

MENCIPTAKAN DAN MENGEMBANGKAN DAYA SAING SUMBER DAYA MANUSIA INDONESIA UNTUK DAPAT MEMENANGI PASAR GLOBAL

Jefri Lukito

Email : lukito.top@gmail.com

Abstract.

Purposes: The purposes of this articles is to learn about potensial, charactical, cultural, Indonesian human resources that can competate in the global market

Methodology : The strategy for the style of the development of the competitive power

Found : The deference competitive is very necessary the competitive powes is the potential resources for learning.

Unlimit research/implication : research according to data from literature

Implication applied-competitive is needed for someone to have his self develop futher more.

The key word : Competitive, Learning and Innovasion

LATAR BELAKANG

Sejarah proses berdirinya Negara Kesatuan Republik Indonesia (NKRI) didahului dengan adanya dua kerajaan besar, yaitu: Sriwijaya dan Majapahit. Sriwijaya (Shri Bhoja, Sri Boja atau Shri Vijaya) merupakan kerajaan Melayu purbakala di Sumatra yang mempunyai pengaruh kuat di kepulauan Melayu. Dalam bahasa Sansekerta, Sri berarti bersinar dan Vijaya berarti kemenangan atau unggul. Menurut sejarah, kerajaan Sriwijaya berdiri sekitar tahun 200an hingga 1300an, dengan pusat pemerintahan berada disekitar Palembang-Sumatera (sekarang). Kerajaan Sriwijaya menguasai pusat perdagangan di pinggir pantai seluruh kawasan Asia Tenggara hingga Madagaskar (3300 mil kearah barat). Kerajaan Sriwijaya berakhir sekitar tahun 1200an hingga 1300an, banyak faktor penyebabnya termasuk ekspansi kerajaan Majapahit.



Gambar 1. Kerajaan Sriwijaya

Kerajaan Majapahit berdiri sekitar tahun 1293 hingga 1527, dengan pusat pemerintahan berada disekitar Trowulan-Jawa Timur (sekarang). Kerajaan Majapahit menguasai kawasan semenanjung Melayu, Sumatra, Kalimantan Bali hingga ke Filipina. Kerajaan Majapahit terkenal dengan raja yang bernama Hayam Wuruk (Rajasanagara) dengan Perdana Menteri yang bernama Gajah Mada.



Gambar 2. Kerajaan Majapahit

Sejarah telah membuktikan, bahwa nenek moyang bangsa Indonesia pernah menguasai kawasan pemerintahan dan perdagangan yang lebih luas dari Negara Kesatuan Republik Indonesia sekarang. Apakah Negara Kesatuan Republik Indonesia kedepannya dapat terkenal seperti Kerajaan Sriwijaya atau Kerajaan Majapahit?, atau mungkinkah lebih dari itu, terutama dibidang: ekonomi, politik, sosial budaya, ilmu pengetahuan dan teknologi, serta pertahanan dan keamanan?, jawabannya: ya. Makalah ini akan memaparkan prinsip-prinsip dasar, aplikasi, pendekatan, strategi kepemimpinan, sarana untuk membangun kompetensi, penciptaan nilai, dan daya saing yang berkelanjutan, termasuk tahap-tahap implementasi pencapaian tujuan, yaitu: menciptakan daya saing bangsa.

STRATEGI UNTUK MODEL PENGEMBANGAN DAYA SAING

Daya saing berdasarkan pendekatan pelatihan, penilaian, dan pengembangan sumber daya manusia yang dapat memperluas wawasan mereka untuk mencapai tingkat keefektifan suatu tujuan yang telah dirancang sebelumnya.

Pengidentifikasian dan aplikasi dari daya saing membutuhkan keefektifan dari suatu pekerjaan yang dapat menjadi lebih kompleks dari perkiraan sebelumnya. Dalam proses ini, percobaan-percobaan yang dilakukan merupakan pengalaman yang baik sekaligus merupakan pendekatan untuk mencari solusi bisnis dan industri.

