



BNSP

BADAN NASIONAL SERTIFIKASI PROFESI

mengundang segenap masyarakat Indonesia yang peduli dengan usaha mempercepat pelaksanaan sertifikasi kompetensi kerja nasional untuk berpartisipasi aktif dalam

BNSP COMPETENCY AWARD

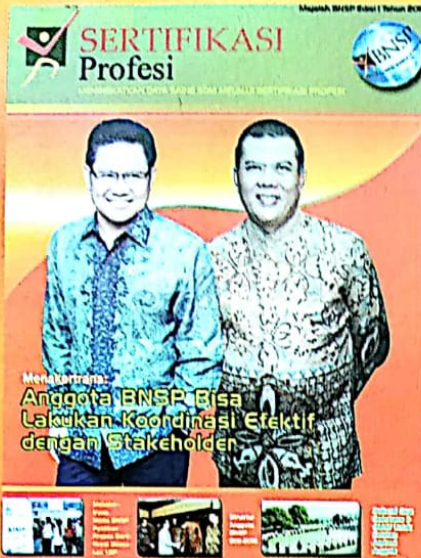
Bidakara, 21-27 November 2011

public hearing • workshop • exhibition

**Untuk informasi lebih lanjut dapat segera
menghubungi Sekretariat BNSP di Jl. MT Haryono
Kav. 52 - Jakarta Selatan - INDONESIA 12780
Telp. (021) 7992685 - Fax. (021) 7992321
Website: <http://www.bnsp.go.id>
Email: info@bnsp.go.id**

Evaluasi dan Strategi dalam Pengembangan Sertifikasi Kompetensi

Sebagai organisasi yang melaksanakan di awal program, BNSP 2005-2010 lebih fokus pada proses penyusunan aspek-aspek fundamental, yang akan bermanfaat bagi akselerasi sistem secara berkesinambungan. Oleh karena itu semua kapasitas yang tersedia diarahkan untuk mencapai sasaran prioritas tersebut.



Menakertrans:

Berharap Anggota BNSP Dapat Melakukan Koordinasi Efektif dengan Stakeholder yang Ada



Anggota BNSP Menandatangani kutipan SK Presiden di hadapan Menakertrans

Penerbangan Indonesia
Mengacu Standard Internasional



Salam Redaksi.....	4
Surat Pembaca	5
Kebijakan Instansi	6
Sertifikasi Utama	10
Potensi SDM	18
Artikel-artikel	20
Profil BNSP	26
Untas Kegiatan	35
Profil LSP	41
Mancanegara	43
Agenda Kita	45
Directory LSP	47
Lensa Peristiwa	53
Wawancara-Wawancara	55
Public Figure	57
Management Mutu	59
Apa Kata Mereka	61

TIGA LANGKAH MEMOTIVASI KERJA

SEDANGKAN pengortan produktivitas tersebut mengandung cara atau metode pengukuran tertentu yang secara praktik sukar dilakukan. Kesulitan-kesulitan itu dikarenakan, pertama karakteristik-karakteristik kepribadian individu bersifat kompleks, sedangkan yang kedua disebabkan masukan-masukan sumber daya bermacam-macam dan dalam proporsi yang berbeda-beda.



Anggota Komisi HK BNSP sedang membahas program kerja BNSP



Ketua Panitia acara Workshop yang juga Ketua Komisi Harmonisasi dan Kolaborasi BNSP, Dra. Nurmaningsih, MBA memberikan cenderamata kepada Dirjen Binalattas



SERTIFIKASI Profesi

MENINGKATKAN DAYA SAING SDM MELALUI SERTIFIKASI PROFESI

Pengarah:

Dr. Adjat Daradjat, M.Si.
Ir. Sumarna F. Abdurrahman, M.Sc

Pimpinan Redaksi:

Dra. Nurmaningsih, MBA

Redaktur Pelaksana:

Kunjung Masehat, SH, MM

Dewan Redaksi:

Bomardo Tobing, BSBA
Ir. Bachtiar Siradjudin, MM, I.P.M
Hasnawati, S.K.M, M.Kes
Drs. Rambun Sumardi, M.Si
Prof. Dr. Ir. Richardus Eko Indrajit, M.Si, MBA, MA
Drs. Mohammad Zabair, M.Si, ALLS
R.A Hj. Ning Sudjito, S.T
Gembong Setyawan Purboyo, S.M.I, MBA
Drs. Mulyanto, MM
H. Teuku Suriansjah, M.Si
Hendra Pribadi, S.Pd
Drs. Krisna Nur Miradi, M.Eng
Dra. Inda Mapiliandari, M.Si
Drs. Martinus Darmonsri, M.Si
Drs. Sugiyanto, MBA, P.Hd
Ir. H. Rama Boedi, M.Si, IPU
Rizal Yamin, MBA
Ir. Muhammad Najib, MBA

Sekretariat:

Dra. A.Y. Retno Dwidarsih, M.Si
Ir. Imam Subagyo
Ir. Darwanto
Ir. Indah Sri Rejeki
Benny Hardiansyah, S.Kom

Konsultan Media:

CMP
(Citra Media Profesi)

Tim Koordinator:

T. Sugeng Priatmodjo

Alamat Redaksi:

Jl. MT. Haryono Kav. 52 Jakarta Selatan
Telp. (021) 7992685 (Hunting)
Fax. (021) 7992321
E-mail: info@bnspp.go.id
Website: www.bnspp.go.id



Wartawan Majalah Sertifikasi dalam melaksanakan tugas jurnalistiknya dilengkapi dengan kartu identitas/Surat Tugas yang dikeluarkan oleh Redaksi. Wartawan dilarang keras menerima imbalan berupa apapun.

