

STRATEGI PENINGKATAN KEUNGGULAN KOMPETITIF SDM BIDANG TIK DI ERA MEA

Ahmad Setiadi

AMIK BSI Karawang

Jl. Banten No. 1 Karangpawitan, Karawang

Telp : (0267)8454893

E-Mail : ahmad.ams@bsi.ac.id

ABSTRACT

ASEAN Economic Community (AEC) went into effect in 2015. Indonesia inevitably required to be ready to deal with it, especially the readiness in the field of human resources (HR). Facing regional competitions throughout the ASEAN region, Indonesian Human Resource Information and Communication Technology (ICT) is required to have a competitive advantage compared to human resources from other countries. Therefore, it takes appropriate strategies to enhance the competitive advantage of the human resources in view of human resources in the ICT field has a special character. With the strategy to enhance the right competitive advantage, Indonesian human resources in ICT is expected to compete in this era of MEA.

Keywords : *competitive advantages, Human Resources, ASEAN Economic Community*

I. Pendahuluan

Saat ini, perusahaan-perusahaan di seluruh negara dihadapkan pada kondisi persaingan bisnis yang semakin kompetitif, dinamis dan penuh dengan ketidakpastian. Persaingan global saat ini menuntut perusahaan-perusahaan tersebut mampu beradaptasi dengan perubahan dan perkembangan bisnis dan teknologi yang terjadi.

Seiring dengan tujuan untuk menjadikan perusahaan kompetitif dalam persaingan dengan mengandalkan Teknologi Informasi dan Komunikasi (TIK), ketersediaan Sumber Daya Manusia (SDM) bidang TIK yang kompetitif menjadi kunci

keberhasilan. SDM yang kompeten di bidangnya mau tidak mau harus dimiliki agar tujuan tercapai. Fenomena persaingan bisnis tersebut juga memunculkan tantangan dan kesempatan bagi perusahaan untuk terus tumbuh melalui pengelolaan manajemen sumber daya manusia (SDM).

Dibandingkan dengan bidang-bidang lain, perkembangan teknologi informasi dan Komunikasi sangat pesat. Oleh karenanya, sulit bagi suatu perusahaan untuk menyusun strategi dalam mempertahankan keunggulan di bidang tersebut untuk jangka waktu yang cukup panjang.

Perubahan lingkungan bisnis yang diindikasikan oleh perkembangan teknologi informasi dan komunikasi merupakan tantangan utama yang dihadapi Sumber Daya Manusia (SDM) saat ini. Kondisi ini menyebabkan tenaga kerja yang memiliki potensi rendah akan kalah bersaing dengan perkembangan teknologi (Anatan dan Ellitan, 2009).

Masyarakat Ekonomi ASEAN (MEA) atau ASEAN *Economic Community* (AEC) telah berlaku pada tahun 2015 lalu. MEA mengintegrasikan seluruh negara-negara yang ada di kawasan Asia Tenggara di berbagai bidang, terutama di bidang ekonomi, misalnya ketenagakerjaan, investasi, produk, modal, investasi hingga jasa.

Di era Masyarakat Ekonomi Asean (MEA) persaingan bisnis tidak hanya terjadi pada produk yang dihasilkan oleh Negara-negara anggota ASEAN saja, namun juga terjadi pada sektor tenaga kerja (sumber daya manusia/SDM). SDM Indonesia tentunya akan menghadapi beban yang semakin berat di tengah kondisi lapangan kerja yang terbatas (Wibowo, 2015)

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. (Pramudyo, 2014)

Dari uraian di atas, kehadiran MEA menimbulkan permasalahan yang berkaitan dengan SDM bidang TIK, yaitu apa saja strategi yang harus diambil untuk meningkatkan keunggulan kompetitif SDM bidang TIK Indonesia, sehingga SDM bidang TIK mampu bersaing dengan SDM TI anggota ASEAN lainnya.

II. Kajian Literatur

2.1. SDM Bidang TIK

Menurut Hadari Nawawi dalam Sunyoto (2012) yang dimaksud dengan sumber daya manusia (SDM) meliputi tiga pengertian, yaitu:

1. SDM adalah manusia yang bekerja di lingkungan suatu organisasi, disebut juga personel, tenaga kerja, pegawai atau karyawan.
2. SDM adalah potensi manusiawi sebagai penggerak organisasi dalam mewujudkan eksistensinya.
3. SDM adalah potensi yang merupakan asset dan berfungsi sebagai modal (non material atau non finansial) di dalam organisasi bisnis, yang dapat mewujudkan menjadi potensi nyata secara fisik dan non fisik dalam mewujudkan eksistensi organisasi.

