

ASEAN yang Berkelanjutan melalui Pembangunan SDM, Penguatan UMKM, dan Pariwisata.



Dr.
Alwiyah, SE.,MM.

PUSAT STUDI ASEAN
UNIVERSITAS WIRARAJA

1. Judul

ASEAN yang Berkelanjutan melalui Pembangunan SDM, Penguatan UMKM, dan Pariwisata.

2. Abstraksi

Pelaksanaan Masyarakat Ekonomi ASEAN (MEA) 2015 tentunya memberikan positif dan negatif bagi negara peserta, namun jika dilihat dari tingkat distribusi pendapatan yang belum merata serta tingginya kesenjangan dengan negara-negara yang maju di kawasan ASEAN lainnya. MEA 2015 justru memberikan peluang yang positif bagi pembangunan domestik maupun pengembangan internasional. Penguatan sosial budaya perlu ditingkatkan untuk mencapai ASEAN yang berkelanjutan. Strategi yang paling efektif adalah pembangunan sumber daya manusia di kawasan, keberpihakan terhadap UMKM, serta mempercepat implementasi *ASEAN One Destinations* untuk mengurangi ketimpangan ekonomi dan pemerataan distribusi pendapatan dan pariwisata di ASEAN.

3. Isi

ASEAN Free Trade Area (AFTA) yang disepakati oleh negara-negara ASEAN pada pertemuan kepala negara ASEAN atau *ASEAN Summit* ke-4 tahun 1992 telah mendorong modernisasi politik dan globalisasi diantara negara-negara ASEAN dengan persiapan selama jangka waktu 15 tahun. Namun perjanjian ini direvisi pada tahun 2007 dengan masuknya Cina pada tahun 2012 menjadi *ASEAN-China Free Trade Area (ACFTA)* dan diberlakukannya Masyarakat Ekonomi ASEAN (MEA) pada tahun 2015. Kerja sama ini dilakukan untuk menjadikan kawasan ASEAN menjadi tempat produksi yang kompetitif sehingga produk ASEAN memiliki daya saing kuat di pasar global dan menarik lebih banyak *Foreign Direct Investment (FDI)* serta meningkatkan perdagangan antar negara-negara ASEAN (*intra-ASEAN Trade*).

Transformasi ini telah mendorong era baru dalam membangun kehidupan ekonomi, sosial, politik dan budaya masyarakat ASEAN. Seluruh masyarakat didorong dalam sebuah integrasi internasional untuk lebih memperluas hubungan dan kerja sama antar bangsa dunia. Pasar bebas merupakan dampak yang mengikuti globalisasi negara-negara ASEAN, dimana masyarakat ASEAN didorong untuk melakukan interaksi dan transaksi secara luas dalam berbagai bidang strategis.

Pelaksanaan ACFTA dan MEA berdampak pada penurunan biaya tarif ekspor-impor menjadi 0-5 persen serta penghapusan batasan kuantitatif dan hambatan non tarif lainnya. Dibukanya ruang-ruang perdagangan bebas di kawasan ASEAN diprediksi mampu mendorong hal positif bagi pembangunan ekonomi Indonesia, *pertama*, mendorong pendapatan negara melalui ekspor dan impor. *Kedua*, membuka peluang industrialisasi baru di kawasan Indonesia yang sempat lesu karena krisis moneter yang terjadi pada tahun 1998. *Ketiga*, memperluas lapangan kerja profesional bagi ledakan generasi-generasi muda baru di Indonesia serta memberikan kesempatan berkarir di berbagai wilayah di ASEAN.

