

## PEMBERDAYAAN SUMBER DAYA MANUSIA INDONESIA DI TENGAH KRISIS GLOBAL

### A. Pengantar

Sejarah mencatat bahwa era reformasi di negeri kita diawali oleh krisis perekonomian pada medio tahun 1997, yang ditandai dengan terjadinya depresiasi nilai rupiah yang bermuara pada krisis multidimensi. Peristiwa ini telah mengubah tatanan berpolitik dan bernegara yang pada gilirannya mengharuskan bangsa kita beradaptasi dengan kondisi-kondisi yang lebih banyak mengalami periode surut dibanding pasang. Hal ini ditunjukkan dengan tingginya angka pengangguran, meningkatnya angka kriminalitas, naiknya harga-harga sembako dan berkuasanya partai gurem di arena politik dan pemerintahan serta sistem desentralisasi yang belum matang, secara tidak langsung memberikan peluang untuk terjadinya korupsi yang lebih melembaga.

Walaupun demikian, situasi ini diharapkan menjadi pelajaran berharga bagi bangsa Indonesia yang mulai memasuki kehidupan bermasyarakat dan bernegara secara demokratis. Memasuki Era Reformasi, pergantian pemimpin (presiden) jauh lebih singkat di banding jaman-jaman sebelumnya. Dalam mencari-cari 'performance' pimpinan, setelah berganti 3 presiden, di bawah kepemimpinan SBY dan JK secara sistemik, dan tegas telah berupaya melenyapkan para koruptor, menstabilkan perekonomian dan merecovery berbagai segmen kehidupan. Dalam perjalanan ini, pada tahun 2007 yang baru lalu, secara mengejutkan, Negara adikuasa (USA) dihadapkan pada krisis yang diduga sebagai akibat dari penggelembungan ekonomi, yang dengan cepat merembet ke seluruh penjuru dunia, termasuk Indonesia, sehingga menghadapi Krisis 'jilid kedua' dalam skala yang lebih luas: "krisis global"!

Sama halnya dengan krisis pada tahun 1977, dampak yang langsung terasa adalah tingginya angka pengangguran, yang disebabkan oleh PHK besar-besaran oleh perusahaan-

perusahaan yang di antaranya mengalami pembatalan atau penghentian order dari Negara-negara pemesan yang terkena krisis. Bicara angka pengangguran, artinya bicara tenaga kerja, yang dalam hal ini adalah sebagai Sumber Daya Manusia . Berbicara SDM, tidak cukup dilihat sebagai sosok ragawi (physic) tetapi juga berkenaan dengan jiwa (pshychology) karena itu, perlu sikap yang kritis dan bijak dalam mengatasi permasalahan ini. Dengan demikian, kajian-kajian yang membahas tentang berbagai upaya kearah pemberdayaan SDM dalam menghadapi krisis global akan menjadi topik yang menarik sebagai alternatif pemecahan permasalahan.

Ekonomi abad ke-21 seperti yang sering dibicarakan orang, ditandai dengan globalisasi ekonomi. Kemajuan teknologi informasi yang pesat menjadikan proses kegiatan ekonomi dan perdagangan antar dunia menjadi tidak ada sekat. Kekuatan pasar yang integratif menjadi kekuatan pasar yang harus disikapi bangsa ini sebagai tantangan agar adanya efisiensi dan daya saing dalam dunia usaha.

## **B. SDM Indonesia : Idealisme dan Kenyataan**

Selain sumber daya alam yang potensial, Indonesia memiliki kekuatan dari sisi jumlah penduduk, yang pada tahun 2000 sudah mencapai angka 203,5 juta (Hasibuan,2009). Kendati demikian, sumber daya manusia ini, masih jauh dari idealisme yang optimal, sehingga untuk menjadi potensi yang riil masih memerlukan kerja keras yang serius. Upaya yang perlu segera dibenahi terutama berkenaan dengan kualitas sumber daya manusia yang diidentifikasi Kompas (1907), masih terpuruk bahkan dibandingkan dengan Negara-negara Asia Tenggara yang baru stabil, seperti Vietnam yang baru-baru ini terlepas dari perang saudara.

