

DAYA SAING ORGANISASI (BANGSA) DALAM STRATEGI GLOBALISASI

Mada Sutapa *)

Abstract

The integration of resources based competitive advantages as an emphasis on skills and knowledge, which is owned by the organization (nation) will create the core competencies of the organization (nation) in a bid in the competition strategy of globalization. Education plays an important role in the development of knowledge. The process of learning through education will create the intellectual capital based on knowledge. Intellectual capital will ultimately gave birth to the competency with the creation of new knowledge, innovation and integration as a prerequisite in the strategy of globalization of competition.

Key words: *competitiveness, globalization*

Pendahuluan

Era globalisasi telah berlangsung dengan munculnya informasi *superhighway* dan *digital economy* di negara-negara maju yang membawa dampak pada persaingan (*competitive*). Daya saing sebuah organisasi sangat ditentukan oleh bagaimana organisasi itu dapat mentransformasikan data untuk dianalisis sehingga menjadi informasi, dan informasi diberi penilaian (*judgement*) hingga memunculkan ide, dan setelah diberi konteks akan menjadi pengetahuan (*knowledge*).

Perubahan-perubahan mendasar yang terjadi dewasa ini turut mempengaruhi kehidupan dunia bisnis dan tata perdagangan dunia. Sejumlah perubahan yang sudah mulai tampak adalah pergeseran dari *industrial economy* menjadi *knowledge based economy*, dari *input driven growth* menjadi *innovation driven growth*, dari *scarcity of resources* menjadi *abundance of knowledge*, dari *diminishing returns* menjadi *increasing returns*, dari *stability* menjadi *discontinuous change*, dan dari *perfecting the known* menjadi *imperfectly seizing the unknown*.

Perubahan dalam globalisasi juga ditandai dengan arus barang, jasa dan modal serta manusia semakin bebas; pembagian kerja internasional ditentukan oleh efisiensi; pembagian kerja bergerak

*) Dosen pada Jurusan Administrasi Pendidikan FIP Universitas Negeri Yogyakarta

ke arah horizontal; selera konsumen mengalami perubahan yang bersifat massal dan individual; kedaulatan ekonomi suatu negara berkurang; transparansi merupakan keniscayaan; dan masalah kelestarian lingkungan yang semakin menjadi agenda global.

Berawal dari pengetahuan yang dimiliki organisasi tersebut, maka daya saing organisasi dapat diwujudkan, yang pada akhirnya barang dan jasa yang dihasilkan oleh organisasi yang unggul akan selalu bertumpu pada strategi yang berbasis sumber daya (*resources based*) dan pengetahuan (*knowledge based*).

B. Persaingan Global

Indonesia sebagai sebuah bangsa (organisasi) yang memiliki sumber daya unggulan (*comparative advantages*), memiliki aset yang bisa membawa pada persaingan global. Apalagi melihat keunggulan *resources based* yang dimiliki Indonesia, seharusnya Indonesia unggul dalam persaingan global. Namun yang terjadi adalah sebaliknya, bangsa Indonesia tidak memiliki daya saing yang kuat di tingkat internasional dan menjadi negara yang belum unggul dalam kancah globalisasi. Hal tersebut disebabkan karena keunggulan kepemilikan sumber daya alam sebagai aset kurang dipadukan dengan aset seperti teknologi, kultur, dan sumber daya manusia dengan menekankan pada ketrampilan (*skills*) dan *knowledge*. Perpaduan diantara aset-aset tersebut akan menciptakan kompetensi inti yang dimiliki oleh bangsa Indonesia dalam menghadapi globalisasi.

Strategi dalam menghadapi persaingan global yang dijalankan oleh organisasi (termasuk negara) sejalan dengan pergeseran paradigma dalam perspektif ekonomi. Paradigma lama ekonomi menekankan dari proses *infrastructure* menjadi *industry*, kemudian menjadi *jobs* dan menjadi *wealth*. Sedangkan perubahan dalam paradigma baru ekonomi menekankan pada proses *talent* menjadi *knowledge*, kemudian menjadi *industry* dan menjadi *wealth*. Perubahan-perubahan dalam paradigma ekonomi tersebut melahirkan konsekuensi bahwa organisasi harus pula melakukan perubahan paradigma dalam sistem dan strukturnya.