Bagi Indonesia, sangat perlu untuk membentengi diri sebaik mungkin untuk menghadapi MEA ini. Persiapan ini diperlukan tidak hanya pada melakukan perlindungan atau proteksi produk dalam negeri namun juga pada sisi dunia ketenagakerjaan. Ketenagakerjaan atau sumber daya manusia (SDM) ini menjadi salah satu isu yang mengemuka terkait dengan implementasi MEA ini. SDM ini tidak hanya mereka yang bekerja di pemerintahan melainkan juga yang bergelut di dunia usaha, khususnya yang bekerja di sektor usaha kecil menengah (UKM) dan informal. MEA tidak hanya membuka arus perdagangan barang atau jasa tetapi juga pasar tenaga kerja profesional, seperti dokter, pengacara, akuntan, dan lainnya. Dari sisi ketenagakerjaan kita patut khawatir sumber daya manusia tidak

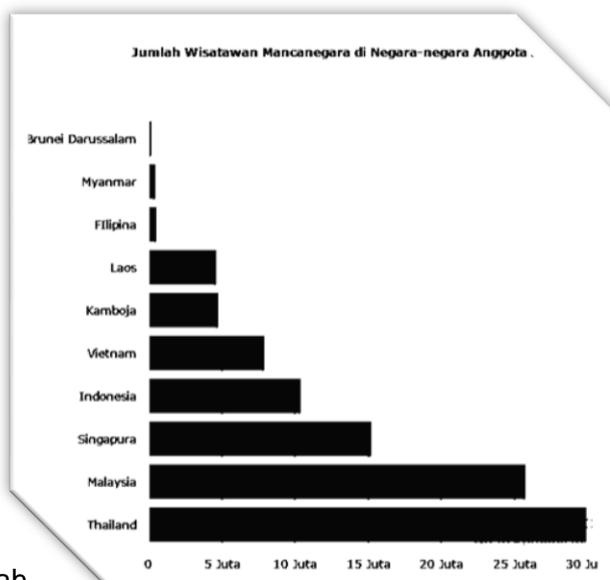
akan mampu bersaing dengan tenaga kerja dari negara lainnya yang mempunyai kualitas yang lebih baik Hal ini terlihat dari beberapa indikator yang memperlihatkan masih rendahnya kualitas sumber daya manusia Indonesia. Menurut laporan dari UNDP tahun 2014, dilihat dari *Human Development Indeks* (HDI) atau Indeks Pembangunan Manusia (IPM), Indonesia berada pada peringkat ke 108 dari 187 negara. Kita berada di bawah negara-negara tetangga seperti Singapura (peringkat18), Malaysia (peringkat 64), Thailand (peringkat 103), dan Filipina (peringkat114).

Selain itu, Pemberdayaan UMKM di tengah arus globalisasi dan tingginya persaingan membuat UMKM harus mampu menghadapi tantangan global, seperti meningkatkan inovasi produk dan jasa, pengembangan sumber daya manusia dan teknologi, serta perluasan area pemasaran. Hal ini perlu dilakukan untuk menambah nilai jual UMKM itu sendiri, utamanya agar dapat bersaing dengan produk-produk asing yang kian membanjiri sentra industri dan manufaktur di Indonesia, mengingat UMKM adalah sektor ekonomi yang mampu menyerap tenaga kerja terbesar di Indonesia.

Masih sedikit UMKM Indonesia yang mengembangkan usahanya untuk menembus pasar ekspor. Kondisi ini masih ditambah dengan tingginya kekhawatiran diantara pelaku UMKM nasional bahwa proses integrasi ekonomi melalui MEA akan memberikan dampak negatif bagi dunia usaha. Hal ini antara lain disebabkan oleh masih terbatasnya informasi yang diterima oleh UMKM.

Perkembangan UMKM di Indonesia masih dihadapkan pada berbagai persoalan sehingga menyebabkan lemahnya daya saing terhadap produk impor. Persoalan utama yang dihadapi UMKM, antara lain keterbatasan infrastruktur dan akses pemerintah terkait dengan perizinan dan birokrasi serta tingginya tingkat pungutan. Dengan segala persoalan yang ada, potensi UMKM yang besar itu menjadi terhambat. Meskipun UMKM dikatakan mampu bertahan dari adanya krisis global namun pada kenyataannya permasalahan-permasalahan yang dihadapi sangat banyak dan lebih berat. Hal itu dikarenakan selain dipengaruhi secara tidak langsung krisis global tadi, UMKM harus pula menghadapi persoalan domestik yang tidak kunjung terselesaikan seperti masalah upah buruh, ketenagakerjaan dan pungutan liar, korupsi dan lain-lain.

