

TANTANGAN KOMPETISI GLOBAL DAN DAMPAKNYA TERHADAP TUNTUTAN PENGEMBANGAN KUALITAS SUMBER DAYA MANUSIA

Umar Chadhiq

Fakultas Ekonomi Universitas Wahid Hasyim Semarang

Abstract

Nowdays, globalization is a moment which can not be avoided and in every country must be face it with giving the state as a challenge to get advance, because be faced with the competition, includes Indonesia. This globalization reality has been taking to the amount of implication to human resources development a which one of host prominent consequence demand is the necessity it self to present human resources with his superiority and strength facing kinds of changes such as global challenge, quality challenge, social challenge and high labour system challenge. Because of that, in the frame work of facing the global competition, we have to endure the strategy to explore the Indonesian resources competition. Further more, with this competition hoped, will change the human resources quality become higher and capable to global competition.

Keywords: *Globalization, competition of competitiveness, competency*

PENDAHULUAN

Proses perubahan dan pengembangan menuju kearah kemajuan bangsa sangat erat hubungannya dengan proses pendidikan. Variabel pendidikan ini memiliki kedudukan yang sangat strategis dalam berperan meningkatkan kualitas sumberdaya manusia. Dengan kualitas manusia yang meningkat produktifitas individual manusia akan meningkat pula, selanjutnya secara komunal produktifitas bangsa juga akan meningkat, hal ini seiring dengan upaya pemenuhan tuntutan globalisasi yang mengharuskan kualifikasi dan kompetensi sumber daya manusia secara berkualitas pula

Era globalisasi memberikan arah bagaimana suatu bangsa dituntut untuk memiliki keunggulan baik keunggulan komparatif maupun keunggulan kompetitif yang harus bermuara pada terwujudnya kekuatan daya saing bangsa. Ketidaksiapan menghadapi persaingan global yang bercirikan kompetisi dalam kualitas tersebut dapat mengakibatkan turunnya kepercayaan diri sebagai bangsa, suatu kondisi yang tentu munculnya harus dihindari. Globalisasi dapat berpengaruh terhadap budaya bangsa yang berpotensi melunturkan karakter dan jati diri bangsa, sehingga terjadi pengasingan nilai-nilai tradisi, hal tersebut bila tidak disikapi dengan cermat akan menciptakan ketergantungan pada pihak asing, tidak hanya dalam modal dan investasi tapi juga dalam sumberdaya manusia, iptek, tata nilai bahkan kompetisi dengan para ahli asing dan lulusan luar negeri dalam pasar kerja lokal juga menjadi tantangan yang harus dihadapi (Anonim, 2004).

Oleh karena itu upaya mewujudkan kekuatan daya saing bangsa yang berporos pada kualitas sumberdaya manusia harus senantiasa diupayakan pencapaiannya dan terus digemakan guna menghadapi tantangan dan persaingan para era global dengan kondisi sebagaimana disebutkan diatas. Tulisan berikut akan mencoba membahas tentang tuntutan meningkatkan kualitas sumberdaya manusia seiring dengan tantangan kompetisi global.

GLOBALISASI DAN KEKUATAN DAYA SAING BANGSA

Istilah globalisasi hingga saat ini masih banyak diperdebatkan dikalangan akademisi dan belum keseragaman dalam memberi pengertian. Globalisasi diartikan sebagai produksi dan distribusi produk dan jasa yang memiliki keseragaman tipe dan kualitas di seluruh dunia (Rugman dalam Chandra, 2004). Pengertian dengan berbasis ekonomik ini lebih menunjukkan adanya keseragaman produk disemua pasar yang melampaui batas-batas negara. Kemudian ada pengertian lain yang menyebutkan bahwa globalisasi sebagai interkoneksi sedunia pada level kultural, politik dan ekonomi yang dihasilkan dari eliminasi hambatan-hambatan komunikasi dan perdagangan (Gidden dalam Chandra, 2004). Dalam konteks globalisasi tersebut, intensitas dan lingkup kompetisi sangat kompetitif dan luas. Pesaing yang dihadapi tidak lagi datang dari kawasan atau wilayah geografis setempat tapi bisa juga kekuatan global dari mancanegara hadir untuk saling berebut pasar. Dalam ungkapan lain dari Gardner sebagaimana dikutip Widianarko (2007) bahwa arus kuat globalisasi saat ini ditandai setidaknya oleh empat kecenderungan utama yaitu:

