

**PERANAN MANAJER SUMBER DAYA MANUSIA (SDM) DALAM
PENARIKAN (REKRUITMEN) DI ERA MASYARAKAT EKONOMI
ASEAN (MEA)**

Bambang Kristianto Wibowo

Dosen Tetap ASM Santa Maria.

Abstrak

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.Sudah menjadi hal yang logis, apabila manajer sumber daya manusia (SDM) sebagai kepanjangan tangan dari organisasinya untuk ikut memperhatikan dalam hal menyiapkan kualitas SDM yang ada di masyarakat maupun di internal organisasinya.Tindakan-tindakan yang berorientasi pada peningkatan kualitas SDM di masyarakat dapat dilaksanakan melalui kerjasama pelatihan dengan lembaga-lembaga yang terkait. Selain itu, manajer SDM hendaknya bisa tetap memperhatikan dan mengambil sikap yang positif kepada SDM Indonesia (lokal) dalam melaksanakan aktifitas penerimaan (rekrutmen) SDM dengan pertimbangan makro yaitu dibidang ketenaga kerjaan dengan berperan aktif untuk mengurangi tingkat pengangguran di Indonesia, dengan mengandalkan dan mengutamakan SDM Indonesia (lokal) dalam mengambil keputusan saat melaksanakan penerimaan sumber daya manusia (SDM)

Kata Kunci : MEA, peran manajer SDM,perubahan, pelatihan SDM, penarikan (rekrutmen) SDM

PENDAHULUAN

Lima negara dari negara-negara Asia Tenggara yaitu Indonesia, Singapura, Malaysia, Filipina, Thailand berkumpul dan bersepakat membentuk komunitas yang diberi nama ASEAN. Deklarasi terbentuknya Association of Southeast Asean Nations (ASEAN) dilakukan di Bangkok pada tanggal 8 Agustus 1967.

Tujuannya untuk menjaga kestabilan dinegara masing-masing anggotanya dalam bidang politik, ekonomi dan stabilitas regional dalam perkembangnya mengalami penambahan anggota yaitu Brunai Darusalam, Kamboja, Laos, Myanmar, dan Vietnam.

Dalam perkembangannya, negara-negara anggota ASEAN bersepakat untuk mempertajam kerja samanya dibidang ekonomi dan disepakati dengan apa yang disebut Masyarakat Ekonomi Asean (MEA) yang efektif akan dioperasionalkan mulai pertengahan Desember 2015, dari yang semula direncanakan tahun 2020.

Dengan diberlakukannya MEA, maka bisnis barang dan jasa dari masing-masing anggota ASEAN bebas untuk dilakukan. Salah satu jasa yang dikomoditikan dalam MEA ini adalah profesi tenaga kerja. Setiap negara anggota ASEAN akan menawarkan dan menggunakan tenaga kerja yang profesional dibidang kerjanya. Mereka berusaha menyalurkan tenaga kerja yang keluar negeri dalam rangka mencari devisa dan mengurangi pengangguran dalam negerinya.

Indonesia sebagai salah satu pemain MEA, tentunya secara konsekuen harus menerima kompetisi dari tenaga kerja asing ini. Dalam menghadapi situasi tersebut tentunya Indonesia melalui para manajer sumber daya manusia, harus bersikap profesional tanpa mengabaikan penyerapan tenaga kerja (sumber daya manusia / SDM) lokal (dalam negeri).

Tentunya dengan mengingat serta sumber daya manusia dan tingkat pengangguran yang masih tinggi, para manajer sumber daya manusia harus aktif dalam kerjasama menyikapi para pencari kerja dari sumber daya manusia Indonesia, dalam arti para manajer sumber daya manusia Indonesia akan tetap mengutamakan kesepakatan kerja bagi tenaga kerja lokal/sumber daya manusia Indonesia.

PEMBAHASAN

Dengan diberlakukannya Masyarakat Ekonomi Asean yang dimulai bulan Desember 2015, tentunya akan membawa dampak yang positif, ada baiknya juga akan mendatangkan kerjasama yang signifikan bagi sektor-sektor perekonomian termasuk, sektor ketenaga kerjaan sumber daya manusia (SDM) Indonesia.

Perlu diketahui bahwa tingkat pengangguran yang tinggi dan kualitas sumber daya yang belum bisa dibanggakan harus mendapat perhatian ekstra dari para manager sumber daya manusia.

Peran manajer Sumber Daya Manusia harus dipacu untuk memberdayakan sumber daya manusia Indonesia dalam menghadapi perubahan sebagai akibat diberlakukannya Masyarakat Ekonomi Asean (ASEAN)

Perubahan yang diartikan pengertian dari keadaan sekarang suatu organisasi menuju pada keadaan yang diinginkan dimasa depan, bisa terjadi dalam bidang Sumber Daya Manusia/SDM. (M. Nur Nasution, 2010)

Secara umum sasaran perubahan dapat ditunjukkan pada struktur organisasi, teknologi, pengaturan fisik, sumber daya manusia, proses mekanisme kerja dan budaya organisasi.

Struktur Organisasi

Tujuan terhadap organisasi yang sudah ada diarahkan untuk mencapai efisiensi dan efektifitas. Langkah yang ditempuh bisa menuju ke struktur yang berbasis tim atau matrik, ataupun sebaliknya dan matrik ke arah dini.