Permasalahan juga muncul pada sektor pariwisata di kawasan ASEAN, ketidakmerataan distribusi kunjungan wisata di kawasan menjadi permasalahan tersendiri sehingga menyebabkan adanya ketimpangan di kawasan ASEAN. Berdasarkan data dari Kementerian Pariwisata (Kemenpar) menargetkan jumlah wisatawan mancanegara (wisman) ke Indonesia pada tahun ini mencapai 15 juta kunjungan. Angka ini meningkat 25 persen dibandingkan target wisman di 2016 yang sebesar 12 juta kunjungan. Saat ini jumlah kunjungan wisman Indonesia, kalah dibandingkan negara-negara tetangga seperti Malaysia, Singapura dan Thailand.



Jika jumlah kunjungan wisman ke Indonesia baru sekitar 10 juta-12 juta, maka di Malaysia sudah mencapai 25 juta kunjungan. Permasalahan tersebut perlu segera diselesaikan agar ketimpangan di kawasan ASEAN tidak semakin parah serta pemerataan kesejahteraan dapat tercapai di kawasan ASEAN.

4. Analisis

Konsep Masyarakat Ekonomi ASEAN sejalan dengan dinamika hubungan antar-bangsa di ASEAN yang menyadari pentingnya integrasi negara-negara di Asia Tenggara. Pada pertemuan informal para Kepala Negara ASEAN di Kuala Lumpur tanggal 15 Desember 1997 disepakati *ASEAN Vision 2020* yang kemudian ditindaklanjuti dengan pertemuan di Hanoi yang menghasilkan *Hanoi Plan of Action* (HPA). Visi 2020 termasuk HPA berisi antara lain: kondisi yang ingin diwujudkan di beberapa bidang, seperti orientasi keluar, hidup berdampingan secara damai dan menciptakan perdamaian internasional.

Beberapa agenda kegiatan yang akan dilaksanakan untuk merealisasikan Visi 2020 adalah dengan meningkatkan kualitas sumber daya manusia, ekonomi, lingkungan hidup, sosial, teknologi, hak cipta intelektual, keamanan dan perdamaian, serta turis melalui serangkaian aksi bersama dalam bentuk hubungan kerja sama yang baik dan saling menguntungkan diantara negara-negara anggota ASEAN.

Selanjutnya pada KTT ASEAN ke-9 di Bali pada tahun 2003 dihasilkan Bali Concord II yang menyepakati pembentukan ASEAN Community untuk mempererat integrasi ASEAN. Terdapat tiga komunitas dalam *ASEAN Community* yang disesuaikan dengan tiga pilar di dalam *ASEAN Vision 2020*, yaitu pada bidang keamanan politik (*ASEAN Political- Security Community*), ekonomi (*ASEAN Economic Community*), dan sosial budaya (*ASEAN Socio-Culture Community*). MEA adalah tujuan akhir integrasi ekonomi seperti yang dicanangkan dalam *ASEAN Vision 2020* adalah: "*To create a stable, prosperous and highly competitive ASEAN economic goods, services, investment, skill labor economic development and reduced poverty and socio-economic disparities in year 2020.*"

Untuk membantu tercapainya integrasi ekonomi ASEAN melalui AEC, maka dibuatlah *AEC Blueprint* yang memuat empat pilar utama yaitu (1) ASEAN sebagai pasar tunggal dan berbasis produksi tunggal yang didukung dengan elemen aliran bebas barang, jasa, investasi, tenaga kerja terdidik dan aliran modal yang lebih bebas; (2) ASEAN sebagai kawasan dengan daya saing ekonomi tinggi, dengan elemen peraturan kompetisi, perlindungan konsumen, hak atas kekayaan intelektual, pengembangan infrastruktur, perpajakan, dan *e-commerce*; (3) ASEAN sebagai kawasan dengan pengembangan ekonomi yang merata dengan elemen pengembangan usaha kecil dan menengah, dan prakarsa integrasi ASEAN untuk negara-negara Kamboja, Myanmar, Laos, dan Vietnam; dan (4) ASEAN sebagai kawasan yang terintegrasi secara penuh dengan perekonomian global dengan elemen pendekatan yang koheren dalam hubungan ekonomi di luar kawasan, dan meningkatkan peran serta dalam jejaring produksi global. Dengan berlakunya MEA 2015, berarti negara-negara ASEAN menyepakati perwujudan integrasi ekonomi kawasan yang penerapannya mengacu pada *ASEAN Economic Community* (AEC) *Blueprint*. AEC *Blueprint* merupakan pedoman bagi negara-negara Anggota ASEAN dalam mewujudkan AEC 2015.