- (1) Pergerakan modal dan instrument pasar lain diseantero dunia, dalam jumlah sangat besar dengan perputaran yang cepat setiap harinya.
- (2) Pergerakan manusia melintasi batas-batas negara, dengan lebih dari 100 juta imigran tersebar di berbagai belahan dunia pada saat yang sama.
- (3) Pergerakan informasi melalui *cyberspace* dalam kuantitas bermega-mega *bytes* dengan beragam tingkat keterandalan tersedia bagi siapa saja yang memiliki akses internet.
- (4) Pergerakan budaya populer yang menembus batas-batas negara dan budaya sehingga diseantero dunia pada selera remaja yang semakin hari semakin sama

Dari pengertian tersebut, secara substansi bahwa menghadapi globalisasi pada hakekatnya akan terus berhadapan dengan tantangan yang dihadirkan oleh perubahan-perubahan yang berlangsung di ranah yang lebih luas.

Seperti telah dikemukakan diatas bahwa era global menuntut kekuatan daya saing bangsa untuk menghadapinya. Ukuran daya saing ini kerap digunakan untuk mengetahui kemampuan suatu bangsa dalam bersaing dengan bangsa lain. Semakin lemah daya saing suatu bangsa maka semakin sulit untuk berkembang. Bahkan ada indikasi bahwa melemahnya daya saing dapat menyebabkan ketergantungan pada bangsa lain yang pada gilirannya

akan menurunkan kapabilitas bangsa secara berdaulat seperti dikemukakan diatas. Menurut Ritonga (2007) yang mengutip dari *World Economic Forum*, disebutkan bahwa ada sembilan pilar yang digunakan untuk menentukan daya saing bangsa yaitu :1) institusi public baik dari pemerintah maupun swasta, 2)infrasturktur, 3) ekonomi makro, 4)kondisi pendidikan dan kesehatan, 5)pendidikan tinggi, 6) efisiensi pasar, 7) penguasaan teknologi, 8) jaringan bisnis, 9)inovasi. Umumnya negara sedang berkembang masih berkuat pada pilar 1-4, sedangkan negara-negara menengah berada pada pilar 5-7, dan negara-negara maju pada pilar 8-9. Berdasarkan acuan sembilan pilar tersebut, kemudian telah disusun pula peringkat daya saing bangsa oleh *World Economic Forum* tersebut tentang Indeks Daya Saing Global (*Global Competitiveness Index*) untuk tahun 2006-2007. Dalam laporan ini disebutkan, Indonesia berada pada peringkat 50 dari 125 negara. Ini menunjukkan bahwa daya saing Indonesia berada pada tingkat menengah. Menurut laporan ini pula, diantara lima negara ASEAN, peringkat Indonesia berada dibawah Singapura (ke 5), Malaysia (ke 26) dan Thailand (ke 35). Sedangkan peringkat Indonesia tersebut masih lebih baik dibanding dengan Filipina(ke 71). Dari perbandingan posisi peringkat tersebut menggambarkan bahwa dari aspek indek daya saing Indonesia memperoleh hasil penilaian yang tidak mengecewakan, artinya kepemilikan potensi daya saing tersebut siap dipakai untuk berkompetisi dengan negara lain.

Selanjutnya kita juga tidak boleh mengandalkan potensi daya saing dengan hanya berbasis pada kuantitas penduduk tapndahari aspek kualitas. Menurut Porter(1994) lebih menekankan bahwa jika upaya mempertahankan keunggulan bersaing yang hanya mengandalkan pada tersedianya tenaga kerja yang murah dan tersedianya sumberdaya alam belum terolah merupakan pijakan yang sudah ketinggalan. Menghadapi kondisi pada abad millennium sekarang ini, untuk dapat unggul di kancah globalisasi hanya dapat ditempuh melalui proses inovasi yang tiada henti khususnya terhadap pengolahan sumber daya alam. Kesuksesan yang mencerminkan unggul dalam persaingan global ini sangat dipengaruhi oleh pengelolaan asset yang dimiliki.

Selanjutnya Porter menegaskan juga tentang pentingnya sumberdaya manusia dalam kuantitas namun perlu ditunjang dengan kemampuan penguasaan ilmu pengetahuan dan teknologi secara berkualitas, hal ini merupakan salah satu faktor pendorong untuk menjadi yang terunggul. Mengacu pendapat Porter ini dapat dikatakan bahwa kepemilikan sumberdaya manusia yang berkualitas merupakan salah satu modal untuk memperoleh keunggulan bersaing bagi suatu bangsa, hal ini memperkuat pernyataan sebagaimana telah disebutkan didepan.