Dalam paradigma *knowledge economy* telah pula terjadi perubahan. Tanda-tanda tersebut terlihat dari pertumbuhan barang-barang simbolik seperti adanya perdagangan lewat *e-commerce*, kemudian adanya kemajuan secara intensif pada teknologi tinggi, dan adanya tantangan-tantangan yang berasal dari lingkungan. Perubahan-perubahan yang terjadi tersebut menuntut kematangan diri pada organisasi (bangsa) maupun individu-individu.

Daya Saing Organisasi (Bangsa)

Globalisasi yang dimulai dengan disepakatinya WTO (*World Trade Organization*) mengharuskan setiap negara (organisasi) berkompetisi dalam bingkai liberalisasi, walaupun kemampuan dan daya saing masing-masing negara sangat berbeda. Suka atau tidak suka, organisasi sekarang ini sudah dalam era globalisasi yang penuh *unpredictable* dan *dynamic complexity*. Kompetisi dalam globalisasi saat ini bisa menghasilkan berbagai konsekuensi, apakah organisasi akan menjadi *trendsetter* atau menjadi *follower*. Kesemuanya itu tergantung pada *competitive advantages* yang dimiliki oleh sebuah organisasi (bangsa).

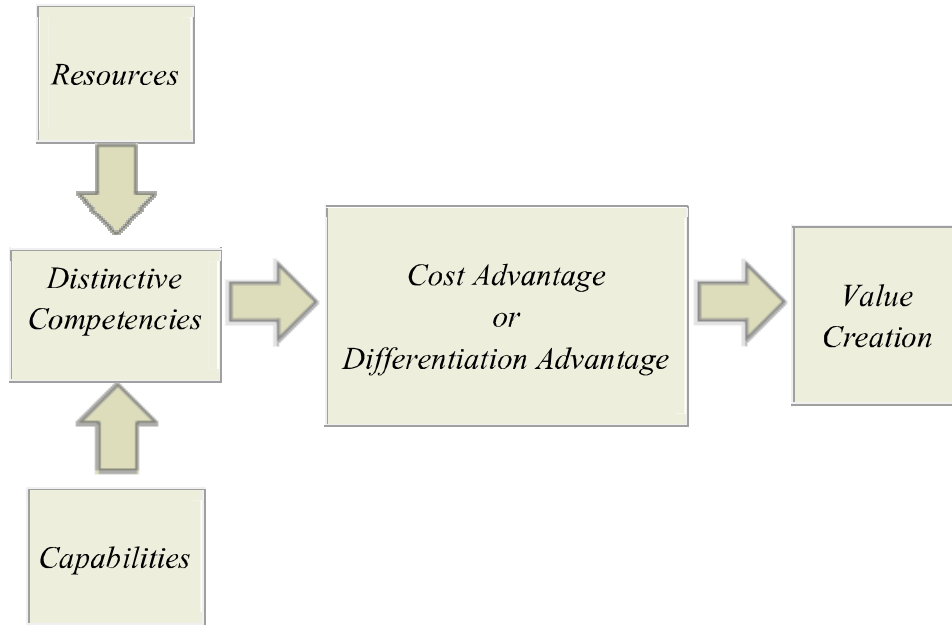
Kalau melihat kenyataan yang terjadi sekarang ini, banyak negara (organisasi) yang hanya mengejar pertumbuhan ekonomi tinggi tapi kurang mepedulikan pembangunan manusianya seperti akses masyarakat terhadap kesehatan dan bidang pendidikan. Pada akhirnya, kondisi sumberdaya manusia yang dimiliki tidak akan mampu mendukung penciptaan bangsa yang kompetitif sebagai daya saing globalisasi.