Rendahnya kualitas Sumber Daya Manusia (SDM) bukan hanya menyebabkan kalah dalam daya saing di tingkat internasional, bahkan di dalam negara sendiripun bisa membuat kita tersisih. Padahal tahun tahun di saat usia kemerdekaan relative muda, kita pernah mencatat

beberapa prestasi. Contohnya, pada tahun 1962, selain menjadi tuan rumah Asian Games, kita menjadi peringkat ketiga dalam peraih medali terbanyak. Tahun 1970-an, Olahraga Bulu tangkis menempati peringkat unggulan dalam kejuaraan All England dan kejuaraan-kejuaraan lainnya di tingkat dunia. Bersamaan dengan itu, Pertamina mengembangkan Petronas, yang kemudian dengan gemilang mencetak ringgit dan membangun negeri jiran. Pada tahun 1990-an sampai dengan tahun 2000, anak bangsa kita ikut membangun dan mengembangkan industri pupuk dan kimia di negeri-negeri penghasil minyak seperti Qatar, Bahrain, dan Kuwait. Di bidang pendidikan, banyak dosen dan para profesor yang 'diimpor' ke negeri Jiran dan sebaliknya, para mahasiswa/pelajar dari Malaysia dikirim ke Indonesia, untuk menimba ilmu di Universitas-universitas dan Perguruan Tinggi yang terkemuka di negeri Ini, seperti di ITB, UNPAD, IPB dan IKIP (UPI). Di awal tahun 2000, pada strata bawah, SDM kita banyak yang menjadi TKI yang punya skill. Sebagai contoh, pelatihan-pelatihan di home industry yang mendatangkan tukang bordir, pembatik, dan desainer dari Indonesia. Sehubungan dengan itu, Ida Bagus Mantra (2000) mengatakan bahwa peningkatan devisa Negara melalui pengelolaan pendapatan para TKI ke luar negeri menjadi aspek yang penting dalam memperbaiki neraca perdagangan internasional.

Sekarang , kita dalam kondisi yang berbeda dari dua atau tiga dekade ke belakang. Petronas masuk ke wilayah kita sebagai komoditi migas, seiring dengan masuknya para pelajar dan mahasiswa serta para dosen yang belajar di negeri jiran tersebut. Menurut informasi, dari sekian banyak Perguruan Tinggi yang di Malaysia, presentase jumlah mahasiswa asing terbesar berasal dari Indonesia! Barang-barang produksi, seperti tekstil dan produk tekstil, kosmetik, alat-alat kesehatan dll. dari negeri ini mulai dikonsumsi bangsa kita. Fenomena ini telah menyebabkan sulitnya bangsa kita dalam memperoleh kesempatan untuk memperbaiki performance devisa kita. Oleh karena itu, di tengah-tengah kondisi yang serba sulit ini, perlu

kiranya kita semua berkontemplasi dan mencari jalan ke luar agar sumber daya manusia kita bukan hanya sekedar sebagai kekuatan dari segi kuantitas, tapi dari kualitas, agar tetap 'struggle' di tengah-tengah krisis global ini.

Dalam globalisasi yang menyangkut hubungan intraregional dan internasional telah terjadi persaingan yang ketat antar Negara. Indonesia, menurut world Competitiveness Report menempati urutan ke-45 atau terendah dari seluruh jumlah Negara yang diteliti, di bawah Singapura (8), Malaysia (34), Cina (35), Filipina (38) dan Thailand (40). Kondisi ini melahirkan bentuk-bentuk manufaktur global. Oleh karena itu, SDM kita akan bersaing ketat di level dunia. Jika kualitas SDM kita rendah, maka produksi manufaktur kita tidak akan memiliki daya saing untuk menembus pasar internasional. Bahkan, kondisi ini akan semakin diperburuk dengan masuknya barang-barang import yang mengancam pasar domestik. Di sini, peran pemerintah sebagai regulator akan dihadapkan pada posisi yang menentukan.