Wawasan dari konsep daya saing

Daya saing merupakan kapabilitas dari seseorang untuk mengukur keefektifan dari suatu pekerjaan yang dilakukan oleh orang tersebut. Daya saing dapat meliputi suatu pengetahuan, ketrampilan maupun kemampuan, karakteristik seseorang atau gabungan dua atau lebih atribut tadi. Daya saing merupakan bangunan dari suatu pekerjaan. Pekerjaan tersebut terdiri dari banyak tugas-tugas yang secara simultan atau berurut dapat mendemonstrasikan daya saing yang lebih kompleks (Hoge, Tondora, & Marrelli, 2005).

Pengetahuan adalah kepedulian, informasi dan pengertian terhadap berbagai fakta, peraturan, prinsip, panduan, konsep, teori atau proses yang dibutuhkan untuk mencapai kesuksesan bekerja pada suatu tugas (Marrelli, 2001; Mirabile, 1997). Pengetahuan mungkin lebih konkrit, spesifik, dan lebih mudah diukur atau lebih kompleks, abstrak dan sulit di taksir (Lucia&Lepsinger, 1999). Pengetahuan membutuhkan pembelajaran dan pengalaman.

Ketrampilan adalah kapasitas untuk melakukan pekerjaan fisik maupun mental dengan suatu hasil yang lebih spesifik (Marrelli, 1998). Sama halnya dengan pengetahuan, ketrampilan dapat diukur dari interval paling tinggi hingga pekerjaan ringan

yang dapat diidentifikasi, seperti mengisi dokumentasi urutan abjad, dari aset-aset secara fisik maupun non fisik, seperti mengatur proyek perbaikan kualitas (Hoge, Tondora, & Marreli, 2005; Lucia&Lepsinger, 1999).

Kemampuan adalah pendemonstrasian secara filsafat atau kapabilitas fisik untuk mencapai kesuksesan tugas suatu pekerjaan dengan suatu interval yang luas dari segala kemungkinan (Marrelli, 1998). Kemampuan juga sering merupakan rintangan bagi kita untuk belajar maupun bekerja. Kemampuan berfikir secara analitis sering datang secara alamiah untuk seseorang dibanding yang lain dan bisa menjadi tantangan lebih cepat bagi sebagian orang untuk mengembangkannya.

Keahlian terhadap daya saing merupakan karakteristik dari seseorang yang dibutuhkan untuk mempengaruhi keefektifan bekerja. Karakteristik ini misalnya: sikap, nilai, ancaman, dan lebih sering merupakan komponen emosi dari seseorang. Marrelli (1998, 2001) berpendapat bahwa definisi tadi merupakan karakteristik dari seseorang, seperti: kemampuan dalam berperilaku.

Model daya saing merupakan suatu bagan terorganisasi dan terperinci yang dibutuhkan untuk keefektifan suatu pekerjaan di suatu tugas yang spesifik, tugas kelompok, organisasi, fungsi ataupun proses. Daya saing individu di organisasi kedalam suatu model daya saing yang dapat membuat orang di suatu organisasi atau profesi menjadi lebih mengerti, dapat berdiskusi dan mengaplikasikan daya saing kedalam pekerjaan (Hoge, Tondora, & Marreli, 2005).

Daya saing dalam suatu model mungkin dapat di organisasi kedalam

berbagai bentuk. Tidak ada satu pun pendekatan yang baik. Lebih dari itu, suatu organisasi butuh menghitung nilai optimal dari suatu bagan kerja. Suatu pendekatan sederhana hanya dapat mengidentifikasi daya saing yang utama yang terdapat pada semua orang, kemudian mengidentifikasi beberapa kategori tambahan dari daya saing dan mengaplikasikannya kedalam suatu pekerjaan kelompok yang lebih kecil. Beberapa model daya saing di organisasi sesuai dengan suatu jenis daya saing, seperti kepemimpinan, keefektifan seseorang ataupun kapasitas pelatihan orang tersebut. Model lain bisa merupakan bagan yang berdasarkan tingkatan pekerjaan, kelompok kerja dan akumulasi untuk setiap tingkatan jenis pekerjaan yang lebih tinggi di antara kelompok kerja.

