

## PERAN PENDIDIKAN DALAM MENCIPTAKAN SUMBER DAYA MANUSIA BERKUALITAS di PROVINSI SULAWESI UTARA

**Jeane Mantiri**

Prodi Ilmu Administrasi Negara FIS Unima  
jeanelitha@unima.ac.id

### **ABSTRAK**

Secara mikro, sumber daya manusia (SDM) memegang peran penting untuk kemajuan suatu lembaga atau organisasi dan secara makro SDM menentukan kemajuan suatu bangsa. Sesuai dengan Undang-undang pendidikan berperan menciptakan SDM berkualitas. Kenyataan generasi muda berbondong-bondong mengikuti pendidikan diberbagai jenjang dengan tujuan mau meningkatkan kualitas dirinya. Namun dengan berkembangnya angka partisipasi sekolah, pengangguran berdasipun ikut berkembang. Banyak para sarjana tidak memiliki pekerjaan. Melihat pentingnya peran SDM, perlu dilakukan upaya perbaikan dan peningkatan SDM yang ada serta upaya pembentukan SDM yang berkualitas. Pada hakekatnya pendidikan adalah “Si Tou Timou Tumou Tou” yang artinya manusia hidup untuk menghidupi sesama manusia. Dalam dunia pendidikan guru sebagai SDM lembaga pendidikan bertugas untuk menciptakan sumber daya manusia baru yang berkualitas. Selanjutnya manajemen SDM dibutuhkan dalam pendidikan baik pada tingkat makro dan ditingkat mikro sehingga tujuan pendidikan tercapai atau pendidikan mampu menciptakan atau mengembangkan potensi peserta didik agar menjadi manusia yang beriman, bertaqwa kepada Tuhan Yang Maha Esa, memiliki ahklak mulia, sehat berilmu, kreatif, cakap, mandiri dan demokratis serta bertanggung jawab dengan kata lain pendidikan mampu menciptakan sumber daya manusia yang berkualitas dan siap pakai.

**Keywords :** *Peran Pendidikan, Sumber Daya Manusia, Pendidikan Berkualitas*

### **PENDAHULUAN**

Kemajuan suatu bangsa ditentukan oleh kualitas sumber daya manusia yang ada. Perkembangan zaman yang begitu maju sekarang ini tidak berarti sama sekali jika tidak ditunjang oleh sumber daya manusia yang berkualitas. Intinya sumber daya manusia merupakan unsur yang penting dalam memajukan suatu bangsa.

Demikian halnya dalam dunia pendidikan tinggi. Komponen-komponen penilaian untuk pemeringkatan lembaga - lembaga pendidikan tinggi yang dilakukan oleh kemenristekdikti adalah Sumber daya manusia, kemahasiswaan, akreditasi, penelitian dan publikasi. Sumber daya manusia merupakan salah satu komponen yang memiliki point terbesar dalam pemeringkatan

tersebut. Hal ini menunjukkan secara mikro, sumber daya manusia memegang peran penting untuk kemajuan suatu lembaga atau organisasi dan secara makro sumber daya manusia menentukan kemajuan suatu bangsa.

Melihat pentingnya peran sumber daya manusia, perlu dilakukan upaya perbaikan dan peningkatan sumber daya manusia yang ada serta upaya pembentukan sumber daya manusia yang berkualitas.

Pendidikan merupakan salah satu unsur yang berperan menciptakan sumber daya manusia berkualitas, hal ini sesuai dengan amanat dari pasal 3 Undang-undang nomor 20 tahun 2003 tentang system pendidikan nasional yang menyatakan bahwa tujuan pendidikan nasional adalah menciptakan atau

mengembangkan potensi peserta didik agar menjadi manusia yang beriman, bertakwa kepada Tuhan Yang Maha Esa, memiliki ahklak mulia, sehat, berilmu, kreatif, cakap, mandiri dan demokratis serta bertanggung jawab.

Kenyataan yang terlihat sekarang adalah generasi muda berbondong-bondong mengikuti pendidikan diberbagai jenjang dengan tujuan mau meningkatkan kualitas

dirinya sehingga menyandang predikat sumber daya manusia yang berkualitas dan dapat menjadi bagian dari kemajuan bangsa. Hal ini dapat dilihat dari data yang dikeluarkan oleh BPS Sulut pada tabel 1 yakni tabel angka partisipasi kasar. Namun seiring dengan berkembangnya angka partisipasi sekolah, pengangguran berdasipun ikut berkembang. Banyak para sarjana tidak memiliki pekerjaan.

Tabel 1.1. Angka Partisipasi Kasar Sulut

Kabupaten/Kota	Angka Partisipasi Kasar(APK) (Persen)		
	SD	SMP	SMA
	2015	2015	2015
Bolaang Mongondow	109.87	95.13	66.57
Minahasa	116.78	82.54	110.2
Kepulauan Sangihe	104.45	96.88	75.79
Kepulauan Talaud	106.4	86.73	88.98
Minahasa Selatan	113.47	83.38	99.24
Minahasa Utara	118.03	91.92	82.92
Bolaang Mongondow Utara	108.73	85.15	99.85
Kepulauan Sitaro	105.52	90.29	79.22
Minahasa Tenggara	113.85	80.19	95.44
Bolaang Mongondow Selatan	114.55	79.53	81.82
Bolaang Mongondow Timur	111.47	91.36	87.31
Kota Manado	111.41	91.15	86.73
Bitung	112.14	93.39	77.69
Kota Tomohon	102.02	102.61	97.57
Kota Kotamobagu	102.53	127.05	68.33
Sulawesi Utara	111.23	91.06	86.3

