

SIAPKAH SDM INDONESIA GOING GLOBAL?

Oleh: Nurul Melisa

Indonesia menjadi salah satu tujuan utama negara-negara maju untuk berinvestasi dan membuka lapangan kerja. Pernyataan itu diungkapkan Pri Notowidigdo, Managing Partner dari Amprop di Indonesia, perusahaan pencari eksekutif dan kewirausahaan global. Menurutnya, berdasarkan laporan dari McKinsey dengan judul “The Archipelago Economy- Unleashing Indonesia’s Potential” yang dirilis pada September 2012 lalu, menyebutkan bahwa Indonesia merupakan negara ke-16 terbesar dalam ekonomi dunia. 45 juta orang adalah konsumen aktif, 53% dari populasi di kota-kota menghasilkan 74% GDP. Selain itu laporan tersebut menyebutkan bahwa 55 juta tenaga kerja berpengalaman yang menggerakkan perekonomian negara.



Pri Notowidigdo,
Managing Partner Amprop
di Indonesia

Begitu besar potensi ekonomi Indonesia untuk terus tumbuh, apakah akan ditunjang dengan kapabilitas yang dimiliki SDM-nya. Menurut Pri yang telah berkarir kurang lebih 30 tahun di India, Amerika Serikat dan Kanada ini, SDM Indonesia pada dasarnya sudah siap untuk going global, ia meyakini bahwa tidak menutup kemungkinan seorang pimpinan sebuah perusahaan asing adalah seorang warga negara Indonesia. Yang jelas kemungkinan itu juga diselaraskan dengan pembuktian proporsi jumlah SDM Indonesia yang menduduki jabatan penting seperti Board of Director atau Commissioner di perusahaan-perusahaan multi level company di Indonesia akan semakin banyak.

Apakah hanya dengan mengukur kuantitas SDM kita maka

hal itu dapat menjadi patokan kita sudah semakin siap? Salah satu komponen yang bisa meningkatkan kesiapan SDM kita untuk go global adalah semakin beragamnya konsentrasi ilmu yang dipunyai SDM Indonesia. Selayaknya kita mempunyai pakar dan ahli dari berbagai bidang ilmu, dan kabar baiknya adalah hal ini sudah tercapai secara signifikan.

Keberagaman Keahlian Meningkatkan Standard Mutu SDM Indonesia

Pri yang kini juga menjabat sebagai Chairman of the Nomination & Remuneration Committee (NRC) di Bank CIMB Niaga mengakui bahwa SDM Indonesia kini banyak yang menjadi ahli atau pakar di variasi bidang ilmu. "Bidang-bidang yang mereka geluti sangat bervariasi dan datang dari berbagai macam industri seperti industri telekomunikasi, media, keuangan, ESDM, FMCG (fast moving consumer good), farmasi, family business dan otomotif. Tentunya dengan berbagai macam posisi mulai dari mid-level management hingga top level management," terangnya.

Selain itu untuk mewujudkan tingkat kualitas kita di mata dunia, perlunya memiliki kompetensi yang bisa menjadi tolak ukur seorang talent global. Secara personal, SDM yang baik harus memiliki paling tidak pengetahuan luas, kemampuan di luar kemampuan teknis, perilaku baik, selalu menjaga komunikasi dengan rekan kerja serta menjunjung tinggi nilai-nilai kejujuran di dalam diri, begitu Pri menjelaskan. Selain itu secara praktis, kompetensi SDM dengan kerangka kepemimpinan yang ideal juga menjadi penting dalam penilaian kompetensi seorang pekerja. Di antaranya adalah peranan pengalaman seseorang dengan relevansi pekerjaannya, performa kepemimpinan yang baik, strategi kepemimpinan, kemampuan untuk dapat memimpin suatu kelompok kerja.

Berdasarkan peranan penting kerangka kepemimpinan tersebut, seseorang dengan kemampuan menginspirasi dan memimpin sebuah perubahan serta perbedaan dalam sebuah organisasi adalah kompetensi yang akan paling diperhitungkan.

"Dengan banyaknya perusahaan asing dan pegawai asing yang bekerja di Indonesia, seseorang dengan kemampuan tersebut akan sangat penting peranannya dalam sebuah organisasi, tentunya didukung dengan peranan lainnya," ujar Pri.

