PERANAN PSIKOLOGI DAN KONSELING DALAM PENINGKATAN KUALITAS SUMBER DAYA MANUSIA (SDM) MENUJU KESEJAHTERAAN MASYARAKAT EKONOMI ASEAN

(Oleh : Prof. Dr. Firman. MS. Kons Dosen Jurusan Bimbingan dan Konseling Fakultas Ilmu Pendidikan Univesitas Negeri Padang)

Email : firmankonselor@gmail.com

Abstract

The implementation of ASEAN economic cooperation policy that is tagged along with the development of technology of information would apparently be savored by those having qualified human resource, and vise versa. The competencies required in that era include leadership capability, public speaking skill, foreign language proficiency, project design ability, negotiation and mediation skills, networking skill, and professionalism. Such competencies should be supported by adaptive and responsive human resource that has capability in technology. Psychology and Counseling are needed in the plan and the implementation of human resource development, and in dealing with the potential impacts that are likely to arise. For years, to develop human resource, Psychology and Counseling have been used for assessing, recruiting and selecting, consulting, individual and group counseling, training and other relevant activities. Essentially, Psychology and Counseling could be widely used to intervene the development of human resource to create social welfare.

A. Pendahuluan

Dewasa ini perubahan sosial budaya sedang dijalani masyarakat dari berbagai belahan dunia, yang ditunjukkan oleh kemajuan berbagai kegiatan teknologi, informasi dan komunikasi dalam berbagai bidang kehidupan. Perubahan tersebut membawa kemajuan peradaban manusia berinteraksi satu dengan lainnya dalam menyelesaikan berbagai persoalan untuk memenuhi keperluan hidup. Masyarakat satu daerah ke daerah lain dengan cepat dapat berkomunikasi untuk memperoleh informasi, layanan jasa dan barang melalui internet.

Berbagai aktifitas layanan kantor/bank, penjualan jasa/barang berorientasi kertas beralih ke *on line*. Kesejahteraan, kebahagiaan serta pertumbuhan ekonomi meningkat seiring dengan kemajuan industrialisasi, yang ditandai produktivitas semakin bertambah. Perempuan selama ini bekerja di sektor domestik, semakin meningkat untuk bekerja dalam kehidupan publik. Keterlibatan perempuan di sektor

publik ditandai dengan semakin banyaknya perempuan bekerja di parlemen, pemeritahan, perdagangan, dan industri. Persaingan dengan kompetensi unggul dalam mewujudkan impian dan harapan menuntut Sumber Daya Manusia (SDM) yang memiliki disiplin dan tangguh menghadapi persoalan.

Kemajuan teknologi informasi menimbulkan kesadaran baru masyarakat sehingga mendorong terbentuknya kerjasama ekonomi kawasan, seperti Masyarakat Ekonomi Asean (MEA). Kerjasama ekonomi Asean merupakan kebutuhan masyarakat untuk bermitraan dalam memenuhi kepentingan bersama dengan mensukseskan kerjasama multilateral. Kerjasama multilateral diarahkan untuk meningkatkan pertumbuhan dan pembangunan, mengatasi tantangan global, diantaranya ketahanan pangan dan energi, perubahan iklim dan stabilitas keuangan internasional. Pada gilirannya kerjasama multilateral diharapkan meningkatkan kesejahteraan masyarakat negara anggota Asean.

