

# **PENGARUH *MANPOWER PLANNING* TERHADAP KUALITAS SDM PENDIDIKAN EKONOMI DALAM MENGHADAPI ACFTA (Studi literatur pada guru pendidikan ekonomi di Jawa Barat)**

Oleh :

**Ani Raena, Cucu Nurhayati, Estu Niana Syamiya**

## **Abstrak**

Studi literatur ini bertujuan untuk mengetahui sejauhmana sistem *manpower planning* berpengaruh terhadap kualitas pendidik mata pelajaran ekonomi di Jawa Barat, untuk mengetahui spesifikasi pendidik mata pelajaran ekonomi yang dibutuhkan di era globalisasi ACFTA. Data yang digunakan berasal dari hasil studi pustaka. Obyek penelitian difokuskan pada para pendidik mata pelajaran ekonomi di Provinsi Jawa Barat.

Kata kunci : *manpower planning*, kualitas sdm, globalisasi ACFTA

## **PENDAHULUAN**

Sumber daya Manusia (SDM) merupakan salah satu faktor kunci dalam reformasi ekonomi, yakni bagaimana menciptakan SDM yang berkualitas dan memiliki keterampilan serta berdaya saing tinggi dalam persaingan global yang selama ini kita abaikan. Dalam kaitan tersebut setidaknya ada hal penting menyangkut kondisi SDM pendidik Indonesia, khususnya tingkat pendidikan angkatan kerja yang ada masih relatif rendah. Berdasarkan hasil survei dari human development index tahun 2002, bahwa Kualitas SDM kita berada di peringkat ke 110 dari 173 negara yang di survei. Berangkat dari permasalahan tersebut maka pemerintah selaku pengambil kebijakan dalam perekrutan pendidik harus tepat guna dan tepat sasaran.

Kebijakan ini agar dapat mewujudkan pendidikan yang lebih demokratis, memiliki keunggulan komperatif dan kompetitif, memperhatikan kebutuhan daerah, mampu mengembangkan seluruh potensi lingkungan dan potensi peserta didik serta mendorong aktif masyarakat.

Program – program yang dibuat pemerintah dan non pemerintah dalam mendorong potensi sumber daya manusia adalah untuk lebih siap dalam menghadapi kawasan bebas industri seperti China Free Trade Agreement (ACFTA), seperti yang kita tahu bahwa telah adanya kesepakatan Perdagangan Bebas antara Negara-negara Anggota ASEAN dengan China atau China Free Trade Agreement (ACFTA) pada 2015 mendatang. Untuk menyikapi kondisi tersebut, perlu dikaji arah kebijakan pemerintah yang menitikberatkan pada

peningkatan kualitas SDM (Sumber Daya Manusia) dengan perbaikan sistem pendidikan, pelatihan, BinteK dan Promosi. Hal itu disampaikan Bupati Bandung H.Dadang Mochamad Naser, SH, S.Ip ketika membuka Acara Temu Bisnis UMKM (Usaha Mikro Kecil dan Menengah) Dengan Buyer (Para Pelaku Usaha Besar) Tingkat Kabupaten Bandung Tahun 2014, di Hotel Antik Soreang, Selasa (25/03). Hal tersebut mengisyaratkan bahwa peran pemerintah bukan sebagai penggerak, penentu dan penguasa dalam pendidikan namun pemerintah berperan sebagai katalisator, fasilitator, dan pemberdaya masyarakat. Oleh karena itu pemerintah lebih teliti dan cermat dalam menentukan sumber daya manusia yang dibutuhkan untuk menjadi pendidik.

Dalam menyongsong ACFTA ini belum adanya perhatian serius terhadap perbaikan kualitas sumber daya manusia. Padahal sudah saatnya pemerintah baik tingkat pusat maupun daerah secara serius membangun sumber daya manusia yang berkualitas khususnya bidang pendidikan ekonomi. Salah satu cara pemerintah memperbaiki kualitas sumber daya manusia khususnya dibidang pendidikan ekonomi adalah dengan

melaksanakan dengan tepat *manpower planning*.

*Manpower planning* bertujuan mengorganisasi sumber daya manusia agar diisi oleh orang yang tepat, di tempat yang tepat, pada waktu yang tepat, dan pada jabatan yang tepat (*the right man, on the right place, at the right time, and on the right job*). Selain itu menjamin bahwa setiap kegiatan dalam organisasi terlaksana dengan efektif dan efisien.

