

Analisis Situasional Kompetensi Praktisi Sumber Daya Manusia Indonesia Menghadapi MEA 2015

Yunus Triyonggo, M. Syamsul Maarif, Anggraini Sukmawati, dan Lukman M. Baga

Manajemen Bisnis, Institut Pertanian Bogor

Abstrak. Pelaksanaan Masyarakat Ekonomi ASEAN (MEA) akan dimulai pada awal 2016 sesuai dengan kesepakatan yang ditandatangani oleh semua Kepala Negara ASEAN. Salah satu kesepakatan dalam MEA adalah aliran bebas tenaga kerja ahli dan trampil termasuk di bidang jasa Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM). Praktisi MSDM di Indonesia tidak sepenuhnya siap menghadapi persaingan yang semakin terbuka ini. Kompetensi praktisi Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) di Indonesia perlu diteliti secara mendalam untuk mengetahui keberadaannya dilihat dari sisi praktisi MSDM. Penelitian ini menggunakan metoda statistik deskriptif untuk memetakan pendapat, persepsi, dan opini praktisi MSDM tentang kompetensinya. Responden yang dilibatkan dalam penelitian ini meliputi praktisi MSDM di Jabodetabek serta kota-kota besar di pulau Jawa, sesuai dengan lokasi utama organisasi/perusahaan swasta. Kerangka sampling yang dipergunakan adalah purposive non random sampling yang ditujukan pada anggota Perhimpunan Manajemen Sumber Daya Manusia (PMSM) Indonesia melalui studi kuisioner secara online. Responden yang telah mengisi kuisioner secara lengkap sebanyak 250 orang. Temuan penelitian menunjukkan bahwa latar belakang pendidikan yang berkarir di MSDM beragam dari berbagai lulusan dan didominasi dari Jurusan Manajemen, kemudian disusul Psikologi, Teknik, dan Hukum. Evolusi profesi MSDM di Indonesia menunjukkan bahwa sebagian besar praktisi MSDM Indonesia (35%) masih terlibat dalam aktivitas administrasi dan Hubungan Industrial, sebanyak 21% sudah terlibat dalam pengambilan keputusan yang strategis, dan 20% sudah bertindak sebagai mitra strategis dan agen perubahan. Standar kompetensi praktisi MSDM beserta program pengembangan dan sertifikasinya dipersepsikan sangat penting serta memiliki urgensi yang tinggi untuk dikembangkan, walaupun pemerataan kesempatan untuk mengembangkan kompetensi tersebut tidak merata di seluruh Indonesia. Organisasi/perusahaan telah memberikan penghargaan yang signifikan pada profesi MSDM dengan 34,8% posisi tertingginya berada di level direktur, 14% berada di posisi general manager, dan 32,4% di posisi manajer. Lebih dari setengah responden menyatakan kurang siap menghadapi Masyarakat Ekonomi ASEAN (MEA), sehingga proses percepatan pengembangan kompetensi praktisi MSDM di Indonesia perlu dilakukan untuk meningkatkan daya saingnya dalam kompetisi regional dan global.

Kata kunci: Masyarakat Ekonomi ASEAN, kompetensi, praktisi Manajemen Sumber Daya Manusia Indonesia, purposive non random sampling, statistik deskriptif.

Abstract. ASEAN Economic Community (AEC) will be implemented at the early 2016 referred to the agreement signed by all ASEAN countries' leaders. One of the agreement content is the free flow of skilled labor including Human Resources (HR) professional. Indonesia's HR practitioners are not fully ready to face this upcoming more open competition. HR professional competency in Indonesia needs to be examined deeply to find its existence to be seen from HR practitioners' point of view. This research uses descriptive statistic method to map ideas, perceptions, and opinions from HR practitioners pertaining their competencies. Respondents come from Jabodetabek area and the big cities in Java Island due to the main location of private companies. Sampling frame is purposive non random sampling to cover members of Indonesia HR Management Association via online questionnaire study. There are 250 respondents who filled the questionnaires completely. Research findings show that the educational background of Indonesia's HR practitioners is various and dominated by Management, then followed by Psychology, Technic, and Law. HR evolution in Indonesia indicates mostly being exposed in administration dan industrial relations (35%), 21% has been involved in strategic decision making process, and 20% has demonstrated as strategic partner and change agent. HR competency standard and its development and certification programs are perceived very important and urgent to be developed further, although the uqualization of development opportunity is not well distributed across Indonesia areas. Organization/company has already showed significant recognition to HR profession by giving the highest position at director level (34,8%), General Manager (14%), and Manager (32,4%). More than half respondent stated not ready to face the ASEAN Economic Community (AEC), however the acceleration process of HR practitioners' competency development program needs to be done in order to enhance the competitiveness in regional and global competition.

Keywords: ASEAN Economic Community, competency, descriptive statistic, Indonesia's Human Resources practitioner, purposive non random sampling.

Received:08 April 2015, Revision: 09 Juni 2015, Accepted:16 Juni 2015

Print ISSN: 1412-1700; Online ISSN: 2089-7928. DOI: <http://dx.doi.org/10.12695/jmt.2015.14.1.7>

Copyright@2015. Published by Unit Research and Knowledge, School of Business and Management - Institut Teknologi Bandung (SBM-ITB)

1. Pendahuluan

Fungsi MSDM menjadi semakin strategis dan penting dalam suatu organisasi bisnis/perusahaan seiring dengan proses evolusi yang dialami mulai dari sekedar menangani administrasi dan bagian umum, dipercaya menangani permasalahan perburuhan dan hubungan industrial, kemudian menjadi ahli di fungsi spesialisnya mulai dari perencanaan hingga pengembangan SDM, serta tuntutan baru sebagai mitra strategis bagi pimpinan perusahaan/organisasi.

Ulrich dkk. (2012) mengatakan bahwa praktisi MSDM harus mampu menjadi aktivis yang kredibel ketika semua rekomendasi yang disampaikan harus dapat dipertanggungjawabkan dan bertindak aktif dalam menguasai aspek pemahaman bisnis perusahaan/organisasi maupun aspek pengelolaan dan pengembangan SDM. Fungsi MSDM ini menjadi semakin strategis dan penting di organisasi bisnis sehingga memerlukan sistem pengembangan praktisi MSDM yang lebih komprehensif, terstruktur, terukur, dan terstandarisasi.

Indonesia telah memiliki standar kompetensi bidang MSDM yang dituangkan dalam Surat Keputusan Menakertrans RI nomor 307 tahun 2014 (Kemnakertrans, 2014). Konsep ini merupakan hasil kerja keras tim penyusun yang diinisiasi oleh Perhimpunan Manajemen Sumber Daya Manusia (PMSM) Indonesia yang merupakan asosiasi profesi bidang MSDM terbesar di Indonesia, mulai dari penyusunan konsep dasar, proses verifikasi internal, prakonvensi, verifikasi eksternal, dan konvensi nasional hingga penandatanganan oleh Menakertrans. Sejak disahkannya standar kompetensi berupa Standar Kompetensi Kerja Nasional Indonesia (SKKNI) bidang MSDM ini maka semua aktivitas, program, dan strategi pengembangan kompetensi praktisi MSDM di Indonesia seyogyanya mengacu pada kerangka resmi ini.