Kerjasama ekonomi Asean dan perkembangan teknologi informasi diprediksi akan memicu meningkatnya kelas menengah baru dengan kemampuan, keterampilan dan gaya hidup berbeda dengan kelas yang sama di Negara-negara Barat. Pengembangan SDM masing-masing negara semakin meningkat dipicu terjadinya perubahan pola relasi guru dengan peserta didik di lingkungan pendidikan. Guru bukan satu-satunya sumber pembelajaran tetapi berperan sebagai fasilitator dan motivator. Penggunaan strategi pembelajaran berorientasi peserta didik (*student centred learning*) semakin berkembang dengan memberi kesempatan kepada peserta didik mengali berbagai sumber pembelajaran berbantuan teknologi informasi. Sistem pembelajaran dari ruangan kelas yang terikat waktu bersifat tatap muka beralih ke *on line*. Temuan baru berupa perangkat mesin-mesin otomatis akan menggantikan pekerjaan yang memerlukan banyak orang, yang selama ini menggunakan tenaga, waktu dan sistem yang sangat kompleks menjadi sederhana. Pemikiran masyarakat Asean semakin berkembang dalam berbagai bidang, ditunjukan oleh kemampuan mengumpulkan informasi dari berbagai sumber serta berjejaring dengan berbagai orang yang memiliki kekuatan berbeda antar negara dalam membangun kekuatan diri sendiri atau kelompok masyarakat.

Kemajuan teknologi informasi dalam pasar tunggal Asean akan dirasakan manfaatnya untuk kemajuan dan kesejahteraan masyarakat. Penyalahgunaan kemajuan teknologi informasi untuk kepentingan yang menjurus kehancuran dan merorong kesejahteraan serta kemajuan masyarakat Asean akan ditemui sebagai dampak negatif

perubahan. Penyalahgunaan perkembangan teknologi informasi dan komunikasi, selama ini, diantaranya jejaringan teroris, penipuan/perampokan, perjudian serta prostitusi dan sebagainya. *Website* institusi perbankan/pemerintah/pendidikan kadang kala dibobol oleh orang-orang yang tidak bertanggungjawab. Kerahasiaan informasi, data dan dokumen yang ada, sulit dibendung dan tidak jarang disalahgunakan untuk kepentingan pribadi dan sekelompok orang. Informasi yang tidak jelas kebenarannya dan kadang kala bersifat mengasut atau mencemarkan nama baik orang lain tidak jarang menyebar di lingkungan masyarakat.

Kondisi tersebut menyebabkan konflik, kecemasan, kerusakan perangkat komputer akibat serangan virus, kehilangan berbagai file data dan kerusakan modem internet, akan merorong kesejahteraan masyarakat Asean. Kerjasama multilateral tersebut akan memberi peluang kesempatan kerja baru. Persaingan kerja semakin meningkat dengan keahlian dan keterampilan sesuai dengan kualifikasi tenaga yang dibutuhkan masyarakat Asean, yang berakibat kepada pemutusan hubungan kerja (PHK) bagi tenaga kerja yang tidak memenuhi standar yang diharapkan. Pendidikan yang diperlukan dunia kerja mengarah kepada kemampuan mentransformasikan pengetahuan dan keterampilan bersifat profesional sesuai dengan tuntutan masyarakat Asean yang sedang berubah. Pekerjaan yang selama ini dipandang sebagai pemberi jasa pelayanan berubah menjadi produk komoditi dengan standar yang diharapkan. Tenaga kerja yang belum memenuhi standar akan terpinggirkan sehingga menyebabkan pengangguran semakin meningkat bagi negara-negara yang memiliki kualitas SDM yang tidak menguntungkan.

Persaingan SDM satu negara dengan negara lain di Asean semakin ketat. Apabila suatu negara mengalami kegagalan melahirkan SDM berkualitas akan menimbulkan kefrustasian yang tidak jarang melahirkan kemunduran generasi, yang ditunjukkan oleh berbagai masalah, diantaranya : kemerosotan moral, kehidupan konsumtif dan boros, korupsi, manipulasi dan menghalalkan berbagai cara untuk mencapai tujuan pribadi. Masyarakat akan semakin gelisah karena kenakalan remaja dan perilaku menyimpang semakin meningkat serta penyebaran penyakit menular HIV/AIDS atau penyakit lainnya. Kewibawaan pemimpin tradisional semakin melemah, modal sosial yang dapat dimanfaatkan untuk kesejahteraan bersama, seperti gotong royong dan saling tolong menolong mulai ditinggalkan. Pola interaksi masyarakat dengan adanya temuan baru

