

1.PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

ASEAN Economic Community (AEC) atau Masyarakat Ekonomi ASEAN (MEA) sudah berjalan sejak akhir tahun 2015 yang artinya pasar bebas Asia Tenggara sudah terbuka. MEA memiliki beberapa tujuan yaitu meningkatkan keseimbangan perekonomian di kawasan ASEAN, serta diharapkan mampu mengatasi masalah-masalah di bidang ekonomi antar negara ASEAN. Adanya Masyarakat Ekonomi ASEAN diharapkan perekonomian Indonesia menjadi lebih baik karena Indonesia mempunyai kesempatan untuk memperluas pemasaran barang dan jasa ke negara ASEAN lainnya. Disisi lain, salah satu masalah yang dihadapi oleh Indonesia yaitu masalah ketenagakerjaan, karena pasar bebas juga membuka arus bebas tenaga kerja, sehingga apabila tenaga kerja di Indonesia tidak mempunyai keterampilan maupun keahlian di suatu bidang maka dengan adanya MEA ini merupakan ancaman bagi tenaga kerja di Indonesia.

Menurut laporan dari UNDP tahun 2014, dilihat dari Human Development Indeks (HDI) atau Indeks Pembangunan Manusia (IPM), Indonesia berada pada peringkat ke 108 dai 187 negara. Kita berada di bawah Negara-negara tetangga seperti Singapura (peringkat 18), Malaysia (peringkat 64), Thailand (peringkat 103) dan Filiphina (peringkat 114). Dari data di atas, kita patut khawatir sumber daya manusia tidak akan mampu bersaing dengan tenaga kerja dari Negara lainnya yang mempunyai kualitas yang lebih baik.

Demikian pula menurut data Biro Pusat Statistik (BPS), per Februari 2014 angkatan kerja telah mencapai 125,3 juta orang. Dari jumlah tersebut sebanyak 55,31 juta (46,8 persen) lulusan Sekolah Dasar (SD), lulusan Sekolah Menengah Pertama sebanyak 21,06 juta, Sekolah Menengah Atas 18,91 juta, dan Sekolah

Menengah Kejuruan sebanyak 10,91 juta orang. Sementara angkatan kerja dengan pendidikan setingkat diploma hanya sebanyak 3,13 juta dan sarjana hanya 8,85 juta orang saja. Dari data diatas dapat disimpulkan bahawa masih rendahnya kualitas pendidikan di Indonesia ini akan melemahkan daya saing Indonesia dalam menghadapi Masyarakat Ekonomi ASEAN (MEA) 2015. Sedangkan menurut *Asian Productivity Organization* (APO) kesiapan tenaga kerja Indonesia menunjukkan dari setiap 1.000 tenaga kerja Indonesia hanya sekitar 4,3 persen yang terampil, sedangkan Filipina 8,3 persen, Malaysia 32,6 dan Singapura 34,7.

Menurut Prasetyo (2014), dengan adanya MEA tersebut tentu akan memberikan dampak positif dan negatif bagi Negara Indonesia. Dampak positifnya yaitu akan memacu pertumbuhan investasi baik dari luar maupun dalam negeri sehingga akan membuka lapangan pekerjaan baru. Selain itu, penduduk Indonesia memiliki peluang untuk mencari pekerjaan di Negara ASEAN lainnya dengan aturan yang relatif lebih mudah dengan adanya MEA ini. Sedangkan, dampak negatifnya yaitu persaingan antar tenaga kerja yang semakin ketat.

Beberapa persoalan mendasar yang masih dihadapi Indonesia dalam rangka menghadapi MEA 2015. Pertama, masih tingginya jumlah pengangguran terselubung. Kedua, rendahnya jumlah wirausahawan baru untuk mempercepat perluasan kesempatan kerja. Ketiga, pekerja Indonesia di dominasi oleh pekerja tidak terdidik sehingga produktivitas mereka rendah. Keempat, meningkatnya jumlah pengangguran tenaga kerja terdidik, akibat ketidaksesuaian antara kelulusan perguruan tinggi dengan kebutuhan pasar tenaga kerja. Kelima, ketimpangan produktivitas tenaga kerja antar sektor ekonomi. Keenam, sektor informal mendominasi lapangan pekerjaan. Ketujuh, pengangguran di Indonesia merupakan pengangguran tertinggi dari seluruh 10 negara anggota ASEAN,

termasuk ketidak siapan tenaga kerja terampil dalam menghadapi MEA 2015. Kedelapan, tuntutan kerja terhadap upah minimum, tenaga kontrak, dan jaminan sosial ketenagakerjaan. Kesembilan, masalah Tenaga Kerja Indonesia yang banyak tersebar diluar negeri. Hal ini tentunya menjadi tantangan bagi kita semua untuk dapat memperbaiki kualitas sumber daya manusia Indonesia agar siap untuk siap bersaing pada Masyarakat Ekonomi ASEAN 2015 (Wuryandani, 2014).