Sumber daya manusia merupakan salah satu faktor yang penting, oleh karenanya SDM harus dikelola dengan baik untuk meningkatkan efektifitas dan efisiensi organisasi, sebagai salah satu fungsi

dalam perusahaan yang dikenal dengan manajemen sumber daya manusia.

Menurut Indrajit (2000) yang dimaksud dengan SDM bidang TIK adalah para staf penanggung jawab perencanaan dan pengembangan teknologi informasi di perusahaan, seperti Divisi Teknologi Informasi, Departemen Sistem Informasi, atau bagian sejenis lainnya. SDM menjadi sebuah aset utama jika memiliki kompetensi untuk memecahkan masalah-masalah bisnis yang dihadapi perusahaan sehari-hari, dan selalu mencari kesempatan dalam penggunaan teknologi informasi untuk kemajuan perusahaan.

Manajemen SDM merupakan suatu proses yang berlangsung terus menerus di dalam perusahaan untuk mendapatkan orang yang tepat pada posisi yang tepat pada saat yang dibutuhkan.

Menurut Stoner dalam Oetomo (2002) aktifitas manajemen SDM terdiri dari tujuh aktifitas dasar, yaitu perencanaan, rekrutmen, seleksi, sosialisasi, pelatihan dan pengembangan, penilaian prestasi kerja dan apresiasi terhadap prestasi. Untuk memenuhi kebutuhan SDM yang unggul, seringkali rekrutmen diperketat dengan sejumlah persyaratan, diantaranya: berpengalaman, berwawasan, terampil, kreatif dan memiliki daya adaptasi.

Tugas SDM bidang TIK memiliki beberapa kekhasan. Menurut Indrajit (2000) tugas dan peranan bagian atau divisi TI secara umum adalah :

a. Melakukan eksplorasi TI untuk menciptakan SI yang efektif dalam mendukung pihak manajemen

dalam pengambilan keputusan-keputusan manajerial.

- b. Memimpin, mengontrol serta mendeteksi kebutuhan dalam pengoperasian SI di lingkungan departemental maupun perusahaan secara keseluruhan.
- c. Mengamankan data dan informasi yang terkandung dalam SI perusahaan agar tidak mengalami kerusakan atau kehilangan.

Menurut Oetomo (2002) secara umum karir di bidang komputer dapat dikelompokkan menjadi:

1. Ahli Sistem Informasi ; yaitu seorang yang ahli dalam melakukan analisa dan menyusun suatu program atau analisa informasi. Diantaranya analisis sistem dan pemrogram.
2. Ahli ilmu komputer ; yaitu seorang yang mampu mengembangkan sistem komputer, baik *hardware* maupun *software*
3. Ahli *Hardware* ; yaitu seorang yang memiliki keahlian dalam merakit, menginstal dan melakukan perawatan secara teknis peralatan-peralatan komputer, termasuk di dalamnya jaringan komputer dan internet.
4. Operator ; yaitu orang yang bertugas untuk mengoperasikan dan mengawasi sistem komputer dan Sistem Informasi yang diimplementasikan di dalam perusahaan. Disamping itu, ia juga bertugas untuk memasukkan data.

2.2. Strategi Keunggulan Kompetitif

Menurut Siagian (2014) pengertian strategi adalah serangkaian keputusan dan tindakan mendasar yang dibuat oleh manajemen dan diimplementasikan oleh seluruh jajaran organisasi dalam rangka pencapaian tujuan.

Keunggulan Kompetitif adalah merujuk pada kemampuan sebuah organisasi untuk memformulasikan strategi yang menempatkannya pada suatu posisi yang menguntungkan berkaitan dengan perusahaan lainnya.