PROSES DARI MODEL PENGEMBANGAN DAYA SAING

Model pengembangan daya saing ini melalui tujuh langkah proses. Setiap langkah merupakan urutan logika maupun pelaksanaan, langkah-langkah proses bisa tidak mencapai tujuh langkah, hal ini disebabkan adanya hubungan diantara langkah-langkah tadi.

Langkah satu: mendefinisikan tujuan.

Hal utama dan langkah yang penting didalam memodelkan daya saing adalah kejelasan dan pendefinisian spesifik dari berbagai tujuan. Ada empat pertanyaan untuk menjawab proses ini.

1. Kenapa dibutuhkan pengembangan suatu model daya saing?, karena model daya saing membutuhkan investasi waktu dan dana yang

- besar, pengendalian sumber daya untuk melakukan proyek.
2. Unit apa saja yang perlu dianalisis? Pengidentifikasi daya saing membutuhkan keefektifan pekerjaan pada unit kelompok kerja, kekhususan suatu pekerjaan, atau fungsi-fungsi pendukung lainnya.
 3. Apakah bisnis masih sesuai dimasa yang akan datang? Kemampuan mengidentifikasi kebutuhan sekarang dan masa yang akan datang tergantung kepada perubahan tarif suatu nilai dan faktor-faktor lain yang mempengaruhi bisnis tersebut. Oleh karena itu, dibutuhkan studi lebih lanjut.
 4. Bagaimanakah model daya saing dapat diaplikasikan?, dibutuhkan strategi perencanaan kerja, penyeleksian karyawan, promosi, manajemen pekerjaan, pengembangan dan pelatihan, sertifikasi, perencanaan menuju kesuksesan, kompensasi, hadiah dan penghargaan atau perencanaan karir.

Langkah dua: adanya dukungan dari sponsor.

Sponsor sangat dibutuhkan disetiap model proyek daya saing untuk mendukung informasi, sumber daya, dan pengakuan yang menyakinkan bisnis dapat mencapai kesuksesan. Elemen utama dari dukungan sponsor akan meningkatkan pertumbuhan/keuntungan dengan dukungan karyawan, para menejer, profesional atau data-data lain yang mendukung. Lebih lanjut, sponsor dapat mendukung kerja pimpinan puncak, kepala departemen, manejer program, atau dewan manajemen yang terdiri dari kaum profesional.

Langkah tiga: kembangkan dan implementasi suatu komunikasi dan rancangan pendidikan.

Elemen utama dari proyek daya saing untuk mencapai kesuksesan adalah menyakinkan keseluruhan karyawan untuk berkomitmen mendapatkan suatu nilai. Hal lain yang mendukung seperti: strategi perencanaan komunikasi yang spesifik dalam rangka mencapai tujuan dan penciptaan program komunikasi di setiap grup kerja yang melayani berbagai jenis informasi.

Langkah keempat: merancang suatu metodologi.

Dalam langkah empat ini, suatu metodologi di rancang sehingga dapat memimpin pengembangan model daya saing.

Seleksi sampel

Data dari berbagai kelompok sangat dibutuhkan dalam pengumpulan data dari berbagai tingkatan jabatan hingga pekerjaan yang berhubungan dengan masing-masing jabatan. Ketepatan dalam pembuatan model daya saing sangat bergantung kepada ketepatan pengumpulan data. Dalam pengembangan suatu model daya saing, tujuan harus dapat mengidentifikasi data saing yang sangat membutuhkan suatu pekerjaan terbaik, tidak merupakan pekerjaan tingkat rata-rata apalagi di bawah rata-rata. Ketepatan data daya saing membutuhkan suatu pekerjaan yang unggul, terbaik dan merupakan contoh dari berbagai pekerjaan (Gilbert, 1996; Kelley & Caplan, 1993).