### **Globalisasi ACFTA**

*ASEAN –China Free Trade Area* atau yang disingkat dengan ACFTA yang merupakan salah satu bentuk perdagangan bebas yang dilakukan Indonesia. ACFTA merupakan kawasan perdagangan bebas antara negara-negara anggota ASEAN dan China yang telah disepakati sejak tahun 2010. Perdagangan bebas di sini dimaksudkan perdagangan antar-negara yang saling lepas tanpa diikat ketentuan-ketentuan tertentu, dan tanpa dikenakan bea masuk. Menilik asal-usul perjanjian dalam pembentukan kawasan perdagangan bebas ASEAN-China, negara-negara anggota ASEAN merasa perlu memperhitungkan keikutsertaan China sebagai negara dengan perekonomian yang mulai berkibar dalam kegiatan perekonomian. Dengan

mengada-kan perjanjian ACFTA dengan China maka negara-negara anggota ASEAN berharap dapat membantu meningkatkan pertumbuhan ekonomi negara-negara ASEAN.

Kawasan Perdagangan Bebas ASEAN-China (ACFTA) terbentuk berdasarkan atas dasar hukum internasional yaitu *Framework Agreement on Comprehensive Economic Co-Operation between ASEAN and the People's Republic of China* yang ditandatangani pada 4 November 2002 di Phnom Penh,

Kamboja oleh para kepala pemerintahan negara-negara ASEAN dengan kepala Pemerintahan Republik Rakyat China (RRC). Dalam Pasal 8 *Framework Agreement on Comprehensive Economic Co-Operation between ASEAN and the People's Republic of China*, dinyatakan bahwa kawasan perdagangan bebas

ASEAN-China secara resmi diberlakukan pada tahun 2010. Dan ketentuan mengenai untuk pengurangan ataupun penghapusan tariff dan hal-hal lainnya dimulai pada 2003 awal dan diselesaikan pada tanggal 30 Juni 2004 dalam rangka pembentukan kawasan perdagangan bebas ASEAN-China. Hal-hal yang meliputi perdagangan barang

akan diberlakukan pada tahun 2010 untuk Brunei, China, Indonesia, Malaysia, Filipina, Singapura, dan Thailand, dan pada tahun 2015 untuk negara-negara anggota baru ASEAN seperti Laos, Myanmar, Vietnam.

Dalam menghadapi ACFTA, mutu sumber daya manusia di Indonesia cukup mengkhawatirkan. *Manpower planning* secara nasional perlu dilakukan dengan seksama. Pendidikan berperan besar dalam meningkatkan mutu SDM sebab itu mutu pendidikan di Indonesia perlu ditingkatkan secara kualitas.

### **Kualitas SDM**

Berdasarkan laporan World Economic Forum (WEF, 2014), peringkat daya saing Indonesia berada pada peringkat 38 dan masih lebih rendah bila dibandingkan dengan beberapa negara tetangga seperti Singapura (peringkat 2), Malaysia (peringkat 24), dan Thailand (peringkat 37).

Jika kondisi tersebut tidak segera diperbaiki, tentu potensi yang dimiliki bangsa ini justru akan dimanfaatkan oleh negara lain. Indonesia hanya akan menjadi pasar bagi surplus produksi negara-negara lain dan akan memicu neraca perdagangan Indonesia menjadi semakin terpuruk.

Salah satu kualitas SDM yang sampai saat ini belum banyak disentuh adalah menyangkut aspek mental budaya kerja. Di sektor swasta, pada umumnya telah tercipta budaya kerja yang baik. Sehingga revolusi mental akan difokuskan pada birokrasi pemerintahan. Tujuan utamanya adalah menciptakan birokrasi yang mampu menunjang daya saing nasional. Adapun tiga faktor utama penentu HDI (human development indeks) yang dikembangkan UNDP adalah :

1. Pendidikan
2. Kesehatan
3. Ekonomi

Sumber daya manusia adalah semua potensi yang berhubungan dengan data kependudukan yang dimiliki oleh suatu daerah atau negara yang dapat digunakan untuk memenuhi kebutuhan hidup manusia.