### **C. Pemberdayaan SDM : Sebagai Alternatif Solusi**

Pemberdayaan, menurut Sedarmayanti (2000) secara umum diartikan 'lebih berdaya dari sebelumnya, baik dalam hal wewenang, tanggung jawab, maupun kemampuan individual yang memilikinya.' Selanjutnya, dikatakan bahwa Sumber Daya manusia, dapat diartikan sebagai daya yang bersumber dari manusia yang memiliki kemampuan (competency), yang mencakup pengetahuan (knowledge), ketrampilan (skills), dan sikap (attitude).

Akan terdapat beberapa variable yang menentukan dalam upaya ke arah peningkatan kualitas SDM. Di antaranya, harus dimilikinya hasrat berorientasi ke masa depan, inovatif, eksploratif, dan memiliki kebutuhan untuk berprestasi (need for achievement) yang oleh Koentjaraningrat (1985) diidentifikasi sebagai mentalitas pembangunan. Sehubungan dengan

kebutuhan berprestasi, Mc Clelland (Suwarsono, Alvin Y. So, 2000) menyatakan sebagai indikator individu-individu yang berjiwa entrepreneur (wirausaha).

Variable berikutnya, yakni harus dimilikinya semangat atau motivasi bekerja oleh tiap individu yang oleh George R. Terry dalam Sedarmayanti (2008), dinyatakan sebagai keinginan yang terdapat pada seorang individu yang merangsangnya melakukan tindakan. Kemudian, yang tidak kalah pentingnya adalah variable yang berupa upaya-upaya ke arah peningkatan kompetensi agar SDM kita memiliki posisi tawar di dalam melakukan bargaining ketika memasuki dunia kerja, baik di dalam maupun di luar negeri. Untuk itu, berikut ini akan dibahas tentang lembaga-lembaga yang dapat berperan dalam pemberdayaan SDM tersebut yang pada prakteknya bisa melakukan program masing-masing ataupun saling bekerja sama dalam memberdayakan SDM.

#### **a. Peran Lembaga Pendidikan**

Kegiatan pendidikan sebagai realitas sosial yang keberadaannya sering diharapkan sebagai agen pembaharuan dalam berbagai segmen kehidupan masyarakat. Melalui lembaga ini, baik formal maupun non formal, Sumber Daya Manusia dihasilkan. Terutama untuk jenjang pendidikan formal, proses untuk menghasilkan SDM ditempuh dalam waktu yang cukup panjang. Oleh karena itu, diperlukan sebuah system yang relative ideal untuk mencetak SDM yang handal dan berkualitas, terutama untuk memenuhi tuntutan jaman yang serba cepat berubah (dinamis).

Di tengah pro dan kontra tentang, UN (Ujian Negara), pemerintah dari tahun ke tahun meningkatkan standar kelulusan. Untuk tahun ini meningkat menjadi 5,5 dari 5,25 pada tahun sebelumnya (PR,17 April 2009). Peningkatan batas lulus tersebut ditengarai

sebagai upaya agar SDM kita bisa bersaing bukan hanya di tingkat local saja, tetapi juga di tingkat dunia.

Indikator kualitas Sumber Daya Manusia paling tidak bisa dilihat dari aspek IPM (Indek Pembangunan Manusia) yang diantaranya meliputi pendidikan, kesehatan dan ekonomi. Sementara itu, merujuk data ESCAP Population Data Sheet tahun 2006, bahwa 35,29% rakyat Indonesia tidak tamat Sekolah Dasar. Sementara yang tidak tamat SD sejumlah 34,22 %. Kemudian, 13% yang tamat SLTP. Data tersebut menempatkan IPM Indonesia pada urutan ketujuh dari 11 negara Asia Tenggara, atau ranking 108 dari 177 negara.

Merujuk data tersebut di atas, tampak bahwa tugas yang berat dihadapi dunia pendidikan, yakni bagaimana agar secara kuantitas dan kualitas, Sumber Daya Manusia yang terdidik dapat dihasilkan dengan tetap memperhatikan aspek pemerataan, mengingat secara geografis penduduk Indonesia tersebar di berbagai pulau yang potensi alam dan manusianya berbeda. Sebuah tantangan yang serius di era otonomi daerah.