Teknologi

Perubahan teknologi dapat dilakukan dengan berdasarkan “studi gerak dan waktu”. Perubahan dapat dilakukan pada metode, mesin, komputer yang lebih update, sehingga dapat beroperasi secara lebih rasional.

Pengaturan Tata Letak Fisik Ruang Kerja.

Perubahan ini dengan pertimbangan untuk menciptakan suasana dalam iklim kerja yang kreatif bagi semua sumber daya manusia yang berinteraksi didalam kegiatan organisasi. Kejenuhan, kelelahan dan keselamatan kerja memperoleh porsi yang utama dari tujuan perubahan ini.

Sumber Daya Manusia (SDM)

Dalam melakukan perubahan dan pembenahan pada sektor sumber daya manusia (SDM) hendaknya dilaksanakan secara teliti dan hati-hati, karena sumber daya manusia (SDM) merupakan akses terpenting dalam suatu organisasi, yang

mempunyai rasa dan akal. Langkah yang diambil tetap harus memperhatikan aspek “the right man and the right place” yang berbasis “karakter”.

Proses Mekanisme Kerja

Pengertian mekanisme kerja dilakukan untuk dapat memberikan pelayanan prima pada tim-tim kerja yang ada didalam organisasi sehingga masing-masing job akan dapat bekerja secara optimal. Yang semua itu akan berujung/bermuara pada pencapaian terwujudnya proses kerja yang efektif dan efisien.

Budaya Organisasi

Etos kerja disuatu organisasi perlu direvisi karena sudah tidak relevan dengan perubahan-perubahan yang terjadi di lingkungan eksternal. Nilai-nilai, norma-norma dan kebiasaan-kebiasaan yang sudah berlaku di organisasi bisa digunakan sebagai rantai perubahan etos kerja. Etos kerja yang relavan dengan pola pandang hidup mutakhir dari sumber daya manusia (SDM) akan berdampak positif pada produktivitas organisasi.

Dengan memahami dan menyadari “perubahan” yaitu terjadi dengan ekselerasi yang tinggi, maka manajer sumber daya manusia dapat menyiapkan diri untuk berpartisipasi dalam mempersiapkan dan memberdayakan sumber daya manusia (SDM) yang berkualitas.

Manajer sumber daya manusia (SDM) dalam mempersiapkan dan memberdayakan sumber daya manusia (SDM) dapat melibatkan pihak internal yaitu organisasional maupun pihak eksternal.

Pihak-pihak eksternal yang dapat dilibatkan yaitu :

1. Lembaga-lembaga pendidikan
2. Kader-kader pimpinan (threshold workes)
3. Agen tenaga kerja
4. Organisasi-organisasi SDM
5. Asosiasi-asosiasi profesional

Peningkatan lembaga-lembaga pendidikan dapat dilakukan dengan aksi nyata yang berupa dana maupun pelatihan yang bisa dilanjutkan dengan

kerjasama dalam bentuk lainnya, misalnya program ikatan dinas, pemberian beasiswa, penyaluran lulusan lembaga pendidikan dan pemberian kesempatan kepada para peserta didik lembaga pendidikan untuk menjadi sumber daya manusia (SDM) perusahaan dengan mengikuti proses seleksi umum maupun secara khusus. (Danang Sunyoto, 2013)

Jalur kader-kader pimpinan (*Threshold Workers*) dapat diefektifkan oleh para manager sumber daya manusia / SDM dengan melibatkan lembaga-lembaga pendidikan tinggi, baik program D3, program S1 maupun program pasca sarjana yang meliputi jenjang S2 (Magister atau Master) maupun jenjang Doktoral. Para mahasiswa lembaga pendidikan tinggi yang basis intelektualnya adalah pengembangan science perlu mendapatkan suplemen pengetahuan dan keterampilan dari perusahaan sebagai peningkatan perpaduan antara dunia pendidikan dengan dunia usaha dan industri (dudi), dengan harapan dan tujuan agar para lulusan perguruan tinggi mempunyai potensi yang up to date untuk berinteraksi di dalam dunia kerja. (Siti Al Fajar, 2010)

Agen-agen tenaga kerja bisa dilaksanakan oleh pihak pemerintah maupun swasta, kantor-kantor Dinas Tenaga Kerja maupun agen tenaga kerja dari pemerintah, yang keberadaannya hampir tersebar di setiap kabupaten diseluruh Indonesia. Sementara itu dari pihak swasta juga bisa menyelenggarakan keagenan sumber daya manusia. Agen-agen tenaga kerja (SDM) bisa menyelenggarakan kerjasama dengan para manager sumber daya manusia untuk menghasilkan sumber daya manusia yang berkualitas. Balai latihan kerja merupakan contoh dari agen sumber daya manusia yang diselenggarakan oleh pemerintah. (Siti Al Fajar, 2010)

Organisasi profesional yang banyak terdapat di Indonesia, merupakan saluran yang cukup efektif untuk digunakan oleh manager sumber daya manusia (SDM) dalam rangka mempersiapkan dan memberdayakan sumber daya manusia (SDM) Indonesia di era Masyarakat Ekonomi Asean (MEA). Organisasi-organisasi profesional yang sudah akif, diantaranya adalah :

- Ikatan Sekretaris Indonesia (ISI)
- Ikatan Doktor Indonesia (IDI)

- Ikatan Akuntansi Indonesia (IAI)
- Persatuan Insinyur Indonesia (PII)
- Indonesia Marketing Association (IMA)

(Edy Sutrisno, 2010)

Organisasi-organisasi karyawan, merupakan organisasi yang menampung aspirasi karyawan-karyawan yang menjadi anggotanya.