Tampil Beda



Tampak para anggota Komisi Harmonisasi dan Kelembagaan usai rapat kerja di ruang kerja. (Foto: Warno)

SALAM hangat buat pembaca budiman di tanah air. tak terasa waktu bahwa kita telah memasuki bulan ramadhan. Bulan penuh suci ini, umat Islam berlomba-lomba menunaikan kebaikan dan menjalankan ajarannya dengan khusuk, guna mendapatkan pahala berlipat ganda. Namun di bulan puasa, awak redaksi majalah Sertifikasi tetap melakukan kegiatan secara intensif. Meliput dan dan memburu berita sebagai tugas jurnalistik menyajikan tulisan-tulisan berita menarik.

Dengan membangun sinergi dan bekerja sama dengan baik kepada pimpinan dan anggota BNSP periode 2011-2016, instansi pemerintah terkait, lembaga mitra dan *stakeholder* terkait, diharapkan mampu mendorong dan memberi warna berita-berita setiap majalah terbit.

Kali ini, *performance* majalah Sertifikasi memang tampil beda dan lebih menarik bila dibandingkan dengan terbitan majalah sebelumnya. Dengan tebal majalah 68 halaman *full colour* ditunjang rubrikasi yang variatif, menunjukan terbitan majalah kali ini tampil beda, seiring ditunjang tim redaksi yang solid dan diasuh oleh orang-orang membidangi.

Terbitan kali ini, di rubrik Sertifikasi utama menyajikan dan menyoroti seputar sertifikasi kompetensi bagi tenaga kerja, termasuk pentingnya sertifikasi kompetensi bagi TKI. Rubrikasi lintas kegiatan tak kalah menarik, kali ini menyajikan kegiatan anggota badan melakukan kegiatan berupa outbond yang diselenggarakan di Taman Wisata Ratu Boko di Yogyakarta. Kegiatan tahunan dengan tujuan bisa membangun sinergi dan menyatukan aspirasi antar anggota diharapkan anggota BNSP dapat bekerja ke depan lebih baik.

Begitu juga *performance* dan profil anggota baru BNSP berjumlah 25 orang, 10 orang terdiri dari unsur pemerintah dan 15 orang dari unsur masyarakat memberi warna di edisi kali ini tak kalah menarik. Begitu rubrikasi-rubrikasi lainnya. **red**

**Tanya:**

Sudan hampir satu tahun, saya tidak mengikuti sajian berita dari Majalah Sertifikasi Profesi BNSP. Padahal, dengan adanya sarana media, saya selalu mendapatkan informasi berita-berita tentang kebijakan dan informasi lainnya seputar sertifikasi kompetensi BNSP.

Terus terang, saya sangat mendukung dengan adanya media sebagai sarana informasi di BNSP. Karena itu, saya mohon majalah Sertifikasi kalau bisa terbit setiap bulan agar masyarakat, seperti saya bisa mengikuti informasi dari BNSP.

Aristha Ima Wahyuni
Jln Cip Muara I, Pondok
Bambu, Jakarta Timur

Jawab:

Terima kasih atas usulan dan perhatian ibu Arista yang selama ini sebagai pembaca setia Majalah Sertifikasi. Kami sebagai awak redaksi akan memberi penjelasan, perihal hampir satu tahun Majalah Sertifikasi tidak hadir di hadapan Anda tidak bisa disamakan dengan majalah-majalah pada umumnya. Majalah Sertifikasi bisa terbit ketika ada kebijakan dari Ketua BNSP dan anggotanya.

Kebetulan Ketua BNSP periode 2011 -2016, Dr. H Adjat Darajat dan anggota BNSP baru satu bulan dilantik. Memang selama kurang lebih satu tahun Majalah Sertifikasi sempat fakum. Kini, dengan terpilihnya Ketua dan anggota BNSP baru, majalah Sertifikasi terbit lagi di hadapan

para pembaca budiman. Dan saya bisa membaca majalah dan mengikuti informasi berita seputar BNSP.

**Tanya:**

Saya pembaca setia majalah Sertifikasi BNSP. Jujur saja, sejak membaca majalah saya dunia mendapatkan pengetahuan apa yang mananya sertifikasi kompetensi. Pokoknya yang menyangkut SDM dan dunia usaha, saya banyak mendapatkan informasi dari Majalah Sertifikasi. Saya usul, kalau bisa setiap terbit informasi berita yang bagus-bagus.
Terima Kasih

Suprpto
Komplek Poris, Cipondok
Tangerang

Jawab:

Terima kasih pak Suprpto atas perhatiannya dan koreksinya mengenai berita-berita yang selama ini kami terbitkan. Kami akan selalu berusaha akan menyajikan berita-berita yang menarik dan bermanfaat bagi pembaca seantero Indonesia. Karena kami berada dibawah naungan BNSP akan selalu memuat berita kebijakan dan berita-berita sesuai dengan moto majalah Sertifikasi yakni meningkatkan daya saing SDM melalui sertifikasi profesi.

Kami bersama tim redaksi akan selalu menyajikan berita-berita serta informasi setiap bulanya agar bermanfaat bagi para pembaca.

Kritik dan saran dapat dialamatkan ke Redaksi dan E-mail Majalah Sertifikasi

**Tanya:**

Assalamualaikum Wr. Wb
Sebagai pembaca bolehkan saya mengkritik desain dan isi berita-berita yang di sajikan oleh Majalah Sertifikasi. Secara jujur, saya melihat desain dan isi berita tidak menarik dan kurang bagus. Boleh dikatakan layoutnya asal-asalan. Tapi untuk terbitan tahun 2010, penampilan majalah sudah lumayan bagus bila dibandingkan majalah terbitan tahun sebelumnya. Maaf ya ini sekedar koreksi membangun, agar majalah ke depan bisa tampil bagus.