berupa telepon selular dan komputer dari tatap muka ke telepon/on line. Kedekatan hubungan secara tatap muka telah beralih ke dunia maya melalui berbagai jejaringan sosial dan kesadaran kolektif dengan rasa kebangsaan mulai luntur. Sebagian besar orang disibukan dengan dunia mereka sendiri bersama komputer/HP yang mereka miliki, walaupun berada dalam kebersamaan dengan orang lain. Pola tingkah laku masyarakat timur dengan sopan santun dan saling harga menghargai, sebagian sudah ditinggalkan dengan pola hidup praktis dan efektif. Kondisi ini tidak jarang membawa berbagai persoalan yang menimbulkan keresahan dan kerugian material yang tidak ternilai harganya di lingkungan masyarakat Asean kelak, bila pelaksanaan kebijakan kerjasama ekonomi Asean tidak dicermati dengan baik.

Peran teknologi informasi dan komunikasi di era ekonomi Asean akan mewujudkan kesejahteraan dan kebahagiaan hidup masyarakat tidak dapat dihindari. Kemajuan teknologi dipandang sebagai kekuatan menopang gaya hidup masyarakat Asean sesuai dengan perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi serta kehidupan sosial di era globalisasi. Masyarakat Asean yang memiliki kemampuan dan keterampilan yang rendah cenderung tergantung dan tidak dapat memetik keuntungan dengan perkembangan kerjasama multilateral tersebut. Begitu pula sebaliknya bagi masyarakat yang memiliki kemampuan dan keterampilan akan memetik banyak manfaat untuk kesejahteraan dan kebahagiaan hidup di era ekonomi Asean. Kondisi ini akan memicu terjadi kesenjangan antar golongan, selanjutnya apabila tidak ditangani dengan baik akan menimbulkan masalah sosial baru di masyarakat.

Teknologi informasi merupakan salah satu sarana pendukung yang digerakan oleh manusia sebagai pengguna sesuai dengan keperluan masing-masing. Pemanfaatan teknologi informasi dengan baik dalam kerjasama ekonomi Asean, akan dapat meningkatkan kemajuan dan kesejahteraan masyarakat berpartisipasi dalam pasar tunggal tersebut, begitu pula sebaliknya. Pemanfaatan kemajuan teknologi informasi di lingkungan masyarakat Asean, ditentukan oleh orang dengan kompetensi dan kualitas yang dimilikinya. Pengembangan Sumber Daya Manusia (SDM) berkualitas, yang pada gilirannya dapat menyadari penyalahgunaan media teknologi informasi akan merusak sendi-sendi kehidupan masyarakat di era kerjasama ekonomi Asean dalam mewujudkan kesejahteraan dan kebahagiaannya. Paparan berikut akan membahas bagaimana peran psikologi dan konseling dalam peningkatan Sumber Daya Manusia (SDM) menuju

kesejahteraan Hidup Masyarakat Asean. Pengungkapan permasalahan ini bermanfaat guna merencanakan, melaksanakan program pembangunan SDM beserta dampak yang akan ditimbulkan dengan diberlakukannya kerjasama ekonomi Asean.

B. Pengembangan Sumber Daya Manusia (SDM) dan Kesejahteraan Masyarakat Asean

Perkembangan teknologi informasi telah membawa berbagai manfaat dalam kehidupan masyarakat. Pekerjaan yang selama ini memerlukan biaya, tenaga dan waktu yang cukup banyak dapat diefektifkan dengan perkembangan teknologi informasi. Informasi dari satu tempat ke tempat lain dengan mudah dapat diterima. Pengembangan Sumber Daya Manusia (SDM) pada suatu negara dapat dilakukan dengan berbagai alternatif dengan sistem *on line*. Kondisi ini akan menghilangkan hambatan dari segi tempat, tenaga, waktu, biaya serta sarana pendukung lainnya.