Organisasi ini sering memberikan/menyalurkan anggotanya kepada pihak yang membutuhkan yang sesuai dengan profesi pekerjaan tertentu. Manajer sumber daya manusia akan lebih memperoleh kemudahan dalam menyiapkan materi-materi pelatihan yang dibutuhkan oleh organisasi karyawan ini. Hal ini disebabkan karena para peserta pelatihan sudah memiliki basic yang relevan dengan materi pelatihan. Manajer sumber daya manusia (SDM) sebagai pemimpin, dalam arti seseorang yang memimpin dengan jalan memprakarsai tingkah laku sosial dengan mengatur, mengarahkan, mengorganisir, atau mengontrol usaha/upaya orang lain atau melalui prestise, kekuasaan atau posisi (Syamsul Arifin, 2012).

Dalam melakukan kerjasama dengan pihak-pihak diluar organisasi tadi, manajer sumber daya manusia supaya memahami dan mengerti fungsi komunikasi. Dengan memahami fungsi komunikasi, maka manajer sumber daya manusia akan mudah menyampaikan maksud dari pesan yang disampaikan.

Ada berbagai fungsi komunikasi yang harus dipahami oleh manajer sumber daya manusia, yaitu meliputi :

1. Fungsi Informatif
2. Fungsi Regulatif
3. Fungsi Persuasif
4. Fungsi Integrasi

(H. Syamsul Arifin, 2012)

Fungsi informatif dalam komunikasi dimaksudkan bahwa setiap sumber daya manusia didalam organisasi berharap untuk mendapatkan informasi yang detail yang diperlukannya untuk kelancaran pelaksanaan tugas pekerjaan mereka. Kinerja sumber daya manusia sangat tergantung kepada kualitas informasi yang

diterima. Dengan dipahaminya fungsi-fungsi komunikasi tersebut maka manajer sumber daya manusia (SDM) yang berkriteria Leadership 1.0 dan Leadership 2.0 serta Leadership 3.0 akan lebih efektif dalam berkomunikasi dengan relasi-relasinya. (Ardhi Ridwansyah, 2012)

Sumber daya manusia menyadari bahwa didalam organisasinya ada peraturan-peraturan, prosedur-prosedur, tata tertib yang harus ditaati oleh seluruh sumber daya manusia di sutau organisasi. Kejelasan peraturan-peraturan, prosedur-prosedur, tata tertib bisa diperolehnya apabila komunikasi yang terjadi bisa berjalan secara efektif. Kualitas regulasi yang ada ini dipengaruhi oleh dari penyampai/pembawa informasi, kepercayaan kepada pembawa informasi serta tingkat/bobot isi dari suatu peraturan yang diinformasikan.

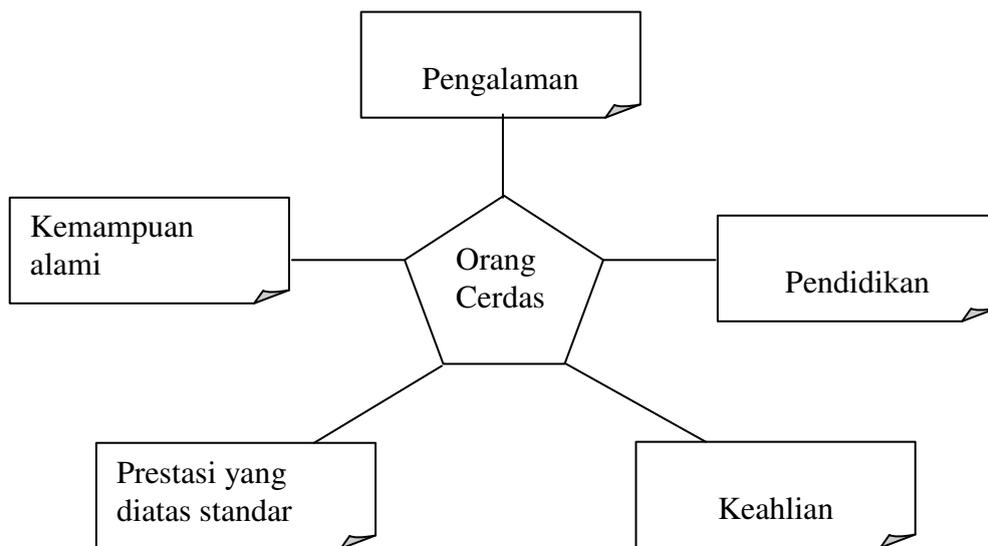
Seorang manajer tidak hanya bisa mengandalkan kekuasaan dan kewenangan yang dimilikinya. Kegiatan-kegiatan yang berdasarkan perintah yang mengatasnamakan kekuasaan dan kewenangan sering kali tidak efektif. Bawahan akan respek kalau memperoleh persuasif/himbauan dari menajernya.

Dan selanjutnya komunikasi formal dan informal yang saling melengkapi, sangat diperlukan untuk melaksanakan komunikasi yang efektif. Dan ini sangat berpengaruh dalam pencapaian prestasi kerja yang optimal.