MENGHADAPI TANTANGAN BERSAING

Menurut Noe dalam Siti Khoiriyah (2001) menyebutkan ada empat tantangan yang dihadapi seiring datangnya era globalisasi saat ini. Adapun empat tantangan yang dimaksud adalah tantangan yang berhubungan dengan kualitas, tantangan global, tantangan sosial dan tantangan system kerja

berkinerja tinggi. *Quality challenge* (tantangan kualitas) adalah tantangan institusi yang berkaitan dengan upaya memenuhi kebutuhan akan produk maupun pelayanan yang berkualitas. Sedangkan dengan *global challenge* (tantangan kualitas) merupakan tantangan yang dihadapi institusi dalam rangka perluasan pasar menuju pasar global maupun upaya menyiapkan sumberdaya manusia untuk bekerja di luar negeri. Tantangan berikutnya adalah *social challenge* (tantangan sosial) meliputi tantangan institusi tentang bagaimana memanager karyawan yang beragam, terjadinya perubahan komposisi tenaga kerja, serta tantangan untuk meningkatkan ketrampilan atau kemampuan karyawan membaca, menulis, maupun kemampuan dibidang matematika. Selanjutnya tantangan system kerja berkinerja tinggi (*high performance work system challenge*) yaitu meliputi tantangan yang dihadapi perusahaan dalam rangka menyatukan teknologi baru dengan desain kerja.

Berbagai jenis tantangan yang disebutkan diatas tentunya harus dihadapi dengan segala kemampuan dan potensi yang dimiliki. Oleh karena itu kualitas sumber daya manusia perlu dipersiapkan supaya mampu berkompetisi dalam menghadapi tantangan sebagaimana disebutkan diatas.

Menurut Marco (1999) menyebut 7 karakteristik yang penting dimiliki oleh sumber daya manusia di era global yaitu:

1. Sumberdaya manusia di era global dituntut dapat mengatur diri sendiri *Self management* merupakan kompetensi dasar yang wajib dimiliki oleh sumber daya manusia kita. Kompetensi ini menganut pandangan bahwa sumber daya manusia di era global harus dapat menguasai diri, punya rasa percaya diri, konsekwen pada janji dan fleksibel.
2. Motivasi yang tinggi
Tanpa adanya keinginan untuk maju dan berkembang, maka inisiatif sumber daya manusia dapat menjadi tumpul. Dorongan untuk meraih prestasi merupakan salah satu kunci sukses sumber daya manusia di masa mendatang. Diharapkan motivasi ini bukan hanya timbul karena pengaruh dari luar, tapi juga karena adanya kesadaran dari dalam (*inner drive*).
3. Ketrampilan komunikasi dan hubungan antara manusia.
Kompetensi yang dimiliki dalam hal ini sangat menentukan keberhasilan bisnis dalam era global hubungan bisnis akan melibatkan berbagai individu dari latar belakang pendidikan, budaya dan agama yang berbeda-beda. Kemampuan untuk dapat berkomunikasi dan membina hubungan kerja dengan individu yang lain merupakan kompetensi yang harus dikembangkan.
4. Kemampuan dalam mengembangkan budaya bangsa
Walaupun globalisasi menyebabkan batas-batas negara semakin kabur tetapi sumber daya manusia Indonesia tidak boleh kehilangan identitas dan jati dirinya. Karenanya nilai-nilai kepribadian bangsa dan budaya nasional perlu untuk tetap dipelihara.

5. Kemampuan teknis dan profesional.

Sumber daya manusia Indonesia harus dibekali dengan ketrampilan seperti ketrampilan untuk mencari informasi, kemampuan analisis, merancang konsep serta memiliki keahlian dan profesionalisme. Hal ini memerlukan proses belajar agar sumber daya manusia kita selain memiliki wawasan berfikir yang luas juga memiliki spesialisasi sehingga tidak mudah ditiru oleh sumberdaya manusia dari negara lain.