SKKNI MSDM dapat dijadikan bahan untuk proses penyetaraan dengan standar kompetensi di negara-negara lain di ASEAN setelah diberlakukannya Masyarakat Ekonomi ASEAN (MEA) pada awal 2016 nanti.

Praktisi MSDM Indonesia dapat menjadikan standar kompetensi kerja nasional Indonesia (SKKNI) MSDM yang sudah disahkan dalam bentuk SK Menakertrans RI sebagai referensi dalam program pengembangan kompetensi baik melalui program pelatihan berbasis kompetensi yang diselenggarakan oleh lembaga pendidikan dan latihan yang kredibel atau melalui pengalaman kerja di tempat kerja. Peluang praktisi MSDM Indonesia untuk bekerja di negara-negara lain di ASEAN menjadi terbuka apabila standar kompetensi ini sudah lolos dalam proses penyetaraan dengan standar kompetensi di negara-negara lain di ASEAN. Praktisi MSDM negara-negara lain di ASEAN juga akan memiliki kesempatan yang sama untuk masuk ke Indonesia ketika penyetaraan standar kompetensi MSDM negara lain tersebut sudah lolos proses *Mutual Recognition Arrangement (MRA)*, sehingga akan terjadi persaingan terbuka di profesi MSDM (ASEAN, 2008).

Ulrich dkk. (2011) menyatakan bahwa fungsi MSDM sudah memasuki tantangan untuk mampu menerjemahkan situasi dan kondisi persaingan bisnis di lingkungan eksternal sehingga menjadi bahan pertimbangan dalam menyusun strategi bagi perusahaan di dalam mempertahankan eksistensi dan memenangkan persaingan bisnis. Fungsi MSDM pada masa mendatang diperkirakan akan menjadi fungsi bagian-bagian kecil ketika akan dituntut untuk memberikan pendekatan dan intervensi yang spesifik untuk perihal, kasus, dan atau bagian tertentu di organisasi/perusahaan. Paper ini ditulis untuk memaparkan situasi kompetensi praktisi MSDM Indonesia, dan bertujuan untuk menganalisis situasi kompetensi praktisi MSDM di Indonesia saat ini. Pemaparan ini sangat penting untuk diketahui terkait dengan semakin dekatnya pemberlakuan MEA.

Pemetaan situasional ini akan membantu secara signifikan untuk dilakukannya penelitian lebih lanjut dalam merancang model sistem pengembangan kompetensi praktisi MSDM.

2. Pengembangan Hipotesa

McLagan (1983) memelopori studi pada kompetensi pelatihan dan pengembangan yang mengarah pada riset yang intensif pada kompetensi praktisi MSDM yang dibagi menjadi tiga bagian, yaitu: (1) pelatihan dan pengembangan, (2) pengembangan organisasi, dan (3) pengembangan karir. Valkeavaara (1998) dalam Erasmus dkk.(2010) memperkenalkan konsep McLagan yang mengatakan terdapat empat klaster didalam model kompetensi praktisi MSDM, yaitu: kompetensi bisnis, interpersonal, teknikal, dan intelektual. Noe (2008) dalam Erasmus dkk. (2010) memberikan gambaran kompetensi esensial untuk praktisi MSDM yaitu: kompetensi bisnis, interpersonal, dan personal.

Menurut Brockbank (1999), tiga hal yang berkaitan erat dengan peran MSDM yang reaktif-strategis meliputi: (1) menghubungkan taktik MSDM pada strategi dan taktik bisnis yang spesifik, (2) menciptakan budaya yang diperlukan untuk menjalankan strategi bisnis, dan (3) menyediakan proses dan teknik manajemen perubahan. Peran MSDM yang proaktif-strategis yaitu: (1) upaya menciptakan budaya tentang kreativitas dan inovasi, (2) berkontribusi pada setiap tahap proses merger dan akuisisi, dan (3) mengaitkan kapabilitas internal pada hal-hal yang dikehendaki pasar eksternal, sehingga para praktisi MSDM dapat memberikan kontribusi yang lebih besar dalam keunggulan kompetitif perusahaan. Brockbank dan Ulrich (2003), Lawler dan Mohrman (2000), dan Rothwell dkk. (1998) mengidentifikasi satu kompetensi yang membedakan seorang profesional MSDM dari profesional lain, yaitu pengetahuan individu terhadap lingkungan eksternal dan bagaimana lingkungan eksternal tersebut mempengaruhi organisasi.

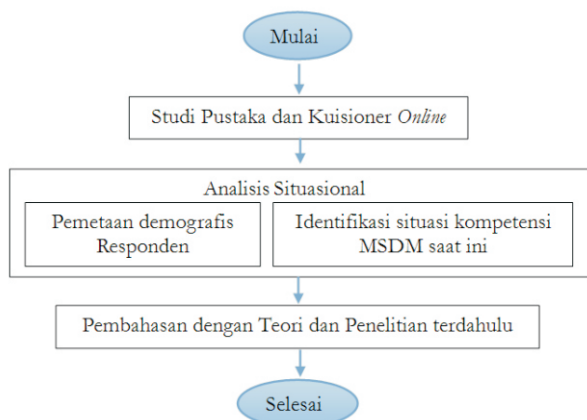
Kompetensi ini mampu menterjemahkan sistem MSDM dari perspektif bisnis daripada hanya dari perspektif MSDM semata (Walker dan Reif, 1999).

Simanjatak (2006) menyebutkan bahwa kompetensi yang harus dimiliki praktisi pengembangan SDM meliputi: kemampuan mengubah struktur dan proses manajerial, kemampuan untuk melakukan pemberdayaan, kemampuan untuk menyatukan orang untuk bekerjasama secara efektif, dan kemampuan untuk beradaptasi dan berfungsi secara efektif dengan lingkungan luar. Naomi (2006) mengungkapkan beberapa kompetensi manajerial yang harus dimiliki oleh praktisi pengembangan SDM, yaitu mencakup delapan elemen kompetensi antara lain: kepemimpinan, berpikir konseptual, analisis persoalan dan pengambilan keputusan, kelenturan, kerjasama tim, kemampuan mempengaruhi, pengembangan sumber daya manusia, dan dorongan berprestasi. Salim (2001) merekomendasikan kompetensi utama yang dipersyaratkan untuk menjadi praktisi MSDM adalah 1) kompetensi teknis MSDM dalam bidang perencanaan, pengadaan dan pengembangan tenaga kerja, 2) kompetensi strategik MSDM, 3) kompetensi pengembangan imbal jasa, 4) kompetensi hubungan antar manusia atau pengembangan tim, dan 5) kompetensi pendukung dalam kemampuan menyusun dan mengembangkan program keselamatan dan kesehatan kerja serta kemampuan mengembangkan program kesetaraan kesempatan kerja.