Menurut Winantyo *et al* (2008), dalam pelaksanaan pembangunan nasional, tenaga kerja mempunyai peranan dan kedudukan yang sangat penting sebagai pelaku dan tujuan pembangunan. Sesuai dengan peranan dan kedudukan tenaga kerja tersebut, pembangunan ketenagakerjaan diperlukan untuk meningkatkan kualitas tenaga kerja dan peran sertanya dalam pembangunan serta peningkatan perlindungan tenaga kerja dan keluarganya sesuai harkat dan martabat kemanusiaan. Sehubungan dengan hal tersebut dan dalam rangka mengatasi tingginya tingkat pengangguran serta sebagai upaya pengentasan kemiskinan, pemerintah telah mengeluarkan berbagai peraturan dan ketentuan sebagai pedoman. Berbagai peraturan dan ketentuan ketenagakerjaan tersebut antara lain berkaitan dengan hal-hal sebagai berikut:

1. Perlindungan tenaga kerja yang dimaksudkan untuk menjamin hak-hak dasar pekerja atau buruh dan menjamin kesamaan kesempatan serta perlakuan tanpa diskriminasi untuk mewujudkan kesejahteraan pekerja dan keluarganya dengan tetap memperhatikan perkembangan kemajuan dunia usaha.
2. Pengaturan penggunaan tenaga kerja asing di dalam negeri. Agar kesempatan kerja yang tersedia sebagai hasil kemajuan yang dicapai dalam pembangunan sebanyak mungkin dapat menyerap tenaga kerja Indonesia, dipandang perlu mengadakan pengaturan tenaga kerja asing. Pada

prinsipnya, bagi pengguna maupun pekerja asing yang ditentukan dan mendapat izin terlebih dahulu dari Pemerintah Indonesia. Pengusaha dapat menggunakan pekerja asing apabila bidang dan jenis pekerjaan yang tersedia belum atau tidak sepenuhnya dapat diisi oleh tenaga kerja Indonesia sampai batas waktu tertentu. Hal tersebut diatur dalam peraturan perundang-undangan seperti Permenakertrans No.12 Tahun 2013 tentang Tata Cara Penggunaan Tenaga Kerja Asing.

3. Selain itu, dengan berdasar pada Peraturan Pemerintah Nomor 23 Tahun 2004 juga telah dibentuk Badan Nasional Sertifikasi Profesi yang bertujuan untuk mengembangkan standarisasi pelatihan, akreditasi, sertifikasi, dan lisensi.

Dari berbagai data di atas, dapat dilihat bahwa sumber daya manusia di Indonesia masih mempunyai berbagai masalah salah satunya adalah masih rendahnya tenaga kerja terdidik. Sedangkan dengan adanya Masyarakat Ekonomi ASEAN, tenaga kerja mengalami persaingan yang ketat karena adanya aliran bebas tenaga kerja terdidik dari Negara anggota ASEAN. Sehingga tidak menutup kemungkinan bahwa tenaga kerja asing dapat menggantikan dan menempati jabatan-jabatan tertentu apabila sumber daya manusia di perusahaan tersebut tidak memiliki kualitas yang tinggi. Maka dengan berbagai tantangan adanya Masyarakat Ekonomi ASEAN menuntut organisasi bisnis yang terlibat dalam persaingan itu akan peningkatan kualitas sumber daya manusia yang tinggi dan mampu bersaing. Manajer sumber daya manusia perusahaan dituntut dapat melakukan proses manajemen sumber daya manusia yang dapat mengembangkan *human resource*, untuk menghadapi berbagai tantangan bisnis baik internal maupun eksternal. Salah satu bentuk fungsi proses manajemen sumber daya manusia yang dilakukan oleh manajer adalah dengan melakukan pengembangan sumber daya manusia.