Mengidentifikasi pendiferensiasian daya saing adalah suatu pendekatan yang salah karena yang dibutuhkan hanyalah pekerjaan

yang berkualitas saja, bukan mendiferensiasikan pekerjaan dari kualitas rendah hingga kualitas tinggi. Hal ini merupakan kesalahan yang dapat mengakibatkan konsekuensi serius ketika model di terapkan.

Karakteristik dari sampel yang terdiri orang-orang terpilih sangatlah penting untuk mengidentifikasi daya saing yang memiliki kekuatan dalam menganalisis dan kemampuan dalam berkomunikasi. Kemampuan dalam mengekspresikan diri untuk berbicara atau menulis merupakan atribut penting lainnya di dalam mengidentifikasi daya saing sehingga data masukkan menjadi jelas dan ringkas.

Ketepatan data yang terkumpul sangat bergantung kuat kepada sampel yang mewakili keseluruhan populasi. Jika mempelajari aturan yang terdapat di setiap tingkatan pekerjaan, haruslah dinyakinkan bahwa sampel karyawan sudah ada di setiap tingkatan pekerjaan tadi.

Metode penyeleksian kumpulan data

Faktor-faktor yang perlu di perhatikan dalam pengumpulan data adalah: validitas, data dapat di percaya, dapat diaplikasikan, efisien, praktis dan dapat di terima pemakai. Sumber data dapat di peroleh dari literatur umum, seperti: buku, jurnal profesional, majalah, tesis maupun disertasi, perusahaan konsultan, kampus, program pelatihan maupun internet. Selain literatur umum, sumber data dapat di peroleh dari wawancara maupun survey.

Perencanaan pelaporan data dan analisis

Sebelum data terkumpul, sangatlah penting merencanakan bagaimana data dapat dilaporkan

sehingga ketelitian dan kekonsistenan dokumentasi dapat dipertanggungjawabkan.

Langkah kelima: identifikasi persaingan dan ciptakan model persaingan.

Defenisi pekerjaan

Definisi suatu pekerjaan mengandung enam elemen (Langdon, 2000;Langdon & Marrelli, 2002), yaitu:

1. Input (sumber daya, pemacu untuk bertindak).
2. Proses (tindakan tadi dapat menciptakan output).
3. Output (dapat menyalurkan produk atau layanan).
4. Konsekuensi (hasilnya dapat di nikmati rekan bisnis, organisasi dan individu).
5. Umpan balik (mengkomunikasikan pekerjaan).
6. Kondisi (peraturan, regulasi dan kebijakan).

Keenam pendekatan ini merupakan definisi lengkap dari pekerjaan yang mengidentifikasikan daya saing secara spesifik yang berguna mengefektifkan suatu pekerjaan.

Identifikasi persaingan

Daftar dari daya saing membutuhkan keefektifan suatu pekerjaan yang berkembang dikarenakan adanya analisis dalam pengumpulan data. Ada banyak pendekatan dalam mengembangkan daftar awal daya saing, yaitu:

1. Identifikasi pengetahuan, ketrampilan, kemampuan, karakteristik seseorang yang dibutuhkan untuk setiap pekerjaan.
2. Pengelompokan terhadap kesamaan pengetahuan, keahlian, kemampuan dan karakteristik yang

- dapat menciptakan suatu kategori persaingan.
3. Rancang beberapa kategori dan buat beberapa catatan dan kemudian fokuskan kategori tersebut.
 4. Buatlah label masing-masing kategori tadi yang merupakan awal dari persaingan.
 5. Untuk mengidentifikasi berbagai tingkatan pekerjaan, dapat dilakukan perlakuan khusus kategori di masing-masing tingkatan.
 6. Bandingkan hasil langkah 1 s/d 5 dengan suatu literatur yang ada.
 7. Buatlah daftar awal yang merupakan daya saing.

Dalam merancang daya saing, haruslah jelas masing-masing definisi dan agar lebih mudah di kelola, biasanya daftar daya saing tidak lebih dari 20. Model daya saing yang sudah termasuk daftar daya saing, jenis daya saing (pusat, keefektifan seseorang dan pelaksanaan) haruslah di tinjau ulang kembali sebelum masuk ke proses akhir model daya saing.