Aktifitas manajer sumber daya manusia (SDM) bekerjasama dengan pihak-pihak eksternal tersebut mempunyai tujuan pokok yaitu menyiapkan sumber daya-sumber daya manusia yang cerdas dan unggul, yang berarti ada "perubahan" kualitas SDM. Namun harus disadari oleh para manajer sumber daya manusia, bahwa untuk mewujudkan cita-citanya tersebut bukannya tanpa kendala, sehingga dengan mudahnya obsesinya akan terwujud. Hal ini terjadi karena tidak semua sumber daya manusia (SDM) memahami arti pentingnya perubahan tersebut. Manajer sumber daya manusia agar bertindak supaya semua sumber daya manusia siap untuk diajak cerdas dan unggul. Cerdas dalam arti memiliki kemampuan diatas orang lain, yaitu kritis, kreatif, dinamis dan pemikiran yang logis. Manajer sumber daya manusia tidak boleh hanya melakukan perubahan kepada orang lain, namun dirinya harus siap untuk dirubah supaya lebih cerdas. Demikian juga jangan sampai ada paksaan dalam

menjalankan kegiatan pelatihan dan jangan hanya mengadakan pelatihan kalau terjadi kinerja yang buruk, tetapi pelatihan supaya proaktif untuk mengantisipasi turunnya kinerja.

Manajer sumber daya manusia agar mengetahui bahwa orang cerdas adalah orang yang memiliki pengalaman yang relevan, pendidikan yang sesuai, keahlian, prestasi kerja yang memenuhi standard dan kemampuan yang alami (otodidak).

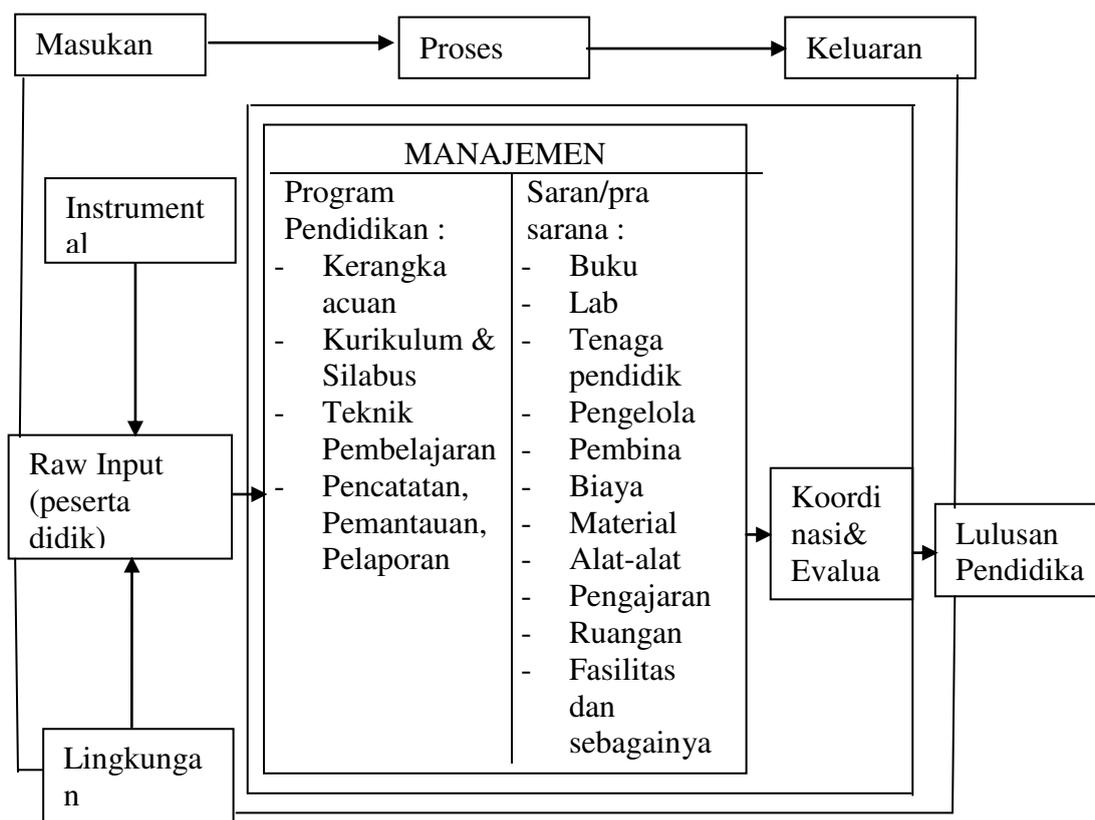


Gambar.1
Kekuatan pendukung orang cerdas
Sumber M. Nur Nasution, 2010

Adapun aktifitas-aktifitas yang dapat dilakukan oleh manajer sumber daya manusia untuk mencapai sumber daya manusia (SDM) yang unggul, yaitu meliputi : mengembangkan potensi sumber daya manusia (SDM), memperbaiki ketrampilan sumber daya manusia (SDM), mempengaruhi sumber daya manusia (SDM), mebuat agar sumber daya manusia (SDM) mempunyai pemikiran kedepan.

Selanjutnya manajer sumber daya manusia (SDM) supaya mengadakan aktifitas pelatihan dan pengembangan dengan tujuan dapat menyediakan sumber daya manusia (SDM) yang unggul dalam arti berkompetensi dan professional.

Pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia pada esensinya adalah suatu kegiatan pendidikan. Pendidikan adalah usaha untuk menyiapkan peserta didik melalui kegiatan bimbingan, pengajaran dan latihan bagi peranannya dimasa yang akan datang. (Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 2 Tahun 1989 tentang Sistem Pendidikan Nasional).