Kualitas sumber daya manusia merupakan komponen penting dalam setiap gerak pembangunan. Hanya dari sumber daya manusia yang berkualitas tinggilah yang dapat mempercepat pembangunan bangsa. Jumlah penduduk yang besar, apabila tidak diikuti dengan kualitas yang memadai, hanya akan menjadi beban pembangunan. Kualitas penduduk adalah keadaan penduduk baik

secara perorangan maupun kelompok berdasarkan tingkat kemajuan yang telah dicapai.

Pengembangan sumber daya manusia dapat diartikan sebagai usaha mempersiapkan orang baik sebagai individu maupun sebagai anggota masyarakat dengan segala kedudukannya. Hal ini berarti bahwa usaha itu tidak terbatas pada pembinaan kemampuan fisik melainkan juga kemampuan mental sebagai penduduk suatu kebudayaan. Dengan demikian maka pengembangan sumber daya manusia itu harus dapat mempersiapkan keterampilan jasmaniah agar dapat memenuhi kebutuhan hidup dirinya serta tanggungannya.

## **MANPOWER PLANNING**

Dari perspektif organisasi, faktor manusia merupakan satu-satunya faktor yang harus dinilai sebagai aset paling utama di dalam lembaga pemerintah dan non pemerintah. Namun demikian, belum semua lembaga baik pemerintah maupun non pemerintah menerapkan kebijakan mengenai pentingnya melakukan penyusunan kebutuhan sumber daya manusia. Hal tersebut mungkin disebabkan oleh beberapa hal, misalnya saja kebijakan yang belum baku, kebutuhan sumber daya manusia yang

selama ini dianggap masih memadai sehingga tidak diperlukan perencanaan sumber daya manusia, program pengembangan lembaga belum mempertimbangkan faktor manusia sebagai faktor yang strategis, dan masih banyak faktor lainnya yang tentu akan sangat beragam di masing-masing lembaga tersebut.

Sebagai pemberi kebijakana atau pimpinan yang sedang menyusun strategi pengembangan pendidikan dan sangat perlu untuk mempertimbangkan betapa pentingnya faktor perencanaan kebutuhan pendidik sehingga pemerintah dan non pemerintah nantinya tidak akan *collaps* ketika mengeksekusi *strategic plan* yang telah disusun oleh para pembuat keputusan.

### **Pengertian *Manpower Planning***

*Manpower Planning* (MPP) atau Perencanaan pendidikan adalah proses identifikasi dan evaluasi untuk pemenuhan kebutuhan pendidik yang akan mengisi dalam dunia pendidikan. Kegiatan dalam MPP ini merupakan perencanaan yang tidak dapat dipisahkan dari perumusan untuk menjalankan fungsinya dalam mewujudkan visi, misi, dan tujuan yang telah dirumuskan sejak awal. Oleh karena itu, MPP merupakan

salah satu fungsi yang menjadi prioritas setiap bagian di dalam organisasi untuk memenuhi kebutuhan terhadap Sumber Daya Manusia (SDM) .

Dari segi kualitas, sumber daya manusia yang dibutuhkan harus dapat memenuhi kriteria-kriteria (kompetensi, skill, pendidikan, pengalaman, yang telah ditetapkan pada saat proses standardisasi).

Menurut penelitian Lestari dewi (2013) menyatakan bahwa manpower merupakan salah satu pendekatan perencanaan sumber daya manusia. Pendekatan ini mengutamakan kepada keterkaitan lulusan sistem pendidikan dengan tuntutan terhadap kebutuhan. Untuk memenuhi tuntutan relevansi seperti disebutkan di atas, kurikulum dikembangkan sedemikian rupa hingga lulusan yang merupakan *output* sistem pendidikan siap pakai di lapangan. Implikasi dari pendekatan ini adalah pendidikan harus diorientasikan kepada pekerjaan yang mungkin diperlukan di pasaran kerja. Contoh penerapan pendekatan ini adalah diterapkannya Pendidikan Sistem Ganda melalui Kebijakan *Link and Match*.

Pendekatan ini mempunyai tiga kelemahan, yaitu :

- a. Mempunyai peranan yang terbatas terhadap perencanaan pendidikan, karena pendekatan ini mengabaikan sekolah menengah umum karena hanya akan menghasilkan pengangguran saja, pendekatan ini lebih mengutamakan sekolah menengah kejuruan untuk memenuhi kebutuhan dunia kerja.
- b. Menggunakan klasifikasi dan rasio permintaan dan persediaan .