Seiring dengan perkembangan lingkungan yang makin kompetitif, isu bisnis pun semakin kompleks dan memunculkan isu bisnis yang berkaitan dengan SDM. Masalah utama yang dianggap sebagai isu bisnis yang berkaitan dengan SDM antara lain: mengelola SDM untuk menciptakan kemampuan (kompetensi) SDM, mengelola diversitas tenaga kerja untuk meraih keunggulan kompetitif, mengelola SDM untuk meraih keunggulan kompetitif, mengelola SDM untuk menghadapi globalisasi. (Anatan dan Ellitan, 2009)

2.3. Masyarakat Ekonomi ASEAN (MEA)

2.3.1. Pengertian MEA

Pembentukan Masyarakat Ekonomi ASEAN (MEA) berawal dari kesepakatan para pemimpin ASEAN dalam Konferensi Tingkat Tinggi (KTT) Desember 1977 di Kuala Lumpur, Malaysia, kemudian dilanjutkan pada KTT di Bali Oktober

2003, dengan mendeklarasikan pembentukan MEA pada 2015. Kesepakatan ini bertujuan meningkatkan daya saing ASEAN serta bisa menyaingi Tiongkok dan India untuk menarik investasi asing. Salah satu butir kesepakatan adalah terbentuknya pasar tunggal dan kesatuan basis produksi didukung dengan aliran bebas barang, tenaga kerja terampil, jasa, investasi, dan modal. Sebagai konsekuensi disepakatinya MEA, maka Indonesia akan menjadi salah negara sasaran penerima manfaat dan sekaligus dampak. (Utomo, 2014)

Pembentukan MEA sangat penting mengingat ASEAN merupakan kekuatan ekonomi ketiga terbesar setelah Jepang dan Tiongkok, di mana ASEAN terdiri dari 10 Negara yaitu: Indonesia, Malaysia, Filipina, Singapura, Thailand, Brunei Darussalam, Vietnam, Laos, Myanmar, dan Kamboja. (Sujanto, 2015)

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.

2.3.2. Dampak MEA Terhadap Indonesia

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. (Pramudyo, 2014)

Menurut Pramudyo (2014) 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).

Menurut Prasetyo (2014) MEA 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.

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.

III. Pembahasan

3.1. Strategi Persiapan SDM Bidang TIK

Untuk mempersiapkan SDM bidang TIK tidaklah mudah. Meski demikian, usaha-usaha untuk mempersiapkan SDM tersebut tidak boleh berhenti, karena kegagalan dalam mempersiapkan SDM dapat mengakibatkan kegagalan pemanfaatan TIK sebagai keunggulan kompetitif.

Menurut Oetomo (2002) Faktor-faktor yang menyebabkan kesulitan dalam mempersiapkan SDM TIK adalah :

- a. SDM sudah tua, sehingga sulit untuk belajar lagi, sedangkan yang masih muda cenderung sudah terlanjur statis. Oleh karena itu, mereka cenderung menghambat proses sosialisasi SI berbasis TIK di perusahaan.
- b. SDM yang baru masuk atau pelamar baru kurang memiliki bekal ilmu, semangat dan keterampilan untuk mengoperasikan teknologi terkini. Terlebih bila daya adaptasinya terhadap perkembangan teknologi rendah akibat sistem dan kurikulum pendidikan yang cenderung terkotak-kotak.

Untuk memulai persiapan bagi SDM, pimpinan perusahaan dapat menempuh beberapa kebijakan sebagai berikut :

- a. Memperbaharui sistem perekrutan SDM TIK, baik karakteristiknya, metode penyaringannya maupun media yang digunakan. Misalnya memanfaatkan internet untuk menerima surat lamaran.
- b. Memberikan pelatihan terhadap SDM TIK dengan terlebih dahulu

melakukan sosialisasi dan motivasi bahwa penggunaan teknologi bukan untuk menggusur atau memperberat pekerjaan mereka, melainkan untuk memudahkan dan meningkatkan daya saing, agar perusahaan dapat lebih bertahan dalam era persaingan yang sangat ketat.

3.2. Strategi Peningkatan Aspek Dimensi SDM TIK

Menurut Indrajit (2000), untuk memiliki SDM yang memiliki kualitas pengetahuan dan kompetensi yang baik, perusahaan harus memperhatikan tiga dimensi utama yang berhubungan dengan aset tersebut, yaitu :

a. Keahlian Teknis

Kebutuhan akan SDM yang memiliki keahlian teknis sangat penting bagi perusahaan, karena cepatnya perkembangan teknologi informasi yang terjadi. Terhadap teknologi baru seorang praktisi teknologi informasi harus dapat mempelajari kemungkinan diimplementasikannya teknologi tersebut, baik secara prinsip bisnis maupun teknis.