Ahmad
Pegawai Kementerian
Tenaga Kerja dan Transmigrasi

Jawab:

Terima Kasih bapak Ahmad yang telah mengoreksi penampilan majalah dan isi beritanya setiap terbit. Kami harus mengakui jujur SDM yang kompeten di bidang penerbitan memang cukup minim. Namun bisa, tidak seperti yang diharapkan oleh para pembaca, setiap terbit selalu bagus, baik desain maupun isi beritanya.

Namun penampilan majalah setiap bulan mengundang kritik, tapi kami tetap terus berusaha tampil baik seperti apa yang diinginkan oleh para pembaca. Tapi kami bersama tim redaksi selalu komit dan terus berusaha bahwa majalah Sertifikasi ke depan harus tampil bagus, baik desain cover, kolom, foto-foto serta isi berita sesuai apa yang diharapkan para pembaca.
Wasalam



Evaluasi dan Strategi dalam Pengembangan Sertifikasi Kompetensi



Menakertrans, Muhaimin Iskandar sedang berdialog dengan Ketua BNSP, Adjat Daradjat di ruang kerja. (Foto: Warno)

Ketua Badan Nasional Sertifikasi Profesi (BNSP), Dr.H. Adjat Daradjat dalam pidatonya menyampaikan hasil data pencapaian kumulatif BNSP periode 2005-2010. Ia membacakan jumlah Standard Kompetensi Kerja Nasional Indonesia (SKKNI) pada tahun 2004 sebanyak 6 SKKNI, tahun 2005 sebanyak 16 SKKNI, tahun 2006 sebanyak 4, tahun 2007 sebanyak 38, tahun 2008 sebanyak 25 tahun, 2009 sebanyak 59, 2010 sebanyak 10. Jadi jumlah keseluruhan mencapai SKKNI ada 148.

Selain itu, Adjat juga menjelaskan, jumlah SKKNI yang telah mendapatkan diverifikasi BNSP pada tahun 2008 RSKKNI mencapai 52, standard ada 13 standard Internasional dan khusus. Pada tahun 2009 RSKKNI mencapai 50 RSKKNI, standard 11 standard Internasional dan khusus dan tahun 2010 mencapai 10 RSKKNI, standard dan standard Internasional dan khusus

Sebagai organisasi yang melaksanakan di awal program, BNSP 2005-2010 lebih fokus pada proses penyusunan aspek-aspek fundamental, yang akan bermanfaat bagi akselerasi sistem secara berkesinambungan. Oleh karena itu semua kapasitas yang tersedia diarahkan untuk mencapai sasaran prioritas tersebut.

tidak ada.

Sedangkan Lembaga Sertifikasi Profesi (LSP) yang mendapat lisensi di tahun 2006 ada 9 LSP, 2007 ada 9 LSP, 2008 ada 13 LSP, 2008 ada 15 LSP dan 2009 ada 12 LSP, 2010. Jadi jumlah keseluruhan LSP yang telah mendapatkan lisensi berjumlah 62 LSP.

Dikatakan, jumlah tenaga kerja yang mendapatkan sertifikat di tahun 2007 sebanyak 115.058 sertifikasi, tahun 2008 sebanyak 71.110 sertifikasi, tahun 2009 sebanyak 52.987 sertifikasi dan tahun 2010 mencapai 42.509 sertifikasi. Jadi jumlah keseluruhan mencapai

281.657 sertifikasi. Sedang sektor TLRT sebanyak 861.442 orang hingga tahun 2010. Jadi jumlah keseluruhan mencapai 1.143.009 orang.

Analisis Kausalitas :

Dijelaskan, ada beberapa penyebab terjadinya kondisi di atas antara lain:

Sebagai organisasi yang melaksanakan di awal program, BNSP 2005-2010 lebih fokus pada proses penyusunan aspek-aspek fundamental, yang akan bermanfaat bagi akselerasi sistem secara berkesinambungan. Oleh karena



Menakertrans, Muhamin Iskandar sedang berjabat-tangan dengan Ketua BNSP, Adjat Daradjat disaksikan oleh Wakil Ketua BNSP, Sumarna dan pejabat Kementerian Tenaga Kerja dan Transmigrasi. (Foto: Warno)

itu semua kapasitas yang tersedia diarahkan untuk mencapai sasaran prioritas tersebut.

Fasilitas kerja dan anggaran yang tersedia sangat terbatas. Selain itu penggunaannya lebih diarahkan untuk penyusunan sistem dan kebijakan, serta untuk menstimulus melalui subsidi : Sertifikasi, pelatihan-pelatihan, pelayanan teknis lainnya.

Struktur organisasi komisi menggunakan model struktur organisasi mesin, yang mengutamakan fungsi teknis, dibandingkan pendekatan pengembangan sektoral. Sehingga pemberdayaan sektoral jadi kurang optimal.

Pembentukan LSP kurang mencerminkan personifikasi sektor industri, sehingga setelah mendapat lisensi, mengalami kesulitan mendapatkan calon asesi, dan pengakuan terhadap sertifikasi menjadi tidak memadai. Tidak jarang ada LSP Yang sejak mendapat lisensi

“Revitalisasi BNSP untuk menjadi lembaga yang kuat mandiri dan independen, sehingga mampu menjadi centre of exelence dalam pelaksanaan sertifikasi kompetensi di Indonesia serta diakui secara nasional dan Internasional.”

hingga habis masa berlakunya, belum pernah melakukan uji kompetensi sama sekali.

Masih banyak asesor kompetensi yang belum efektif melaksanakan tugasnya, bahkan tidak jarang yang belum pernah melaksanakan uji kompetensi, hingga sertifi kat

asesornya habis masa berlakunya.