Kendala terbesar dunia pendidikan adalah kecilnya anggaran untuk bidang ini. Sepanjang sejarahnya, prosentase kecil ini harus berebut dengan mental-mental yang korup. Oleh karena itu, angka 20 % untuk dana pendidikan perlu dikelola dengan penuh kehati-hatian tanpa harus menciptakan kekakuan dan ketakutan yang berlebihan dalam penggunaan anggaran tersebut. Untuk itu, diperlukan aparatur, yang penuh tanggung jawab dalam kapasitas dan kapabilitas yang memadai, agar penyaluran anggaran ini tepat guna.

Menurut Didin S. Damanhuri (2008), salah satu problem struktural yang dihadapi dunia pendidikan adalah dimasukkannya dunia pendidikan sebagai subordinasi dari

pembangunan ekonomi. Sebelum era Reformasi, sejarah mencatat betapa pembangunan fisik menjadi primadona. Hal ini sesuai dengan orientasi pembangunan ekonomi. Visi yang seperti ini tidak akan kondusif untuk pengembangan SDM karena tidak adanya tolok ukur antara pembangunan sarana dan prasarana pendidikan dengan tolok ukur kualitatif atau mutu pendidikan.

Kerjasama antara dunia pendidikan dan dunia usaha penting dikembangkan, agar SDM yang dihasilkan dunia pendidikan terserap dengan optimal. Pada tahun 1980-an cukup kencang upaya ke arah *link and match*. Lesunya dunia usaha akibat krisis ekonomi yang berkepanjangan sampai saat ini mengakibatkan rendahnya kesempatan kerja, terutama bagi lulusan Perguruan Tinggi. Sementara, di sisi lain jumlah angkatan kerja lulusan Perguruan Tinggi semakin meningkat. Sampai dengan tahun 2000 ada sekitar 2,3 juta angkatan kerja. Fenomena ini menimbulkan banyaknya pengangguran sarjana di Indonesia (Didin S. Damanhuri, 2008).

Selanjutnya, Damanhuri (2008), menyarankan agar potensi Sumber Daya Manusia tersebut secara optimal menjadi kekuatan yang riil, maka kebijakan ekonomi yang diciptakan pemerintah harus berbasis pada sumber daya yang dimiliki (*resources base*), membangkitkan *local genuine* yang diperoleh antara lain dengan mengintegrasikan pembangunan ekonomi dengan pendidikan. Sehingga, kita tidak membangun bangsa ini dengan mengandalkan sumber daya alam yang tidak terolah dengan buruh yang murah. Sehingga, permasalahan ekonomi seperti kemiskinan, pengangguran, dan kesenjangan perekonomian makin lebar, dan ketergantungan kita terhadap Negara maju karena utang luar negeri yang semakin berlipat. Di samping itu, ketergantungan terhadap teknologi dan

manajemen asing, karena SDM yang diciptakan dalam kerangka mikro hanya akan memperkuat proses ketergantungan tersebut.

Sehubungan dengan itu, harus ada *shifting paradigm*, agar proses pembangunan mampu mendorong terbentuknya berbagai keahlian yang bisa mengolah Sumber Daya Alam (SDA) dan dapat memandirikan system ekonomi bangsa. Agar visi tersebut bisa masuk ke berbagai daerah, maka harus dilakukan koreksi total terhadap kebijakan makro dengan berbasiskan kepada pluralitas daerah. Oleh karena itu, akan terbentuk Sumber daya Manusia yang mampu dan mau memperjuangkan kebutuhan penguatan masyarakat lokal. Hal ini untuk mengcounter SDM yang dibentuk sebagai perpanjangan sistem kapitalisme global yang mengorbankan kepentingan lokal dan nasional bangsa ini.

#### **b. Peran Pemerintah**

Bukan hal yang mudah bagi pemangku kebijakan (pemerintah) dalam menghadapi berbagai krisis, termasuk krisis global terakhir ini. Kerja keras dalam penyelenggaraan pemerintahan yang *good governance* harus terus diperbaiki. Para birokrat harus memiliki pemahaman dan penguasaan yang memadai di dalam upaya-upaya ke arah pengembangan pengetahuan dan kompetensi yang baru guna mendukung proses pengembangan *human capital* yang kompetitif.