Gambar. 2
 Penerapan Sistem Manajemen Pendidikan
 Sumber : Edy Sutrisno, 2010

Sebagaimana digambarkan dalam diagram, dapat disimpulkan bahwa sumber daya manusia (SDM) sebagai *RawInput* yang diinvestasikan untuk produktifitas organisasi pada waktu yang akan datang melalui program “Pelatihan dan Pengembangan” sumber daya manusia. Pelatihan adalah setiap usaha untuk memperbaiki performa pekerja pada suatu pekerjaan tertentu yang sedang menjadi tanggung jawabnya atau satu pekerjaan yang ada kaitannya dengan pekerjaan (Danang Sunyoto, 2013) Sedangkan Pengembangan sumber daya manusia atau development adalah upaya untuk memperbaiki dan meningkatkan pengetahuan,

kemampuan, sikap dan sifat-sifat kepribadian sebagai penyiapan individu untuk memikul tanggung jawab yang berbeda atau yang lebih tinggi didalam organisasi pada waktu yang akan datang.

Perbandingan antara Pengembangan dan Pelatihan

	Pengembangan	Pelatihan
Fokus	Masa depan	Saat ini
Penggunaan pengalaman kerja	Tinggi	Rendah
Tujuan	Persiapan perubahan	Persiapan untuk pekerjaan saat ini
Partisipasi	Sukarela	Wajib

Tabel 1 : Perbandingan antara Pengembangan dan Pelatihan
 Sumber : Danang Sunyoto, 2013

Dengan melaksanakan Program pelatihan sumber daya manusia (SDM), hendaknya dapat dicapai beberapa tujuannya, yaitu :

1. Perbaiki kinerja SDM
2. Pemutakhiran keahlian SDM
3. Menghemat waktu untuk belajar
4. Memberikan jwaban atas permasalahan operasional
5. Memenuhi persyaratan promosi SDM
6. Tercapainya tujuan individu SDM

Manajer sumber daya manusia (SDM) dapat memilih jenis –jenis pelatihan sesuai dengan kebutuhannya (Danang Sunyoto, 2012).

<i>Types of Training</i>	<i>Percentage Providing</i>
1. <i>New employee orientation</i>	80,7
2. <i>Performance appraisals</i>	66,2
3. <i>Word processing</i>	63,5
4. <i>Time management</i>	63,3
5. <i>Leadership</i>	62,0
6. <i>New equipment operation</i>	60,9
7. <i>Hiring / selection</i>	59,6
8. <i>Product knowledge</i>	56,9

9. <i>Stress management</i>	54,8
10. <i>Train the trainer</i>	52,6
11. <i>Listening skills</i>	52,4
12. <i>Team building</i>	51,2
13. <i>Safety</i>	51,0
14. <i>Motivation</i>	48,7
15. <i>Problem solving</i>	48,0
16. <i>Delegation skills</i>	46,8
17. <i>Public speaking/presentation</i>	45,3
18. <i>International skills</i>	45,1
19. <i>Goal setting</i>	44,9
20. <i>Decision making</i>	43,2
21. <i>Computer applications</i>	42,8
22. <i>Planning</i>	42,3
23. <i>Writing skills</i>	41,4
24. <i>Computer programming</i>	40,6
25. <i>Managing change</i>	40,0
26. <i>Data processing</i>	39,5
27. <i>Management information system</i>	39,5
28. <i>Conducting meeting</i>	38,4
29. <i>Negotiating skills</i>	35,9
30. <i>Substance abuse</i>	35,0
31. <i>Smoking cessation</i>	34,4
32. <i>Strategic planning</i>	34,2
33. <i>Quality control</i>	24,1
34. <i>Finance</i>	28,4
35. <i>Purchasing</i>	24,9
36. <i>Outplacement/retirement planning</i>	24,0
37. <i>Creativity</i>	21,6
38. <i>Ethics</i>	19,7
39. <i>Reading skills</i>	19,3
40. <i>Foreign language</i>	10,9
41. <i>Other</i>	4,9

Table 2 : Jenis pelatihan yang umum dilakukan

Sumber : Danang Sunyoto, 2013

Manajemen sumber daya manusia (SDM) biasanya menghadapi situasi-situasi tertentu yang perlu segera ditanggapi oleh organisasinya.