Masih lemahnya peranan pemerintah mendorong industri di sektornya untuk mempersyaratkan sertifikasi kompetensi pada saat rekrutmen, bagi keperluan pengembangan SDM, Penentuan remunerasi, maupun kriteria untuk promosi. Selain itu asistensi pemerintah untuk mendorong pembentukan masih SKKNI di industri sektornya juga masih lemah.

Masih lemahnya kegiatan sosialisasi dan pemberdayaan sertifikasi kompetensi. Di samping anggaran sangat terbatas, pola sosialisasi masih menggunakan pola tradisional, tidak inovatif dan kreatif, serta kurang melibatkan partisipasi sektor-sektor.

Target Sasaran dalam Renstra BNSP 2011-2016:

Dikatakan, berdasarkan RPJM 2010-2015 target sasaran yang harus



Menakertrans, Muhaimin Iskandar dan Ketua BNSP, Adjat Daradjat sedang memimpin Rapat para Anggota BNSP di (Foto: Warno)

dicapai selama lima tahun dan telah dituangkan dalam RENSTRA BNSP yaitu: "Terselenggaranya sertifikasi pada 5 juta tenaga kerja."

Sehingga,lanjutnya, langkah strategi harus diambil ialah "Revitalisasi BNSP untuk menjadi lembaga yang kuat mandiri dan independen, sehingga mampu menjadi centre of exelence dalam pelaksanaan sertifikasi kompetensi di Indonesia serta diakui secara nasional dan Internasional."

Sedangkan untuk mendukung pencapaian target serta langkah strategi di atas, perlu ditetapkan di beberapa kebijakan dan program sebagai berikut:

1. Penguawatan kapasitas kelembagaan : Jumlah dan kualitas pegawai sekretariat anggaran, sarana dan prasarana, fasilitas kerja,dukungan kebijakan serta meningkatkan dukungan masyarakat pemangku kepentingan
- 2.Penguatan kapasitas dan

"Di samping anggaran sangat terbatas, pola sosialisasi masih menggunakan pola tradisional, tidak inovatif dan kreatif, serta kurang melibatkan partisipasi sektor-sektor"

kapabilitas anggota BNSP yang representatif terutama dalam melaksakan fungsi-fungsi strategis untuk perluasan kelompok sasaran (target group), perluasan jejaring dan aksesibilitas, serta perluasan pengakuan sertifikasi dengan dunia internasional melalui Mutual Recognition Agreement (MRA)

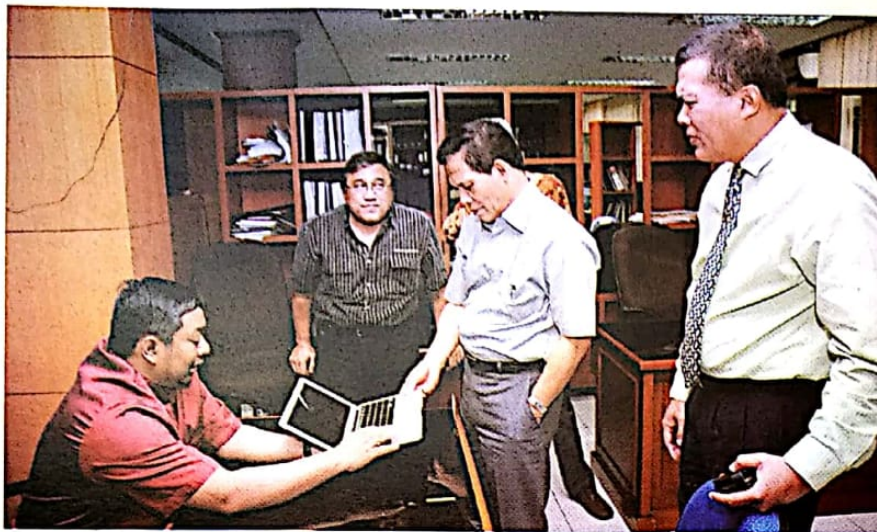
3.Penguawatan fungsi pelayanan teknis dalam sertifikasi kompetensi, melalui program kemitraan, dengan

memanfaatkan tenaga-tenaga profesional di luar struktur BNSP.

4.Penguatan persepsi masyarakat tentang BNSP maupun program sertifikasi pada umumnya melalui, sosialisasi dan desiminasi baik dengan pendekatan langsung maupun menggunakan jasa media massa (elektronik dan cetak) yang terencana, kreatif dan inovatif.

5.Meninjau ulang aturan pemerintah No 23 tahun 2004 tentang Bandang Nasional Serfikasi Profesi, karena selain mesih memuat hal-hal yang krusial seperti dalam persyaratan keanggotaan BNSP juga tidak membuka peluang penguatan kelembagaan bagi terwujudnya fungsi BNSP yang mandiri, Independen yang profesional.

6. Peraturan pemerintah No 23 tahun 2004 termasuk kualifikasi hukum formal yang mengatur pembentukan dan eksistensi BNSP secara kelembagaan. Oleh karena itu perlu dipertimbangkan



Ketua BNSP, Adjat Daradjat sedang meninjau di ruang kerja Komisi II Harmonisasi dan Kelembagaan. (Foto; Warno)

pembuatan dan penetapan hukum material, yang secara khusus mengatur pola kerja dan terutama pola-pola hubungan antara BNSP dengan institusi lain yang berkaitan dengan penyelenggaraan sertifikasi kompetensi.

7. Selain menambah jumlah anggaran, harus diusahakan agar BNSP memiliki satuan anggaran tersendiri, terpisah dari anggaran Ditjen BINALATTAS. Oleh karena itu, harus ada penambahan program di lingkungan Kemenakertrans, yang semula merupakan bagian dari program pelatihan dan produktifitas, menjadi program tersendiri yaitu program percepatan sertifikasi kompetensi.

