

Pendidikan dalam Perspektif Pengembangan SDM

π **Dr. H. Mohammad Ali, MPd, MA**
(FIP, IKIP Bandung)

Sumber daya manusia (SDM) merupakan salah satu faktor penting dalam pembangunan. Secara makro, faktor-faktor masukan pembangunan, seperti sumber daya alam, material dan finansial tidak akan memberi manfaat secara optimal untuk perbaikan kesejahteraan rakyat bila tidak didukung oleh memadainya ketersediaan faktor SDM, baik secara kualitas maupun kuantitas. Pelajaran yang dapat dipetik dari berbagai negara maju adalah, bahwa kemajuan yang dicapai oleh bangsa-bangsa di negara-negara tersebut didukung oleh SDM yang berkualitas. Jepang, misalnya, sebagai negara pendatang baru (*late comer*) dalam kemajuan industri dan ekonomi memulai upaya mengejar ketertinggalannya dari negara-negara yang telah lebih dahulu mencapai kemajuan ekonomi dan industri (*fore runners*) seperti Jerman, perancis dan Amerika dengan cara memacu pengembangan SDM (Ohkawa dan Kohama 1989).

Pengembangan SDM pada intinya diarahkan dalam rangka meningkatkan kualitasnya, yang pada gilirannya akan dapat meningkatkan produktivitas. Hasil berbagai studi menunjukkan, bahwa kualitas SDM merupakan faktor penentu produktivitas, baik secara makro maupun mikro. Suatu studi yang dilakukan oleh Komisi Peningkatan Produktivitas yang dibentuk oleh Massachusetts Institute of Technology (MIT) menjelaskan, bahwa produktivitas bangsa Amerika lebih rendah dibandingkan dengan Jerman dan Jepang. Ini disebabkan oleh SDM yang dimiliki, terutama pada lapisan menengah dan lapisan bawah. Pada lapisan

ini, SDM Amerika tergolong *lazy* (malas) dan *careless* (ceroboh/boros), dan pembinaannya tidak dilakukan seintensif yang dilakukan oleh Jepang dan Jerman (Dertouzas, Lester, dan Solow, 1989). Senada dengan hasil studi ini adalah hasil survei pada tahun 1992 yang dilakukan oleh National Institut of Economic Review, yang membandingkan kondisi kualitas SDM di Inggris, Jerman, Belanda, dan Perancis. Hasil survei ini menunjukkan, bahwa tingkat produktivitas Jerman lebih tinggi dari ketiga negara lainnya, yang disurvei, disebabkan oleh kualitas SDM yang lebih tinggi (Megginson, Joy-Mattews, dan Banfield, 1993).

Dalam konteks mikro, SDM juga diperlukan oleh setiap institusi kemasyarakatan dan organisasi. Berbagai institusi kemasyarakatan, seperti institusi keluarga, institusi ekonomi, dan institusi keagamaan, SDM merupakan unsur penting dalam pembinaan dan pengembangannya. Demikian pula dalam organisasi, SDM berperan sangat penting dalam pengembangannya, terutama bila diinginkan pencapaian tujuan yang optimal. Bila tujuan akhir setiap kegiatan pembangunan, baik dalam konteks makro maupun mikro, adalah peningkatan taraf hidup, maka optimalisasi pencapaian tujuan itu adalah terpenuhinya kebutuhan dasar manusia secara optimal. Berdasarkan konsep di atas, dukungan SDM yang berkualitas sangat menentukan keoptimalan keberhasilan pencapaian tujuan itu.

Kualitas SDM ditentukan oleh berbagai faktor yang saling berkaitan, di antaranya kesehatan dan kemampuan. Faktor kemampuan sebagai salah satu faktor penentu kualitas SDM bisa dikembangkan di antaranya melalui pendidikan. Jadi, pendidikan merupakan suatu upaya dalam proses pengembangan SDM (Maginson, Joy-

Mattews, dan Banfield, 1993). Mengingat pentingnya peran pendidikan tersebut, pertanyaan yang muncul adalah bagaimana penyelenggaraan pendidikan dalam perspektif pengembangan SDM ini.