Apabila dicermati, terdapat hubungan antara kualitas bangsa (organisasi) dengan manusia sebagai *human resources*. Artinya, bangsa yang memiliki keunggulan kompetitif, tentu akan memiliki sumberdaya manusia yang memiliki keunggulan kompetitif, demikian pula sebaliknya, bangsa yang tidak memiliki keunggulan kompetitif tentu tidak memiliki sumber daya manusia yang memiliki keunggulan kompetitif. Hanya dengan pembangunan manusia yang mempunyai keunggulan kompetitif, akan membuat bangsa (organisasi) menjadi kompetitif dalam persaingan global.

Salah satu paradigma keunggulan kompetitif yang penting adalah inovasi dan efisiensi. Globalisasi yang dinamis mengharuskan suatu organisasi (bangsa) berkompetisi dengan daya saing keunggulan kompetitif masing-masing organisasi.

Menurut Porter (1990) keunggulan kompetitif suatu bangsa sudah bergeser dari hal-hal yang sifatnya kasat mata seperti sumber daya alam, menuju arah penciptaan dan asimilasi pengetahuan. Keunggulan kompetitif (*competitive advantages*) suatu bangsa saat ini sangat ditentukan oleh kapasitas belajarnya. Kesejahteraan suatu bangsa harus diciptakan, bukan diwariskan.

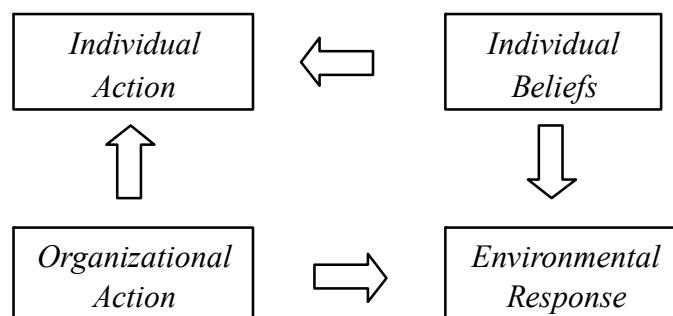
Selanjutnya Porter (1998) menjelaskan mengenai *a model of competitive advantage*, sebuah *framework* yang menjelaskan bagaimana *value creation* sebagai keunggulan kompetitif dari organisasi (bangsa) dalam persaingan globalisasi. Model tersebut menjelaskan mengenai unsur-unsur dalam *competitive advantage* yang mencakup *resources and capabilities*, *cost advantage* and *differentiation advantage*, dan *value creation* seperti berikut:



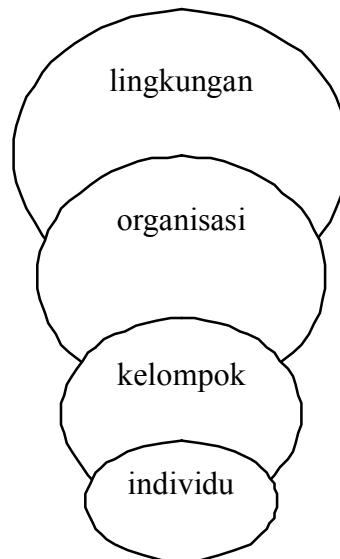
Konsep keunggulan kompetitif Porter tersebut menurut Riri Satria (2002) mensyaratkan penciptaan dan asimilasi pengetahuan ini sebagai ujung tombak inovasi. Inovasi inilah yang akan memberikan keunggulan kompetitif. Bangsa yang tenggelam dengan kejayaan masa lalu dan sulit berinovasi, tidak akan pernah mencapai suatu keunggulan kompetitif. Hal ini berarti bahwa setiap generasi di suatu bangsa dituntut untuk berinovasi dan memiliki kapasitas belajar yang tinggi.

Salah satu komponen terpenting yang mempengaruhi pertumbuhan sebuah negara (organisasi) adalah kapasitas untuk belajar (*the capacity to learn*). Setiap negara harus memiliki kemampuan dan kapasitas untuk belajar dari keberhasilan dan kegagalan negara lain. Suatu bangsa yang tidak memiliki budaya inovasi tidak akan sanggup melakukan perubahan, dan tidak akan pernah tumbuh dengan sukses. Barangkali terjadi sukses sesaat, tetapi tidak dalam jangka panjang atau berkelanjutan (McRae, 1994).