Pengembangan kualitas SDM merupakan kegiatan dalam menyiapkan manusia untuk memiliki pengetahuan, keterampilan dan sikap kerja yang membuahkan kebahagiaan diri sendiri serta masyarakat sekitarnya. SDM yang berkualitas akan menikmati kehidupan sosial ekonomi yang layak, ditandai oleh kesehatan, kebersamaan dan kepuasan, memperoleh penghasilan yang layak sebagai penentu kebahagiaan yang dirasakannya.

Masyarakat yang kurang memiliki pendidikan cenderung tidak mempunyai kemampuan menghasilkan kegiatan produktif, akan memberi menyumbang semakin meningkatnya kemiskinan suatu negara. Berbagai strategi dan pendekatan pengembangan SDM melalui pendidikan/pelatihan/penataran/workshop, bea siswa, perubahan sistem organisasi, pengucuran dana bantuan dan kebijakan pemberdayaan telah dilakukan pemerintah untuk mengatasi kemiskinan. Pengembangan SDM suatu negara ditujukan untuk meningkatkan produktifitas dan efisiensi kerja, yang menghindari kerusakan dan kecelakaan serta bertingkah laku yang dapat memberikan pelayanan dengan baik kepada masyarakat pengguna.

Lako dan Sumaryati (2002 <https://www.linkedin.com/pulse/kompetensi-sdm-jadi-kebutuhan-mawardi-s-t>) mengemukakan SDM yang berkualitas memiliki empat karakter, yaitu: (1) memiliki *competence* (pengetahuan, keterampilan, sikap perilaku) yang memadai; (2) *commitment* terhadap organisasi; (3) selalu bertindak secara *cost-*

effectiveness dalam setiap aktivitasnya; dan (4) *congruence of goals*, yaitu bertindak sesuai dengan tujuan organisasi perusahaan. SDM yang berkualitas merupakan sumber keunggulan kompetitif (*competitive advantage*) untuk meningkatkan keunggulan bersaing suatu masyarakat.

Pengembangan SDM berbasis kompetensi merupakan salah satu strategi pemerintah dalam mengatasi kemiskinan. Berbagai program diluncurkan pemerintah Indonesia dalam mengatasi kemiskinan, diantaranya : wajib belajar 9 tahun, pemberian bea siswa, Indonesia Sehat, Indonesia mendidik, workshop dan sebagainya. Mawardi (<https://www.linkedin.com/pulse/kompetensi-sdm-jadi-kebutuhan-mawardi-s-t>) menjelaskan Sumber Daya Manusia kompeten memiliki kemampuan dalam aspek pengetahuan (*knowledge, science*), keterampilan (*skill, technology*), dan sikap perilaku (*attitude*) yang dibutuhkan menunjang keberhasilan pelaksanaan pekerjaan.

Peningkatan kapasitas pengembangan SDM menghadapi Masyarakat Ekonomi Asean (MEA) ditujukan untuk meningkatkan potensi individu, masyarakat/organisasi dengan struktur organisasi, mekanisme kerja, prosedur mengambil keputusan, penyiapan sarana prasarana pendukung dan jaringan organisasi. Persaingan di era pasar tunggal MEA ditentukan oleh kemampuan masyarakat berkompetisi berbasis mutu diantara masyarakat lainnya. Kompetensi individu akan terlihat dari kemampuan menyesuaikan diri serta tanggung jawab yang dihasilkan dari suatu pekerjaan. Pemberlakuan kebijakan Masyarakat Ekonomi Asean (MEA) akan mewujudkan pasar tunggal, kawasan ekonomi produktif, wilayah pembangunan ekonomi merata dengan daerah terintegrasi dalam ekonomi global. Kompetensi yang dimiliki masyarakat sangat menentukan untuk menggapai peluang mewujudkan kesejahteraan serta kebahagiaan yang diidam-idamkannya.