Penelitian dilakukan di Indonesia, terutama wilayah Jabodetabek dan kota-kota besar di pulau Jawa seperti misalnya Surabaya, Bandung, dan Semarang dengan melibatkan praktisi MSDM. Kajian lebih diutamakan pada perusahaan swasta baik lokal maupun multi nasional yang menjalankan bisnisnya di wilayah Indonesia. Penelitian dilakukan pada akhir tahun 2014 sampai dengan awal 2015 dengan memetakan pendapat, opini, dan masukan dari praktisi MSDM tentang kompetensi profesi MSDM.

Penelitian melibatkan praktisi MSDM yang berasal dari anggota Perhimpunan Manajemen Sumber Daya Manusia (PMSM) Indonesia yang sebagian besar berada di area Jabodetabek dan beberapa kota besar di pulau Jawa. Penelitian dilakukan dalam lingkup kompetensi praktisi MSDM di Indonesia secara umum. Desain penelitian dapat dijabarkan pada Gambar 1 dengan beberapa tahapan yang dimulai dengan melakukan studi pustaka dan kajian kuisisioner *online* untuk mendapatkan opini dari praktisi MSDM sehingga didapatkan analisis situasional mengenai keberadaan kompetensi profesi MSDM di Indonesia.

Tahapan Penelitian

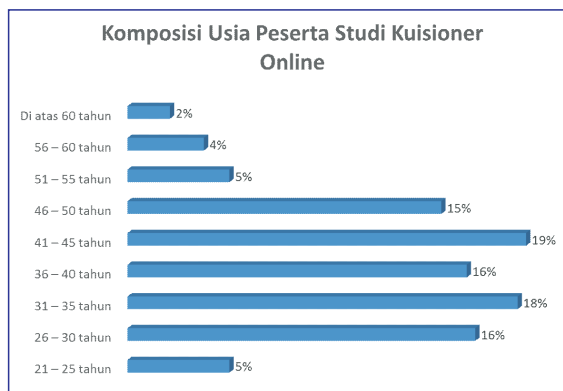


Gambar 1. Tahapan penelitian

Alat analisa yang dipergunakan adalah statistik deskriptif untuk menggambarkan seperti apa situasi dan kondisi praktisi MSDM di Indonesia berkaitan dengan kompetensinya. Kerangka sampling yang dipergunakan adalah *purposive non random sampling* kepada anggota Perhimpunan Manajemen Sumber Daya Manusia (PMSM) Indonesia yang sebagian besar berada di area Jabodetabek. Hasil pengolahan data disajikan mencakup fakta pengembangan kompetensi praktisi MSDM di tempat kerja, persepsi tentang pentingnya standar dan pengembangan kompetensi praktisi MSDM, posisi praktisi MSDM di organisasi, dan kesiapan praktisi MSDM menghadapi diberlakukannya Masyarakat Ekonomi ASEAN 2015.

3. Hasil

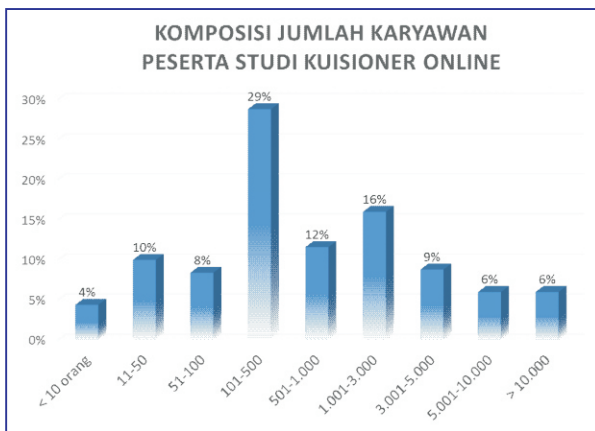
Penelitian menggunakan kuisisioner online ini berhasil menjaring 250 orang yang terdiri dari 27% responden perempuan dan 73% responden laki-laki dengan rentang usia yang merata antara 21-60 tahun seperti tampak pada Gambar 2. Komposisi responden mewakili semua level jabatan yang berlaku di organisasi terutama perusahaan swasta mulai dari level staf/administrasi 9%, supervisor 20%, asisten manajer 10%, manajer 29%, senior manajer 13%, *General Manager* 7%, wakil direktur 1%, dan direktur 8%. Bidang pekerjaan asal responden juga mewakili hampir semua bagian dalam fungsi MSDM mulai dari pengadaan pekerja 6%, pelatihan dan pengembangan 11%, pengembangan organisasi 8%, remunerasi 3%, hubungan industrial 4%, dan administrasi pekerja 10% serta sisanya masuk dalam kategori mitra strategis MSDM 15% atau menduduki jabatan senior seperti *General Manager*, asisten direktur, dan direktur sebanyak 35% dari total responden.



Gambar 2. Komposisi Usia Peserta Studi Kuisisioner Online

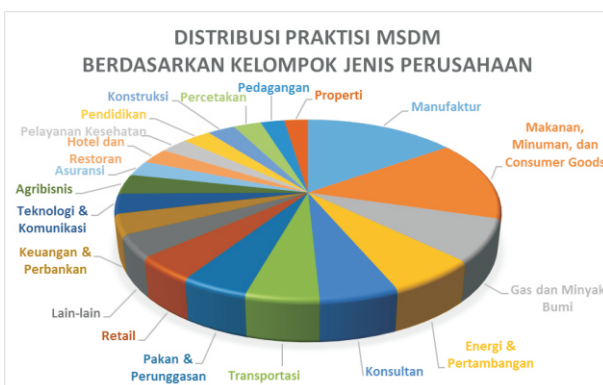
Responden memiliki masa kerja minimal lima tahun sebanyak 50% dan sisanya tersebar antara 5-10 tahun 21%, 10-15 tahun 12%, 15-20 tahun 8%, 20-25 tahun 5%, 25-30 tahun 2%, dan di atas 30 tahun 2%. Sedangkan pengalaman kerja reponden di bidang MSDM terkonsentrasi antara 5-10 tahun sebanyak 30%, disusul yang di bawah 5 tahun sebanyak 27%, 10-15 tahun sebanyak 16%, 15-20 tahun sebanyak 14%, dan sisanya terbagi hingga 30 tahun dan di atasnya.

Tingkat kelulusan pendidikan formal responden didominasi oleh Sarjana tingkat S-1 sebanyak 56%, dan disusul dengan lulusan S-2 sebanyak 31%, dan sisanya terbagi antara level D-3 dan S-3. Latar belakang pendidikan responden yang menggeluti profesi MSDM didominasi oleh Manajemen 32%, disusul oleh Psikologi 21%, Teknik 14%, Hukum 13%, dan sisanya terbagi antara Teknologi Informasi, Akuntansi dan bidang lainnya.