Langkah enam: aplikasikan model persaingan.

Nilai dari suatu model daya saing terletak pada penerapannya. Nilai tersebut mencapai nilai maksimum jika berguna dan meliputi banyak aspek dari pengelolaan sumber daya manusia. Berikut ini daftar yang merupakan arahan yang digunakan pada model daya saing.

Strategi perancangan pekerjaan

Pengukuran model daya saing dapat diketahui jika keefektifannya sesuai dengan tujuan organisasi.

Seleksi

Kembangkan kriteria untuk pemantauan dan evaluasi yang berdasarkan kepada persaingan. Kembangkan pengujian terhadap daftar yang spesifik, pekerjaan maupun instrumennya. Buatlah wawancara untuk karyawan dengan pertanyaan bagaimana mereka dapat melakukan persaingan di pekerjaan mereka masa lalu kemudian buatlah skala penilaiannya.

Pelatihan dan pengembangan

Daya saing dimasukkan kedalam kurikulum pelatihan dan pengembangan aktivitas pekerjaan lainnya. Buatlah instrumen umpan balik yang dibutuhkan karyawan untuk pengembangan daya saing. Buatlah pedoman pengembangan perencanaan yang menyarankan karyawan agar dapat membangun atau membuat persaingan lebih baik.

Pekerjaan untuk tingkat pimpinan

Kembangkan pedoman untuk manejer yang dapat menolong mereka berdiskusi persaingan dengan bawahan. Buatlah penilaian untuk membantu para manajer menghasilkan persaingan. Kembangkanlah proses perencanaan yang dapat menghasilkan persaingan perusahaan.

Rancangan menuju kesuksesan

Rancang perlengkapan yang dapat menolong para pimpinan berfikir kritis terhadap karyawan yang sukses dalam persaingan. Kembangkan instrumen untuk melihat para manajer dapat mengembangkan potensial diri dalam bersaing lebih lanjut. Buatlah pedoman untuk menuntun karir para pimpinan di setiap tingkatan persaingan.

Penghargaan dan Hadiah

Rancanglah program dengan baik berdasarkan nilai persaingan tertinggi. Buatlah pedoman bagi para manajer untuk memberikan penghargaan bagi bawahannya yang dapat bersaing secara spesifik.

Kompensasi

Rancang suatu persaingan berdasarkan program kompensasi dimana gaji para karyawan akan naik jika mereka dapat membuktikan dapat bersaing di bidang tertentu.

Langkah tujuh: Evaluasi dan perbaharui model daya saing

Setelah model daya saing dikembangkan dan diaplikasikan, sangatlah penting untuk dievaluasi proses pengembangan model daya saingnya dan nilai yang dihasilkan model untuk organisasi. Evaluasi dibutuhkan untuk mengetahui proses persaingan yang dapat dikembangkan lebih lanjut. Begitu juga untuk model persaingan yang harus di proses secara berkelanjutan.

PEMBAHASAN

Langkah-langkah proses dari model pengembangan daya saing.

Langkah satu: mendefinisikan tujuan.

Model daya saing membutuhkan investasi waktu dan dana yang besar, pengendalian sumber daya untuk melakukan proyek. Dimasa yang akan datang, perolehan dana di dapat dari sumber daya alam Indonesia yang sangat besar. Sumber dana tersebut tersebar di seluruh wilayah Indonesia, seperti:

1. Aceh.

Aceh merupakan cadangan gas terbesar di seluruh dunia, bahkan cadangan minyak&gas terbesar di

dunia baru ditemukan BPPT di Simeulue dengan kapasitas lebih besar dari kawasan Arab.

2. Irian

Deposit emas dan tembaga terbesar di dunia berada di Timika (*Ertsberg- Mountain of Ore*).

3. Riau

Sumber daya alam yang sangat besar seperti: minyak bumi, gas alam. Selain sumber daya alam, terdapat perkebunan karet dan kelapa sawit yang sangat luas.

4. Kalimantan Timur.

Aktivitas dunia sangat tergantung terhadap kawasan ini. Di kawasan ini ditemukan sumber minyak bumi, gas alam, tembaga dan emas.