A. Pengembangan Sumber Daya Manusia Indonesia

Dalam menghadapi persaingan pada Masyarakat Ekonomi ASEAN tahun 2015, pengembangan sumber daya manusia (SDM) adalah sangat penting.

Pengembangan karyawan dilakukan untuk meningkatkan kemampuan teknis, teoritis, konseptual, dan moral karyawan. Pengembangan ini perlu dilaksanakan secara terencana dan berkesinambungan. Pengembangan hendaknya disusun secara cermat dan didasarkan pada metode- metode ilmiah, serta berpedoman pada ketrampilan yang dibutuhkan perusahaan untuk masa kini dan masa depan. Pengembangan akan mendorong karyawan bekerja lebih keras. Hal ini disebabkan karena karyawan yang telah mengetahui dengan baik tugas-tugas dan tanggungjawabnya akan berusaha mencapai tingkat moral kerja yang lebih tinggi. Jadi tujuan pengembangan karyawan adalah untuk meningkatkan kemampuan kerja atau memperbaiki efektifitas kerja karyawan dalam mencapai hasil-hasil kerja yang telah ditetapkan. Perbaikan efektivitas kerja ini dapat dilakukan dengan cara memperbaiki pengetahuan karyawan, ketrampilan karyawan, maupun sikap karyawan tersebut terhadap tugas- tugasnya.

Menurut Forum Human Capital Indonesia(2007), program pengembangan karyawan harus memiliki rencana sukses di setiap level, desain jalur karir, rotasi, dan pengembangan kepemimpinan untuk menghadapi perubahan lingkungan bisnis. Yang menjadi fokus pengembangan karyawan bukan lagi kelemahan atau kekurangan karyawan, melainkan minat dan kekuatannya, yaitu dengan mengembangkan *strength based training*, yaitu pelatihan yang difokuskan pada kekuatan seseorang. Pendidikan dan pelatihan karyawan ini dilakukan untuk menguasai *hard competence* untuk meningkatkan *hard skill* dan pengetahuan serta *soft competence* untuk meningkatkan perilaku karyawan.

Tahapan pengembanganSDM sebagaimana pendapat Simamora (2001) adalah :

1. Identifikasi kebutuhan pengembangan.

Dalam tahap ini digali proses pengembangan apa yang paling cocok bagi individu tertentu dengan melakukan *assesment* mengenai *strenghts* dan *areas for development* dari tiap individu (karyawan). *Assesment* dapat dilakukan dengan melalui pola *assessment center* atau juga melalui observasi dan evaluasi dari atasan masing-masing (cara ini lebih praktis dibanding harus menggunakan *assessment center*).

2. Merumuskan program pengembangan yang cocok bagi karyawan yang bersangkutan.

Dalam perumusan program pengembangan hasil *assesment* ini tidak hanya didasarkan pada kelemahan karyawan, namun justru harus lebih bertumpu pada kekuatan yang dimiliki oleh karyawan tersebut (pendekatan semacam ini disebut sebagai *strenght based development*). Jenis program atau proses pengembangan yang disusun juga tidak mesti harus berupa training di kelas. Ada banyak alternatif program pengembangan lain seperti: 1) Mentoring (karyawan yang dianggap senior dan memiliki keahlian khusus menjadi mentor bagi sejumlah karyawan lainnya, 2) *Project/special assignment* (penugasan khusus untuk menambah *job exposure*), 3) *Job enrichmnet* (memperkaya bobot pekerjaan), 4) *On-the-job training*.

3. Monitoring dan evaluasi pelaksanaan program pengembangan yang telah disusun.

Dalam fase ini, setiap progres pelaksanaan program dimonitor efektivitasnya

dan kemudian pada akhir program dievaluasi dampaknya terhadap peningkatan kinerja karyawan yang bersangkutan, dan juga pada kinerja bisnis.