Bila kemampuan dan skill seseorang sudah melebihi rata-rata untuk mencapai global, maka tantangannya justru di dalam dirinya sendiri. "Tantangannya yang dihadapi seorang SDM tersebut adalah dapat memotivasi dirinya untuk terus mengembangkan dirinya lebih baik. Dengan berbagai macam persaingan

dalam industri dan bidang kerja serta lahirnya pemain-pemain bisnis baru, tentunya SDM tersebut harus tetap memperkaya dirinya dengan informasi, sosialisasi diri, dan menjaga good networking dengan berbagai lapisan industri dan profesi," ujar Pri.

Indonesia di Kacamata Talent Silicon Valley

Berkarir di negeri orang merupakan hal yang mungkin didambakan oleh sebagian dari kita. Iklim kerja yang produktif, rekan kerja yang kooperatif hingga nuansa kantor yang berbeda dari biasanya akan kita temui. Namun bagaimana dengan anggapan bahwa seberapa besar prestasinya, pada akhirnya mereka harus ingat bangsanya, pulang ke rumahnya.

Momok ini mungkin masih menghantui beberapa orang yang bekerja di luar Indonesia. Opini masyarakat yang menganggap bahwa seseorang yang berprestasi di luar negaranya berarti sudah berada di *comfort zone* dan lupa akan sumbangsuhnya untuk tanah kelahiran. Namun dengan tegas pernyataan itu ditampik oleh Jennie S. Bev, seorang penulis yang sukses berkarir di Amerika Serikat. Menurutnya di mana saja seseorang bisa berkarya dan membawa nama Indonesia di dunia Internasional. Jennie berangkat ke AS untuk melanjutkan pendidikan S2-nya, sembari kuliah ia bekerja sebagai editor di beberapa media online. Nama Jennie sudah tidak asing lagi di kalangan kolumnis media, hingga kini ia sudah menghasilkan lebih dari 1000 artikel dan 60 buku elektronik (e-book) yang diterbitkan di Indonesia, Amerika Serikat, Kanada, Inggris, Perancis, Jerman dan Singapura.

Wanita kelahiran Menteng, Jakarta Pusat ini enjoy menjalani perannya sebagai globalist di Silicon Valley. "Saya sangat menyukai kultur Silicon Valley (SV) yang sangat sederhana. Eksekutif bekerja dengan intelek mereka sehingga pakaian yang dipakai sangat sederhana dengan T-Shirt dan jins saja," ujar Jennie.

Jennie mengakui bahwa di SV yang dinilai adalah karya nyata dari sisi intelek seseorang. Pakaian dan aksesoris tidak perlu bagus-bagus, berbeda dengan kultur financier di Wall Street yang glamor. Oleh sebab itu Jennie cocok dengan nuansa Silicon Valley. Dari sana, ada tiga hal yang menjadi alasan Jennie untuk bekerja di negeri orang, yaitu Ekualitas, Independensi dan Profesionalisme. Ketiga hal itu menurut Jennie sangat terasa di negara-negara barat termasuk Amerika Serikat.

Jennie menceritakan bahwa di AS setiap orang sejak kanak-kanak sudah diajarkan mandiri, sehingga satu orang saja bisa menangani hal-hal yang di Indonesia mungkin perlu ditangani oleh 4 sampai 5 orang. Bahkan seorang manajer atau direktur sekalipun,

tidak ragu menjaga kebersihan ruangan kantor dan mengerjakan apa-apa sendiri. “Ketika tukang bersih-bersih tidak ada, tidak jarang seorang manajer membersihkan toilet sendiri. Di Indonesia sangat jarang (seperti itu terjadi), produktivitas di AS sangat tinggi,” terang Jennie.

Merantau dengan Bekal yang Cukup

Jennie yang sejak 2003 membangun usaha penerbitan sendiri ini menyampaikan kendala bagi seorang talent saat bekerja di luar. “Tantangannya adalah kultur kerja keras, independen, dan ekualitas. Kerja keras di sini dibarengi dengan inisiatif tinggi. Independen artinya tidak tergantung sama sekali dengan rekan kerja. Walaupun kerja dengan tim, ini berarti setiap bagian dikerjakan dengan baik, bukan saling tergantung. Sedangkan ekualitas artinya tidak ragu berbagi kepada atasan, tanpa perlu takut-takut,” terang Jennie.

Selain itu kultur yang berbeda membuat seorang global talent mesti lebih terbuka dan sportif. Nuansa-nuansa kultural yang terkadang agak ‘mengganjal’ perlu diatasi dengan pengertian dan toleransi multi-kultur. Penting bagi kita untuk memiliki percaya diri yang tinggi, sehingga tidak sering ‘merasa terhina’ oleh bangsa lain.