Kualitas SDM merupakan faktor penentu keberhasilan dalam pewujudan kesejahteraan dan kebahagiaan hidup masyarakat di era pasar tunggal Asean. Kemampuan daya saing masyarakat harus ditingkatkan untuk memanfaatkan perkembangan teknologi dengan baik sehingga pada gilirannya dapat meningkatkan produktifitas kerja. Berbagai kemampuan harus dimiliki masyarakat dalam situasi pergaulan global, diantaranya kemampuan kepemimpinan, *public speaking*, bahasa asing, kemampuan merancang proyek, negosiasi dan mediasi, *networking*, dan profesionalisme. Penguasaan kemampuan tersebut berguna untuk beradaptasi dengan lingkungan untuk mewujudkan impian dan cita-cita yang diharapkan. Keberagaman kompetensi

masyarakat dalam menghadapi ekonomi Asean, melahirkan persepsi yang berbeda terhadap pasar tunggal Asean.

Berdasarkan hasil penelitian Personal Growth (2016) (<http://rubik.okezone.com/read/25125/menghadapi-masyarakat-ekonomi-ase>)

mengungkapkan sebanyak 43% responden berpandangan Masyarakat Ekonomi Asean (MEA) sebagai peluang dan tantangan berusaha/berkarir, 32% responden Masyarakat Ekonomi Asean (MEA) merupakan peluang; 20% responden menganggap Masyarakat Ekonomi Asean (MEA) sebagai tantangan; dan 5% responden menganggap Masyarakat Ekonomi Asean (MEA) tidak hanya sebagai peluang dan tantangan, tetapi juga hambatan.

Peningkatan SDM secara berkelanjutan diperlukan dalam menghadapi persaingan secara individu maupun kelompok di era Masyarakat Ekonomi Asean. Peningkatan kompetensi SDM harus dilakukan secara proaktif sehingga terbentuk pribadi-pribadi yang mau belajar dan bekerja keras. Sinamo (2002 https://apioidonesia.files.wordpress.com/2010/06/makalah-05_57_64-tekad-wahyon)

menjelaskan SDM yang diperlukan di pada era globalisasi ini adalah SDM yang sanggup menguasai teknologi dengan cepat, adaptif dan responsif terhadap perubahan-perubahan teknologi. Masyarakat yang kurang dapat menangkap peluang dan menganggap pekerjaan sebagai beban serta tidak memanfaatkan waktu dengan baik, menggambarkan etos kerja rendah, menjadi hambatan dalam pewujudan kesejahteraan masyarakat di era pasar tunggal Asean.

Dengan demikian dapat disimpulkan penyiapan SDM yang berkualitas berkelanjutan untuk ikut berpartisipasi dalam ekonomi masyarakat Asean sangat diperlukan. Penyiapan memerlukan berbagai strategi dengan menggunakan pendekatan psikologi dan konseling guna penyiapan sumber daya manusia berkualitas. SDM berkualitas merupakan energi menggerakkan masyarakat untuk tujuan produksi dan jasa. Sedangkan sumber daya yang berkarakter ditunjukkan oleh kepribadian masyarakat yang teguh melaksanakan aturan, mempunyai kepekaan sosial, serta dapat mengatasi konflik sosial dengan lingkungan. SDM berkualitas dan berkarakter akan memberikan sumbangan dalam peningkatan kesejahteraan dan kebahagiaan masyarakat di era ekonomi Asean.

C. PERAN PSIKOLOGI DAN KONSELING DALAM PENINGKATAN KUALITAS SDM MENUJU KESEJAHTERAAN MASYARAKAT

Perwujudan kebijakan Masyarakat Ekonomi Asean (MEA) merupakan salah satu intervensi dalam peningkatan kesejahteraan masyarakat dalam kehidupan sosial dan psikologi. Kesejahteraan psikologis masyarakat merupakan peningkatan kualitas mental dalam menjalani kehidupannya. Ryff (1989) dan Singer (1996) menjelaskan masyarakat yang memiliki kesejahteraan psikologis, ditunjukkan oleh kemampuan merealisasikan potensi diri secara berkesinambungan, menerima diri apa adanya, mampu menjalin hubungan secara baik dengan orang lain, memiliki kemandirian dan arti hidup serta mampu mengontrol lingkungan. Sedangkan kesejahteraan sosial menurut Midgley (2000: xi) merupakan kehidupan manusia yang aman dan bahagia, disebabkan oleh terpenuhinya gizi, kesehatan, pendidikan, tempat tinggal, serta mendapatkan perlindungan dari resiko-resiko yang mengancam kehidupannya. Kesejahteraan masyarakat di era Masyarakat Ekonomi Asean (MEA) ditentukan kualitas Sumber Daya Manusia masyarakat itu sendiri. Berbagai kebijakan telah dilakukan oleh negara-negara ekonomi Asean dalam pengembangan SDMnya.