March dan Olson (dalam Mada Sutapa, 2002) menjelaskan mengenai kapabilitas pembelajaran suatu organisasi dalam *the learning capability of an organization* dalam *model of organizational learning* sebagai berikut.



Selanjutnya, March dan Olson (dalam Mada Sutapa, 2002) menjelaskan bahwa organisasi (bangsa) pembelajar dapat dilakukan dengan mulai dari lingkup terkecil yaitu individu pembelajar, kelompok, organisasi sampai lingkungan seperti digambarkan dalam *model of learning* berikut.



March dan Olson (dalam Mada Sutapa, 2002) juga menjelaskan bahwa perubahan yang dinamis dan masa depan tergantung pada kemampuan individu maupun organisasi (bangsa) dalam memprediksi apa yang terjadi akibat perubahan, yang dipengaruhi oleh berbagai faktor yaitu:

1. *learning to adapt*
2. *structure*
3. *skill*
4. *management styles*
5. *impact of technology information*
6. *new ways of working*
7. *innovation, dan*
8. *measure of success*

D. Learning Organization dan Learning Nation

Organisasi (bangsa) yang tidak belajar akan mengalami kemunduran bahkan kehancuran. Paradigma *learning organization* harus diterapkan dalam organisasi, karena organisasi akan terus menerus belajar dalam menyesuaikan diri dengan lingkungan yang terus mengalami perubahan (*dynamic complexity*). Pembelajaran organisasi menekankan pada proses pembelajarn individu-

individu yang ada dalam organisasi, sistem atau struktur organisasi itu sendiri, yang pada akhirnya akan melahirkan organisasi yang dinamis yang senantiasa akan mengikuti perkembangan lingkungan yang terjadi.

Learning organization pada hakekatnya merupakan organisasi yang memiliki iklim yang memungkinkan tiap anggota didorong untuk terus belajar dan mengembangkan potensi mereka sepenuhnya, memperluas dan memperkaya budaya bekerja di lingkungan kerja serta menjadikan strategi pengembangan sumberdaya manusia sebagai pusat dari kebijaksanaan kerja demi terjadinya transformasi berkelanjutan demi kesempurnaan (Mabey dan Iles, 1994).

Sebagai respon terhadap perubahan, maka organisasi harus belajar dengan cara menata ulang mengenai cara berpikir dan pengelolaan, yang memerlukan *global learning organization* (GLO). Marquardt dan Reynolds (1994) mengatakan bahwa *global learning organization* merupakan organisasi yang selalu menciptakan iklim agar proses pembelajaran individual dan kelompok dapat mengalami percepatan. Selain itu, dalam *global learning organization* selalu mendidik pegawainya dalam proses berpikir kritis untuk dapat lebih tahu tentang apa yang dilakukan organisasi dan mengapa dilakukan.

Menurut Linda Moris (dalam Marquardt dan Reynolds, 1994), bahwa *global learning organization* adalah organisasi yang selalu:

Jurnal MANAJEMEN PENDIDIKAN

1. Memiliki visi yang jelas
2. Selalu berpikir secara sistem
3. Selalu mengalami transformasi dan perkembangan
4. Memiliki fokus ke arah pengembangan kreativitas, dan
5. Selalu mengkaitkan pengembangan individu (sumber daya manusia) dengan pembelajaran organisasi.

Proses pembelajaran dalam organisasi (bangsa) dilakukan dalam rangka menuju pada *scenario building* dalam organisasi. Proses pembelajaran sangat penting dalam membangun *individual learning* dan *collective learning*, yang pada akhirnya menjadi suatu *learning organization* atau yang lebih besar lagi menjadi *learning nation* yang akan mampu membangun daya saing pada negara bersangkutan. Kompetensi yang dimiliki organisasi (dalam lingkup yang lebih besar adalah bangsa) merupakan dasar untuk mewujudkan masyarakat yang berbudaya dan berpengetahuan (*knowledge based society*).