Oleh karena itu perencanaan yang realistis menjadi sangat penting terhadap akan terjadinya masalah-masalah yang akan dihadapi di kemudian hari dalam kaitannya dengan sumber daya manusia yang akan diharapkan.

Manzini yang dikutip Tinjung Desi Nuirsanti (2002: 53) strategi perencanaan dan pengembangan sumber daya manusia merupakan suatu perencanaan tunggal. Pertama, *strategic planning*, bertujuan untuk mempertahankan kelangsungan organisasi dalam arena persaingan. Kedua, *operational planning*, yang menunjukkan *demand* terhadap SDM. Ketiga, *human resources planning*, untuk memprediksi kualitas dan kuantitas kebutuhan sumber daya manusia dalam jangka pendek dan jangka panjang. Berikut ini diangkat beberapa strategi *manpower planning*:

1. Memberikan kemandirian dan otonomi  
Di dasari pemikiran Sutermeister (1976:16) yang mengatakan bahwa sebenarnya setiap orang memiliki keinginan: ingin sukses, ingin berprestasi, pada dasarnya pegawai itu ingin melasanakan dan mengembangkan tugasnya dengan sebaik-baiknya. Tetapi untuk karyawan mampu mengerjakan dan mengembangkan tugasnya serta mengambil keputusan tentunya kepadanya perlu di berikan wewenang (Taylor: 2002:1) sebagai seperangkat alat untuk mengerjakan pekerjaan sehingga ia memiliki otoritas. Dengan seperangkat alat tersebut pegawai dapat bebas dan leluasa menggali dan memanfaatkan potensi dan energinya untuk melaksanakan dan mengembangkan tugasnya (*manpower*).
2. Memberikan kesempatan memilih kerja. Kualifikasi dan spesifikasi yang ada pada seseorang pegawai tertentu bukan merupakan suatu jaminan untuk sukses bekerja dalam semua situasi dan kondisi. Terkadang dirinya kurang cocok karakteristik pekerjaannya. Hal itu dapat dialami oleh beberapa pegawai, oleh karena itu untuk dipertimbangkan diberikan peluang untuk melakukan perputaran kerja,

maka terbuka kesempatan kerja, diberikan kesempatan untuk memilih pekerjaan yang cocok bagi dirinya, maka terbuka pula kesempatan bagi pegawai/ karyawan tersebut untuk mengembangkan kemampuan dan keterampilannya untuk meraih sukses. Hal serupa juga dikemukakan oleh Simamora (2001:784-787), "perputaran kerja sebagai suatu jalur baru pengembangan dan promosi sebagai jenjang jabatan/kerja" (*manpower*).

3. Membantu pegawai menyalurkan energinya. Suatu kenyataan, semakin banyak pegawai maka semakin beragam pula karakteristik keberadaannya yang berhubungan dengan pengetahuan, keterampilan, wawasan, bakat, tingkat ketanggapan, tingkat emosionalnya, tingkat kebutuhan egoistisnya, kecerdasan, motivasi kerja bahkan persaingan sekalipun. Sejalan dengan itu Jack Welch (Belasco,1991:5) pada dasarnya mengatakan, pimpinan memang menyadari dan meyakini bahwa terjadi persaingan dalam organisasi, apalagi dengan dihargakannya setiap prestasi dan kreativitasnya. Daya saing ini akan semakin kuat manakala pimpinan

semakin memahami dan mengakui apa yang mereka pikirkan dan lakukan. Dampak paling besar dari persaingan, semakin kaya akan wawasan, pengetahuan, keterampilan dan hal-hal baru, karena persaingan selalu dibarengi dengan saling mengasah kemampuan untuk tampil lebih baik, berupaya untuk mengembangkan diri; dengan demikian berarti semakin tinggi kualitas dan profesionalisme para pegawai pelaksana tersebut.