Hakekat Pengembangan SDM

Pengertian SDM ada dua macam, yaitu: 1) derajat kualitas usaha yang ditampilkan seseorang yang terlibat dalam proses produksi untuk menghasilkan barang atau jasa, dan 2) manusia yang memiliki kemampuan kerja untuk menghasilkan produksi, baik barang atau jasa (Simanjuntak, 1985). Perbedaan antara kedua pengertian di atas terletak pada derajat kualitas manusia itu sendiri. Pada pengertian pertama, manusia dipandang sebagai SDM bila memiliki kualitas yang sesuai dengan tuntutan atau kebutuhan usaha. Dalam konteks makro, ciri yang menandainya adalah kualitas untuk melaksanakan perubahan dalam rangka meningkatkan taraf hidup masyarakat, sedangkan dalam konteks mikro adalah kualitas untuk melakukan proses produksi, misalnya dalam suatu organisasi bisnis atau industri. Jadi, manusia menjadi SDM apabila dia terlibat dalam proses produksi dan kualitas kemampuan yang dimilikinya sesuai untuk menghasilkan produksi itu. Pada pengertian kedua, aspek kualitas tidak ditonjolkan. Karena pada dasarnya setiap individu manusia yang termasuk pada kategori angkatan kerja itu terlibat atau dapat dilibatkan dalam proses pembangunan atau proses produksi, maka dalam kondisi memiliki kemampuan apapun dia termasuk kategori SDM, apabila dia terlibat dalam proses itu. Bila belum terlibat, dia masih dikategorikan sebagai potensi. Oleh sebab ada persyaratan keterlibatan, baik pada pengertian pertama maupun pada pengertian kedua, maka pemanfaatan kemampuan dalam proses pembangunan nasional maupun dalam

proses produksi merupakan indikator utama proses pengembangan SDM. Artinya, upaya apapun yang diarahkan untuk meningkatkan kompetensi, akan termasuk pada upaya pengembangan SDM apabila dikaitkan dengan pemanfaatannya dalam pembangunan atau dalam proses produksi.

Pengembangan SDM merupakan suatu istilah yang digunakan untuk menggambarkan suatu pendekatan bersifat terintegrasi dan holistik dalam mengubah perilaku orang-orang yang terlibat dalam suatu proses pekerjaan, dengan menggunakan serangkaian teknik dan strategi belajar yang relevan (Megginson, Joy-Mattews, dan Banfield, 1993). Konsep ini mengandung makna adanya berbagai unsur kegiatan selama terjadinya proses mengubah perilaku, yaitu adanya unsur pendidikan, adanya unsur belajar, dan perkembangan. Unsur pendidikan dimaksudkan untuk menentukan teknik dan strategi yang relevan untuk mengubah perilaku. Unsur belajar dimaksudkan untuk menggambarkan proses terjadinya interaksi antara individu dengan lingkungan, termasuk dengan pendidik. Adapun unsur perkembangan dimaksudkan sebagai proses gradual dalam perubahan dari suatu keadaan, misalnya dari keadaan tidak dimilikinya kompetensi menjadi keadaan memiliki kompetensi, yang terjadi dalam jangka waktu tertentu.