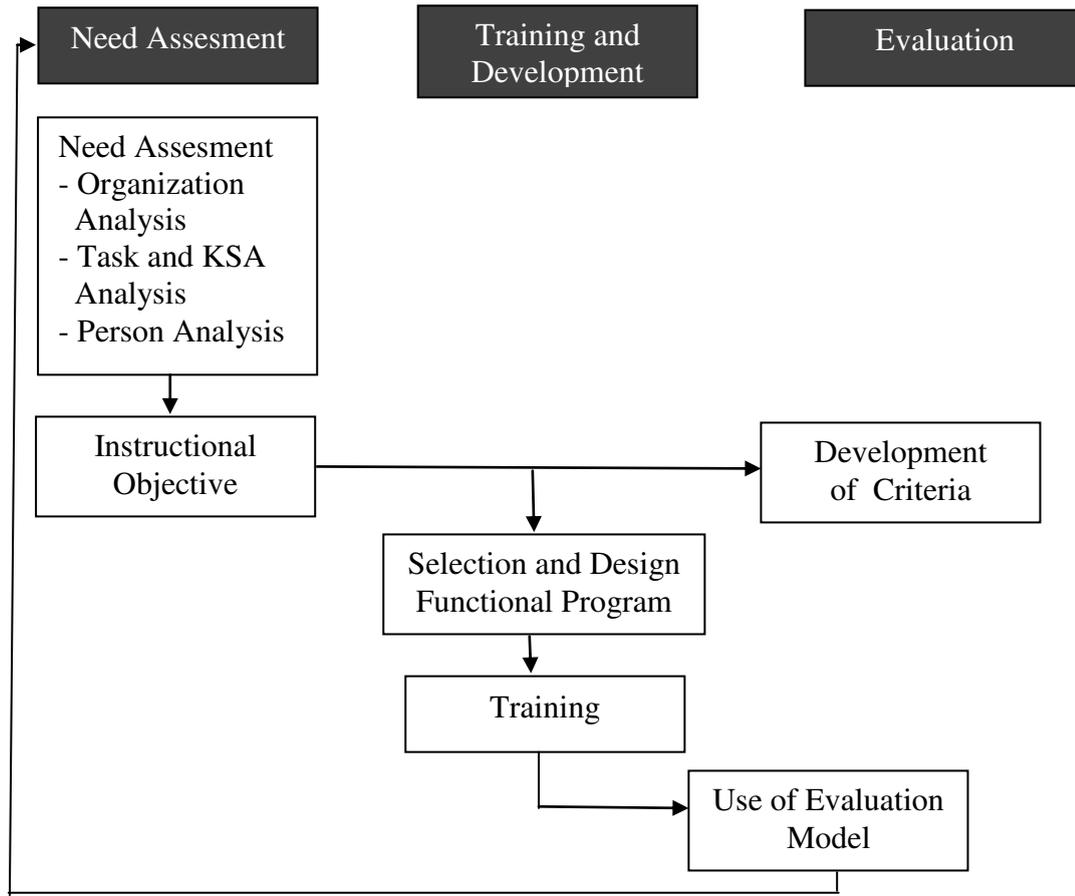
Situasi	Tanggapan organisasi	Aktifitas kepegawaian
1)Permasalahan yang tidak berarti	1)Abaikan hal tersebut	1)Tidak
2)Kriteria seleksi tidak memadai	2)Meningkatkan perhatian pada kriteria seleksi	2)Analisa pekerjaan
3)Para pekerja tidak mengetahui standar-standar	3)Mengadakan umpan balik	3)Oreintasi
4)Para pekerja kurang terampil	4)Mengadakan pelatihan	4)Evaluasi
5)Kinerja yang baik tidak dihargai	5)Memberikan imbalan atau hukuman dan kaitkan hal-hal tersebut dengan kinerja	5)Pelatihan
6)Kinerja yang jelek tidak dihukum		7)Evaluasi
		8)Tindakan disiplin

Tabel : 3 Tanggapan dan Aktifitas organisasi

Sumber : Danang Sunyoto, 2013

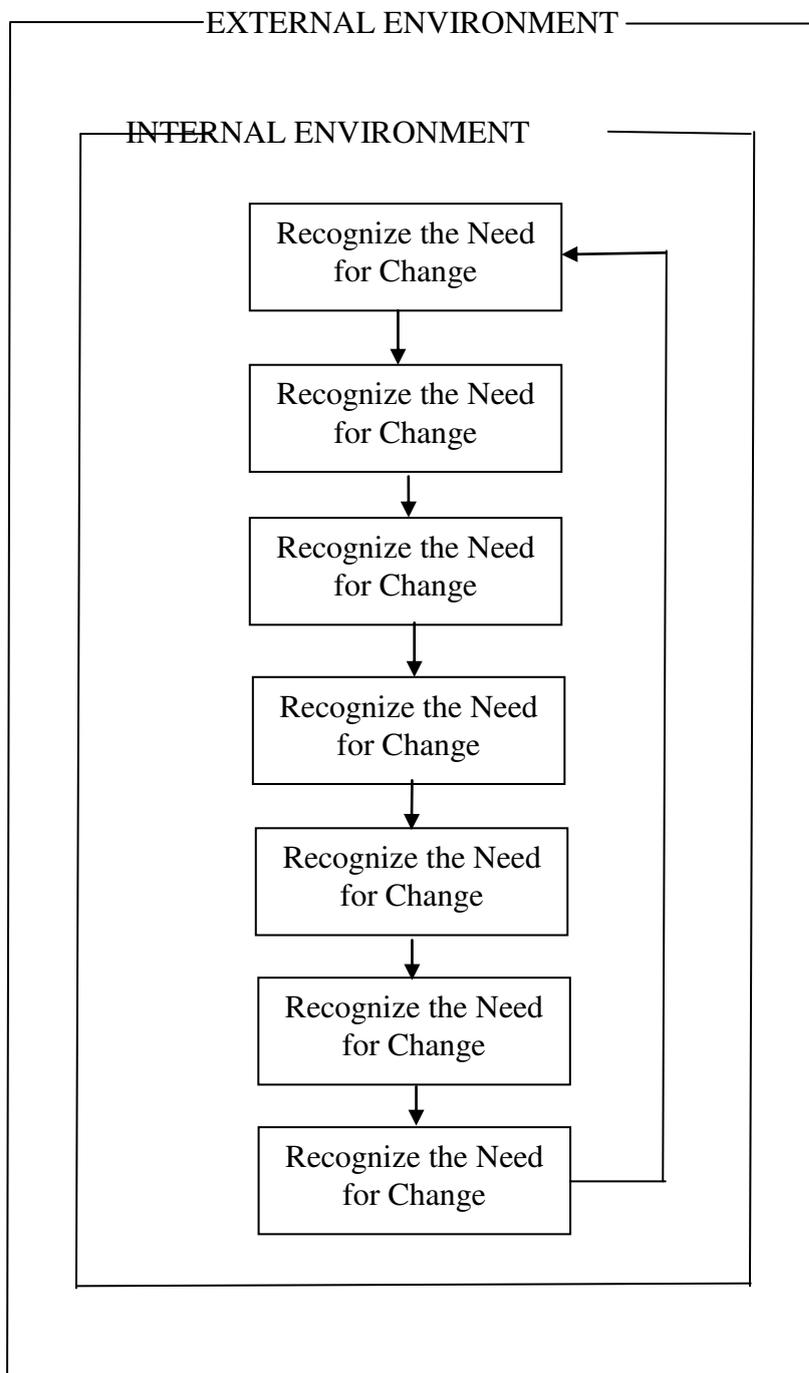
Ada tahapan-tahapan yang harus dilaksanakan dalam pelatihan, yaitu :

