Economic Community* (AEC) merupakan realisasi tujuan akhir dari integrasi ekonomi dalam Visi 2020, yang didasarkan pada konvergensi kepentingan negara-negara anggota ASEAN untuk memperdalam dan memperluas integrasi ekonomi melalui inisiatif yang ada dan baru dengan batas waktu yang jelas. Dalam mendirikan Masyarakat Ekonomi ASEAN (MEA), ASEAN harus bertindak sesuai dengan prinsip-prinsip terbuka, berorientasi ke luar, inklusif, dan berorientasi pasar ekonomi yang konsisten dengan aturan multilateral serta kepatuhan terhadap sistem untuk kepatuhan dan pelaksanaan komitmen ekonomi yang efektif berbasis aturan. (Rahayu: 2014)

Masyarakat Ekonomi ASEAN (MEA) akan membentuk kawasan ASEAN sebagai pasar dan basis produksi tunggal mereka, yang kemudian diharapkan dapat membuat kawasan ASEAN itu lebih dinamis dan kompetitif dengan mekanisme dan langkah-langkah untuk memperkuat pelaksanaan baru yang ada inisiatif ekonomi; mempercepat integrasi regional di sektor-sektor prioritas; memfasilitasi pergerakan bisnis, tenaga kerja terampil dan bakat; dan memperkuat kelembagaan mekanisme ASEAN.

Sebagai langkah awal untuk mewu-

judkan Masyarakat Ekonomi ASEAN, pada saat yang sama, Masyarakat Ekonomi ASEAN (MEA) akan mengatasi kesenjangan pembangunan dan mempercepat integrasi terhadap Negara Kamboja, Laos, Myanmar dan Vietnam melalui *Initiative for ASEAN Integration* dan inisiatif regional lainnya. Bentuk Kerjasamanya adalah (www.asean.org):

1. Pengembangan sumber daya manusia dan peningkatan kapasitas;
2. Pengakuan kualifikasi profesional;
3. Konsultasi lebih dekat pada kebijakan makro ekonomi dan keuangan;
4. Langkah-langkah pembiayaan perdagangan;
5. Meningkatkan infrastruktur
6. Pengembangan transaksi elektronik melalui e-ASEAN;
7. Mengintegrasikan industri di seluruh wilayah untuk mempromosikan sumber daerah;
8. Meningkatkan keterlibatan sektor swasta untuk membangun Masyarakat Ekonomi ASEAN (MEA).

Pentingnya perdagangan eksternal terhadap ASEAN dan kebutuhan untuk Komunitas ASEAN secara keseluruhan untuk tetap melihat ke depan, karakteristik utama Masyarakat Ekonomi ASEAN (www.asean.org) :

1. Pasar dan basis produksi tunggal
2. Kawasan ekonomi yang kompetitif;
3. Wilayah pembangunan ekonomi yang merata;
4. Daerah terintegrasi penuh dalam ekonomi global.

Karakteristik ini saling berkaitan

kuat. Dengan memasukkan unsur-unsur yang dibutuhkan dari masing-masing karakteristik dan harus memastikan konsistensi dan keterpaduan dari unsur-unsur serta pelaksanaannya yang tepat dan saling mengkoordinasi di antara para pemangku kepentingan yang relevan.

Strategi Membangun SDM Berkarakter

Berbagai strategi dalam membangun Sumber Daya Manusia yang berkarakter yang *eligible* di era MEA antara lain yaitu; *pertama*, dengan memberikan keterampilan khusus yang dimiliki oleh suatu wilayah tertentu yang berbeda dengan wilayah lain agar tercipta tenaga pekerja yang profesional sesuai dengan pekerjaannya. Keterampilan inilah yang nantinya menjadi ciri khas seseorang yang membedakan antara keterampilan orang yang satu dengan yang lain, keterampilan profesi yang satu dengan yang lainnya, dan lain sebagainya.

Berikut merupakan ciri-ciri suatu pekerjaan dapat dikatakan profesional: (a) memiliki keterampilan yang tinggi dalam suatu bidang serta kemahiran dalam menggunakan peralatan tertentu yang diperlukan dalam pelaksanaan tugas yang bersangkutan dengan bidang yang dikuasainya; (b) memiliki ilmu dan pengalaman serta kecerdasan dalam menganalisis suatu masalah dan peka di dalam membaca situasi cepat dan tepat serta cermat dalam mengambil keputusan terbaik atas dasar kepekaan; (c) memiliki sikap berorientasi ke depan sehingga punya kemampuan menganti-

sipasi perkembangan lingkungan yang terbentang di hadapannya; (d) memiliki sikap mandiri berdasarkan keyakinan akan kemampuan pribadi serta terbuka menyimak dan menghargai pendapat orang lain (Santoso, 2012).