Kepentingan Pengembangan SDM

Menurut Gilley dan Eggland (1989), pengembangan SDM mempunyai tiga misi yaitu, pertama, untuk memungkinkan terjadinya proses perkembangan individu, terutama terfokus pada peningkatan kinerja yang terkait dengan pekerjaan yang ditangani. Kedua, menyiapkan pengembangan karir yang terfokus pada peningkatan kinerja yang terkait dengan penugasan dalam jabatan di masa yang akan datang. Ketiga, menyediakan pengembangan organisasi yang menghasilkan penggunaan potensi manusia dan kinerjanya yang meningkat. Jadi, pada intinya pengembangan SDM terkait dengan pemanfaatannya dalam pembangunan sebagai suatu upaya melakukan

perubahan ke arah perbaikan yang bertujuan untuk memperbaiki taraf hidup, meningkatkan kesejahteraan dan meningkatkan kualitas SDM. Makna dari konsep ini adalah, bahwa perubahan yang diupayakan melalui pembangunan bukan hanya menjangkau segi-segi material saja, tetapi juga menjangkau seluruh aspek kehidupan. Oleh karena itu, agar masyarakat merasa memiliki, bertanggung jawab dan bisa menikmati hasil-hasil yang dicapai mereka perlu didorong untuk berpartisipasi dalam pembangunan.

Proses pembangunan memerlukan partisipasi seluruh lapisan masyarakat, agar segala yang dilaksanakan dan dihasilkan bisa mereka rasakan manfaatnya. Di samping itu, pembangunan tidak akan mencapai hasil optimal dan keberhasilannya tidak bisa dirasakan semua lapisan tanpa partisipasi aktif masyarakat, meskipun mendorong partisipasi masih menjadi tantangan pembangunan (Slamet, 1992). Proses pembangunan adalah proses sosial dalam menjadikan SDM lebih kompetens untuk hidup dalam dunia yang terus berubah. Untuk ini perlu dilaksanakan program pengembangan SDM. Program pengembangan SDM pembangunan ini bukan hanya menjadi tanggung jawab pemerintah, tetapi oleh setiap orang yang menaruh perhatian yang sungguh-sungguh terhadap pembangunan dan peningkatan taraf hidup dan peningkatan kualitas SDM.

Dalam suatu artikel yang dimuat oleh majalah *Psychology Today*, Dormen and Adidin (1989), memaparkan sejumlah hasil studi tentang bagaimana orang mampu bertahan (*survive*) dalam situasi kehidupan yang penuh dengan persaingan. Faktor utama yang menyebabkan seseorang mampu bertahan dalam situasi kehidupan semacam itu adalah kemampuan menyesuaikan diri dengan tuntutan situasi yang dihadapi. Ini sangat penting, karena situasi yang dihadapi, apalagi

situasi yang akan datang, penuh dengan perubahan yang seringkali tidak bisa diperkirakan dengan tepat. Untuk bisa bertahan dalam kehidupan yang cepat berubah diperlukan pola-pola perilaku yang sesuai dengan tuntutan situasi. Untuk itu, setiap anggota masyarakat seharusnya belajar untuk mengenali dan menguasai pola-pola perilaku seperti itu, agar mampu menyesuaikan diri sehingga bisa bertahan.

Kecepatan perubahan dan keketatan persaingan merupakan kenyataan yang tidak bisa dihindari. Kenyataan ini muncul disebabkan oleh:

1. Perubahan dalam bidang ekonomi. Perubahan ini merupakan dampak langsung dari perubahan global dalam sistem perdagangan, seperti perdagangan bebas, AFTA dan NAFTA, yang dapat menyebabkan batas-batas antar negara menjadi semu. Dalam situasi seperti ini, perdagangan yang mempertahankan pola dan sistem tradisional tidak akan bisa bersaing.
2. Perubahan dalam bidang ilmu pengetahuan dan teknologi (IPTEK). Ini menyebabkan timbulnya persaingan ketat antar bangsa baik dalam produksi maupun distribusi barang dan jasa. Tingkat penguasaan IPTEK suatu bangsa akan menentukan kemajuan ekonomi bangsa itu. Agar mampu mempertahankan pertumbuhan ekonomi yang stabil, atau bahkan meningkatkannya, diperlukan penguasaan terhadap IPTEK.
3. Perubahan dalam bidang sosial-budaya. Globalisasi dalam kehidupan yang disebabkan oleh kemajuan dalam teknologi komunikasi menyebabkan terjadinya perubahan dalam bidang sosial dan budaya. Ini dikarenakan arus informasi yang tidak mengenal batas menimbulkan terjadinya *adopsi* budaya dari luar yang hampir tak terkendali. Karena adopsi ini bisa bersifat positif dan bisa negatif, maka diperlukan suatu mekanisme penyaringan atau *filter* yang efektif, terutama kemampuan setiap anggota masyarakat untuk memilah dan memilih.