Dengan adanya sumber dana yang sangat besar tadi, maka Indonesia sudah seharusnya siap untuk bersaing di pasar global. Unit bisnis yang bermanfaat bagi rakyat luas dan memiliki prospek kedepan, seperti: pariwisata, perusahaan jasa maupun produksi.

Indonesia mempunyai pulau Bali yang merupakan tempat persinggahan turis terbesar. Bali memiliki pengembangan seni yang sangat tinggi, termasuk tari, seni rupa dan musik. Diluar Bali, Indonesia masih mempunyai potensi besar dalam pengembangan pariwisata seperti: danau Toba, Borobudur, batu Ampar dll.

Perusahaan jasa yang sangat menjanjikan kedepan adalah perbankan dengan tawaran berbagai produk jasa layanan, seperti: kartu prabayar, pembiayaan, kredit properti, asuransi dan pasar modal.

Perusahaan produksi yang sangat menjanjikan kedepan adalah pendirian pabrik elektronik dan

petrokimia. Semua teknologi di masa yang akan datang tidak akan pernah lepas dari elektronik dan semua proses produksi selalu membutuhkan bahan baku dan tahap proses yang dihasilkan pabrik petrokimia.

Langkah dua: adanya dukungan dari sponsor.

Indonesia dapat berkembang dengan pesat jika ada kerjasama dengan negara-negara industri maju dan harus bisa memanfaatkan jaringan bisnis negara tersebut. Beberapa negara industri maju memiliki kemampuan teknologi untuk mengembangkan produksi maupun jasa. Negara-negara yang merupakan fokus kerjasama misalnya:

1. Amerika Serikat.

Amerika Serikat merupakan negara terbaik di berbagai bidang, seperti: teknologi, jasa maupun produksi dan memiliki jaringan kerjasama antar negara yang sangat luas. Jaringan kerjasama antar negara tersebut, seperti:

- a. NAFTA (North American Free Trade Agreement) dengan anggotanya US, Canada, dan Mexico.
- b. FTAA (Free Trade Area of the Americas) dengan anggotanya seluruh kawasan South American dan Caribbean kecuali Cuba.
- c. WTO (World Trade Organization) dan kerjasama lainnya dengan negara-negara Eropah, Jepang, Korea dll.

2. Negara-negara yang tergabung di dalam *The European Union (EU)*. Selain memiliki teknologi yang tinggi, *The European Union (EU)* merupakan kekuatan terbesar di

dunia setelah Amerika Serikat. Kelebihan lain yang dimiliki *The European Union (EU)*, yaitu:

- a. 163 dari 500 perusahaan terbesar dunia dalam hal pendapatan, berkantor pusat di EU (Fortune Global 500).
- b. EU memiliki *nominal gross domestic product* sebesar US\$16,600 billion pada tahun 2007 dan 31% dari aktivitas ekonomi berada di EU.

3. Jepang

Selain memiliki teknologi yang tinggi, Jepang merupakan kekuatan terbesar kedua di dunia setelah Amerika Serikat dalam kategori *nominal gross domestic product*. Kelebihan lain yang dimiliki Jepang, yaitu:

- a. Pemimpin dunia dibidang teknologi dan permesinan.
- b. Eksportir terbesar keempat di dunia dan Importir terbesar keenam di dunia.
- c. Memiliki jaringan kerjasama dengan negara lain di organisasi seperti: United Nations, G8, G4 and APEC

Untuk negara-negara lain seperti: Korea, Singapore (ASEAN) dan Australia, tidak menutup kemungkinan Indonesia untuk bekerjasama di bidang lain.

Langkah tiga: kembangkan dan implementasi suatu komunikasi dan rancangan pendidikan.