1. *Needsassessment*
2. *Traininganddevelopment*
3. *Evaluation*



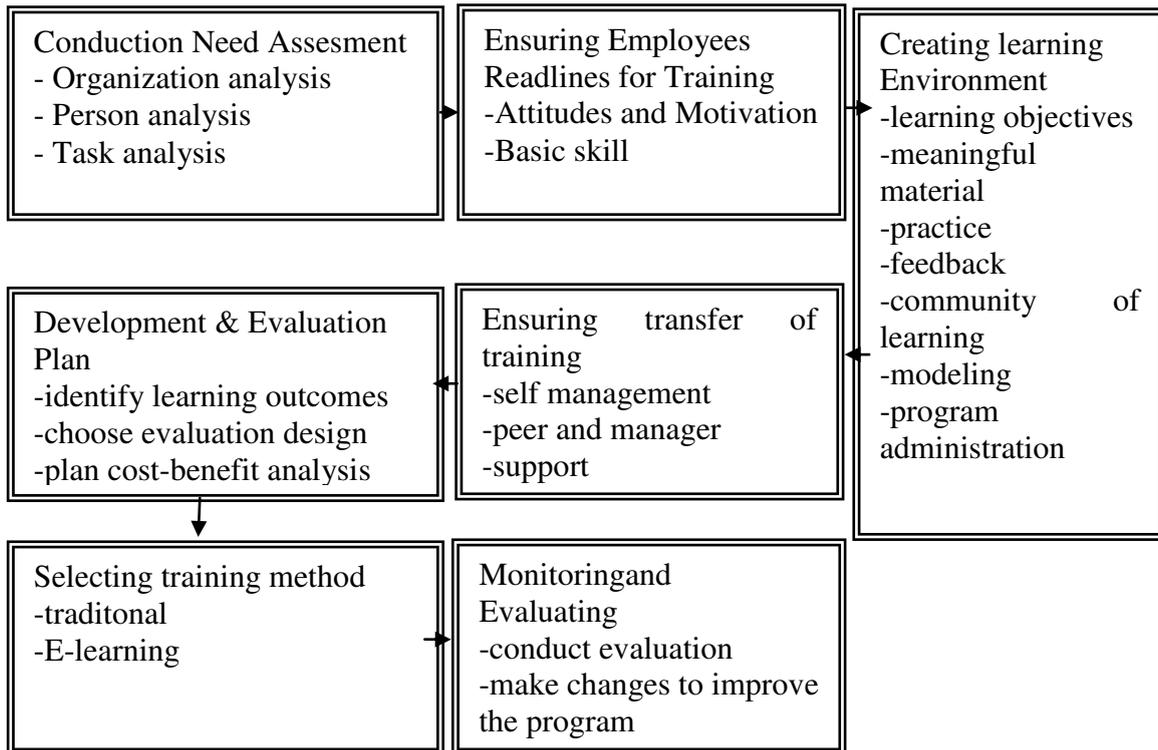
Gambar. 3 Tahap-tahap Pendidikan dan Latihan
Sumber : Tjutju Yuniarsih, 2009

Selain itu ada pilihan-pilihan lain dalam hal tahapan-tahapan pelatihan



Gambar. 4 Proses Pelatihan dan Pengembangan

Sumber :Tjutju Yuniarsih, 2009



Gambar. 5 Proses Merancang Pelatihan

Sumber : Tjutju Yuniarsih, 2009

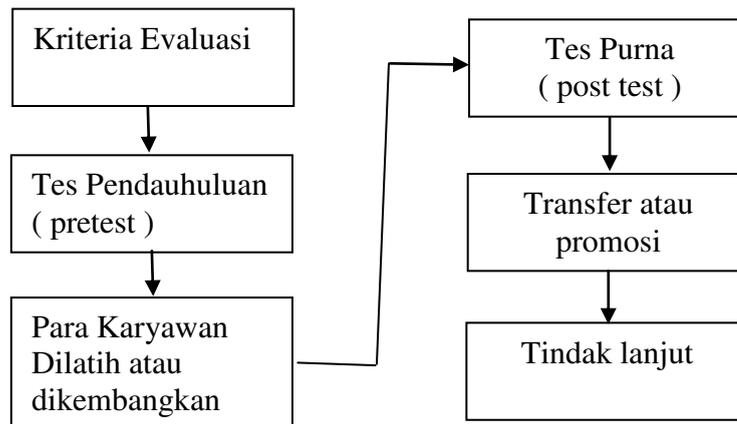
Manajer sumber daya manusia bisa memilih metode-metode pelatihan yang akan digunakan berdasarkan tujuan pelatihan (Danang Sunyoto, 2013)