Pengorganisasian BNSP 2011-2016:

Dijelaskan di dalam pasal 8 ayat (1) peraturan pemerintah No 23 tahun 2004, ditetapkan bahwa: "untuk menunjang pelaksanaan tugas BNSP dapat membentuk komisi sesuai dengan kebutuhan, yang keanggotanya berasal dari anggota BNSP."

Pengorganisasian dilakukan dengan memperhatikan:

1. Sasaran dan target yang harus dicapai
2. Jenis kualitas yang harus diselesaikan
3. Jumlah, jenis, dan karakter beban yang diatasi.

4. Pilihan prioritas program dan kegiatan
5. Pilihan prioritas fungsi dari organisasi.

Beberapa fungsi pokok BNSP periode 2011-2016:

Fungsi sosialisasi untuk meningkatkan pemahaman masyarakat, kelompok sasaran, sektor-sektor pemerintah dan industri, perguruan tinggi, organisasi-organisasi profesi nasional dan internasional.

2. Fungsi pelayanan teknis meliputi sub fungsi: Pendidikan dan pelatihan, pelayanan lisensi calon LSP, pelayanan sertifikasi asesor dan calon asesor.

Fungsi pengendalian sistem sertifikasi mulai dari pengendalian LSP, proses sertifikasi, efektifitas sertifikat, dsb.

4. Fungsi perencanaan dan pengembangan, untuk pengembangan kebijakan, strategis dan pedoman.

Kegiatan awal yang telah dilakukan:

Membentuk gugus kerja komisi yang terdiri dari empat komisi BNSP yaitu: komisi sertifikasi dan Lisensi, Komisi Harmonisasi dan Kelembagaan, Komisi Pengendalian dan Perencanaan dan Pengembangan.

2. Menelaah dan menyelesaikan

beberapa pekerjaan selama masa demisioner kepengurusan sebelumnya dengan cara membentuk panitia khusus yang berkaitan dengan anggaran, revisi, PP 23 dan tunggakan pekerjaan.

Memperkuat Pondasi

kelembagaan BNSP, yaitu: Kaji ulang renstra, kaji ulang pedoman yang mengatur tentang organisasi dan tata kerja BNSP.

4. Memperkuat organisasi eksternal BNSP dengan merencanakan audiensi kepada beberapa menteri terkait, parlemen dan K/L terkait.

Penekanan kegiatan dalam waktu dekat:

Menggiring asosiasi profesi dan seluruh stakeholder kepada sistem BNSP.

Akan menggalakan promosi dan rekognisi berbagai sektor.

Pembuka pintu pengawasan dan advokasi terhadap permasalahan sertifikasi.

Mempersiapkan BNSP sebagai notifikasi body/enquiry points.

Rencana kedepan BNSP:

1. Pengembangan skema sertifikasi kompetensi nasional.

2. Pengembangan skema sertifikasi sektor.

3. Pengembangan kompetensi SDM dalam rangka skema sertifikasi.

4. Penguatan organisasi dalam rangka kemandirian.

Dijelaskan anggota BNSP yang terdiri dari pegawai sekretariat dan anggota di tahun 2009 sebanyak 25 pegawai, tahun 2010 sebanyak 27 pegawai dan tahun 2011 sebanyak 30 pegawai. Sedangkan anggaran yang tersedia untuk tahun 2009 mencapai Rp 25 Miliar, tahun 2010 mencapai 30,5 miliar dan untuk tahun 2011 mencapai 25 miliar.

Harapan kedepan, tambah Ketua BNSP, namun dengan yang tersedia lebih kecil bila dibandingkan pada tahun 2010 pihaknya yakin kedepan BNSP akan lebih maju lagi. "Ini sudah menjadi komitmen kami dan para anggota bekerja lebih giat lagi untuk menatap BNSP kedepan lebih maju dan besar,"****



Antisipasi Tantangan Globalisasi Melalui Peningkatan Kompetensi SDM



Oleh:
Dr. H. Adjat Daradiat, M.Si
Ketua BNSP

Saat ini, kita memasuki era globalisasi. Hampir tidak ada negara atau bangsa yang luput dari pengaruh globalisasi. Dunia sudah menjadi dusun global (*global village*), karena berkomunikasi orang lain, meskipun secara geografis tempat tinggal mereka berjauhan, dapat dengan mudah dilakukan. Ini disebabkan karena menguatnya proses globalisasi yang dimulai dengan penemuan dan penggunaan teknologi komunikasi dan informasi sejak dasawarsa 1970 an.

Dengan penggunaan alat mutakhir, arus komunikasi meluas keseluruh pelosok dunia. Apa yang terjadi disuatu tempat, meskipun terpencil dipelosok negeri, akan diketahui oleh negara lain. Sehingga, suatu peristiwa akan mempengaruhi keadaan masyarakat dinegara lain. Inilah yang dikatakan Jonh Naisbit (1991) bahwa dunia seakan-akan sudah menjadi *global village*.