Usaha dibidang perikanan dinilai tetap prospektif di tengah krisis keuangan global saat ini. Sektor ini bahkan berpeluang mengurangi dampak krisis karena masih berpotensi dikembangkan dan menyerap tenaga kerja baru. Usaha dibidang perikanan khususnya pengolahan menyumbangkan pendapatan masyarakat dalam jumlah besar. Usaha ini juga prospektif dikembangkan karena potensi lahan, teknologi, sumber daya manusia, dan jenis ikan melimpah di Indonesia.

Dalam memaksimalkan potensi produk-produk perikanan Indonesia dibutuhkan tenaga kerja yang ahli sehingga dapat menghasilkan produk yang berkualitas tinggi dan dapat bersaing dengan produk dari negara lain. Untuk mendapatkan dan membentuk tenaga kerja yang ahli diperlukan manajemen sumberdaya manusia yang baik dan tertata rapi.

Sumber daya manusia merupakan bagian dari dalam suatu kemajuan ilmu, pembangunan dan teknologi. Oleh karena itu dalam era sekarang ini dimana teknologi dan peradaban sudah sangat maju, menuntut sumber daya manusia yang kompeten yang memiliki semangat dan kedisiplinan yang tinggi dalam menjalankan peran dan fungsinya baik untuk individual maupun tujuan organisasional (Prihantoro, 2014).

Peran perusahaan untuk dapat memaksimalkan kinerja pekerja adalah dengan cara pengembangan sumber daya manusia. Pengembangan sumber daya manusia dapat dilakukan melalui pendidikan, pelatihan dan pembinaan. Pengembangan sumber daya manusia ini juga merupakan cara yang sangat bagus untuk menghadapi tantangan dalam kemajuan teknologi serta kemajuan zaman saat ini.

Farm Fish Boster Centre adalah satu perusahaan di Indonesia yang bergerak dalam budidaya dan pengolahan hasil-hasil perikanan ikan air tawar. Selain mengolah dalam bentuk setengah jadi, Farm Fish Boster Centre juga

semakin mengembangkan perusahaannya menjadi perusahaan industri yang mengolah berbagai macam olahan jadi hasil perikanan. Studi tentang manajemen sumber daya manusia sangat menarik untuk dikaji lebih dalam mengingat sumberdaya manusia adalah aset berharga yang dimiliki perusahaan, sehingga membuat keberadaan mereka menjadi sangat penting untuk pembangunan perekonomian global saat ini. Untuk itu peneliti memilih judul “Strategi Pengembangan Sumber Daya Manusia dalam Menghadapi Masyarakat Ekonomi ASEAN, Studi Kasus pada Farm Fish Boster Centre, Sidoarjo”.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang diatas, adapun rumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Bagaimana profil usaha Farm Fish Boster Centre?
2. Apa saja program-program pengembangan karyawan yang ada di Farm Fish Boster Centre?
3. Apa saja gambaran faktor internal (kekuatan dan kelemahan), faktor eksternal (peluang dan ancaman) pada pengembangan karyawan yang dijalankan usaha Farm Fish Boster Centre?
4. Bagaimana strategi pengembangan karyawan pada usaha Farm Fish Boster Centre dalam menghadapi Masyarakat Ekonomi ASEAN?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah di atas, adapun tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui, mendeskripsikan dan menganalisis:

1. Profil Farm Fish Boster Centre
2. Program-program pengembangan karyawan pada Farm Fish Boster Centre.
3. Menganalisis faktor Internal (kekuatan dan kelemahan) dan eksternal (peluang dan ancaman) pengembangan karyawan yang di jalankan oleh Farm Fish Boster Centre.

4. Merumuskan strategi pengembangan karyawan untuk digunakan Farm Fish Boster Centre dalam menghadapi Masyarakat ekonomi ASEAN Masyarakat Ekonomi ASEAN.

1.4 Manfaat Penelitian

Dengan dilaksanakannya penelitian ini, diharapkan dapat memberikan manfaat bagi:

1. Farm Fish Boster Centre

Sebagai sarana informasi untuk perusahaan dalam pengolahan sumberdaya manusia yang lebih baik guna meningkatkan kualitas tenaga kerja.

2. Pemerintah

Sebagai bahan pertimbangan dalam merumuskan kebijakan dan pembuatan kebijakan yang terkait dengan masalah manajemen sumber daya manusia.

3. Peneliti

Sebagai bahan informasi dalam aspek pengembangan sumber daya manusia di bidang perikanan sehingga dapat digunakan dalam pengembangannya secara keilmuan.