Untuk keperluan peningkatan kualitas, pada dasarnya dapat dilakukan melalui 3 jalur utama, yaitu :

1. Jalur pendidikan formal

Terdiri dari pendidikan umum dan kejuruan mulai dari tingkat sekolah dasar, sekolah menengah tingkat pertama dan atas, dan perguruan tinggi. Jalur pendidikan formal ini bertujuan untuk membekali seseorang dengan dasar-dasar pengetahuan, teori dan logika, pengetahuan umum, kemampuan analisis, serta pengembangan watak dan kepribadian.

2. Jalur latihan kerja

Jalur ini merupakan proses pengembangan keahlian dan ketrampilan kerja. Tujuan latihan kerja ini adalah meningkatkan kemampuan profesional dan mengutamakan praktek daripada teori. Sistem latihan kerja dapat dipandang sebagai suplemen atau kelengkapan sistem pendidikan formal. Tegasnya nilai-nilai masyarakat yang menyangkut sikap mental, moral dan dedikasi seseorang dikembangkan melalui sistem pendidikan formal. Sementara sikap mental, moral dan dedikasi terhadap pelaksanaan tugas dapat dikembangkan melalui sistem latihan kerja. Pada dasarnya nilai pengembangan bakat, kreativitas, inovasi, ketrampilan dan motivasi kerja ditumbuhkan di lingkungan pendidikan formal dan dikembangkan dalam proses latihan kerja.

3. Jalur pengalaman kerja

Jalur ini merupakan wahana dimana seseorang dapat meningkatkan pengetahuan teknis maupun ketrampilan kerjanya dengan mengamati orang lain, menirukan, dan melakukan sendiri tugas-tugas pekerjaan yang ditekuninya. Dengan melakukan pekerjaan secara berulang-ulang, seseorang akan semakin mahir dalam melakukan pekerjaannya, disamping itu akan dapat menemukan cara-cara yang lebih praktis, efisien dan lebih baik dalam melaksanakan pekerjaannya.

Pendekatan latihan kerja dan pengalaman dapat dilakukan secara bersama-sama dalam bentuk magang (*apprenticeship*) dan latihan di tempat kerja (*on the job training*). Jalur pengalaman kerja dapat dikembangkan dengan baik apabila seseorang telah mempunyai dasar-dasar pengetahuan, kemampuan dan ketrampilan yang didapatnya dari pendidikan formal dan jalur latihan kerja. Ketiga jalur tersebut dilakukan sebagai salah satu usaha untuk meningkatkan atau mengembangkan kualitas sumber daya manusia.

Melalui pengembangan karyawan yang baik ini diharapkan sumber daya manusia Indonesia dapat lebih meningkat dalam hal penguasaan pengetahuan, kemampuan dan kecakapan teknis, konseptual maupun moralnya, serta lebih meningkat efisiensi dan efektivitas kerja kerjanya. Dengan demikian diharapkan mereka siap untuk bersaing dengan sumber daya manusia atau tenaga kerja dari negara lainnya ketika besok pada tahun 2015 Masyarakat Ekonomi ASEAN diberlakukan.

B. Pengembangan UMKM

Strategi untuk mengembangkan Usaha Mikro, Kecil, dan Menengah (UMKM) di Indonesia tidak terlepas dari dukungan perbankan dalam penyaluran kredit. Saat ini skim kredit yang sangat familiar di masyarakat adalah Kredit

Usaha Rakyat (KUR), yang khusus diperuntukkan bagi UMKM dengan kategori usaha layak, tanpa agunan. Selain itu penguatan lembaga pendamping UMKM dapat dilakukan melalui kemudahan akses serta peningkatan *capacity building* dalam bentuk pelatihan dan kegiatan penelitian yang menunjang pemberian kredit kepada UMKM.