6. Ketrampilan melayani dan memuaskan konsumen

Pada era yang marak dengan kompetensi, ketrampilan untuk melayani dan memuaskan konsumen menentukan tingkat keberhasilan suatu kegiatan bisnis. Dalam hal ini perlu disadari tentang pandangan yang menyatakan bahwa konsumen adalah raja.

7. Ketrampilan manajerial.

Sumber daya manusia di era global perlu memiliki ketrampilan manajerial yang mantap dan handal dan mampu menjadi manajer yang dapat mengkomunikasikan visi, membina kelompok kerja serta memiliki kemampuan untuk memimpin dan mengembangkan bawahannya.

Namun karakteristik tersebut sebaiknya diperkuat dengan kepemilikan kompetensi sehingga tingkat kekuatan bersaing akan bertambah. Menurut Widyasari (2003:172) ada beberapa upaya pengembangan untuk meningkatkan kompetensi sumberdaya manusia yaitu:

1. Pelatihan berbasis kompetensi (*Competency Based Training-CBT*)

Dalam pembicaraan human resources development, nilai kompetensi seorang sumberdaya manusia dapat ditingkatkan melalui beberapa cara seperti mengikuti program pendidikan, pengembangan atau pelatihan. Program pelatihan merupakan sebuah cara terpadu yang diorientasikan pada tuntutan kerja terkini dengan penekanan pada *skill, knowledge and ability (SKA)* sehingga perlu diciptakan suatu system yang dapat mengintegrasikan antara kebutuhan individu dalam kerangka interes organisasi dengan program pelatihan. Sistem ini biasa dikenal dengan *Competency Based Training(CBT)*.

Ciri khusus yang terdapat pada CBT adalah sebagai berikut:

- a. Memfokuskan pada aspek yang spesifik, yaitu skill yang dapat diaplikasikan. Tujuan utama CBT adalah mencapai kompetensi sesuai dengan standard dan berfokus pada keluaran(output).
- b. Pengakuan terhadap hasil pelatihan sebelumnya. CBT mengeksplorasi hasil pelatihan untuk dijadikan pedoman dalam melatih peserta.
- c. Fleksibel dalam isi materi
- d. Menggunakan system modul

- e. Penciptaan standar yang terferensi yaitu standar yang diakui oleh semua pihak yang berkepentingan.
- f. Orientasi individual, program pelatihan CBT dirancang agar para peserta mampu membangun sebuah kepribadian yang tangguh agar dapat mengantisipasi setiap perubahan.
- g. Dapat diaplikasikan, setelah program pelatihan selesai diharapkan penguasaan dan keahlian baru tersebut dapat segera dipraktekkan untuk menunjang setiap tugas dan pekerjaan.

2. Rekrutmen dan seleksi berbasis kompetensi.

Kompetensi merupakan salah satu faktor yang dapat dijadikan ukuran dalam menentukan proses seleksi. Kompetensi disini akan berkaitan dengan kapabilitas mendasar seseorang seperti kemampuan berfikir logis, kemampuan pertahanan diri. Dalam proses rekrutmen berbasis kompetensi pihak manajemen harus menyadari bahwa sumberdaya manusia yang berkompeten adalah yang tidak hanya memiliki kualifikasi kemampuan teknis saja, tapi sumberdaya manusia yang memiliki karakteristik yang mempribadi seperti kepemimpinan, kapabilitas penilaian, kemampuan berkomunikasi, kemampuan beradaptasi. Dengan kepemilikan karakteristik dasar ini tentu akan lebih mudah untuk menumbuhkan kekuatan diri serta meningkatkan kualitas kediriannya sehingga akan memberikan kontribusi pada institusi. Hal ini mengingat tiap pekerjaan akan membutuhkan baik secara sendiri maupun kombinasi dari berbagai ketrampilan serta karakteristik kepribadian, sehingga proses rekrutmen sebaiknya menetapkan kombinasi antara ketrampilan serta kompetensi sesuai dengan tuntutan jenis pekerjaan yang akan dijalankan.