Sejak psikologi berdiri sebagai salah satu cabang ilmu dan konseling menerapkannya dalam pemberian layanan terhadap individu, kelompok serta masyarakat telah banyak memberikan sumbangan untuk perkembangan Sumber Daya Manusia di berbagai negara. Konsep, teori, teknik dan hasil penelitian berkaitan dengan tingkah laku manusia sebagai kajian dari psikologi, telah dijadikan sebagai acuan perencanaan, pelaksanaan, evaluasi dan tindak lanjut pembangunan SDM.

Psikologi merupakan induk dari ilmu yang diterapkan dalam konseling. Oleh karena itu psikologi dengan konseling tidak bisa dipisahkan dalam praktek peningkatan kualitas SDM di lingkungan masyarakat ekonomi Asean. Penggunaan psikologi dan konseling dalam pengembangan SDM dapat dijadikan sarana efektif pencapaian tujuan yang diinginkan dalam pembangunan masyarakat Asean menuju perubahan ke arah kemajuan. Sumbangan psikologi dan konseling semakin dirasakan dalam perumusan perencanaan, pengambilan kebijakan serta memperkirakan dan mengatasi permasalahan beserta dampak dari pembangunan tersebut. Pewujudan kegiatan pemberdayaan SDM telah dilakukan melalui berbagai kegiatan, antara lain : (1) asesmen individual dan

organisasi, (2) rekrutmen dan seleksi, (3) konsultasi, konseling individual dan kelompok, (4) training dan sebagainya.

Asesmen selama ini dilakukan untuk individual dan organisasi. Asesmen individual merupakan kegiatan memetakan serta mendiskripsikan potensi individu, yang berguna untuk memprediksi penempatan, penyaluran dan pengembangan dalam bidang pekerjaan tertentu. Kegiatan asesmen berguna membantu individu yang sedang mengalami permasalahan dalam penyaluran potensi yang dimilikinya, untuk mewujudkan kebahagiaan dan kesejahteraan kehidupan pribadi dan lingkungan. Berdasarkan asesmen tersebut individu akan mendapatkan pelayanan dalam upaya peningkatan kualitas diri secara optimal, baik dilakukan secara kelompok maupun individual. Di samping asesmen individual, pemerintah dan lembaga pemberdayaan sumber daya manusia juga melakukan asesmen organisasi menggunakan pendekatan psikologis. Sedangkan asesmen organisasi yang dilakukan selama ini, antara lain : (1) asesmen jabatan, (2) asesmen kompetensi, (3) analisis beban kerja

Kegiatan lain yang dilakukan dalam pengembangan SDM menggunakan pendekatan psikologis dan konseling, yaitu rekrutmen dan seleksi. Rekrutmen merupakan kegiatan penarikan sekelompok calon pencari kerja berkeinginan bergabung untuk mengeluarkan seluruh potensi diri untuk berkontribusi mengisi posisi yang tersedia dalam suatu organisasi. Rekrutmen ditujukan untuk: (1) mencari bakat/potensi pelamar yang diperlukan, (2) memotivasi pencari kerja mengeluarkan kemampuannya untuk mendapatkan pekerjaan tersebut dan (3) mengisi kekosongan posisi/jabatan dalam organisasi. Rekrutmen dapat diklasifikasikan atas : (1) rekrutmen internal, pengisian posisi lowongan berkaitan dengan jenjang karir, promosi jabatan, demosi atau pemberian jabatan ke tingkat yang lebih rendah dan mutasi, (2) rekrutmen eksternal, pemilihan dan perekrutan diserahkan kepada pihak luar, seperti yayasan tenaga kerja, konsultan dan biro latihan tenaga kerja. Permasalahan yang dialami individu, kelompok dan masyarakat sering dilakukan konsultasi, konseling individual, kelompok dan klasikal menggunakan pendekatan psikologi dan konseling.