Elemen utama dari proyek daya saing untuk mencapai kesuksesan adalah menyakinkan keseluruhan sumber daya manusia Indonesia dan negara-negara lain yang bekerjasama

untuk berkomitmen mendapatkan suatu nilai. Sebelum bekerja sama dengan Amerika Serikat, EU dan Jepang, ada beberapa hal yang harus dipersiapkan, yaitu:

- a. Adanya kepastian hukum untuk berbisnis di Indonesia, seperti: peraturan daerah (otonomi daerah yang tidak sama dengan pusat), pajak dan bea masuk, peraturan ketenaga kerjaan, dll.
- b. Sumber daya manusia Indonesia yang harus siap untuk menerima transfer ilmu pengetahuan dan teknologi dari Amerika Serikat, EU dan Jepang.

Langkah keempat: merancang suatu metodologi.

Kesiapan sumber daya manusia Indonesia untuk suatu pekerjaan yang unggul, terbaik dan merupakan contoh dari berbagai pekerjaan lain. Kekurangsiapan tersebut akan mengakibatkan konsekuensi serius ketika model di terapkan.

Langkah kelima: identifikasi persaingan dan ciptakan model persaingan.

Model daya saing melalui 6 langkah berikut:

1. Input (sumber daya, pemacu untuk bertindak).
 - a. Adanya suatu kebanggaan besar terhadap Negara Kesatuan Republik Indonesia (NKRI), karena nenek moyang bangsa Indonesia pernah memiliki dua kerajaan besar, yaitu: Sriwijaya dan Majapahit.
 - b. Sumber daya alam yang sangat besar digunakan untuk mengembangkan daya saing sumber daya manusia Indonesia.

- c. Sumber daya manusia Indonesia sangat berkualitas, hal ini dapat dilihat dari kejuaraan Olimpiade Fisika, bahkan pada tahun 1970an sumber daya manusia Indonesia pernah mengajari ilmu pengetahuan di Malaysia.
2. Proses (tindakan tadi dapat menciptakan output).
 - a. Pemerintah lebih banyak lagi memberikan beasiswa terutama keluar negeri (Universitas terbaik) kepada putra-putri terbaik bangsa.
 - b. Biaya pendidikan yang sangat murah dari SD, SMP, SMA dan Perguruan Tinggi.
 - c. Fasilitas Perguruan Tinggi yang terbaik, seperti: sarana laboratorium/penelitian, buku-buku terbaru dan membangun jaringan pendidikan dengan universitas terbaik di Amerika Serikat, seperti: MIT dan Harvard *University*.
 - d. Peningkatan taraf hidup ekonomi untuk guru-guru dan dosen-dosen sehingga mereka merasa senang ketika mengajarkan ilmunya ke murid-murid dan mahasiswa.
 3. Output (dapat menyalurkan produk atau layanan).

Pemerintah harus menjalin kerjasama dengan berbagai perusahaan untuk menyalurkan lulusan sekolah-sekolah dan perguruan tinggi agar dapat bekerja di berbagai perusahaan. Pemerintah harus membangun fasilitas infrastruktur pendukung untuk berinvestasi sehingga mengundang investor asing ataupun lokal untuk berinvestasi diseluruh wilayah Indonesia.

4. Konsekuensi (hasilnya dapat dinikmati rekan bisnis, organisasi dan individu).

Dengan terciptanya suatu iklim berinvestasi yang kondusif, sumber daya manusia Indonesia yang siap menerima alih teknologi maka sudah pasti dapat dinikmati berbagai pihak seperti: masyarakat penawar dan pengguna produk maupun jasa serta investornya sendiri.

5. Umpan balik (mengkomunikasikan pekerjaan).

Pemerintah harus membuat informasi yang adil, konsisten untuk jangka panjang dan terbuka bagi semua pihak. Informasi tersebut merupakan hak dan kewajiban dari pekerja, investor (perusahaan) dan pemerintah pusat maupun daerah sebagai fasilitator yang baik antara pekerja dan perusahaan.

6. Kondisi (peraturan, regulasi dan kebijakan).

Aturan hukum atau undang-undang dari DPR/DPRD, pemerintah pusat dan daerah adalah adanya kepastian hukum yang jelas dan tidak memihak pihak manapun.

Langkah enam: aplikasikan model persaingan.