Tantangan yang diakibatkan oleh perubahan-perubahan itu menuntut kemampuan menyesuaikan

diri dari setiap anggota masyarakat. Penyesuaian diri itu bisa terjadi dalam tiga macam cara, yaitu: 1) mengadopsi, yakni menerima perubahan yang bersifat positif karena menyadari bahwa inilah cara untuk bisa mempertahankan diri dalam situasi yang dihadapi, 2) menolak, yakni tidak menerima perubahan yang bersifat negatif karena menyadari bahwa hal itu akan merugikan dirinya, dan 3) ragu-ragu, yakni tidak bisa mengambil keputusan karena tidak mengetahui dampak positif maupun negatif dari perubahan itu. Dalam konteks ini pengembangan SDM dimaksudkan untuk meningkatkan kemampuan menyesuaikan diri agar dalam situasi perubahan apapun yang terjadi setiap individu dapat memenuhi kebutuhan dasar hidupnya. Ini bisa dicapai apabila prosesnya selain diarahkan pada peningkatan derajat ketahanan fisik (seperti kesehatan) juga kepada peningkatan derajat kompetensi yang memungkinkan mereka bisa *survive* dalam berbagai situasi dan kondisi yang selalu berubah itu.

Pengembangan SDM Melalui Pendidikan

Pengembangan SDM yang membawa misi sebagaimana disebutkan di atas difokuskan pada peningkatan ketahanan dan kompetensi setiap individu yang terlibat atau akan terlibat dalam proses pembangunan. Peningkatan ketahanan dan kompetensi ini di antaranya dilaksanakan melalui pendidikan. Bila dikaitkan dengan pengembangan SDM dalam rangka meningkatkan kemampuan menyesuaikan diri, pendidikan juga merupakan upaya meningkatkan derajat kompetensi dengan tujuan agar pesertanya *adaptable* terhadap berbagai perubahan dan tantangan yang dihadapi. Selain itu, pendidikan yang diselenggarakan seharusnya juga memberi bekal-bekal kemampuan dan

keterampilan untuk melakukan suatu jenis pekerjaan tertentu yang dibutuhkan agar dapat berpartisipasi dalam pembangunan (Boediono, 1992). Program semacam ini harus dilaksanakan dengan disesuaikan dengan keperluan dan usaha yang mengarah kepada antisipasi berbagai perubahan yang terjadi, baik di masa kini maupun yang akan datang (Han, 1994; Dertouzas, Lester, dan Solow, 1989).

Sebagaimana dijelaskan di atas, pembangunan pada dasarnya merupakan suatu proses melakukan perubahan, dalam rangka perbaikan, untuk meningkatkan kesejahteraan rakyat dan kualitas sumber daya manusia (SDM). Kesejahteraan terkait dengan terpenuhinya kebutuhan dasar hidup rakyat, baik material maupun mental dan spiritual. Adapun kualitas SDM terkait dengan derajat kemampuan, termasuk kreatifitas, dan moralitas pelaku-pelaku pembangunan. Atas dasar ini, proses perubahan yang diupayakan melalui pembangunan seharusnya menjangkau perbaikan semua sektor secara menyeluruh dan berimbang, pada satu sisi, dan pada sisi lain merupakan upaya meningkatkan kualitas SDM.