b. Pengetahuan Bisnis

Pengetahuan akan bisnis biasanya didapat dari interaksi antara staf teknologi informasi dan pengguna (*user*). Komunikasi intensif ini akan membuat staf teknologi informasi mengerti tentang kebutuhan bisnis dari fungsi-fungsi yang ada. Dengan mengetahui proses bisnis yang terjadi sehari-hari, para staf mengetahui proses bisnis yang sangat penting bagi perusahaan sehari-hari, dan dapat pula menghubungkan antara kemajuan

teknologi informasi dan kemungkinannya untuk memberikan nilai tambah (*value added*) bagi perusahaan

c. Orientasi pada Pemecahan Masalah

Yang dimaksud dengan SDM yang berorientasi pada masalah adalah SDM yang tidak terbatas pada karakteristik SDM tradisional yang hanya terpaku pada tugas-tugas fungsional yang diberikan (*job description*). Artinya, tim teknologi informasi diharapkan merupakan kumpulan orang-orang yang selalu berfikir secara kritis dan kreatif untuk memecahkan masalah yang dihadapi perusahaan sehari-hari, yakni masalah-masalah yang relevan dengan potensi mereka sebagai praktisi teknologi informasi.

3.3 Strategi Peningkatan Kualitas SDM Bidang TIK

Ruhana dalam Pramudyo (2014) 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.

Menurut Oetomo (2002) Dalam mempersiapkan SDM, perusahaan harus mampu mencari alternatif metode dan media pelatihan yang tepat. Metode dan media pelatihan antar

SDM internal dan eksternal, tentu saja berbeda satu sama lain.

Bagi SDM internal perusahaan, metode dan media yang dapat digunakan meliputi :

a. Magang

Melalui metode ini, SDM dapat memahami dan menguasai suatu teknologi dan sistem yang telah diterapkan secara spesifik di perusahaan.

b. Workshop

Melalui metode ini, SDM dapat mengalami dan belajar untuk memecahkan kasus-kasus khusus yang dikumpulkan oleh para mentor berdasarkan pengalaman yang mereka peroleh selama mengoperasikan sistem.

c. Kursus

Melalui metode ini, SDM dapat mempelajari secara bertahap sistem yang digunakan di perusahaan-perusahaan secara umum dan mencoba memecahkan simulasi kasus-kasus yang kemungkinan banyak terjadi di lapangan.

d. Penataran, Seminar atau Presentasi

Melalui metode ini, SDM dapat memperluas pengetahuan dan pemahamannya tentang fenomena perkembangan teknologi dan pemanfaatannya dalam berbagai bidang.

e. Membaca Buku

Melalui metode ini, SDM dapat memperoleh pengetahuan berupa konsep dan ulasan-ulasannya secara rinci tentang suatu teknologi.

3.4. Strategi Memotivasi SDM Bidang TIK

Menurut Oetomo (2001) Pimpinan perusahaan harus memikirkan cara untuk memotivasi SDM internal. Namun, secara umum motivasi dapat ditumbuhkan berdasarkan keberadaan individu dalam tingkat kebutuhannya, yaitu :

a. Kebutuhan Fisologis

Merupakan kebutuhan fisik dasar, seperti sandang, pangan, papan, pendidikan dan komunikasi. Jika staf berada pada tingkat ini, maka untuk memotivasi staf adalah dengan memenuhi kebutuhan tersebut, seperti melalui upah yang cukup.

b. Kebutuhan Keamanan

Merupakan kebutuhan tahap kedua, bilamana kebutuhan fisik telah terpenuhi. Setelah kebutuhan fisik terpenuhi, maka orang dapat memperoleh kebutuhan sekunder seperti kendaraan, TV, lemari pendingin dan sebagainya. Oleh karena itu, kebutuhan berikutnya adalah kebutuhan keamanan, baik keamanan terhadap materi yang dimiliki maupun perlindungan terhadap nilai produktif dirinya. Bentuk motivasi yang dapat diberikan adalah menyediakan pemenuhan jaminan keamanan seperti asuransi kesehatan, asuransi kebakaran atau asuransi jiwa, serta peraturan-peraturan perlindungan lainnya.