Memang sebagai bagian dari sistem mega kehidupan, kemajuan dibidang teknologi informasi pada akhirnya memancar (*multiflier effect*) pada berbagai dimensi kehidupan yang lain. Pada sektor ekonomi, munculnya perdagangan bebas antar negara dan bangsa. Dibidang politik,

munculnya kecenderungan pengaruh kebijakan dan kejadian politik yang multi lateral maupun upaya intervensi politik yang direncanakan. Dibidang sosial, berpengaruh terhadap tingkat

"Dengan penggunaan alat mutakhir, arus komunikasi meluas keseluruh pelosok dunia. Apa yang terjadi disuatu tempat, meskipun terpencil dipelosok negeri, akan diketahui oleh negara lain. Sehingga, suatu peristiwa akan mempengaruhi keadaan masyarakat dinegara lain. Inilah yang dikatakan Jonh Naisbit (1991) bahwa dunia seakan-akan sudah menjadi global village"

kesejahteraan masyarakat maupun kesiapan dalam peroleh kesempatan kerja. Dibidang nilai dan budaya, terjadi komunikasi lintas budaya dan pengaruh akulturasi. Dibidang hukum, terjadi tuntutan akan perlunya *cyber law* akibat adanya kemungkinan terjadinya kejahatan maya (*cyber crimes*). Meskipun begitu setiap fenomena kehidupan selalu memiliki sistem yang kontra posisi, yaitu bisa positif dan negatif maupun bisa menguntungkan dan merugikan.

GLOBALISASI KOMUNIKASI DAN INFORMASI

Lahirnya era dunia maya (*cyber world, cyber space*) saat ini tak bisa dielakkan. Salah satu ciri lahirnya era ini adalah terjadinya pemekaran jenis-jenis media massa komunikasi dengan memanfaatkan teknologi tinggi. Volume pesan yang dikirim semakin besar serta akselerasi

penyampaiannya semakin tinggi. Hal ini menyebabkan sifat aktualisasi dan kedekatan pesan –pesan antara pengirim dan penerima (*proximity*) juga makin tinggi, sehingga terjadi *global proximity*, yang menyatukan kedekatan sosiologis, kedekatan kultural, serta kedekatan psikologis.

Kemajuan teknologi komunikasi dan informasi menghadirkan aneka ragam saluran dan media, yang kian lama kian canggih sehingga mampu memperbesar volume dan frekwensi berita. Konsep informasi saat ini disamakan dengan data yang diproses dengan komputer. Sedangkan dalam dunia komunikasi, informasi adalah segala sesuatu yang belum diketahui atau yang meniadakan ketidakpastian tentang dua atau lebih alternatif yang dihadapi, atau disebut juga angka-angka ganda (*binary digits*) (Muis, 2001:66).

Berbagai media baru dalam teknologi komunikasi dan informasi diciptakan dan digunakan, mulai dari pesawat televisi, telepon, komputer, faximile, e-mail, internet, cybercom, dan lain-lain. Semua menunjukkan tingkat peradaban sebagai langkah antisipasi dalam menghadapi kebutuhan. Namun, belakangan ini terjadi kesalahan pemahaman dalam mengartikan revolusi komunikasi berarti revolusi terhadap alat-alat komunikasi seperti penyebaran teknologi, inovasi sistem komunikasi serta meningkatnya frekwensi dan volume pesan yang dikirim. Padahal, makna revolusi komunikasi seperti dikemukakan Maulana (1986) adalah upaya untuk menciptakan interaksi yang memuaskan antar manusia, atau revolusi dalam menyampaikan pesan antar manusia.

Namun demikian adalah mendasar dan menjadi ciri dalam globalisasi komunikasi. Misalnya dalam penggunaan internet tidak diketahui identitas pengirim pesan, meskipun memiliki dampak berita yang kurang dahsyatnya terhadap stabilisasi sosial. Ini merupakan dampak negatif yang dapat berpengaruh terhadap



aspek kehidupan sosial, ekonomi, politik, hukum, serta kriminalitas. Ada beberapa faktor yang menjadi peluang menguntungkan dalam globalisasi komunikasi.

Pertama, meningkatnya volume kecepatan dalam penyebaran ilmu pengetahuan dengan biaya yang relatif murah jika dibandingkan melalui pola tradisional seperti buku, tabloid, jurnal, dan sebagainya.

Kedua, meningkatnya interaksi antar manusia dari segala penjuru dunia, sehingga meningkatnya relasitas dan koneksitas.

Ketiga, mempercepat informasi dan komunikasi, sehingga mendorong efisiensi dan efektivitas dalam setiap kegiatan.

Keempat, mempercepat arus jasa, produk, modal, maupun informasi pasar kerja dan pasar barang.

Sementara itu, ada juga beberapa faktor dapat merugikan dan menjadi ancaman akibat globalisasi komunikasi dan ekonomi.

Pertama, dapat merusak nilai-nilai budaya, termasuk nilai agama dan etika komunikasi sosial. Misalnya, pergaulan bebas pria dan wanita, mudarnya lembaga perkawinan, meluasnya gaya hidup hedonisme, dan lain sebagainya.

Kedua, lahirnya pola hidup kebarat-baratan (*westernisasi*), karena arus komunikasi global cenderung dikendalikan oleh jaringan media barat.

Ketiga, melunturkan paham nasionalisme budaya, karena dikalahkan oleh uniformitas global atau internasional.

Keempat, munculnya imperialisme gaya baru melalui jaringan komunikasi.

GLOBALISASI EKONOMI

Era globalisasi di bidang ekonomi ditandai dengan perdagangan bebas (*free trade*). Kekuatan pasar demikian kuatnya sehingga hampir tidak ada satu negara yang tidak ikut arus untuk mengakomodasi pasar secara lebih efektif. Tonggak perubahan tatanan perekonomian yang paling mendasar adalah terbentuknya organisasi perdagangan dunia (*world trade organisation* atau *WTO*). Arus barang dan jasa demikian pula hanya dengan lalulintas faktor-faktor

promosi dan produksi seperti modal, tenaga kerja, teknologi dengan cepat dan deras antar negara.