Strategi untuk mengantisipasi mekanisme pasar yang makin terbuka dan kompetitif khususnya di kawasan ASEAN adalah penguasaan pasar, yang merupakan prasyarat untuk meningkatkan daya saing UMKM. Agar dapat menguasai pasar, maka UMKM perlu mendapatkan informasi dengan mudah dan cepat, baik informasi mengenai pasar produksi maupun pasar faktor produksi untuk memperluas jaringan pemasaran produk yang dihasilkan oleh UMKM. Aplikasi teknologi informasi pada usaha mikro, kecil dan menengah akan mempermudah UMKM dalam memperluas pasar baik di dalam negeri maupun pasar luar negeri dengan efisien. Pembentukan Pusat Pengembangan UMKM berbasis IT dianggap mampu mendorong pertumbuhan dan perkembangan usaha mikro, kecil, dan menengah di era teknologi informasi saat ini.

C. Melaksanakan ATSP 2016-2017 serta Percepatan pelaksanaan *ASEAN Single Destinations*

Konsep ASEAN sebagai sebuah destinasi tunggal (*single destination*) sebenarnya bukan konsep yang baru. Sejumlah negara di berbagai kawasan lain sudah mencoba menerapkannya, misalnya terhadap apa yang sudah lebih dulu dilakukan Uni Eropa, kemudian Karibia, bahkan juga di Afrika Timur, meski hal itu tetap menyisakan sejumlah persoalan.

Konsep integrasi itu merupakan bagian dari sebuah konsep yang memberikan jalan kepada manajemen yang inovatif, responsif dan *profitable*. Dalam kasus Uni Eropa, pengembangan *single destination* merupakan bagian penting karena sektor pariwisata menyumbang kontribusi penting bagi setiap negara yakni 11 persen GDP UE (Hussain dan Bylinski, 2007), apalagi mengingat wisatawan asal intra-UE memberikan kontribusi 71 persen wisatawan yang mengunjungi Uni Eropa yang dikenal sebagai destinasi yang memiliki infra dan suprastruktur "*high quality*" dengan produk wisata yang berbeda, serta kemampuan tinggi pihak otoritas di negara masing-masing untuk menyediakan dana untuk pemasaran maupun pembangunan destinasi.

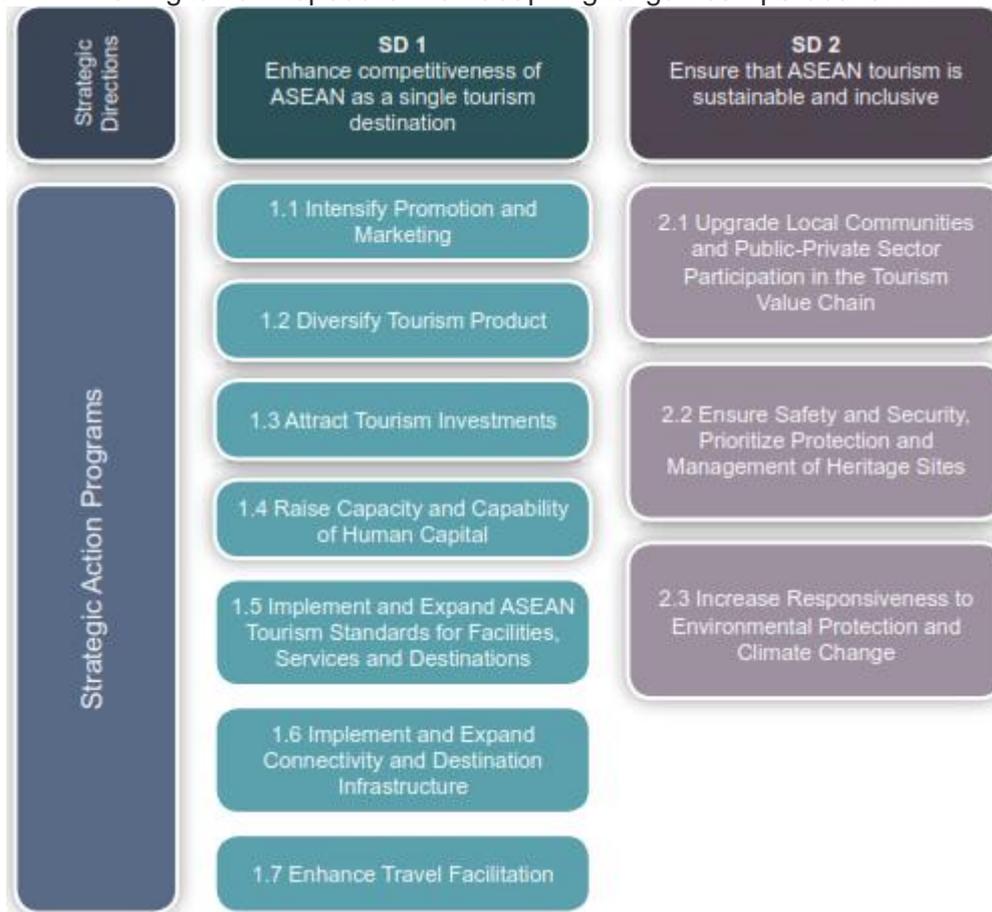
Dengan demikian dapat dimaklumi mengapa Eropa tetap menjadi *leading* dalam pariwisata dunia, dengan posisi Spanyol, Perancis, Jerman, Inggris bahkan Turki yang melesat ke atas. Kombinasi dari tingginya kualitas pembangunan jaringan transportasi udara dan darat, dan wilayah geografis yang lebih kecil, tinggi mobilitas penduduk, serta kualitas komponen fisik yang mendukung kenyamanan dan keamanan menyebabkan distribusi yang meluas dan besar wisatawan dari kawasan maupun dari luar kawasan.