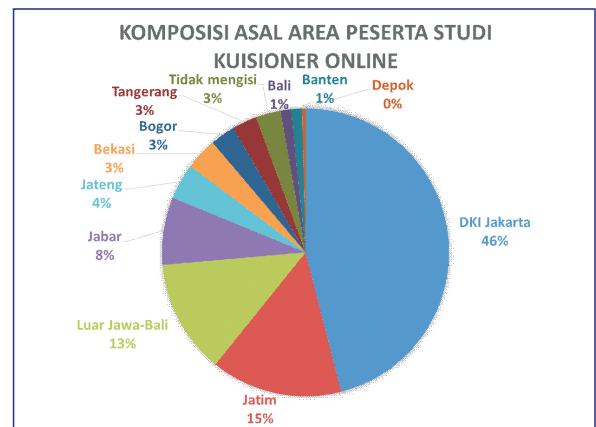
Gambar 3. Komposisi jumlah karyawan peserta studi kuisisioner *online*

Komposisi jumlah karyawan perusahaan tempat asal responden didominasi yang memiliki 101-500 pekerja sebanyak 29%, disusul 1.001-3.000 pekerja sebanyak 16%, dan sisanya tersebar pada rentang jumlah Pekerja lainnya seperti diilustrasikan pada Gambar 3.

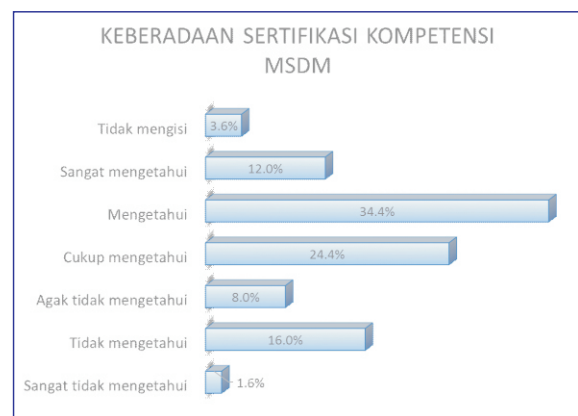


Gambar 4. Distribusi industri asal peserta studi kuisisioner *online*

Studi kuisisioner *online* telah berhasil menjangkau praktisi MSDM dari berbagai kelompok jenis perusahaan seperti misalnya agribisnis, manufaktur, *trading, foods, beverage, consumer goods*, konsultan, *oil & gas*, BUMN, *Poultry*, dan lain-lain seperti dapat dilihat pada Gambar 4. Wilayah asal responden mencakup sebagian besar dari area Jabodetabek 46%, Jawa Timur 15%, luar Jawa Bali 13%, Jawa Barat 8%, Jawa Tengah 4%, dan sisanya dari daerah lainnya seperti tampak pada Gambar 5.

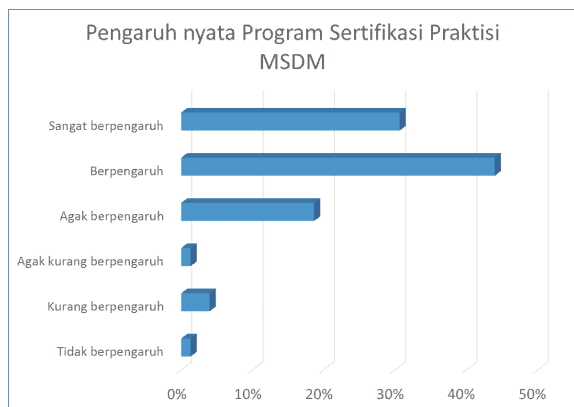


Gambar 5. Komposisi asal area peserta studi kuisisioner *online*



Gambar 6. Keberadaan sertifikasi kompetensi MSDM di kalangan praktisi MSDM

Keberadaan sertifikasi kompetensi MSDM cukup diketahui oleh praktisi MSDM di Indonesia dan dipersepsikan berpengaruh pada kualitas kerja praktisi MSDM di organisasi/perusahaan seperti terlihat pada Gambar 6 dan Gambar 7.

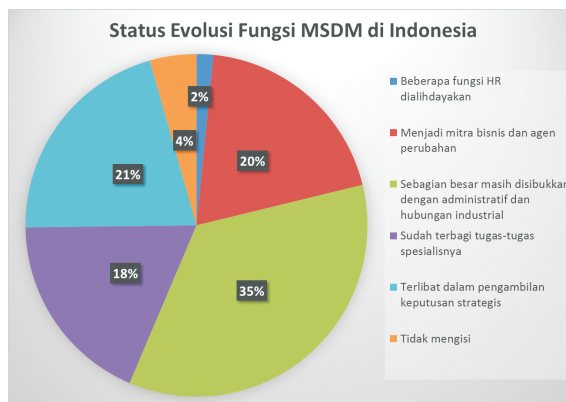


Gambar 7. Pengaruh nyata program sertifikasi terhadap kualitas kerja praktisi MSDM

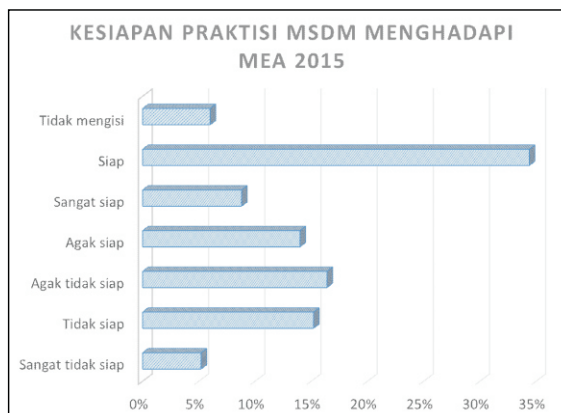
Temuan yang sama didapatkan tentang standar kompetensi MSDM ketika para responden menyatakan mengetahui 32,4%, cukup mengetahui 21,6%, dan sangat mengetahui 7,6%, dan sebagian besar menyatakan bahwa standar kompetensi adalah penting dan sangat penting. Sebanyak 44% responden menyatakan bahwa pengembangan kompetensi MSDM adalah penting dan bahkan 46% menyatakan sangat penting, termasuk urgensi pengembangan kompetensi MSDM dinyatakan mendesak oleh lebih dari 45% responden, dan hampir 30% responden menyatakan sangat mendesak.

Sementara pemerataan kesempatan mendapatkan pengembangan kompetensi MSDM di Indonesia dinyatakan tidak merata oleh lebih dari 48% responden, didukung 20% responden menyatakan sangat tidak merata. Sedangkan indikasi positif ditunjukkan oleh penghargaan fungsi MSDM di perusahaan yang mendapatkan posisi yang cukup strategis dengan level tertinggi di organisasi/perusahaan responden yaitu 32,4% level manajer, 10,8% level senior manajer, 14% level general manager, 3,2% wakil direktur, dan level direktur 34,8%. Tahapan evolusi fungsi MSDM di Indonesia masih didominasi pada fungsi administratif dan hubungan industrial 35%, walaupun 21% responden menyatakan sudah terlibat dalam pengambilan keputusan yang strategis, dan 20% sudah menjadi mitra bisnis dan agen perubahan seperti tampak pada Gambar 8.