c. Kebutuhan Sosial

Yaitu bagaimana seseorang dapat diterima oleh lingkungan

sekitarnya serta memperluas jaringan komunitasnya. Pada tingkat ini, motivator yang tepat dapat diberikan kepada staf agar mau dengan tekun belajar terus menerus, yaitu mengikut sertakan yang bersangkutan sebagai anggota organisasi profesi dan forum-forum tertentu dalam bidang yang ditekuninya.

d. Kebutuhan Harga Diri

Pimpinan perusahaan dapat menawarkan insentif yang dirancang untuk memenuhi kebutuhan harga diri, seperti kesempatan kepemilikan saham perusahaan dan sebagainya.

e. Kebutuhan Aktualisasi Diri

Jika semua kebutuhan itu telah terpenuhi, maka staf akan termotivasi dengan kebutuhan untuk aktualisasi diri. Mereka akan mencari makna terhadap perkembangan pribadi dalam pekerjaan mereka dan secara aktif akan mencari tanggung jawab baru. Bentuk aktualisasi diri setiap staf akan berbeda satu sama lain, seperti staf yang satu akan menghasilkan pekerjaan yang sangat berkualitas, yang lain akan menghasilkan ide kreatif dan inovatifnya. Jika staf sudah mencapai tahap ini, maka dia dapat menggunakan TIK secara optimal, karena kreatifitas dan inovasinya mengalir secara terus menerus.

3.5. Strategi Penanganan Kendala SDM Bidang TI

Menurut Oetomo (2002) menjadi SDM di bidang TI merupakan suatu impian dan cita-cita banyak orang. Selain merupakan bidang pekerjaan bergengsi karena berhubungan dengan teknologi, juga diharapkan memberikan imbalan yang lebih tinggi dibanding bidang lain, karena masih sedikit tenaga yang ahli dalam bidang TI tersebut.

Namun di luar perkiraan, ternyata bagi sejumlah orang, pekerjaan di dalam lingkungan perusahaan berbasis TI menjadi sangat menjemukan, dikarenakan beberapa sebab, diantaranya :

a. Pengaruh Psikologis

Bekerja merupakan suatu bentuk aktualisasi bagi kemampuan dan keberadaan seseorang. Ia akan dihargai karena kehadiran dan kemampuannya telah memberi manfaat yang besar untuk sebuah kemajuan. Tetapi tidak demikian ketika bekerja dalam perusahaan berbasis TI, karena peran teknologi itulah yang menonjol dan selalu mendapat perhatian pimpinan perusahaan.

b. Kinerja yang Tidak Seimbang

Kehadiran komputer dengan segala kemampuannya telah mendorong perusahaan untuk meningkatkan *order* pekerjaan pada setiap bagian didalamnya untuk mengejar tingkat optimalitas penggunaan TIK tersebut, sehingga pekerjaan bertumpuk sangat banyak. Komitmen, kontinuitas

dan ketangguhan staf dalam bekerja sering dibandingkan dengan kinerja TI yang selalu menempatkan staf sebagai pihak yang kalah. Staf selalu dikejar tenggat waktu untuk menyelesaikan setumpuk pekerjaan dengan alat bantu TIK.

Berbeda dengan TIK, staf membutuhkan waktu untuk beradaptasi dan pengamatan dalam melakukan pekerjaannya, istirahat untuk mempertahankan kualitas kinerjanya, serta sosialisasi dengan rekan sekerja untuk memperoleh dukungan moral dan sosial. Staf juga membutuhkan waktu untuk menyesuaikan, baik kecepatan maupun keakuratan dalam melakukan proses pengolahan data. Semua itu membutuhkan waktu yang relatif lama. Di sisi lain, dengan adanya pengaruh dari faktor psikologis, pengelola perusahaan merasa tidak sabar untuk menunggu.

c. Terpenjara dalam Spesialisasi

Konsep spesialisasi kerja sesuai dengan bidang keilmuan dan keterampilan yang dimiliki oleh seseorang sering kali telah menjadi penjara bagi setiap staf untuk dapat berkembang, khususnya dalam pembuatan keputusan lintas bidang atau departemental.

Penjara spesialisasi telah menimbulkan ketegangan-ketegangan yang semestinya tidak perlu terjadi. Pendapat

dari masing-masing staf seakan menjadi absolut untuk dipenuhi tanpa mempertimbangkan lainnya. Spesialisasi memang diperlukan untuk mendapatkan hasil yang berkualitas untuk pekerjaan di bidang ini. Namun, jika spesialisasi diabsolutkan maka sulit untuk menciptakan sebuah TIK perusahaan yang terpadu guna mencapai tujuan perusahaan.