Kesiapan talent Indonesia untuk go global masih jauh dari standard. Kira-kira hal itu merupakan kenyataan pahit yang mesti diterima, karena faktanya menurut Jennie potensi SDM Indonesia secara keseluruhan masih jauh di bawah standard mengingat hanya 2% sampai 4% yang lulusan sarjana. Sisanya yang terbesar berpendidikan SD (separuh). “Selain secara keahlian dan keterampilan kurang, perilaku atau attitude juga terkadang perlu di-train dengan baik. Potensi bagi yang berpendidikan SMA dan sarjana tentu sangat bisa diasah, namun kultur juga sangat berperan,” terang Jennie.

Namun Jennie tak padamkan semangat para talent Indonesia untuk terus berprestasi di dunia global, menurutnya dengan pertambahan penduduk 3,5 juta orang setiap tahun, Indonesia kekurangan pekerjaan yang bisa menyerap semua pencari kerja. “Merantau ke luar negeri, siapkan diri sedini mungkin dengan kompetensi-kompetensi bahasa, teknikal dan kultural,” terang Jennie. Ia menambahkan negara-negara barat (Eropa dan AS) adalah negara-negara berpenduduk tua (baby boomers) yang perlu tenaga kerja muda-muda, untuk itu Jennie menyarankan para pemuda untuk mempertimbangkan peluang itu, untuk merantau di negara-negara Asia lainnya seperti Jepang, Taiwan yang umumnya memerlukan tenaga-tenaga muda.

Ia juga mengingatkan bahwa jangan terbawa rumor



Jennie S. Bev
Penulis

jenniesbev.typepad.com

kenegaraan, seseorang yang berhasil berkarir di negeri orang, sesungguhnya ia membawa benih positif ke ranah dunia. “Kami yang hidup dan bekerja di luar negeri membawa *Indonesian diaspora* di dunia internasional dan menjadi jembatan dunia luar dengan Indonesia. Ini jauh lebih baik daripada mengaku nasionalis dan bekerja di Indonesia namun korup dan tidak membawa nama baik Indonesia,” pungkas Jennie.

Apa Pengertian Global Talent Sebenarnya?

Isu Global Talent ini sangat menarik untuk dibahas. Diprediksi bahwa talent war di Indonesia akan semakin memanas dengan adanya pasar bebas pada tahun 2015. Pasar bebas ini memungkinkan masuknya produk asing dan pekerja asing tanpa hambatan ke Indonesia. Sisi positifnya akan terjadi *transfer of knowledge* dari global talent kepada SDM lokal. Yang menjadi tantangannya adalah apakah SDM lokal dapat bersaing dengan pekerja asing? Sudah siapkah kita?

Hal ini dibenarkan oleh Prof. Hora Tjitra, Professor pada Zhejiang University, China, menurutnya dengan adanya Masyarakat Ekonomi Asean, nantinya setiap warga Asean akan semakin bebas untuk tinggal dan bekerja di negara-negara Asean lainnya. Ini tentunya memberikan kesempatan yang besar bagi seorang *Global Talent*, karena pasar untuk bekerja dan berkarir akan menjadi semakin luas. Bukan hanya terbatas di negara sendiri, tetapi juga di seluruh negara Asean. “Hal ini juga berarti akan adanya bahaya *brain drain* untuk negara-negara yang kurang kompetitif, karena *Global Talent* bisa memilih, dan mereka akan memilih tempat bekerja yang paling menjanjikan untuk karir mereka selanjutnya. Dari sinilah dapat terjadi Talent War antar negara, dan juga antar perusahaan. Masyarakat Ekonomi Asean akan mempermudah

jalannya ekspansi internasional, dan perusahaan-perusahaan yang mau memulai melebarkan sayap ke kancan internasional juga akan sangat membutuhkan *Global Talent*,” terang Hora.

Di sisi lain, kondisi yang demikian ini justru mendatangkan bahaya bagi para professional yang kurang kompetitif, yaitu mereka yang bukan *world class talent*, karena pada dasarnya persaingan untuk mendapatkan pekerjaan dan karir terbaik ini, nantinya akan diperebutkan oleh para talent dari seluruh Asean, dari para *Global Talent*.