Hilangnya hambatan dalam perdagangan antar negara menyebabkan meningkatnya volume perdagangan dunia. Oleh karena itu, lapangan kerja dan tingkat pendapatan mengalami peningkatan. Perkembangan pesat dialami negara di kawasan Asia Pasifik, khususnya Asia. Sampai tahun 2000 telah terjadi peningkatan produksi sebesar 40 persen yang dihasilkan oleh kawasan Asia Timur, yang sekarang sudah menguasai 25 persen dari global



Menurut Thomas Friedman (1999), globalisasi memiliki enam dimensi utama yaitu, politik budaya, keamanan nasional, pasar uang, teknologi, serta lingkungan. Dalam bidang politik, globalisasi juga berdampak positif dan negatif. Salah satu bentuk positifnya adalah terwujudnya demokratisasi disegala aspek, baik kekuasaan pemerintahan, partisipasi keuangan, informasi dan komunikasi, serta teknologi.



out put. Bersamaan dengan integrasi perdagangan dunia, juga terjadi proses integrasi keuangan dunia (*global finance*). Arus dana dinegara-negara maju yang sebelumnya hanya berputar antara mereka sendiri, kini telah mengalir dengan deras kenegara-negara berkembang termasuk Indonesia.

Dari sini dapat bergambar beberapa peluang yang bisa diraih oleh setiap negara terhadap masuknya era globalisasi pada sektor perekonomian.

Pertama, meningkatnya arus investasi pada semua sektor

perekonomian, bahkan merambat pada sektor sosial seperti penyelenggaraan pendidikan dan pelayanan kesehatan.

Kedua, bertambah luasnya pasar barang dan jasa.

Ketiga, meningkatnya pemanfaatan produk dan jasa unggulan yang selama ini tidak terakomodir seperti sektor usaha pariwisata.

Keempat, meningkatnya penggunaan teknologi industri.

Kelima, terbentuknya kartel-kartel perdagangan antar negara yang memperkuat daya saing sektoral, memperluas pemasaran, maupun memperlancar arus bahan baku.

Namun begitu, pada sisi yang berhadapan, globalisasi ekonomi juga membawa dampak dalam bentuk ancaman terutama bagi negara berkembang.

Pertama, bertambahnya persaingan global. Tidak saja disektor dunia usaha, tapi juga dalam merebut lapangan kerja.

Kedua, hegemoni perusahaan investor dari luar negeri sehingga mereka bisa berbuat sewenang-wenang terhadap kondisi, sistem dan regulasi perekonomian lokal.

Ketiga, adanya intervensi negara-negara donor terhadap negara-negara penerima bantuan dalam kebijakan perekonomian, bahkan dapat meluas pada kebijakan politik, kebijakan administrasi dan terhadap sistem hukum.

POLITIK DAN SOSIAL BUDAYA

Menurut Thomas Friedman (1999), globalisasi memiliki enam dimensi utama yaitu, politik budaya, keamanan nasional, pasar uang, teknologi, serta lingkungan. Dalam bidang politik, globalisasi juga berdampak positif dan negatif. Salah satu bentuk positifnya adalah terwujudnya demokratisasi disegala aspek, baik kekuasaan pemerintahan, partisipasi keuangan, informasi dan komunikasi, serta teknologi. Globalisasi menjadi energi untuk mendorong perubahan dalam sikap pandang, keberanian, pola perilaku, mekanisme dan struktur politik seperti munculnya kebijakan partai politik, kebebasan pers, kemerdekaan berserikat dan berpendapat.



Sisi negatifnya antara lain :
Pertama, arus globalisasi membuat sebagian negara belum siap untuk menerimanya sehingga timbul tuntutan yang berlebihan dan bersifat destruktif.

Kedua, sistem globalisasi terlalu instruktif sehingga batas-batas kebebasan individu dan kelompok menjadi kabur.

Ketiga, sistem globalisasi tidak dapat memberikan rasa keadilan bagi banyak orang. Kelompok minoritas memiliki hegemoni terhadap kelompok yang lebih besar secara kuantitatif.

Keempat, karena dukungan dan filosofinya terlalu teknologi sentris, maka sistem ini dianggap terlalu meminggirkan aspek kemanusiaan (humanising).

Kelima, sistem globalisasi memiliki tingkat hubungan yang ketat, sehingga sekelompok orang yang lebih berdaya (*super empowered angry men*) dapat dengan mudah merusak sistem globalisasi.

Sistem globalisasi ditandai dengan terjadinya transisi perubahan dalam tatanan sosial (*social change*), baik secara fisik dalam bentuk perpindahan atau migrasi penduduk dari satu wilayah ke wilayah lain dalam satu negara, maupun perpindahan penduduk antar negara. Selain itu juga terjadi transisi yang bersifat non-fisik, yaitu berupa perubahan sikap, sistem nilai sistem kepercayaan, budaya atau terjadinya sinkretisme budaya. Sinkretisme tersebut berlangsung pada setiap sisi kehidupan, melalui informasi, hiburan, pendidikan, dunia kerja, dan lain-lain. Dalam jangka waktu panjang, sinkretisme budaya ini akan menuju pada *sinkretisme* peradaban.

Sebagai sesuatu yang bisa dipelajari dan dipengaruhi oleh faktor-faktor luar, maka dalam era globalisasi yang memiliki terpaan informasi yang keras dan terbuka, sangat memungkinkan seseorang mengadopsi nilai-nilai, pengetahuan dan kebiasaan dari luar lingkungan sosialnya, yang berjarak secara fisik. Imitasi dapat terjadi melalui media massa dan menjadi perilaku global sebagai mana yang telah terjadi dalam sejarah peradaban manusia, kemajuan suatu peradaban akan



dialami dengan pesat apabila terjadi penyerapan dari peradaban yang lain dan dikembangkan lebih lanjut.

Ada banyak keuntungan dan peluang di bidang sosio budaya melalui sinkretisme peradaban. Diantaranya, adalah berkurang atau bahkan hilangnya sekat budaya yang sering menjadi sumber konflik antar

hilangnya budaya lokal atau regional dan terjadinya ketimpangan sosial akibat ketidak samaan akselerasi daya serap globalisasi.