Pemerintah harus bersikap responsif dan professional dalam menghadapi harapan dan kebutuhan masyarakat Indonesia yang sedang 'belajar' berdemokrasi dalam tatanan system desentralisasi. Inovasi kelembagaan, termasuk kebijakan dalam



pengembangan SDM harus menjadi focus perhatian yang serius. Termasuk di dalamnya menciptakan dan mengembangkan iklim usaha yang kondusif.

Peran pemerintah dapat ditunjukkan melalui upaya-upaya untuk melaksanakan empowering masyarakat dengan konsep kemitraan dengan selalu mendayagunakan aparatur Negara yang reformatif dan akomodatif. Jika aspek ini dilaksanakan dengan sungguh-sungguh, maka good governance bukan lagi sebagai menara gading yang sukar untuk diwujudkan. Salah satu sikap yang reformatif dan akomodatif, di antaranya dapat ditunjukkan secara riil dalam menciptakan iklim yang kondusif terhadap dunia usaha, yang merupakan kelompok penyumbang terbesar terhadap pemasukan Negara dalam bentuk pajak, penyerapan tenaga kerja dan menjadi urat nadi dari aktifitas perekonomian bangsa. Pemerintah harus menjadi fasilitator dan regulator yang akomodatif, sehingga SDM yang berupa Angkatan Kerja (Labour Force) dapat diserap dengan optimal oleh dunia usaha. Sejalan dengan itu, Mc Clelland mengatakan bahwa yang paling bertanggung jawab dan yang memiliki peran kritis dalam pencapaian kemajuan Negara Dunia Ketiga adalah kelompok, wiraswastawan, bukan politikus atau konsultan asing. Oleh karena itu, pemerintah sebagai penentu dan pengambil kebijakan tidak lagi membatasi lingkup investasinya pada pembangunan sarana dan prasarana dasar ekonomi dan mulai melakukan investasi pada pengembangan Sumber Daya Manusia yang terencana, baik untuk kebutuhan jangka pendek maupun jangka panjang.

Di samping itu, pemerintah harus belajar dari pengalaman masa lalu, yang gagal membangun ekonomi melalui konsep modernisasi yang mengadopsi pemikiran Rostow dengan the stages of economic growth di bawah sistem pemerintahan yang disebut

Mas'ood dalam Suwarsono dan Alvin Y. So (2000) sebagai Negara yang bercirikan NBO (Negara Birokratik Otoriter).

### **c. Peran Pengusaha/Perusahaan atau institusi Swasta**

Negara-negara maju seperti Jepang atau Vietnam yang baru selesai dari perang saudara diidentifikasi memiliki para wirausahawan yang handal. Mereka memiliki semangat dan kebutuhan untuk berprestasi yang kuat, seperti yang dipersyaratkan Mc Clelland dalam membentuk Negara maju dari sisi perekonomian. Belajar dari mereka, bangsa kita harus mengarahkan Sumber Daya Manusia pada komunitas ini agar memiliki jiwa entrepreneurship yang gigih, bermotivasi tinggi, memiliki etika bisnis yang normatif, kreatif inovatif dan tidak manja (mandiri). Jochen Roepke meyakini bahwa :

Suatu bangsa akan berkembang secara ekonomis, apabila bangsa tersebut memiliki wiraswasta-wiraswasta yang memiliki kebebasan dan motif-motif yang mendorongnya untuk mengambil keputusan-keputusan yang bersifat kewiraswastaan, yang sebetulnya berarti mengadakan inovasi, yakni mewujudkan gagasan-gagasan baru menjadi praktek. Suatu bangsa akan menjadi besar jika memperbesar kelompok wiraswastawan....(Roepke,1982).