Kaitan Tujuan Pelatihan dengan Metode Pelatihan

Tujuan Pelatiahahan	Metode Pelatihan yang sesuai
Orientasi kerja	Kuliah, film-film, surat selebaran
Ketrampilan	Demontrasi
Ketrampilan-ketrampilan manusia	Diskusi kelompok dan permainan peran
Ketrampilan manajemen	Diskusi kelompok dan studi-studi kasus
Pendidikan	Kuliah, kerja, buku-buku studi di rumah

Tabel : Tujuan dan Metode Pelatihan

Sumber : Danang Sunyoto, 2013



Gambar. 6 langkah-langkah dalam evaluasi latihan dan pengembangan

Sumber : Hari Handoko, 2000

Di akhir pelaksanaan pelatihan dan pengembangan, maka manajer sumber daya manusia (SDM) harus melakukan evaluasi untuk mengetahui hasil kegiatan pelatihan dan pengembangan.

Setelah manajer sumber daya manusia (SDM) melaksanakan pelatihan dan pengembangan, langkah selanjutnya adalah melakukan perekrutan sumber daya manusia. Sesuai dengan pengertian penarikan (rekrutmen) yaitu proses mencari dan menemukan dan menarik para pelamar untuk menjadi pegawai pada dan oleh organisasi tertentu atau sebagai serangkaian aktifitas mencari dan memikat pelamar kerja dengan motivasi, kemampuan, keahlian dan pengetahuan yang di perlukan guna menutupi kekurangan yang di identifikasikan dalam perencanaan kepegawaian (Danang Sunyoto, 2013) maka organisasi bisa menggunakan jalur-jalur penerimaan sumber daya manusia, yaitu :

1. *Walkins*
2. Lembaga-lembaga pendidikan
3. Kader-kader pimpinan (*ThresholdWorkers*)
4. Agen tenaga kerja
5. Organisasi-organisasi karyawan
6. Organisasi profesi

Selanjutnya, dilakukan seleksi yang professional tanpa merugikan sumber daya manusia Indonesia (lokal).

Dalam melakukan seleksi penerimaan sumber daya manusia, di era Masyarakat Ekonomi Asean (MEA) ini, hendaknya berpedoman pada seleksi yang “berbasis muatan lokal” artinya aspek-aspek bahasa nasional, bahasa daerah, sejarah bangsa, Pancasila dan budaya nasional serta lokal supaya diberi porsi yang besar dalam penilaian hasil seleksi. Hal ini sebagai upaya manajer sumber daya manusia (SDM) untuk tetap memperhatikan dan “memberi kesempatan” kepada sumber daya manusia Indonesia (lokal) agar dapat memenangkan kompetisi kerja di negaranya sendiri. Hal ini tentunya akan merupakan perwujudan dari Bela Negara yang “sesuai” dengan potensi/kompetensi dari warga Negara Indonesia.

PENUTUP

Manajer sumber daya manusia (SDM) sebagai wakil organisasinya, hendaknya memberikan perhatian dan sumbangsih terhadap kesempatan kerja bagi sumber daya manusia (SDM) Indonesia (lokal) di era Masyarakat Ekonomi Asean (MEA) yang mulai diberlakukan bulan desember 2015. Eksistensi sumber daya manusia Indonesia (lokal) agar mendapatkan porsi yang paling besar dalam rekrutmen sumber daya manusia maupun didalam organisasi. Manajer sumber daya manusia (SDM) maupun organisasinya agak bersikap hati-hati dan menyadari bahwa sumber daya manusia (SDM) Indonesia tentunya akan lebih fleksibel dan menguasai permasalahan di Indonesia dibandingkan tenaga kerja asing.

Rasa Nasionalisme yang ditindak lanjuti dengan sikap Bela Negara, harus dimiliki oleh para manajer sumber daya manusia (SDM) dan organisasi-organisasi lokal. Dengan adanya jiwa nasionalisme yang besar dan mengakar di sanubari para manajer sumber daya manusia (SDM) maupun organisasinya, maka tidak ada keraguan untuk tetap menerima “kehadiran” semua sumber daya manusia (SDM) Indonesia (lokal) di organisasinya pada posisi manajemen dan operasional.

DAFTAR PUSTAKA

- Ardhi Ridwansyah. 2012. Leadership3.0, PT Gramedia Pustaka Utama.Jakarta
- Danang Sunyoto.2013.Manajemen SumberDayaManusia. Caps.Yogyakarta
- Edy Sutrisno.2010.Manajeme SumberDayaManusia.Prenada.Media Group.Jakarta.
- Hani Handolo.2000. Manajemen PersonaliadanSumberDayaManusia.BPFE.Yogyakarta
- NurNasution M.2010.Manajemen Perubahan. GhaliaIndonesia.Bogor.
- Syamsul Arifin. 2012. Leadership. Mitra Waacana. Banjarmasin
- Tjutju Yuniarsih.2009.Manajemen SumberDayaManusia.Afabeta.Bandung.