4. Yakinkan mereka melakukannya bagi diri sendiri (Bruce, 2003) Pada dasarnya seseorang lebih terdorong melakukan sesuatu kerja di dorong oleh kepentingannya ketimbang tekanan dari luar dirinya. Para pegawai akan bertanya pada diri sendiri, "Apa yang bisa saya dapatkan di sini?" Untuk mengetahui hal ini, manajemen bertanggungjawab untuk mengetahui apa yang memotivasi pegawai, kemudian membantu mereka untuk menghubungkan semua motivasi mereka dengan tujuan dan aktivitas organisasi. Dengan begitu, manajemen akan secara positif mempengaruhi pegawai. Kebanyakan pimpinan berusaha untuk mempengaruhi motivasi pekerja dengan menggunakan pendekatan baik

yang positif maupun negatif. Sebagai seorang pimpinan atau supervisor, untuk mengerti teknik yang digunakan untuk mempengaruhi motivasi individu pada jajaran pekerja dewasa ini, dan oleh karenanya manajemen perlu mengevaluasi baik-buruknya pegawai secara personal. Dengan mempelajari cara dasar yang diterapkan oleh pimpinan untuk mempengaruhi para pekerjanya, manajemen akan menemukan kesempatan yang lebih besar untuk memimpin dan menghasilkan hasil-hasil yang lebih positif apabila motivator intrinsik dapat ditemukan. Berikut ini adalah apa-apa yang berhasil dan tidak berhasil dalam upaya mempengaruhi pegawai: Rasa takut dan manipulasi tidak berhasil dengan baik: Ketika pegawai dimotivasi oleh rasa takut dan manipulasi, mereka tidak akan berusaha keras untuk mencapai sesuatu karena terlalu terpusat pada upaya agar tidak kehilangan pekerjaan. Pendekatan ini sering mengarah pada kebencian pegawai terhadap para pimpinannya, yang pada gilirannya dapat merusak komunikasi dan kerjasama. Upaya untuk menakut-nakuti pekerja tidak akan berujung-

akhir dan akan selalu menjadi bumerang pada organisasi dan pimpinan. Penggunaan umpan jarang berhasil dengan baik: ini dikenal sebagai motivasi insentif-teknik dapat merusak prestasi. Sudah pasti orang akan sementara waktu bekerja lebih keras untuk memperoleh upah, tetapi apa yang terjadi sesudahnya? Manajemen akan terus menaikkan upah-umpan yang lebih memikat karena pekerjaan berharap lebih untuk bias melampaui kerja minimal yang dituntut. *Terapkan suatu pendekatan yang mendorong pertumbuhan dan tujuan pribadi:* Apa yang manajemen ingin lakukan adalah membantu pegawai agar mereka dapat berkontribusi dan membantu mereka melakukannya. Ketika manajemen menekankan pertumbuhan dan perkembangan pribadi sebagai cara untuk mempengaruhi motivasi pekerja, manajemen tidak hanya membantu pegawai dalam memaksimalkan kontribusinya, namun juga memperbaiki produktivitas organisasi ini adalah kemenangan bagi semua pihak.

5. Bangun kepercayaan akan hari esok yang lebih baik (Bruce, 2003) Motivasi berangkat dari visi

berbagai harapan, yaitu harapan akan keberhasilan usaha usaha dan harapan akan masa depan yang lebih baik bagi diri sendiri. Dengan kata lain, kehidupan macam apa yang kita inginkan. bagi diri kita sendiri dan pegawai kita, hari esok yang lebih cerah akan terbuka. Sebagai seorang pimpinan, salah satu hal terpenting yang dapat dilakukan bagi pegawai adalah memberi mereka harapan. Bukan hanya sekedar harapan, tetapi harapan yang memberikan arahan, keyakinan, dan dorongan yang tulus. Apabila karyawan memiliki perencanaan yang baik akan masa depan mereka, ini memperkuat antusiasme dan komitmen mereka terhadap pekerjaan dimana mereka terlibat. Harapan memang memotivasi, harapan menyatakan adanya hasil bagi setiap orang yang bekerja dengan baik. Berikut ini adalah metode yang digunakan oleh para manajemen untuk membangun sebuah hari esok yang lebih baik bagi para pegawai mereka: Pahamiilah fenomena potensi manusia: Potensi adalah sesuatu yang dapat atau tidak dapat dikembangkan secara utuh dalam diri setiap orang. Apapun potensi pegawai, mereka tidak akan

mengetahuinya kecuali bila mereka memiliki kesempatan untuk mengembangkannya. Dan itulah saat ketika manajemen sebagai seorang pemimpin. Luangkan waktu untuk menyewa dan menonton film Phenomenon, dibintangi oleh John Travolta. Film ini menyampaikan sebuah pesan yang mendalam mengenai potensi tersembunyi dan diarahkan dengan tajam mendekati akhir film George Malley, yang mengatakan, "Aku adalah apa yang setiap orang bias menjadi, aku adalah kemungkinan dan setiap orang bisa meraihnya. "Manajemen dapat membantu pegawai melepaskan sumbat kemungkinan itu dengan mendorong pegawai untuk berani mencoba hal-hal yang baru dan menerima tanggung jawab yang baru pula.