3.6. Strategi Peningkatan Kreatifitas dan Inovasi SDM Bidang TIK

Perusahaan akan maju dengan pesat, jika setiap staf menyadari dan mengembangkan kreatifitas yang dimilikinya. Melalui pengolahan daya kreatifitas, akan lahir inovasi-inovasi baru yang akan meningkatkan tingkat profitabilitas perusahaan.

Daya kreatif akan menciptakan suasana kerja yang dinamis dan semangat kerja yang selalu baru, karena daya kreatifitas tidak lain adalah daya pertumbuhan seseorang yang secara akumulatif akan menjadi daya pertumbuhan bagi perusahaan. Tanpa daya kreatifitas, perusahaan mungkin akan tetap dapat maju karena bertumpu pada alat bantu TIK. Namun pertumbuhan yang terjadi tidak seimbang dan menyimpan sejuta kekecewaan dan konflik dalam lingkungan staf. Lain halnya bila daya kreatifitas staf dapat tumbuh dan berkembang.

Memang perusahaan sangat membutuhkan pertumbuhan daya kreatifitas dari stafnya. Namun perusahaan tidak dapat berbuat banyak, jika staf itu sendiri tidak mau dan

mampu menyadari dan mengembangkannya sendiri.

Alasan-alasan yang menjadikan SDM bidang TIK malas untuk menumbuhkan daya kreatifitas dan inovasi adalah :

- 1). Hasil dari kreasi dan inovasi baru belum tentu tercapai dan diterima oleh semua pihak, meskipun usaha itu sudah menyedot waktu, tenaga dan biaya yang tidak kecil.
- 2). Kreasi dan inovasi menuntut mereka untuk belajar kembali secara terus menerus, serta bekerja secara ekstra.
- 3). Mereka memiliki gambaran tentang kesulitan yang mungkin dihadapi jauh lebih besar daripada keberhasilan yang mungkin dapat diperolehnya. Sehingga sebagian besar energinya sudah hilang percuma untuk menghadapi gambaran buruk tersebut.

Harus disadari oleh semua pihak, bahwa penumbuhan daya kreatifitas dan inovasi merupakan tanggung jawab semua pihak yang terkait dalam lingkungan perusahaan, khususnya adalah setiap pribadi staf itu sendiri.

3.7. Strategi Peningkatan Kompetensi SDM TIK

Menurut Pramudyo (2014) 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.

Pramudyo (2014) juga berpendapat bahwa 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.

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.

Menghadapi dampak yang akan ditimbulkan dari berlakunya MEA

2015 maka tenaga kerja baik yang meliputi angkatan kerja dan tenaga kerja atau yang sedang bekerja, perlu untuk meningkatkan keterampilan atau keunggulan kompetitif mereka agar tetap dapat bersaing dan diterima di dunia kerja. Peningkatan keterampilan (*skill upgrading*) merupakan tanggung jawab bersama baik pemerintah maupun pengusaha. (Fahmi, 2014)

Peningkatan kualitas atau daya saing SDM merupakan langkah penting yang harus dilakukan pemerintah terhadap tenaga kerja. Hal ini untuk dapat memanfaatkan peluang yang sebesar-besarnya dan dapat mengimbangi persaingan arus tenaga kerja terampil dari luar negeri. Maka dari itu, tenaga kerja Indonesia harus meningkatkan keterampilannya sesuai dengan MRA yang telah disetujui, sehingga dapat memenuhi kebutuhan lapangan kerja dan dapat terserap di lapangan kerja digunakan baik di dalam negeri maupun di Negara-negara ASEAN lainnya. Serta mengantisipasi lonjakan tenaga kerja terampil dari luar ke Indonesia. MRA merupakan kesepakatan diantara dua pihak atau lebih untuk saling mengakui atau menerima beberapa atau keseluruhan. Adapun tujuan MRA adalah memfasilitasi perdagangan dan menstimulir aktifitas ekonomi antar berbagai pihak melalui keberterimaan kompetensi SDM dalam hal satu standar, satu pengujian, satu sertifikasi dan apabila sesuai, satu penandaan. (Fahmi, 2014)