Penggunaan psikologi dan konseling dalam perencanaan, pelaksanaan serta dampak atas suatu pembangunan belum termanfaatkan secara optimal. Perencanaan dan pelaksanaan pembangunan berhubungan dengan manusia sebagai sasarannya. Sehubungan dengan hal itu pemanfaatan konsep, teori, pendekatan psikologi sangat

diperlukan guna mencapai efektifitas dan efesien pembangunan. Psikologi dan konseling memerlukan ilmu lain untuk memahami individu, kelompok dan masyarakat menuju kesejahteraan masyarakat Asean. Kolaborasi dan kerjasama antar pakar ilmu serumpun sangat diperlukan dalam pembangunan SDM di era pasar tunggal Asean.

D. Kesimpulan

Berdasarkan uraian tersebut di atas, dapat disimpulkan hal sebagai berikut :

1. Sumber Daya Manusia (SDM) di era Masyarakat Ekonomi Asean (MEA) diharapkan memiliki kepemimpinan, kemampuan *public speaking*, bahasa asing, merancang proyek, negosiasi dan mediasi, *networking*, dan profesionalisme. Kopetensi tersebut harus didukung oleh penguasaan teknologi, adaptif dan responsif terhadap perubahan-perubahan yang ada. Penguasaan kemampuan tersebut akan melahirkan SDM berkualitas dan berkarakter sesuai dengan standar yang diharapkan masyarakat di era kerjasama ekonomi Asean.
2. Psikologi dan konseling diperlukan dalam proses perencanaan, pelaksanaan pembangunan Sumber Daya Manusia beserta dampak yang akan terjadi. Pemanfaatan psikologi dan konseling dalam pengembangan Sumber Daya Manusia (SDM) selama ini digunakan untuk asesmen individual dan organisasi, rekrutmen dan seleksi, konsultasi, konseling individual dan kelompok, serta training dan sebagainya.

Daftar Kepustakaan

Gilley, J.W. & Maycunich, A.(2000), *Beyond the Learning Organization*, Harper Collins Publishers, USA

Kuntjoro. peranan psikologi dalam pembangunan: sebuah bidang garapan psikologi yang terlupakan. *Buletin Psikologi, Tahun XI, No. 1, Juni 2003*

Marr, Benard Marr, (2016) *5 Things Everyone Should Know About Machine Learning And AI*. <https://www.linkedin.com/pulse/kompetensi-sdm-jadi-kebutuhan-mawardi-s-t>) Diakses tanggal 10 Oktober 2016.

Mulinge, M., & Mueller, C. W. (1998). Employee job satisfaction in developing countries: The case of Kenya. *World Development*, 26, 2181-2199.

Personal Growth (2016), Menghadapi Masyarakat Ekonomi ASEAN (MEA): Meningkatkan Kualitas Diri di Pasar International. (<http://rubik.okezone.com/read/25125/menghadapi-masyarakat-ekonomi-ase>)

Ryff (1989) dan Singer (1996). Ryff, C. D., & Keyes, C. L. M. (1995). *The structure of psychological well-being revisited*. *Journal of Personality and Social Psychology*, 69(4), 719-727.

Ryff, C. D., & Singer, B. (2005). From social structure to biology: Integrative science in pursuit of human health and well-being. In C. R. Snyder, & Lopez (Eds.), *Handbook of positive psychology* (pp. 541-553). New York: Oxford University Press.

Wright, T. A., Cropanzano, R., & Bonett, D. G. (2007). The moderating role of employee positive well being on the relation between job satisfaction and job performance. *Journal of Occupational Health Psychology*, 12, 93-104.