Untuk itu dalam hal ini Hora membedakan antara *Global talent* dengan *World-class talent*. *World Class talent* adalah mereka yang memiliki kemampuan daya saing bertaraf internasional, tetapi belum tentu mampu dan ‘feel at home’ untuk bekerja dalam konteks International/ global. Sementara *global talent* adalah mereka yang mampu dan memiliki kesan ‘feel at home’ tadi untuk bekerja dalam konteks global.

Apa karakteristik terpenting dari *global talent*, seorang *global talent* selayaknya memiliki *cross-cultural competence* atau kompetensi lintas budaya, yakni kemampuan untuk dapat mengelola perbedaan budaya di samping tentunya ditunjang dengan kemampuan lain untuk bisa sukses dalam konteks lokal, begitu paparan Hora.

“Banyak penelitian yang membuktikan bahwa seseorang yang sukses di negara sendiri, belum tentu akan sukses di negara lain. Di sinilah faktor *intercultural competence* adalah salah satu faktor pembeda yang terpenting dari seorang *Global Talent*,” tambah Hora.

Mengapa Kita Harus Aware Terhadap Global Talent

Dengan adanya globalisasi, kebutuhan akan *Global Talent* akan semakin meningkat. Bukan hanya untuk ekspansi internasional. Walaupun kita hanya akan bekerja di “kandang sendiri”, kemampuan bekerja dalam konteks global di arena lokal pun semakin diperlukan mengingat semakin banyak juga profesional-profesional asing yang akan datang dan bekerja di negara kita.

“Mengembangkan *Global Talent* adalah suatu proses yang memakan waktu yang panjang. Persiapannya tentu harus matang dan dimulai dari jauh-jauh hari sebelumnya,” ujar Hora.

Untuk itu seharusnya organisasi sudah mulai mempersiapkan pengembangan talent di perusahaannya. Menurut Hora di Jerman yang

sudah terintegrasi dengan isu global ini, beberapa perusahaan kemudian membuat dua macam talent pool, dalam hal ini kita berbicara pada konteks perusahaan di Jerman. Pertama yaitu *local talent pool*, yang sebelumnya disebut dengan *world-class talent*, dan yang kedua adalah *talent pool* yang sejak awal memang dipersiapkan untuk international expansion, yakni *Global Talent*. Beberapa perusahaan bahkan memiliki talent pool ketiga, yang mereka sebut dengan *Global Talent International*, yakni talent yang bukan berasal dari negara asal perusahaan, terang Hora.

“Tantangan utama ada pada *competitiveness*, baik dalam pemodalan, teknologi, manajemen dan juga human resource atau sumber daya manusia. Dalam segi Human Resources, di sinilah letak penting dari *Global Talent* dan *World-Class Talent* untuk menjaga *competitiveness* perusahaan dalam perdagangan bebas,” lanjut Hora.

Hora mengingatkan bukan hanya organisasi yang harus mempersiapkan datangnya *global talent*, karena kuncinya justru di talent itu sendiri. Dengan adanya persaingan dalam lapangan kerja, pekerjaan bagus dengan paket gaji atraktif yang menjanjikan karir terbaik akan diperebutkan bukan hanya oleh SDM lokal, tetapi juga oleh para professional dari negara-negara Asean yang lain.

“Standar kerja dan profesionalisme akan dipacu dengan standar internasional. SDM lokal harus secepatnya meningkatkan kemampuan untuk bisa menjadi *World-Class Talent*, bahkan *Global Talent* sendiri. Tentunya mereka yang memiliki pengalaman lebih banyak, lebih beragam adalah mereka yang akan menang dalam persaingan ini,” saran Hora.

Meski begitu Hora tetap optimis bahwa kita mampu bersaing dalam pangsa global. Saya percaya, SDM kita mampu untuk bersaing dalam pangsa global, tapi kita harus meningkatkan *competitiveness* kita. Sebagai negara yang Bhinneka Tunggal Ika, kita besar dan terbiasa dengan perbedaan budaya, etnik, agama dan sebagainya. Ini salah satu modal terpenting dalam globalisasi,” tandas Hora.

Yang menarik Hora menekankan komunikasi adalah faktor utama yang perlu ditingkatkan. Kemampuan berkomunikasi antar budaya. Bukan hanya dalam hal bahasa asing, tapi juga komunikasi secara umum. “Berbicara lebih *to-the-point* dan terstruktur, berargumentasi berdasarkan fakta dan data,” ujar Hora yang sangat *concern* dengan kesiapan talent Indonesia menuju global. 📌