6. Membangun kepercayaan karyawan. Bangunlah kepercayaan: Kepercayaan adalah salah satu unsur penting dalam pengelolaan orang dan pengembangan organisasi berkinerja tinggi. Kepercayaan adalah fondasi dimana semua hubungan dibangun di atasnya. Menurut Tom Peters, "Teknik dan teknologi memang penting, namun membangun kepercayaan yang lebih

besar menjadi tren dekade ini." Peters menyampaikan bahwa pimpinan perlu melakukan pendekatan ber teknik dan kepercayaan tinggi," memasukkan poin kepercayaan pada deret teratas agenda dan memperlakukannya seperti sebuah "subjek keras," bukan "subjek lembut". Apabila pegawai merasa bahwa manajemen tidak mempercayai mereka untuk melakukan pekerjaan secara benar, mereka akan enggan untuk berbuat banyak tanpa persetujuan manajemen. Sebaliknya, apabila karyawan merasa bahwa manajemen percaya mereka mampu melakukan tugas dengan benar, maka mereka akan dengan sendirinya ingin mengerjakan tugas dengan semaksimal mungkin, yang setimpal dengan kepercayaan manajemen.

Tunjukkan kepada pegawai bahwa mereka pantas menerima kepercayaan manajemen: Apabila manajemen mempercayai pegawai, manajemen sedang menyampaikan sebuah pesan kuat yang menyatakan, "Saya kira Anda dapat dipercaya." Pesan ini menyiratkan kepada para karyawan bahwa manajemen menaruh kepercayaan atas kemampuan dan kompetensi mereka dan manajemen percaya bahwa pegawai akan merampungkan pekerjaan dengan sebaik

mungkin. Kepercayaan Promosi dan *Manpower Planning* Promosi adalah jenjang karier sebagai penghargaan dan pengakuan atas prestasi yang telah diberikan pada organisasi, promosi dipahami sebagai pengembangan pegawainya yang paling menguntungkan sehingga akan memberikan motivasi bagi seseorang untuk produktif. Tujuan Promosi sebagai pengembangan pegawai, membuat lebih cocok pada jabatan dan pekerjaannya, mengimbangi pegawai yang berkinerja kuat dan tinggi, menaikkan tingkat kepuasan kerja, merupakan bentuk penghargaan organisasi kepada pegawai yang berprestasi, meningkatnya status seseorang pegawai dan menjadi langkah titian karier masa depan yang cemerlang.

### **Pembahasan**

Dari hasil penelitian diatas mengenai UKM di Indonesia harus diperkuat karena memiliki peran penguatan ekonomi daerah sangat besar dimana apabila tiap daerah di Indonesia UKMnya dapat memenuhi standar yang dikatakan kuat maka akumulasinya adalah kekuatan ekonomi bangsa. Selain itu daya tahan UKM pada saat krisis sudah terbukti dan hal ini justru harus ditingkatkan serta merupakan kekuatan UKM. Selanjutnya UKM masih perlu dibutuhkan

pengelolaan supaya bisa 'kuat' khususnya secara keuangan ('bankable') yang artinya secara teoritis UKM harus memenuhi syarat untuk pembiayaan. Diharapkan dengan adanya UKM yang kuat maka Indonesia melalui kekuatan UKMnya dapat bersaing secara global.

Klasifikasi kelemahan UKM di Indonesia yang termasuk dalam kategori SDM adalah rendahnya kualitas SDM maka untuk dapat memperkuat kelemahan tersebut dilakukan dengan cara menghubungkannya dengan ke 4 peran strategik SDM. Melihat kondisi SDM UKM di Indonesia maka peran strategik Ulrich yang paling tepat digunakan dalam rangka meningkatkan kualitas SDM adalah *Administrative Expert (Management of Firm)*

Berdasar data yang didapat dari berbagai sumber dapat dikumpulkan sebab mengapa UKM di Indonesia masih perlu diperkuat, yaitu:

1. Menurut Wakil ketua Umum Kadin Bidang Perbankan dan Finansial Rosan P. Roeslani: "kontribusi UKM bagi penguatan ekonomi daerah sangat besar sehingga semua pihak harus berupaya menguatkan UKM agar lebih produktif dan lebih berdaya saing."