Kesiapan praktisi MSDM di Indonesia dalam menghadapi diberlakukannya MEA 2015 ditunjukkan dengan Gambar 9 ketika 34,4% menyatakan siap dan 8,8% menyatakan sangat siap, namun sisanya menyatakan antara agak siap hingga sangat tidak siap.



Gambar 8. Status evolusi fungsi MSDM di Indonesia



Gambar 9. Kesiapan praktisi MSDM Indonesia menghadapi MEA 2015

4. Pembahasan

Komposisi responden dalam studi kuisioner online menunjukkan bahwa kajian ini mencakup sebaran usia, level jabatan di MSDM, fungsi MSDM, dan durasi pengalaman di bidang MSDM yang cukup merata sehingga memberikan bahan analisa yang komprehensif. Pemilihan secara *purposive* pada anggota asosiasi profesi PMSM Indonesia juga memberikan keakuratan sumber data dan informasi mengenai situasi dan kondisi kompetensi praktisi MSDM saat ini karena sebagian besar anggota perhimpunan adalah para praktisi MSDM dari beragam industri.

Responden studi kuisioner *online* ini sebagian besar berasal dari area Jabodetabek yaitu sebanyak 46% sesuai dengan lokasi utama perusahaan yang menjalankan bisnisnya di Indonesia.

Analisa situasional melalui studi kuisioner *online* ini memberikan fakta bahwa 56% praktisi MSDM berasal dari lulusan S-1 dan 31% bahkan dari S-2. Hal ini sudah sesuai dengan persyaratan yang ditetapkan oleh Tim Penyusun Skema Sertifikasi Lembaga Sertifikasi Profesi (LSP) Manajemen Sumber Daya Manusia Indonesia yang menyatakan bahwa untuk mengikuti program sertifikasi profesi MSDM level Kualifikasi Kerja Nasional Indonesia (KKNI) terendah adalah S-1 atau D-3 dengan pengalaman kerja minimal tiga tahun. Data hasil kajian latar belakang pendidikan membuktikan bahwa profesi MSDM saat ini tidak hanya didominasi oleh lulusan Psikologi atau Hukum, namun ditemukan bahwa 32% berasal dari lulusan Manajemen, dan 14% dari jurusan Teknik, sedangkan lulusan Psikologi menempati 21% dan Hukum sedikit lebih rendah, yaitu 13%.

Ulrich (2012) mengatakan bahwa fungsi MSDM telah mengalami evolusi mulai dari sekedar mengerjakan pekerjaan administrasi dan hubungan industrial, menjadi ahli di bidang spesialisasinya, menjadi mitra strategis, hingga mampu menterjemahkan kondisi di eksternal organisasi menjadi keunggulan kompetitif organisasi. Walaupun di Indonesia proses evolusi ini dirasa agak lamban dan tidak secepat yang digambarkan Ulrich tersebut, namun proses perubahan ekspektasi dari pimpinan organisasi/perusahaan terhadap fungsi MSDM akan terus meningkat. Kajian status evolusi fungsi MSDM di Indonesia ditunjukkan dengan masih banyaknya praktisi MSDM yang disibukkan dengan pekerjaan administrasi dan hubungan industrial yaitu sebanyak 35% walaupun 18% sudah terbagi ke bagian fungsi spesialisnya, 21% sudah dilibatkan dalam pengambilan keputusan strategis, dan 20% sudah menjadi mitra strategis dan agen perubahan.

Proses evolusi ini akan mempersyaratkan kualifikasi orang yang akan menjalankan profesi MSDM menjadi semakin kompleks dan meningkat, tidak lagi melihat latar belakang pendidikan sebagai hal yang menentukan. Organisasi/perusahaan akan lebih melihat potensi kandidat yang melamar di bagian MSDM daripada hanya menfokuskan pada jenis latar belakang pendidikan. Semakin meningkatnya dominasi jurusan Manajemen dan Teknik dibandingkan jurusan Psikologi dan Hukum memperkuat fakta ini, dan didukung dengan ekspektasi para pengguna/pimpinan yang mengendaki praktisi MSDM untuk lebih memiliki daya analisa yang kuat dan mampu menjadi mitra strategis serta memiliki pemahaman bisnis yang kuat.

Temuan ini dapat dijadikan topik penelitian selanjutnya untuk mendapatkan kajian empiris yang dapat dipertanggungjawabkan berkenaan dengan profil praktisi MSDM yang dikehendaki oleh penggunanya di Indonesia. Keberadaan program sertifikasi kompetensi MSDM dipersepsikan cukup diketahui oleh para praktisi MSDM yang dibuktikan dengan 24,4% cukup mengetahui, 34,4% mengetahui dan 12% sangat mengetahui. Persepsi ini didukung dengan lebih dari 40% responden menyatakan bahwa program sertifikasi kompetensi berpengaruh pada kualitas kerja praktisi MSDM dan hampir 30% responden menyatakan sangat berpengaruh. Sebanyak lebih dari 35% organisasi/perusahaan tempat responden bekerja sering mengadakan program pengembangan kompetensi bidang MSDM, dan lebih dari 20% menyatakan beberapa kali mengadakan.

Hal ini menjelaskan bahwa keberadaan sertifikasi kompetensi bidang MSDM cukup diketahui dan dipresepsikan menempati posisi yang berpengaruh terhadap kualitas praksisi MSDM, dan program pengembangannya cukup sering dilakukan. Walaupun demikian, lebih dari 60% reponden mengaku tidak pernah mengikuti program sertifikasi kompetensi MSDM. Hal ini dimungkinkan karena masih terbatasnya lembaga pelatihan yang menyelenggarakan program sertifikasi kompetensi MSDM di Indonesia.

Di dunia profesi MSDM di Indonesia dikenal ada beberapa lembaga yang menawarkan program seperti ini, misalnya GML dan Universitas Atmajaya dengan *Certified Human Resource Professional (CHRP)*, Dunamis dengan *Human Capital Management System Alignment Certification*, dan lain-lain.

Konsep kompetensi MSDM mulai diterapkan di Amerika Serikat sejak didirikannya Institut Sertifikasi Sumber Daya Manusia (*Human Resources Certification Institute*) pada tahun 1975, yaitu suatu program sertifikasi nasional untuk para praktisi MSDM (Sunoo dan Laabs, 1999). Brockbank (1999) menjelaskan bahwa untuk melengkapi perjalanan program sertifikasi praktisi MSDM, maka sejak 1980 beberapa institusi pendidikan dan universitas telah menetapkan sepuluh program pendidikan di bidang MSDM. Salah satu peluang penting dalam mengembangkan kompetensi MSDM adalah melalui pendidikan resmi di universitas atau kursus individual melalui pembelajaran kurikulum di universitas moderen untuk menghasilkan lulusan yang kredibel bagi dunia industri. Lengnick-Hall dan Aguinis (2012) merekomendasikan bahwa sertifikasi MSDM memiliki pengaruh baik di level mikro dengan mempengaruhi level kinerja dan keluaran individu praktisi MSDM, dan level makro dengan mempengaruhi reputasi dan efektivitas departemen MSDM yang keduanya secara jelas mempengaruhi legitimasi profesi MSDM.