Untuk memiliki SDM yang kwalified, lembaga yang turut bertanggung jawab di dalamnya adalah institusi pendidikan, seperti yang telah diungkapkan sebelumnya. Keterbatasan skill sehubungan dengan latar belakang pendidikan formal para SDM, sebenarnya sudah diupayakan peningkatan skill melalui diklat-diklat yang beberapa di antaranya dibiayai oleh BUMN-BUMN melalui program-program PKBL atau Bina Lingkungan yang dilakukan oleh perusahaan perusahaan swasta besar dalam kerangka CSR (Community Social Responsibility). Program-program ini terutama ditujukan untuk meningkatkan kualitas SDM pada skala UKM (Usaha Kecil Menengah). Di antaranya, paket-

paket pelatihan Kewirausahaan, pemasaran, manajemen (produksi, keuangan, perusahaan) dan yang berkenaan dengan teknik produksi, sampai kepada pengelolaan limbah, memelihara dan meningkatkan motivasi, dll.

Untuk perusahaan besar, program peningkatan SDM melalui DIKLAT dilakukan secara mandiri, terutama bagi perusahaan yang tidak memiliki permasalahan dengan pembiayaan. Kendati demikian, pelaksanaan program ini masih perlu dievaluasi tingkat pencapaiannya, terutama yang melibatkan masyarakat dalam strata bawah, karena bukan tidak mungkin jika program tersebut dilaksanakan 'asal gugur kewajiban'. Tentu saja, yang sudah dikelola dengan optimal bisa dijadikan bahan rujukan bagi lembaga-lembaga yang lain.

Sesungguhnya, bagi para pengusaha, dengan diciptakannya iklim usaha yang kondusif akan memberikan kesempatan seluas mungkin bagi mereka di dalam menggerakkan ekonomi sektor riil. Iklim tersebut bisa dimulai dengan mudahnya dalam mengurus perijinan, murah dengan sistem pentarifan yang jelas dan transparan, dan selesai dalam waktu yang relatif tidak lama. Kondisi keamanan yang terjamin, dengan hilangnya praktek-praktek premanisme dan berbagai jenis pungutan liar yang akan menambah biaya produksi dan operasional mereka. Fasilitas umum, seperti transportasi yang lancar, kebutuhan listrik yang mencukupi dan tidak sering ada gangguan, misalnya tidak ada aliran yang akan menghentikan proses produksi dan berbagai aktifitas yang memerlukan tenaga listrik. Kemudian, ketersediaan bahan baku yang murah dan jumlah yang memadai, dll. Untuk itu, para pengusaha akan merasa puas dan tidak akan sungkan membayar pajak dan iuran untuk kepentingan masyarakat.

Jika dunia kerja diberi iklim usaha yang kondusif, maka gairah perekonomian akan bangkit dan akan mendorong terbukanya lapangan kerja. Sektor riil, secara langsung dapat menyerap angkatan kerja yang menganggur. Oleh karena itu, SDM yang potensial dalam jumlah akan terserap melalui sector riil ini. Pada gilirannya, daya beli masyarakat akan meningkat, sehingga kita akan dapat mengatakan :” Selamat tinggal situasi krisis!”

#### DAFTAR PUSTAKA

Alvin, Y. So., Suwarsono,2000, **Perubahan Sosial dan Pembangunan**, Jakarta : PT. Pustaka LP3S.

Damanhuri S. Didin,2008, **Sumber daya Manusia Berbasiskan Kompetensi**,  
<http://www.sinarharapan.co.id/berita/0306/opi01.html>

Koentjaraningrat, 1985.**Kebudayaan Mentalitas dan Pembangunan**, Jakarta : PT. Gramedia,

Mantra , Ida Bagoes,**Demografi Umum, 2000**, Jogjakarta : Pustaka Pelajar

Pikiran Rakyat (PR), 17 April 2008 : **Berharap Tingkat Kelulusan Naik**

Roepke, Jochen,1982, **Kewirausahaan dan Perkembangan Ekonomi Indonesia**, dalam Bunga Rampai Masalah-Masalah Pembangunan, Penyunting : Koentjaraningrat, Jakarta : PT.Pustaka LP3S.

Sedarmayanti, 2007, **Manajemen Sumber Daya Manusia** : Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil, Bandung : PT. Repika Aditama.