Organisasi yang ingin hidup langgeng harus senantiasa mau mentransformasikan dirinya terhadap lingkungan agar mampu mengelola *knowledge* organisasi, meningkatkan ketrampilan, memanfaatkan teknologi, memberdayakan sumber daya manusia dan *expand learning*. Organisasi

harus melakukan *collective learning* berdasarkan kompetensi ataupun sumber daya yang dimiliki organisasi sehingga pada akhirnya dapat menciptakan daya saing organisasi dalam globalisasi.

Pembangunan ekonomi yang berbasis *knowledge* dalam sebuah negara (bangsa) sangatlah penting sebagai dasar dalam globalisasi. Namun demikian upaya tersebut akan sia-sia apabila tidak ada peningkatan *human capacity* melalui pendidikan dasar, pendidikan menengah, dan pendidikan tinggi.

Pendidikan memegang peranan dalam pembangunan *knowledge* dan budaya dalam masyarakat. Semakin tinggi pendidikan dan budaya yang dimiliki suatu masyarakat, terlebih bangsa, maka bangsa tersebut akan semakin maju dan senantiasa melakukan pembelajaran dalam kehidupannya. Proses pembelajaran melalui pendidikan akan menciptakan *intellectual capital*, dengan *knowledge* sebagai basisnya. *Intellectual capital* pada akhirnya akan melahirkan kompetensi dengan penciptaan pengetahuan baru, inovasi dan integrasi sebagai prasyarat dalam strategi persaingan.

Sullivan (1997,4-21) menekankan bahwa *intellectual capital* mencakup *inventions, technologies, ideas, general knowledge, computer programs, designs, data, skills, processes, creativity, publications, dan drawings*. Penjelasan tersebut mengisyaratkan bahwa *intellectual capital* merupakan sumberdaya utama dalam organisasi (bangsa), utamanya organisasi (bangsa) yang terus belajar dalam strategi kompetisi globalisasi.

E. Penutup

Pengintegrasian dari *competitive advantages* sebagai *resources based* yang menekankan pada *skills* dan *knowledge*, yang dimiliki organisasi (bangsa) akan menciptakan kompetensi inti yang dimiliki organisasi (bangsa) sebagai upaya dalam strategi kompetisi globalisasi. Pendidikan memegang peranan penting dalam pembangunan *knowledge*. Proses pembelajaran melalui pendidikan akan menciptakan *intellectual capital* dengan berbasis pada *knowledge*. *Intellectual capital* pada akhirnya akan melahirkan kompetensi dengan penciptaan pengetahuan baru, inovasi dan integrasi sebagai prasyarat dalam strategi persaingan (kompetisi) globalisasi..

Daftar Pustaka

- Mabey, Christopher and Iles, Paul. 1994. *Managing Learning*. London.
- Mada Sutapa, 2002. *Buku Pegangan Kuliah Organisasi Pendidikan*. Yogyakarta: FIP Universitas Negeri Yogyakarta.

- Marquardt, Michael J & Reynolds, Angus. 1994. *The Global Learning Organization*. New York: Irwin.
- McRae, Hamish. 1994. *The World in 2020*. Massachusetts: Harvard Business School Press.
- Porter, Michael E. 1990. *Coopetitive Advantage of Nations*. 6th ed. London & Basingstoke: Macmillan Press.
- Porter, Michael E. 1998. *Competitive Advantage: Creating and Sustaining Superior Performance*. Free Press.
- Reich, R. 1992. *The Work of Nation*. New York: Published for the United Nations Development Programme (UNDP).
- Riri Satria. 2002. *Kapasitas Belajar Suatu Bangsa*. Sinar Harapan 19 Januari 2002.
- Senge, Peter M. 1996. *The Fifth Discipline, The Art & Practise of the Learning Organization*. New York: Doubleday Dell Publishing Group.
- Sullivan, Patrick H. 1997. *Profiting From Intellectual Capital, Extracting Value From Innovation*. John Wiley & Sons Inc. New York.