Perbaikan pemenuhan kebutuhan dasar rakyat adalah fokus dari pembangunan sektor ekonomi, dengan tujuan meningkatkan pemenuhan kebutuhan yang bersifat fisik dan material, baik kebutuhan primer, sekunder, tertier maupun kuartier. Pemenuhan kebutuhan ini seharusnya seimbang dengan pemenuhan kebutuhan mental dan spiritual. Bebas dari rasa takut, adanya rasa aman, dihargai harkat dan martabatnya, dilidungi kebebasan dan hak-haknya, serta tersedianya kesempatan yang sama untuk mewujudkan cita-cita dan potensi diri adalah bentuk-bentuk kebutuhan mental yang seharusnya diperbaiki kondisinya melalui pembangunan. Adapun pemenuhan kebutuhan spiritual terkait dengan kebebasan dan ketersediaan prasarana, sarana dan kesempatan untuk mempelajari, mendalami dan menjalankan ajaran agama yang dianut, sehingga komunikasi dengan Sang Pencipta dapat terpelihara.

Pada sisi peningkatan kualitas SDM, pembangunan diarahkan untuk menjadikan rakyat negeri ini kreatif, menguasai serta mampu mengembangkan ilmu pengetahuan, teknologi dan seni (IPTEKS), dan memiliki moralitas. Kreatifitas diperlukan untuk bisa bertahan hidup dan tidak rentan dalam menghadapi berbagai kesulitan, terutama pada situasi krisis seperti saat ini. Dengan kreatifitas, seseorang menjadi dinamis dan bisa menemukan jalan keluar yang positif ketika menghadapi kesulitan atau masalah. Penguasaan dan kemampuan mengembangkan IPTEKS sangat dibutuhkan untuk peningkatan taraf hidup, dan agar bangsa ini bisa disandingkan dan ditandingkan dengan bangsa-bangsa lain. Ini mengingatkan, globalisasi dalam berbagai bidang kehidupan sudah tidak bisa dihindari dan berdampak pada terjadinya persaingan yang ketat, baik dalam kehidupan sosial, ekonomi, maupun politik. Untuk bisa memasuki pergaulan dalam kehidupan global (persandingan dengan masyarakat global) maupun untuk meraih keberhasilan dalam berbagai kesempatan yang tersedia (pertandingan dalam kehidupan global) diperlukan penguasaan dan kemampuan mengembangkan IPTEKS. Adapun moralitas sangat diperlukan agar dalam menjalani kehidupannya perilaku bangsa ini dikendalikan oleh nilai-nilai kebenaran dan keadilan yang bersifat nasional dan universal. Karena nilai-nilai ini berkaitan dengan batas-batas antara baik dan tidak baik, benar dan tidak benar, serta antara yang menjadi haknya dan bukan haknya, maka tingginya moralitas dapat meningkatkan keterpercayaan dan keandalan individu dan masyarakat, baik di mata bangsanya sendiri maupun dalam pergaulan global. Jadi, kualitas SDM bukan hanya ditentukan oleh kemampuan dan kreatifitasnya saja tetapi juga oleh derajat moralitasnya.

Selain berkaitan dengan sistem masyarakat secara umum, kualitas SDM mempunyai keterkaitan erat dengan kualitas pendidikan sekolah. Karena SDM berkualitas adalah keluaran sistem pendidikan, proses pendidikan harusnya menjadikan kreatifitas, penguasaan dan kemampuan mengembangkan IPTEKS, serta moralitas sebagai acuan dasar. Unsur penguasaan dan kemampuan mengembangkan IPTEKS bisa dicapai melalui proses pembelajaran sejumlah mata ajaran secara berjenjang. Unsur kreatifitas bisa *dirajut* dalam sebagian dari mata ajaran tertentu, misalnya matematika, IPA dan IPS, namun dengan penerapan model pembelajaran yang kondusif, seperti keterampilan proses (melalui penemuan). Adapun unsur moralitas dibangun melalui proses yang kompleks, yang mengutamakan pada pembentukan matra sikap yang berkait dengan norma dan nilai-nilai. Unsur ini bisa juga dirajut melalui isi berbagai mata ajaran, tidak mesti menjadi suatu mata ajaran tersendiri dalam kurikulum. (Fogarty, 1991)