Standar kompetensi bidang MSDM telah disahkan oleh Kemnakertrans pada tanggal 9 September 2014 berupa Keputusan Menakertrans nomor 307 tahun 2014 (Kemnakertrans, 2014). Responden dalam studi kuisioner online menyatakan cukup mengetahui dan mengetahui (54%) tentang standar kompetensi bidang MSDM dan mayoritas menyatakan bahwa standar kompetensi ini penting dan sangat penting. Surono (2011) menjelaskan bahwa kompetensi kerja adalah spesifikasi dari setiap sikap, pengetahuan, ketrampilan dan atau keahlian serta penerapannya secara efektif dalam pekerjaan sesuai dengan standar kinerja yang dipersyaratkan.

Sejak tahun 2000 hampir seluruh sistem telah menetapkan perubahan yang semula persyaratannya '*should be competent*' menjadi '*shall be competent*'. Bahkan dalam regulasi teknis semakin ditegaskan bahwa seseorang didalam jabatan atau fungsi tertentu harus '*qualified, competent, and assigned personnel*'. Dari perubahan satu kata dari '*should*' menjadi '*shall*' telah memberikan perbedaan yang signifikan dalam pengertiannya berkaitan dengan kompetensi. Pada saat persyaratan adalah '*should*', maka industri dalam memenuhi persyaratan, cukup dengan melatih tenaga hingga kompeten, sedangkan pada persyaratan '*shall be competent*', maka industri harus melatih hingga kompeten, kemudian memastikan kompetensi melalui penilaian dan memelihara kompetensi melalui surveilan kompetensi. Profesi MSDM perlu menjamin kualitas para praktisinya melalui standar kompetensi yang dapat dijadikan acuan didalam proses pengembangan kompetensi profesi di Indonesia.

Hal ini didukung dengan pernyataan para responden yang 44% menyatakan penting, dan 46% menyatakan sangat penting untuk dikembangkannya kompetensi bidang MSDM di Indonesia dan didukung dengan lebih dari 45% responden menyatakan pengembangan kompetensi MSDM di Indonesia mendesak untuk dilakukan dan bahkan hampir 30% menyatakan sangat mendesak.

Hasil penelitian ini mengindikasikan bahwa studi lebih lanjut tentang kompetensi MSDM penting untuk dilakukan dimana hasilnya dapat digunakan pijakan untuk menyusun standar kompetensi praktisi MSDM. Tanpa adanya definisi kompetensi ini maka investasi di bidang pengembangan kompetensi praktisi MSDM akan hanya menjadi aksi random tanpa arah, demikian juga tanpa kurikulum yang jelas sehingga praktisi MSDM akan sulit mendapatkan kerangka dan alat untuk mengubah tujuan bisnis menjadi hasil nyata melalui praktek-praktek MSDM. Dengan adanya konsep kompetensi ini, pengembangan praktisi MSDM akan menjadi lebih terintegrasi, fokus, dan lebih efektif dalam pengembangan profesi (Brockbank, 1999).

Pemerataan kesempatan untuk mendapatkan pengembangan kompetensi MSDM dinilai tidak merata oleh para responden yaitu sebanyak 48%, dan diperkuat dengan 20% menyatakan sangat tidak merata. Hal ini cukup mengagetkan karena para responden yang terjaring dalam studi kuisisioner *online* ini utamanya berasal dari kota-kota besar di pulau Jawa (46% Jabodetabek, 15% Surabaya, 8% Bandung, dan 4% Semarang), apalagi bila lokasi uji responden diperluas hingga kota-kota di luar pulau Jawa. Program pengembangan kompetensi MSDM saat ini masih didominasi oleh perusahaan-perusahaan swasta terutama multi nasional, dan perusahaan nasional maupun BUMN yang sudah maju.

Di kalangan praktisi MSDM dikenal misalnya PT Citibank Indonesia, PT Unilever Indonesia, PT Chevron Indonesia, Bank BCA, Bank Mandiri, PT Telkom, PT Indosat, PT PLN, PT Pertamina, dan lain-lain yang sudah menerapkan pengembangan kompetensi MSDM cukup handal dan memadai ditunjang dengan dana pengembangan yang cukup besar. Data empiris seperti tampak pada Gambar 3 bahkan menunjukkan jumlah responden yang berasal dari perusahaan dengan jumlah karyawan 101-500 sebesar 29% dari total responden. Fakta ini semakin menegaskan bahwa jumlah perusahaan yang belum menjalankan program pengembangan praktisi MSDM masih sangat dominan.

Seperti tampak pada Gambar 8 didapatkan fakta bahwa 35% praktisi MSDM masih disibukkan dengan aktivitas administrasi dan hubungan industrial, sehingga dengan menggabungkan fakta pada Gambar 3 dan Gambar 8 ini memberikan gambaran bahwa para praktisi MSDM yang sebagian besar dari perusahaan berukuran kecil masih dipenuhi dengan aktivitas non-strategis. Hasil studi ini memberikan indikasi bahwa pengembangan kompetensi MSDM untuk IKM (Industri Kecil Menengah) sangat mendesak dan penting untuk dilakukan secara lebih merata dan terbuka sehingga setiap pelaku dan penanggungjawab MSDM di seluruh wilayah Indonesia mendapatkan kesempatan yang sama dalam mengembangkan kompetensinya.

Organisasi/perusahaan asal responden diketahui 44% menghargai fungsi MSDM dan 11% menyatakan sangat menghargai yang terlihat dari 34,8% posisi tertingginya berada di level direktur, 14% berada di posisi general manager, dan 32,4% di posisi manajer. Hal ini didukung dengan fakta bahwa 20% responden mengatakan bahwa telah menjadi mitra strategis dan agen perubahan, 21% telah dilibatkan dalam pengambilan keputusan strategis, walaupun 35% masih disibukkan dengan pekerjaan administrasi dan hubungan industrial. Menurut Brockbank dan Ulrich (2003), Lawler dan Mohrman (2000), menjadi *business partner* yang sesungguhnya pada saat sekarang, seorang praktisi MSDM harus memiliki ketrampilan menguasai strategi bisnis yang kuat.

Kompetensi merupakan karakteristik individual termasuk didalamnya berupa pengetahuan, ketrampilan, *self image, traits*, cara pandang, *feel*, dan kerangka berpikir dimana pada saat digunakan dengan peranan yang tepat akan mencapai hasil yang dikehendaki. Komponen tersebut dapat menjadikan organisasi memberikan kontribusi untuk tercapainya tingkat kinerja yang signifikan yang dapat memberikan dampak yang nyata pada hasil finansial. Para peneliti telah mengidentifikasi satu kompetensi yang membedakan seorang profesional MSDM dari profesional lain, yaitu pengetahuan individu terhadap lingkungan eksternal dan bagaimana lingkungan eksternal tersebut mempengaruhi organisasi (Brockbank & Ulrich, 2003; Lawler & Moman, 2000; Rothwell, Prescott, & Taylor, 1998).