Kedua, menanamkan jiwa-jiwa yang tangguh dan visioner dalam bersaing dengan negara lain. Jiwa tangguh dalam kaitannya dengan persaingan di zaman globalisasi sangatlah diperlukan, hal ini penting karena dengan jiwa tangguh seseorang akan pantang menyerah jika bersaing dengan kelompok lain, dia juga cenderung percaya diri dan bangga dengan karaktersitik yang ia miliki. Selain itu, disamping jiwa yang tangguh, jiwa yang visioner juga sangat penting untuk dipupuk agar dapat memperoleh suatu gagasan-gagasan baru yang inovatif futuristik, menatap dan merancang masa depan yang tentu saja kondisi dan situasinya akan sangat jauh berbeda dengan yang lampau dan masa kini.

Ketiga, memiliki sikap melayani yang tinggi terhadap pelanggan. Bahasa manajemennya adalah pelayanan prima. Hal ini dapat dibuktikan dengan penguasaan bahasa dan alat/teknologi sesuai dengan spesifikasi yang dimiliki oleh individu. Penguasaan bahasa internasional sangat penting dalam kaitannya dengan komunikasi di kancah globalisasi. Dengan bahasa, kita dapat mengerti segala sesuatu yang dibutuhkan oleh si pelanggan. Dengan bahasa kita dapat memahami orang lain, sebaliknya juga dapat dipahami oleh orang lain. Dengan bahasa pula kita dapat bertutur sapa dengan santun dengan orang yang kita ajak berkomunikasi. Tanpa bahasa, kita tidak dapat berkomunikasi-

si dengan orang lain secara efektif dan efisien. Begitu juga dengan penguasaan teknologi, teknologi canggih jika kita dapat menggunakannya dengan baik dan sesuai prosedur, maka akan sangat membantu kita dalam menyelesaikan pekerjaan secara efektif dan tepat guna. Namun jika kita tidak dapat menguasai teknologi, kita sendirilah yang akan dikuasai dan dipermainkan oleh teknologi, dan tentu saja akan tertinggal jauh oleh zaman.

Paper ini menyusun formulasi tentang SDM MEA yang berkarakter sebagai berikut:

Memiliki keterampilan sesuai dengan bidangnya, mampu beradaptasi dengan budaya lokasi tempat bekerja, menguasai bahasa orang yang dilayani dan menguasai updated IT serta bermoral.

Penutup

Dari pembahasan di atas, maka dapat disimpulkan bahwa Sumber Daya Manusia yang berkarakter yang *eligible* di era MEA dapat dipersiapkan dengan strategi: (1) dengan memberikan ketrampilan khusus yang dimiliki oleh suatu wilayah tertentu yang berbeda dengan wilayah lain. Ini merupakan ciri khas seseorang. (2) menanamkan jiwa-jiwa yang tangguh dan visioner dalam bersaing dengan negara lain. (3) memiliki sikap melayani yang tinggi terhadap pelanggan. Hal ini dapat dibuktikan dengan penguasaan bahasa dan alat/teknologi sesuai dengan spesifikasi yang dimiliki individu. Semangat bekerja keras dan motivasi untuk menjadi insan yang berkemajuan harus tetap ada.

DAFTAR PUSTAKA

- Ade Armando, dkk. (2008). *Refleksi Karakter Bangsa*. Jakarta: Forum Kajian Antropologi Indonesia.
- Association of Southeast Asian Nation. (2014). *ASEAN Economic Community*. Dikuti dari <http://www.asean.org/communities/asean-economic-community> pada tanggal 19 Maret 2015.
- Budi Santoso. (2012). *Definisi Profesional*. dikutip dari <https://inisantoso.wordpress.com/2012/09/25/definisi-profesional/> pada tanggal 18 Maret 2015.
- Kementerian Pendidikan Nasional. (2010). *Pengembangan pendidikan budaya dan karakter bangsa: pedoman sekolah*. Jakarta: Puskur Balitbang Kemendiknas.
- Maksudin. (2013). *Pendidikan Karakter Non-Dikotomik*. Yogyakarta: Fakultas Tarbiyah dan Keguruan UIN Sunan Kalijaga & Pustaka Pelajar.
- Malayu S. P Hasibuan. (2003). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi Bumi Aksara. Jakarta: Grasindo.
- Robert L. Mathis & John H. Jackson. (2006). *Human Resources Management*. Edisi sepuluh, Jakarta: Salemba Empat.
- Srikandi Rahayu. (2014). *Pengertian dan Karakteristik Masyarakat Ekonomi ASEAN*. Dikutip dari <http://seputarpengertian.blogspot.com/2014/08/Pengertian-karakteristik-masyarakat-ekonomi-asean.html> pada tanggal 20 Maret 2015.
- Zubaedi. (2012). *Desain Pendidikan Karakter Konsepsi dan Aplikasinya dalam*

Lembaran Perencanaan, Cet. II. Jakarta:
Kencana Prenada Media Group.