2. Menurut Ketua Komisi XI DPR Harry Azhar Azis : "kemampuan sektor UMKM bertahan saat krisis ..."
3. Menurut Ketua Komite Tetap Kadin Bidang Modal Ventura, Safari Azis : "Pengelolaan UKM harus diperkuat mulai dari pengelolaan keuangannya mulai dari kemampuan UKM menyusun laporan dan neraca keuangan,..."
4. Menurut Direktur Jenderal Kerjasama ASEAN, Kementerian Luar Negeri I Gusti Agung Wesaka Puja: "salah satu cara untuk mewujudkan ekonomi yang setara ini adalah dengan memperkuat industri Usaha Kecil dan Menengah (UKM). UKM telah terbukti menjadi penopang perekonomian saat krisis ekonomi ASEAN di tahun 1998 dan 2008".
5. Menteri Koperasi dan UKM Sjarifuddin Hasan: "Dengan memperkuat akses Pembiayaan serta memberikan perlindungan terhadap usaha dan produk hingga pemasaran, Menkop optimistis pelaku UMKM dari kawasan Asia Tenggara mampu bersaing di pasar global, termasuk ACFTA".

## **PENUTUP**

### **Kesimpulan**

1. UKM di Indonesia harus diperkuat karena:
  - a. kontribusi UKM bagi penguatan ekonomi daerah sangat besar
  - b. kemampuan sektor UMKM bertahan saat krisis (UKM telah terbukti menjadi penopang perekonomian saat krisis ekonomi ASEAN di tahun 1998 dan 2008)
  - c. UKM masih membutuhkan pengelolaan keuangan
  - d. Agar UKM Asean mampu bersaing di pasar global
2. Kelemahan UKM di Indonesia yang terkait SDM yang harus diperkuat adalah rendahnya kualitas SDM
3. Cara meningkatkan kualitas SDM UKM di Indonesia yang terkait SDM menurut keempat peran strategik SDM masuk kedalam kategori **Administration Expert** adalah dengan cara mengembangkan kompetensinya. Cara mengembangkan kompetensi didapat dengan : mengetahui bagaimana profil kompetensi SDM UKM di Indonesia dan bagaimana pengaruh kompetensi tersebut terhadap kinerja UKM. (Ardiana;Brahmayanti: Subaedi, 2010)

## Saran

Dari kesimpulan diatas maka penelitian ini membuka peluang untuk penelitian ke depan dapat dilakukan penelitian secara empiris terhadap kompetensi: mengetahui profil kompetensi SDM UKM di Indonesia dan bagaimana pengaruh kompetensi tersebut terhadap kinerja.

## Daftar Pustaka

- Bechet, Thomas P. 2002. *Strategic Staffing: A Practical Toolkit for Workforce Planning*. New York, USA: AMACOM - American Management Association.
- Child, John. 1984. *Organization: A Guide to Problems and Practice*. Second edition. London: Paul Chapman Publishing Ltd.
- Rothwell, William J. & H. C. Kazanas. 2003. *Planning and Managing Human Resources, Strategic Planning For Human Resources Management*. Second edition. Amherst, Massachusetts: Human Resource Development Press, Inc.
- <http://excellent-personal-evelopment-center.blogspot.com/2010/12/apasih-pentingnya-manpower-planning.html>
- Masruri, Muhsinatun, dkk. Pendidikan Kependudukan dan Lingkungan Hidup. 2002. Yogyakarta: UPT MKU UNY
- Sa'ud, U.S. dan Makmun, A.S. 2005. *Perencanaan Pendidikan, Suatu Pendekatan*

*Komprehensif.* Remaja  
Rosdakarya. Bandung.

Martono, Nanang. 2011. Metode  
Penelitian Kuantitatif: Analisis Isi  
dan Analisis Data Sekunder.  
Jakarta: RajaGrafindo Persada.