Konsep *single destinations* yang dilakukan di Uni Eropa dapat diadopsi oleh negara-negara ASEAN. *ASEAN single destinations* akan berhasil jika di kawasan ASEAN juga diberlakukan *one visa*, sehingga akan memberikan kemudahan bagi wisatawan yang akan berkunjung ke negara-negara ASEAN.

Untuk mewujudkan pemerataan dalam kunjungan wisata sebenarnya telah diuraikan dalam *ASEAN Tourism Strategic Plan (2016-2025)*, ada beberapa hal yang perlu dilakukan untuk mewujudkan pariwisata ASEAN yang berdaya saing antara lain :

1. Intensifikasi dalam melakukan pemasaran dan promosi pariwisata ASEAN.
2. Diversifikasi dalam produk pariwisata

3. Mendorong investasi dalam industri pariwisata
4. Meningkatkan kapasitas dan kemampuan pelaku wisata
5. Melaksanakan dan memperluas standar pariwisata ASEAN yang meliputi fasilitas, jasa, dan tujuan.
6. Melaksanakan dan memperluas konktifitas dan infratraktur tujuan
7. Meningkatkan fasilitas perjalanan wisata
8. Meningkatkan komunikasi lokal dan partisipasi sektor swasta dalam rantai nilai pariwisata
9. Menjamin keselamatan dan keamanan, prioritaskan perlindungan dan pengelolaan situs warisan
10. Meningkatkan kepedulian terhadap lingkungan dan perubahan iklim.



Gambar 1 : Strategi pengembangan pariwisata ASEAN

Dengan menerapkan strategi diatas, maka pada tahun 2025, ASEAN akan menjadi tujuan wisata yang berkualitas yang menawarkan pengalaman ASEAN yang unik dan beragam, dan akan berkomitmen terhadap pembangunan pariwisata yang bertanggung jawab, berkelanjutan, inklusif dan seimbang, sehingga dapat memberikan kontribusi yang signifikan terhadap kesejahteraan sosial ekonomi masyarakat ASEAN.

5. Kesimpulan dan Rekomendasi

Berdasarkan uraian diatas, untuk mewujudkan ASEAN yang berkelanjutan maka dapat lakukan hal-hal sebagai berikut :

1. Pengembangan SDM di kawasan ASEAN melalui pelatihan dan pendidikan formal bagi UMKM serta pelaku wisata.
2. Pengembangan terhadap UMKM di kawasan ASEAN dengan melakukan penguatan UMKM melalui penguatan permodalan, peningkatan IT, dan dorongan pemerintah terhadap UMKM.
3. Pelaksanaan ATSP oleh semua negara-negara ASEAN serta mempercepat pelaksanaan ASEAN single destinations.