Agar pendidikan menghasilkan keluaran, yaitu SDM yang berkualitas, kurikulum seharusnya tidak terlalu sarat dengan mata-mata ajaran. Isi kurikulum perlu dibatasi pada kompetensi atau persyaratan minimal yang harus dimiliki seseorang untuk diakui telah menyelesaikan suatu jenjang pendidikan tertentu. Kompetensi minimal ini dikaitkan dengan dua kepentingan, yaitu untuk menjalani hidup dimasyarakat dan untuk melanjutkan pendidikan pada jenjang berikutnya (Wiles dan Bondi, 1989). Dengan demikian, tersedia waktu yang memadai untuk penerapan model-model pembelajaran memungkinkan siswa menguasai dan mampu mengembangkan isi mata ajaran (berkait dengan IPTEKS), dan mengembangkan kreatifitas dan moralitas.

Kesimpulan

Sebagai suatu bentuk upaya dalam pengembangan SDM, pendidikan merupakan salah satu sektor terpenting dalam pembangunan

nasional. Hal ini mengingat pendidikan menyiapkan sumber daya manusia yang berkualitas yang menjadi faktor input dominan dalam pembangunan tersebut. Oleh karena itu, untuk mengoptimalkan pembangunan nasional, pendidikan seharusnya mendapat prioritas, karena melalui upaya ini dapat dihimpun stok modal manusia dan stok modal sosial yang memadai secara kualitas untuk melaksanakan pembangunan. Tanpa tersedianya stok modal manusia dan stok modal sosial yang memadai, terutama secara kualitas, keberhasilan pembangunan patut dipertanyakan.

Daftar Pustaka

- Boediono, (1994). Pendidikan dan Latihan Dalam Periode Tinggal Landas. *Mimbar Pendidikan*, No. 1 Tahun XIII, pp. 15-23.
- Dertouzas, M.L., Lester, R.K., dan Solow, R.M., (1989). *Made In America: Regaining the Productive Edge*. Cambridge, MA: Harper Perennial.
- Dormen, L., and Edidin, P., (1989). Original Spin. *Psychology Today*. August, 1989, pp.47-50, and p.52.
- Gilley, J.W., dan Eggland, S.E., (1989). *Principles of Human Resource Development*. Reading, MA: Addison-Wisley Publishing Company, Inc.
- Fogarty, R (1991). How to Integrate Curricula. Palatine, IL : Iri/Skylight Publishing Inc.
- Han, Jong-Ha, (1994). Education and Industrialization. *Education Economics Journal*, Volume 2, No. 2, pp. 169 - 185.
- International Labor Organization (1998). *Employment Challenges of The Indonesian Economic Crisis*. Jakarta
- Megginson, D., Joy-Mattews, J., dan Banfield, P., (1993). *Human Resource Development*. London: Kogan-Page Limited.
- Simanjuntak, P., (1985). *Pengantar Ekonomi Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Lembaga Penerbit Fakultas Ekonomi, Universitas Indonesia.
- Page, J. (1993). The east Asian Miracle: Four Lessons for Development Policy. *The World Bank Policy Research Report*. New York: Oxford University Press.
- Suryadi, A., (1995). *Kebijaksanaan Pendidikan dan Pengembangan Sumberdaya Manusia: Transisi Menuju era Indonesia Modern*. Jakarta: Pusat Informatika, Balitbang Dikbud.
- Wiles, J dan Bondi, J, 1989. *Curriculum Development : Aguide To Practice Columbus, OH : Merril Publishing Co.*