Rekrutmen berbasis kompetensi memberikan keunggulan antara lain:

- a. Tingkat keakurasian dalam menilai tepat atau tidaknya seseorang ditempatkan pada jenis pekerjaan sesuai dengan potensi yang dimiliki.
 - b. Dapat dipakai untuk menspesifikasi pada karakteristik maupun ketrampilan tertentu pada rencana pekerjaan yang dapat dijadikan sasaran target terhadap fokus yang perlu dikembangkan.
 - c. Digunakan untuk memfasilitasi kesesuaian antara ketrampilan seorang pegawai dengan minat dengan kebutuhan kerja.
3. Keterpaduan keluaran pendidikan dengan lapangan kerja

Terjadinya kesenjangan antara keluaran pendidikan dengan kebutuhan lapangan kerja merupakan kenyataan yang terjadi saat ini, sehingga berakibat masih tingginya angka pengangguran, hal ini disebabkan jumlah angkatan kerja yang dihasilkan lembaga pendidikan belum terserap oleh lowongan kerja yang ada. Oleh karena itu perlu dilakukan evaluasi dan pembenahan terhadap kurikulum pendidikan untuk *match* dengan kepentingan perusahaan.

Sebaiknya para lulusan disamping memiliki soft skill perlu dibekali pula dengan life skill sesuai yang dibutuhkan dengan kebutuhan kerja. Hal ini penting karena dalam era globalisasi, jangkauan kegiatan kerja menjadi lebih luas dan mobilitas tenaga kerja semakin meningkat. Apalagi jika berminat memasuki formasi kerja pada perusahaan asing baik yang berada di Indonesia maupun di luar negeri keahlian-keahlian khusus tersebut sangat diperlukan.

4. Peningkatan kemampuan dibidang teknologi informasi.

Upaya meningkatkan kemampuan dan penguasaan dibidang teknologi informasi bagi para pekerja perlu diusahakan. Hal ini sebagai bekal untuk berkompetisi baik dengan sesama tenaga kerja dari dalam negeri sendiri, apalagi untuk bersaing dengan tenaga kerja asing yang biasanya memiliki kualitas dan keunggulan yang lebih baik. Tuntutan penguasaan teknologi informasi ini menjadi sebuah kemutlakan karena perusahaan-perusahaan tentu mengaplikasikan teknologi serta dalam hubungan kemitraan baik antar perusahaan maupun relasional dengan konsumen dengan menggunakan akses teknologi informasi yang mutakhir.

MENYIAPKAN SUMBER DAYA MANUSIA BERWAWASAN GLOBAL

Globalisasi memberikan peluang sekaligus masalah, tergantung dariantisipasi yang disiapkan. Memberi peluang dalam arti kesempatan bagi sumberdaya manusia kita untuk kerja dinegara lain atau memanfaatkan peluang bisnis diluar negeri maupun aktifitas lain yang menunjukkan interaksi antar negara dengan terjadinya pengalihan sumber daya ekonomi seperti modal, teknologi, tenaga kerja dll. Sedangkan memberikan masalah jika sumberdaya manusia yang tersedia dan dunia bisnis tidak siap atau tidak memiliki posisi tawar untuk menghadapi tantangan yang terjadi ditengah persaingan yang sangat ketat.

Salah satu indikasi dari globalisasi adalah perdagangan bebas antar negara. Dengan terbukanya perdagangan bebas ini membawa peluang baru yang tidak terikat akan batas negara dan juga berakibat akan terjadinya relokasi bagi sebagian atau seluruh proses produksi barang dan jasa tertentu yang berasal dari negara lain ke wilayah negara tertentu atau sebaliknya. Dengan demikian arus barang tersebut termasuk jasa tenaga kerja bebas tanpa hambatan antar negara. Oleh karena itu untuk dapat berkembang pada globalisasi yang ditandai perdagangan bebas tersebut dibutuhkan sumberdaya manusia yang professional dan tenaga kerja yang memiliki skill serta wawasan global.

Menurut Rhinesmith dalam Muins (2007) menyatakan terdapat beberapa cara untuk mengembangkan manajer berwawasan global yaitu:

1. Pencarian sumber daya global

Perusahaan atau dunia bisnis global tidak dapat dibatasi secara geografis dalam kebijaksanaan pengelolaan sumber daya manusia mereka. Dunia bisnis global harus mampu merekrut, melatih dan

menempatkan tenaga kerja ahli mereka yang terbaik serta menempatkan manajer mereka yang paling efektif dilokasi geografis, memenuhi permintaan pasar. Kualifikasi demikian membutuhkan ketrampilan yang terbaik tanpa memperdulikan kebangsaan dan hal ini merupakan suatu proses pencarian sumber daya global.