IV. PENUTUP

Masyarakat Ekonomi ASEAN (MEA) telah diberlakukan pada akhir tahun

2015. Indonesia mau tidak mau harus siap untuk menghadapinya, terutama kesiapan di bidang sumber daya manusia (SDM). Menghadapi kompetisi regional di seluruh wilayah ASEAN, Sumber Daya Manusia Indonesia di bidang Teknologi Informasi dan Komunikasi (TIK) harus memiliki keunggulan kompetitif dibandingkan dengan sumber daya manusia dari negara lain. Oleh karena itu, dibutuhkan strategi yang tepat untuk meningkatkan keunggulan kompetitif sumber daya manusia Indonesia di bidang khusus dengan karakter khusus yang dimilikinya. Strategi-strategi tersebut diantaranya adalah Strategi dalam mempersiapkan SDM Bidang TIK, Strategi Peningkatan Aspek Dimensi SDM TIK, Strategi Peningkatan Kualitas SDM Bidang TIK, Strategi Memotivasi SDM Bidang TIK, Strategi Penanganan Kendala SDM Bidang TI, Strategi Peningkatan Kreatifitas dan Inovasi SDM Bidang TI, Strategi Peningkatan Kompetensi SDM TIK. Dengan strategi untuk meningkatkan advan-tag kompetitif yang tepat, sumber daya manusia Indonesia di bidang TIK diharapkan mampu bersaing di era MEA.

DAFTAR PUSTAKA

- Anatan, Lina dan Lena Ellitan. 2009. Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Bisnis Modern. Bandung: Penerbit Alfabeta.
- Fahmi, Muhammad. 2014. Optimalisasi Kebijakan Ketenagakerjaan dalam Menghadapi Masyarakat Ekonomi ASEAN 2015.

- Jurnal Rechts Vinding, Media pembinaan Hukum Nasional. . Volume 3 Nomor 2, Agustus 2014.
- Indrajit, Richardus Eko. 2000. Pengantar Konsep Dasar Manajemen Sistem Informasi dan Teknologi Informasi. Jakarta : Elex Media Komputindo.
- Oetomo, Budi Sutedjo D. 2002. Perencanaan dan Pembangunan Sistem Informasi. Yogyakarta: Penerbit Andi.
- Prasetyo, Bagus. 2014. Menilik Kesiapan Dunia Ketenagakerjaan Indonesia Menghadapi MEA. Jurnal Rechts Vinding Online, Media Pembinaan Hukum Nasional.
- Pramudyo, Anung. 2014. Mempersiapkan Sumber Daya Manusia Indonesia dalam menghadapi Masyarakat Ekonomi ASEAN Tahun 2015. JBMA – Vol. II, No. 2, September 2014, ISSN : 2252-548.
- Siagian, S.P 2004. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Bumi Aksara
- Sujanto, Alex. 2015. Analisis Kesesuaian Standar Kompetensi Pengelola Kursus dengan Tuntutan Kompetensi Tenaga Kerja pada Era Masyarakat Ekonomi ASEAN (MEA) 2015. Jurnal INFOKAM Nomor I/Th. XI/Maret/15.
- Sunyoto, Danang. 2012. Manajemen Sumber Daya Manusia. Yogyakarta: Center for Academic Publishing Service.
- Utomo, Pudjo. 2014. Persiapan Sumber Daya Manusia (Tenaga Kerja) Bidang Konstruksi di Indonesia Menghadapi Masyarakat Ekonomi ASEAN. Jurnal Ilmiah Ilmu Hukum QISTIE Vol. 7 No. 2 Nov 2014
- Wibowo, Bambang Kristianto. 2015. Peranan Manajer Sumber Daya Manusia (SDM) dalam Penarikan (Rekrutmen) di Era Masyarakat Ekonomi Asean (MEA). Jurnal STIE Semarang, Vol. 7, No. 3, Edisi Oktober 2015. ISSN: 2251-826.
- 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.

BIODATA

Ahmad Setiadi, M.Kom, lahir di Tangerang pada tanggal 1 Mei 1975. Tamat pendidikan Strata satu dari STMIK (Sekarang Universitas) Budi Luhur pada tahun 1988 dengan menyandang gelar Sarjana Komputer (S.Kom) dan tamat pendidikan Strata Dua dari STMIK Nusa Mandiri Jakarta dengan menyandang gelar Magister ilmu Komputer (M.Kom) pada tahun 2012. Sejak tahun 1999 menjadi dosen tetap pada Akademi Bina Sarana Informatika.