Penerapan model daya saing ini kedepannya akan menghasilkan suatu nilai. Nilai tersebut akan mencapai nilai maksimum jika berguna dan meliputi banyak aspek dari pengelolaan sumber daya manusia. Berbagai aspek yang dicapai adalah kepuasan bagi karyawan, perusahaan dan pemerintah.

Langkah tujuh: Evaluasi dan perbaharui model daya saing

Asumsi-asumsi yang di buat sekarang dapat berbeda dengan asumsi-asumsi dimasa yang akan datang. Oleh karena itu, setiap langkah-langkah tadi harus melalui proses evaluasi dan model terus menerus dibaharui agar dapat mengikuti kondisi yang ada pada saat itu sehingga model ini dapat dikembangkan lebih lanjut.

Dengan mempelajari potensi, karakteristik, budaya, sumber daya manusia Indonesia serta menerapkan model pengembangan daya saing ini maka sumber daya manusia Indonesia sudah siap dan dapat bersaing di pasar global di masa yang akan datang.

Kesimpulan

Bahwa Indonesia yang memiliki nilai historis yang begitu luar biasanya dan hal ini dibuktikan bahwa Indonesia memiliki nilai kejayaan yang dibuktikan oleh kerajaan-kerajaan yang berada di Indonesia pada saat itu, yaitu Majapahit dan Sriwijaya yang memiliki luas wilayah yang membentang luas dan menjadi pusat akan pembelajaran agama Budah masa itu serta menjadi pusat perdagangan maritim yang mahsyur pada saat itu.

Namun sejarah hanya tinggal sejarah dimana masa lalu bangsa Indonesia menjadi bangsa yang mahsyur hanya tinggal cerita dimasa lalu dan apa yang telah menjadi bagian sejarah bangsa Indonesia hanya akan menjadi cerita yang akan diceritakan kembali dari generai ke generasi atau hanya menjadi pelajaran sejarah yang diajarkan disekolah-sekolah tanpa adanya

kebanggaan yang dapat dibuktikan pada masa era globalisasi saat ini.

Kebanggaan dan kejayaan dimasa lalu dapat dibangkitkan kembali oleh bangsa Indonesia sehingga dalam hal ini dibutuhkan komitmen yang tinggi, kerja keras yang tinggi serta kesamaan akan pandangan dan filosofi untuk melahirkan kembali kejayaan bangsa Indonesia dalam menghadapi persaingan di era globalisasi saat ini. Oleh karena itulah maka dibutuhkan kejasman dan dukungan dari pemerintah serta bergabagai elemen masyarakat untuk duduk bersama menciptakan kemampuan daya saing serta mengembangkan sehingga kejayaan di masa lalu bisa kita raih kembali dalam era globalisasi saat ini.

Sehingga dalam hal ini diperlukan akan sistem atau model yang baik yang disesuaikan dengan kondisi Indonesia dalam menciptakan daya saing dan mengembangkan sehingga dapat dijadikan sebagai bentuk akan mekanisme kerja untu menciptakan daya saing dan mengembangkan agar kejayaan di masa lalu bisa kita raih kembali.

DaftarPustaka

Gilbert, T. (1996). *Human competency: Engineering worthy performance*. Washington, DC: International Society for Performance Improvement.

Hoge, M.A., Tondora, J., & Marrelli, A.F. (2005). The fundamentals of workforce competency: Implications for behavioral health. *Administration and Policy in Mental Health*.

Langdon, D. (2000). *Aligning performance: Improving people, system and organizations*. San Francisco: Jossey-Bass/Pfeiffer.

Lucia, A., & Lepsinger, R. (1999). *The art and science of competency models: Pinpoint critical success factors in organizations*. San Francisco: Jossey-Bass/Pfeiffer.

Marrelli, A.F. (1998). An introduction to competency analysis and modeling. *Performance Improvement*, 37(5), 8-17.

Marrelli, A.F. (2001). *Introduction to competency modeling*. New York: American Express.

Mirabile, R. (1997). Everything you wanted to know about competency modeling. *Training and Development*, 73-78.