Praktisi MSDM yang mengisi peranan sebagai *strategic partner* secara efektif akan mempergunakan pengetahuan yang dimilikinya untuk menciptakan keterkaitan antara permintaan eksternal dengan persyaratan kunci internalnya, dan kapabilitas dalam mengembangkan seluruh sistem sumber daya kapital yang diarahkan secara strategis pada kebutuhan organisasi. Praktisi di bidang ini harus mampu menterjemahkan sistem MSDM dari perspektif bisnis daripada hanya dari perspektif MSDM semata (Walker & Reif, 1999).

Penghargaan organisasi atas fungsi MSDM yang sudah cukup baik ini harus dimanfaatkan untuk semakin intensif didalam proses mengembangkan kualitas dan kapasitas praktisi MSDM dan dibuktikan bahwa praktisi MSDM Indonesia benar-benar memberikan kontribusi yang nyata dalam kajian-kajian strategis organisasi/perusahaan didalam mencapai target dan tujuannya. Proses pengembangan kompetensi MSDM ini memerlukan dukungan dan keberpihakan dari para pimpinan organisasi/perusahaan dimana para praktisi MSDM bekerja, dan dukungan lembaga pendidikan dan pelatihan dalam menyediakan program pengembangan kompetensi bidang MSDM.

Peran pemerintah sebagai regulator juga diperlukan untuk mendorong kontribusi dari semua pemangku kepentingan dalam mendukung program peningkatan kompetensi MSDM. Masyarakat Ekonomi ASEAN 2015 akan segera diberlakukan pada awal 2016 yang akan datang. MEA akan membuat ASEAN sebagai basis pasar dan produsen tunggal yang akan membuat ASEAN lebih dinamis dan kompetitif dengan mekanisme dan pengukuran yang baru dalam memperkuat implementasi dari inisiatif ekonomi yang ada sekarang, percepatan integrasi regional pada sektor-sektor prioritas, pemberian fasilitas pergerakan pada orang-orang yang berbisnis, tenaga kerja dan buruh yang trampil (*skilled labour and talents*) dan penguatan mekanisme institusi ASEAN (ASEAN, 2008).

Para responden menyatakan 42% mengetahui akan diberlakukan MEA ini, namun terdapat 22% agak mengetahui, 8% agak tidak mengetahui, dan 16% tidak mengetahui. Secara umum para praktisi MSDM mengetahui akan segera hadirnya MEA, namun secara detail apa saja dampaknya terhadap keberadaan pemegang jabatan MSDM di Indonesia, dimungkinkan tidak mengetahuinya secara pasti. Keputusan Menakertrans RI nomor 40 tahun 2012 tentang Jabatan-jabatan tertentu yang dilarang diduduki tenaga kerja asing menetapkan bahwa terdapat 19 jabatan yang tidak diijinkan dijabat oleh orang asing yaitu 18

jabatan yang berkaitan dengan MSDM dan 1 jabatan untuk Keamanan dan Keselamatan Kerja (Kemnakertrans, 2012). Namun demikian, 35% responden menyatakan posisi MSDM di Indonesia akan tergeser oleh tenaga kerja asing dengan diberlakukannya MEA tersebut, bahkan 24% menyatakan akan banyak praktisi MSDM yang akan terseger. Dengan demikian maka walaupun proteksi jabatan-jabatan MSDM telah dinyatakan dalam SK Menakertrans namun peluang masuknya para praktisi MSDM dari luar masih cukup besar. Kesiapan praktisi MSDM menghadapi pemberlakuan MEA ditunjukkan dengan hasil studi kuisioner *online* dengan 34,4% menyatakan siap, 8,8% sangat siap, namun 14% agak siap, 16,4% agak tidak siap, 15,2% tidak siap, dan 5,3% sangat tidak siap.

Ketua Umum Kadin Indonesia periode 2010-2015 dalam seminar Kesiapan Tenaga Kerja Menghadapi Masyarakat Ekonomi ASEAN 2015 di Jakarta pada 25 Juni 2013 menyatakan pentingnya persiapan pihak-pihak terakit sehingga lebih optimis, rasional, dan percaya diri dalam menghadapi AEC. Selanjutnya Wakil Ketua Umum Kadin Bidang Tenaga Kerja periode 2010-2015 menyatakan bahwa pelaksanaan sertifikasi kompetensi dalam rangka menghadapi Masyarakat Ekonomi ASEAN 2015 perlu diperhatikan, karena salah satu elemen penting dalam Masyarakat Ekonomi ASEAN nanti adalah adanya arus bebas tenaga kerja terampil/profesional (*free flow of skilled labor*).

Oleh karena itu Kadin Indonesia mendorong dunia usaha melalui asosiasi-asosiasi industri untuk berpartisipasi aktif dalam pengembangan standar kompetensi dan pembentukan Lembaga Sertifikasi Profesi (LSP), serta percepatan penerapan sistem diklat berbasis kompetensi bagi kesiapan Indonesia menghadapi arus bebas tenaga kerja terampil (*free flow of skilled labor*) yang akan berlaku pada awal 2016. Dengan diberlakukannya MEA, Indonesia dituntut untuk mengintegrasikan standar kompetensi profesi MSDM dengan negara-negara lain di ASEAN.

Oleh karena itu kebutuhan untuk dilakukannya kajian dan penelitian dalam bidang standar kompetensi MSDM dan bagaimana sistem pengembangan kompetensi dirancang untuk praktisi MSDM ini menjadi mendesak dan sangat penting. Dengan semakin membaiknya kompetensi praktisi MSDM, maka dapat dicetak SDM yang tangguh untuk menjaga posisi Indonesia tetap kompetitif dan mampu bersaing dalam komunitas ASEAN yang semakin terbuka dan tanpa batas antar Negara (Kadin, 2013).

Hasil penelitian menunjukkan bahwa perlu dilakukan langkah percepatan dalam membangun kompetensi praktisi MSDM di Indonesia, apalagi dengan pemberlakuan MEA yang tinggal beberapa bulan lagi. Asosiasi Profesi MSDM dan pemerintah serta para pakar MSDM di Indonesia harus segera bersatu padu melakukan program yang terintegrasi dan efektif untuk meningkatkan kompetensi para praktisi MSDM baik di pemerintahan maupun di dunia swasta. Secara keilmuan, para pakar MSDM di Universitas harus segera melakukan penyelarasan dengan kebutuhan keahlian MSDM di *sector privat* maupun *public* sehingga dapat menyediakan program pengembangan kompetensi MSDM sejak di perkuliahan yang selaras dengan standar kompetensi profesi MSDM di Indonesia.

Mengingat penelitian ini hanya melibatkan para praktisi MSDM, maka pada penelitian berikutnya dapat dilibatkan pemangku kepentingan lainnya seperti: pakar MSDM, pihak pemerintah, para konsultan MSDM, Universitas untuk mendapatkan dimensi yang lebih lengkap tentang keberadaan kompetensi praktisi MSDM di Indonesia. Dengan penelitian-penelitian lanjutan yang lebih komprehensif akan didapatkan hasil kajian empiris dan teoritis yang dapat mendukung proses percepatan penguatan kompetensi praktisi MSDM di seluruh Indonesia dan secara agregat akan mampu meningkatkan level kompetensinya.