2. Penilaian dan seleksi

Untuk menetapkan metode penilaian dan seleksi yang tepat guna memperoleh sumber daya manusia yang profesional, berwawasan global dan mandiri dapat menerapkan pendekatan SMILE yaitu: *Speciality* /memiliki keahlian khusus, *Management Ability*/kemampuan manajemen, *Internatioanal flexibility*/kesediaan untuk belajar dan menyesuaikan diri, *Language facility*/kemahiran dalam berbahasa internasional, *Endeavor*/ketekunan dan ketabahan dalam menghadapi resiko ketidakpastian/kegagalan dan sulit diramalkan.

3. Perencanaan karier internasional

Setiap manajer yang telah dikirim keluar negeri perlu dievaluasi sumbangannya pada organisasi dalam bentuk ide, gagasan, terobosan baru yang disampaikan dan bermanfaat bagi kemajuan dan peningkatan kinerja organisasi. Beberapa faktor yang harus diperhatikan dalam merencanakan karier internasional yaitu para manajer puncak harus pernah bekerja diluar negeri, pengalaman internasional harus pernah diberikan pada awal karier, pekerjaan berskala internasional merupakan pengembangan pekerjaan yang harus dilakukan dan dijadikan peluang untuk mengembangkan diri.

4. Penggunaan penasihat berskala internasional

Untuk memiliki kader manajer berwawasan global yang berkualitas, profesional dan kompeten, penggunaan penasihat perusahaan merupakan sebuah pilihan yang harus dilakukan. Penasihat internasional bertindak sebagai konsultan baik terhadap operasional manajemen maupun memberikan transfer pengalaman pada para manajer sehingga memiliki tingkat kemampuan kepemimpinan yang memiliki keunggulan kompetitif.

5. Pelatihan bisnis global

Pendidikan dan pelatihan untuk pengembangan sumber daya manusia guna meningkatkan daya saing, kompetensi dan penguasaan pasar global sangat diperlukan. Dalam pelatihan akan dikembangkan wawasan global seperti pengetahuan tentang strategi, analisis struktur pasar dan produk, pengetahuan tentang keuangan internasional, pengetahuan tentang valuta asing, pengetahuan tentang perbankan dan moneter, pengetahuan tentang hukum internasional.

Demikian cara yang dapat dijadikan alternatif pendekatan untuk memberikan cara pandang dan wawasan serta bekal bagi sumber daya manusia yang ingin meniti karier memasuki pasar global.

Apabila telah mengaplikasikan cara-cara tersebut, untuk dapat sukses menjadi sumber daya manusia dalam skala global, maka kualifikasinya masih harus ditambah dengan penguasaan beberapa kompetensi. Selanjutnya menurut Muins (2007) menyebutkan ada 9 kompetensi yang harus dimiliki sumber daya manusia untuk dapat bersaing di pasar global yaitu :

1. Kompetensi lingkungan, yaitu kemampuan memahami lingkungan internasional minimal di negara penempatan. Dengan memahami lingkungan tersebut akan membantu ketenangan dalam bekerja.
2. Kompetensi analitik, yaitu kemampuan untuk menganalisis peluang pasar, persyaratan, prosedur dan mekanisme penempatan. Hal ini dapat menjamin kelangsungan dalam bekerja akibat terjadinya perubahan peraturan yang sulit diduga.
3. Kompetensi strategik, yaitu kemampuan menyusun dan mengembangkan strategi didasarkan analitik kedepan dan kebelakang bagi perusahaan. Hal ini sangat membantu untuk memilih alternative terbaik dalam memanfaatkan setiap peluang.
4. Kompetensi fungsional, yaitu kemampuan untuk merancang program dalam mengantisipasi tiap peluang dan perubahan yang terjadi, sehingga dapat terhindar dari dampak negative yang tidak diinginkan.
5. Kompetensi manajerial, yaitu kemampuan untuk mengelola setiap kegiatan baik pemasaran, *job order*, *lobby*, negosiasi, sehingga dapat mengantisipasi dengan cepat tepat dengan resiko minimal.
6. Kompetensi sosial, yaitu kemampuan untuk menyesuaikan/adaptasi dengan lingkungan dan kondisi kerja di negara baru, sehingga mampu menyatu dan mengaktualisasikan diri dengan lingkungan sosial masyarakat maupun menguasai adapt istiadat, budaya kerja di negara tersebut.
7. Kompetensi intelektual, yaitu kemampuan untuk mengembangkan intelektualitas dan daya nalar sendiri.
8. Kompetensi individu, yaitu kemampuan untuk mengarahkan dan menggunakan keunggulan yang dimiliki individu, baik mengenai persoalan ilmu pengetahuan dan teknologi maupun nilai tambah lain.
9. Kompetensi perilaku, yaitu kemampuan untuk bersikap terbuka dan obyektif dalam melaksanakan tugas pokok dan fungsinya sebagai manajer global maupun sumber daya manusia yang memiliki kompetensi tersebut.