PENGEMBANGAN SDM GLOBAL

Pengembangan SDM memiliki peran penting di era globalisasi ini. Namun, dalam pengelolaannya tidaklah mudah. Untuk itu diperlukan langkah-langkah strategis serta tersedianya sarana yang mampu menunjang dalam pengembangannya. Pemikiran strategis harus dilaksanakan dengan paradigma yang baru yang mengantisipasi globalisasi. Sebab, kepentingan yang dicapai bukan hanya kepentingan lokal atau nasional semata, melainkan langkah untuk menuju sasaran global. Salah satu langkah strategis dalam menyiapkan SDM yang berwawasan global adalah melalui reformasi pendidikan yang mencakup pendidikan formal, latihan untuk persiapan kerja, pelatihan ditempat kerja (*on the job training*), serta yang terpenting adalah budaya belajar terus menerus (*long life education*), serta sikap responsif terhadap perubahan lingkungan. Dalam pendidikan formal. Perlu dilaksanakannya konsep keselarasan dan kesepadanan (*link and match*) antara dunia pendidikan dengan dunia kerja.

Pengembangan SDM merupakan tanggung jawab semua pihak. Karenanya, perusahaan harus mulai meningkatkan kompetensi SDM,

Imitasi dapat terjadi melalui media massa dan menjadi perilaku global sebagai mana yang telah terjadi dalam sejarah peradaban manusia, kemajuan suatu peradaban akan dialami dengan pesat apabila terjadi penyerapan dari peradaban yang lain dan dikembangkan lebih lanjut

budaya, seperti pertentangan ras, suku, agama, kepercayaan serta nilai yang dianut. Keuntungan lain adalah terwujudnya kekayaan nilai melalui upaya saling melengkapi, sehingga terbentuk budaya baru sebagai sintesis dari berbagai peradaban. Sedangkan dari sisi negatif, munculnya potensi konflik selama proses *enkulturasi* karena



mulai dari perencanaan tenaga kerja yang tepat, analisis jabatan sesuai kebutuhan dan tuntutan pasar, pola rekrutmen dan seleksi yang obyektif, pemberian imbalan yang motifatif, hubungan industrial yang harmonis dan menunjang pertumbuhan, serta pelatihan-pelatihan yang intensif dan terus menerus. Yang tak kalah penting lagi adalah membangun sikap profesionalisme dan transpormasi dari pola pikir parsial (*lokal, sektoral dan nasional*) kearah pola pikir yang holistik dan universal, dengan tetap memperhatikan potensi-potensi lokal yang dimiliki (*naisbit : 2000*). Secara strategis penggungkit (*leverage*) yang didapat digunakan dalam pengembangan SDM adalah konsep organisasi pembelajar (*learning organization*). Yaitu suatu organisasi dimana setiap anggotanya senantiasa berkemauan untuk belajar dan selalu menyesuaikan diri dengan lingkungan yang senantiasa berubah (*turbulance*) (*senge ;1995*).

Dari konsep ini ada lima pilar yang diterapkan yaitu (1) berpikir sistemik (*system thinking*); (2) meningkatkan keahlian pribadi (*personal matery*) (3) membentuk model mental (*mental model*). (4) membentuk tim belajar (*team learning*) dan (5) membangun pisi bersama (*shared vision building*). Hal yang tak kalah penting dalam pembentukan SDm adalah melalui transpormasi pendekatan tradisional

dalam manajemen personalia yang bersifat taktis, pada pola manajemen SDM yang lebih bersifat strategis. Dari uraian semua ini, ada beberapa



Ada banyak keuntungan dan peluang dibidang sosio budaya melalui sinkreatisme peradaban.

Diantaranya, adalah berkurang atau bahkan hilangnya sekat budaya yang sering menjadi sumber konflik antar budaya, seperti pertentangan ras, suku, agama, kepercayaan serta nilai yang dianut"



hal penting yang patut menjadi catatan . pertama, globalisasi merupakan fenomena secara realistik terjadi disegenap belahan dunia yang bersifat multi dimenasi dan memasuki hamper semua aspek kehidupan seperti ekonomi , politik , sosial budaya, hukum ,serta komunikasi dan informasi.

Kedua, motifasi munculnya era globalisasi dilatar belakangi oleh tuntutan kebutuhan manusia yang

memerlukan perluasan hubungan dan keterikatan, serta hilangnya sekat-sekat pengelompokan berdasarkan geografis maupun sektor kehidupan.

Ketiga, Globalisasi dapat dilihat dari dua sisi pandang yang berhadapan . Selain secara negatif dapat menjadi ancaman dan hambatan yang merugikan, tetapi pada sisi lain dapat dipandang sebagai peluang yang menguntungkan .

Hal itu tergantung pada sikap pandang dan kesiapan seseorang dalam mengantisipasi dan memberdayakan segenap potensinya.

Keempat, faktor pemicu (*trigger effect*) globalisasi ada pada sector komunikasi dan informasi. Oleh karena itu, actor-aktor komunikasi , yaitu komunikator dan komunikan , harus mampu mengantisipasi penggunaan teknologi komunikasi agar tidak terjadi kegagalan dan hambatan komunikasi.

Kelima, membentuk manusia global merupakan keniscayaan agar mampu mengantisipasi berbagai tantangan serta memanfaatkan peluang yang timbul dari efek globalisasi.

Hal tersebut dapat dilakukan melalui reformasi pendidikan serta pelatihan sebelum dan dalam jabatan, serta membangun paradigma global dan holistic dengan memanfaatkan potensi-potensi lokal.***