5. Kesimpulan

Tuntutan praktisi MSDM di Indonesia sebagai mitra strategis semakin mengemuka seiring dengan proses evolusi profesi MSDM di dunia dan pengaruhnya ke Indonesia. Di dalam perkembangannya profesi ini ditempati oleh lulusan jurusan Manajemen, Teknik, Teknologi Informasi maupun Akuntansi, selain Psikologi dan Hukum. Perkembangan ini sejalan dengan tuntutan bisnis kepada profesi MSDM untuk tidak hanya menguasai di bidangnya namun harus lebih berperan sebagai mitra strategis, agen perubahan, dan memiliki pemahaman bisnis yang lebih kuat. Dengan masuknya lulusan dari berbagai disiplin ilmu ini akan menambah keberagaman talenta yang berkiprah di bidang MSDM dan akan memperkaya corak dan karakteristik profesi MSDM.

Profesi MSDM mendapatkan penghargaan yang memadai dengan diberikannya kesempatan untuk menduduki level manajer hingga direktur di organisasi/perusahaan. Namun demikian sebagian besar para praktisi MSDM di Indonesia masih dipenuhi dengan aktivitas administrasi dan hubungan industrial dan hal ini terpapar pada sebagian besar perusahaan-perusahaan yang berskala menengah dan kecil seperti yang ditunjukkan pada data hasil penelitian. Hambatan yang lain ditunjukkan dengan indikasi ketika praktisi MSDM di Indonesia merasa tidak siap menghadapi Masyarakat Ekonomi ASEAN 2015 yang akan diberlakukan mulai awal 2016.

Sebagian lainnya merasa sudah siap dan menghendaki penyeteraan standar kompetensi MSDM Indonesia dengan negara-negara lain di ASEAN. Walaupun terdapat SK Mennakertrans yang memberikan proteksi terhadap jabatan-jabatan MSDM untuk tidak bisa diduduki oleh tenaga asing, namun dengan pemberlakuan MEA maka peluang masuknya tenaga kerja ahli asing dari negara-negara lain di ASEAN masih sangat besar. Program sertifikasi profesi MSDM dan standar kompetensi MSDM dipandang sangat penting oleh praktisi MSDM di Indonesia dan

memberikan pengaruh yang signifikan terhadap kualitas kerja praktisi MSDM. Oleh karena itu, program pengembangan praktisi MSDM berbasis kompetensi yang terintegrasi, fokus, dan efektif sangat perlu dan mendesak untuk dikembangkan guna meningkatkan kompetensi praktisi MSDM di Indonesia. Program pemerataan kesempatan untuk mendapatkan layanan dan fasilitas pengembangan kompetensi praktisi MSDM di seluruh Indonesia mendesak untuk dilakukan baik di pulau Jawa maupun luar Jawa.

Daftar Pustaka

- [ASEAN] Association of Southeast Asian Nations. (2008). *ASEAN economic community blueprint*. Jakarta (ID): ASEAN Secretariat.
- Brockbank, W., Ulrich, D., & Beatty, R. (1999). HR professional development: creating the future creators at the University of Michigan business school. *Human Resources Management*, 38, 111-118.
- Brockbank, W., & Ulrich, D. (2003). Competencies of new HR. Arlington, VA: *Society of Human Resource Management*.
- Erasmus, B., Vadm, P.L., & Filip, H. (2010). Competencies for human resources development practitioners. *International Business and Economics Research Journal*, 9(8), 113-136.
- [Kadin] Kamar Dagang & Industri Indonesia. (2013). *Hadapi AEC 2015, Pengembangan kualitas SDM berbasis kompetensi perlu dipacu* [Internet]. [diunduh 2015 Feb 8]. Tersedia pada: <http://kadin-indonesia.or.id/berita/ketuaumum>.
- [Kemnakertrans] Kementerian Tenaga Kerja dan Transmigrasi. (2012). *Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia Nomor 40 Tahun 2012 tentang Jabatan-Jabatan Tertentu Yang Dilarang Diduduki Tenaga Kerja Asing*. Jakarta(ID): Kemnakertrans.
- [Kemnakertrans] Kementerian Tenaga Kerja dan Transmigrasi. (2014). *Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia Nomor 307 Tahun 2014 tentang Penetapan Standar Kompetensi Kerja Nasional Indonesia Kategori Jasa Profesional, Ilmiah Dan Teknis Golongan Pokok Kegiatan Kantor Pusat Dan Konsultasi Manajemen Bidang Manajemen Sumberdaya Manusia*. Jakarta(ID): Kemnakertrans.
- Lawler, E.E. III., & Mohrman, S.A. (2000). Beyond the vision: What makes HR effective? *Human Resource Planning*, 23(4), 10-20.
- Lengnick-Hall, M.L., & Aguinis, H. (2012). What is the value of human resource certification? A multi-level framework for research. *Human Resource Management Review*, 22, 246-257.
- McLagan, P.A. (1983). *Models for excellence. The conclusions and recommendations of the ASTD training and development competency study*. Washington DC (US): American Society for Training and Development.
- Naomi, A. P. S. (2006). *Manajemen kinerja berbasis kompetensi: Studi kasus di divisi sumber daya manusia PT. bank SUMUT kantor pusat medan*. Medan (ID): Universitas Sumatera Utara.
- Rothwell, W. J., Prescott, R.K., & Taylor, M.W. (1998). *The strategic human resource leader: How to prepare your organization for the six key trends shaping the future*. Davies-Black Pub.
- Salim, A. (2001). *Fungsi dan kompetensi praktisi sumber daya manusia (studi mengenai praktisi SDM di jabotabek)*. Jakarta (ID): Universitas Indonesia, Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik.
- Simanjutak, H. (2006). *Upaya meningkatkan kompetensi SDM melalui peran inisiatif knowledge management dan learning organization*. Jakarta (ID): Universitas Indonesia.
- Sunoo, B.P., & Laabs, J. (1999). Certification enhances HR's credibility. *Workforce*, 70-77.
- Surono. (2011). Membangun Kompetensi Bangsa dengan Kompeten. *Majalah BNSP. Edisi I Tahun 2011*.

- Ulrich, D., Younger, J., Brockbank, & W., Ulrich, M. (2011). *Competencies for HR professionals working outside-In*. The RBL Group.
- Ulrich, D., Brockbank, W., Younger, & J., Ulrich, M. (2012). *Recent study shows impact of HR competencies on business performance*. Wiley Online Library [Internet]. [diunduh 2015 Feb 8]; 10.1002/ert.21348. Tersedia pada: <http://onlinelibrary.wiley.com/doi/10.1002/ert.21348/abstract>
- Walker, J.W., & Reif, W.E. (1999). Human resource leaders: Capability strengths and gaps. *Human Resource Planning*, 22(4), 21-30.