Sejalan dengan adanya arus perdagangan bebas, maka membawa konsekuensi munculnya peluang untuk terjadinya sumber mobilitas tenaga kerja yang semakin luas dan tidak terikat pada asal dan batas negara. Dengan demikian terbuka peluang pula kesempatan bagi tenaga kerja suatu negara untuk memasuki dan bekerja di negara lain dan untuk mencapai keberhasilan dapat ditunjang dengan memperhatikan penguasaan kompetensi seperti dikemukakan diatas.

PENUTUP

Menghadapi kompetisi sumber daya manusia yang sangat ketat seiring dengan arus globalisasi yang ditandai dengan era perdagangan bebas, membawa konsekuensi munculnya peluang untuk sumber mobilitas tenaga kerja yang semakin luas dan tidak terikat pada asal dan batas negara. Agar bangsa Indonesia tidak hanya menjadi penonton terhadap perebutan peluang kerja internasional, maka harus menyiapkan SDM yang berkualitas sehingga mampu menjadi pemain yang layak diperhitungkan karena kemampuan dan kompetensi yang dimilikinya. Dengan demikian terbuka peluang kesempatan bagi tenaga kerja suatu negara untuk memasuki dan bekerja dinegara lain. Karena era keterbukaan sesuai tuntutan globalisasi, juga tidak selayaknya membuat larangan bagi tenaga kerja asing yang ingin bekerja di Indonesia sebagai ekspatriat. Namun untuk melindungi tenaga kerja dalam negeri, tenaga kerja asing tidak boleh bebas dibiarkan tanpa memperhatikan kondisi tenaga kerja lokal, oleh karena itu perlu pengaturan-pengaturan untuk membatasi tenaga kerja asing, sementara disisi lain terus memacu kualitas SDM dalam negeri agar memiliki kompetensi yang berkualitas pula agar sesuai dengan kualifikasi yang dibutuhkan oleh perusahaan yang membutuhkan.

DAFTAR PUSTAKA

- Anonim, 2004. *Strategi Jangka Panjang Pendidikan Tinggi 2003-2010 (HELTS) Mewujudkan Perguruan Tinggi Berkualitas*, Jakarta, Ditjen Pendidikan Tinggi Depdiknas.
- Chandra, G. dan Tjiptono, Fandy, 2004, *Pemasaran Global: Internasionalisasi dan Internetisasi*, Yogyakarta, Penerbit Andi.
- Khoriyah, Siti, 2001, "Pelatihan: Upaya Mempersiapkan Sumberdaya Manusia Yang Berkualitas Dalam Menghadapi Tantangan Globalisasi," *Gema Stikubank*, Semarang, Edisi: 33 No.4 Agustus 2001.
- Muins, Makmur, *Kebutuhan Manajemen Global Peran Pemerintah Dan Dampaknya Terhadap Pengembangan SDM*, <http://mail.yahoo.com> (download 26 Maret 2007).
- Potter, Michael. 1994. *Keunggulan Bersaing, Menciptakan dan Mempertahankan Kinerja Unggul*, Jakarta, Binarupa Aksara.
- Ritonga, Razali, 2007. "Kemiskinan dan Daya Saing Bangsa", dalam *Republika* Edisi 5 Maret 2007, Halaman 4, Kolom Opini.
- Sumampouw, Marco, 1999. "Kompetensi SDM Masa Mendatang", *Usahawan* Edisi No XI November 1999.
- Widyasari, Suzy. 2003, "Strategi Pengembangan Kompetensi Sumber Daya Manusia Indonesia Dalam Memasuki Era Global", *Fokus Ekonomi*, STIE Stikubank, Semarang, Volume 2 No.2 Agustus 2003.
- Widianarko, Budi, 2007. "Excellence for All: Perguruan Tinggi dan Keragaman" . *Makalah Seminar Membangun Keunggulan Pendidikan Dalam Keragaman*, UNIKA Soegijapranata, Semarang, 18 Juli 2007.