Sumber: <http://sulut.bps.go.id/>

Dari data badan pusat statistik angka pengangguran terbuka Indonesia pada tahun 2015 bulan febuari sebesar 5,81% dan pada tahun 2016 bulan febuari tercatat 5,5 %, walau terlihat angka pengangguran terbuka menurun tapi jika dilihat dalam jenjang pendidikan angka tingkat pengangguran terbuka jenjang pendidikan lulusan sarjana justru mengalami

peningkatan yang signifikan dari 5,34 % pada febuari 2015 menjadi 6,22 % pada febuari 2016. Selanjutnya menurut data pusat statistik Sulut ditahun 2015 pengangguran terbuka berjumlah 99.240 jiwa, dan untuk data per kabupaten kota dapat dilihat pada tabel 2. Yaitu tabel kegiatan utama menurut kabupaten kota. Angka pengangguran terbuka di Sulut

meningkat dari tahun 2014 berjumlah 79.996 jiwa menjadi 99.240 jiwa. Data BPS Sulut dari tahun 2002 sampai 2015 menunjukan angka pekerja meningkat namun pengangguran terbuka juga ikut meningkat dari tahun 2012 sampai tahun 2015 dan pengangguran terbuka menurut pendidikan lulusan sarjana 6,2%. Pengangguran dengan lulusan sarjana terjadi karena sebagian besar lulusan sarjana memiliki

keinginan kerja formal atau pegawai negeri sipil namun untuk penerimaan PNS beberapa tahun terakhir tidak dilaksanakan atau dikurangi.

Hal ini merupakan kenyataan bahwa pendidikan yang digelar sampai saat ini belum mampu menciptakan manusia yang kreatif, cakap, mandiri.

Tabel. 2. Data Kegiatan Utama Menurut Kabupaten dan Kota

Kabupaten/Kota	2015			
	Kegiatan Utama Menurut Kabupaten/Kota (Jiwa)			
	Angkatan Kerja	Bukan Angkatan Kerja	Bekerja	Pengangguran Terbuka
Bolaang Mongondow	105166	166680	99102	6064
Minahasa	150882	253270	136369	14513
Kepulauan Sangihe	63487	99755	58983	4504
Kepulauan Talaud	46860	65051	45915	945
Minahasa Selatan	96420	152217	89811	6609
Minahasa Utara	81587	146692	73360	8227
Bolaang Mongondow Utara	30855	53448	29945	910
Kepulauan Sitaro	28572	50388	26798	1774
Minahasa Tenggara	47593	75050	45472	2121
Bolaang Mongondow Selatan	24580	41985	22913	1667
Bolaang Mongondow Timur	33850	50042	31415	2435
Kota Manado	193134	324428	165561	27573
Bitung	91390	149160	80542	10848
Kota Tomohon	49516	77159	44098	5418
Kota Kotamobagu	55380	88380	49748	5632
Sulawesi Utara	1099272	1793705	1000032	99240

Sumber: <http://sulut.bps.go.id/>

Seperti yang disampaikan Kepala Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi (Disnakertrans) Sulut, Marsel Sendoh bahwa meningkatnya angka pengangguran dengan lulusan sarjana karena “mereka kemungkinan masih menunggu penerimaan kerja, atau memilih menganggur dari pada bekerja tidak sesuai dengan kompetensinya”

Oleh sebab itu perlu dilakukan pembenahan dalam system pendidikan sehingga benar-benar pendidikan memiliki

peran menciptakan sumber daya manusia yang kreatif dan cakap serta mandiri disegala bidang dapat tercapai sesuai dengan tujuan pendidikan nasional yang tertuang dalam Undang-Undang nomor 20 tahun 2003, dan membantu pemerintah dalam hal pembangunan manusia atau dalam usaha penekanan angka pengangguran serta angka kemiskinan dengan cara menciptakan lapangan pekerjaan sendiri.

Berdasarkan uraian fenomena diatas, penulis menjadi tertarik untuk mengkaji lebih

dalam tentang peran pendidikan dalam menciptakan sumber daya manusia berkualitas.

Tabel 3. Data Kegiatan Utama

Kegiatan Utama	Kegiatan Utama (Jiwa)													
	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015
Angkatan Kerja	900105	900105	980444	998398	970416	1036499	1020952	1051130	1036574	1084203	1038128	1014600	1060752	1099200
Bukan Angkatan Kerja	1478500	1478500	1598814	1601686	1639282	1672655	1669313	1694125	1637366	1659814	1676231	1697919	1768162	1793600
Bekerja	797923	797923	873436	854646	828550	908503	912198	940173	936939	990720	957292	946852	980756	1000000
Pengangguran Terbuka	102182	102182	107008	143752	141866	127996	108754	110957	99635	93483	80836	67748	79996	99200

Sumber: <http://sulut.bps.go.id/>

### PEMBAHASAN

Dalam undang-undang Sistem Pendidikan Nasional nomor 20 Tahun 2003 pasal 1 ayat 1 dijelaskan bahwa pendidikan merupakan usaha sadar dan terencana dalam usaha mewujudkan proses pembelajaran dan suasana belajar agar peserta didik dapat secara aktif mengembangkan potensi dirinya untuk memiliki kekuatan spiritual keagamaan, pengendalian diri, kepribadian, akhlak mulia, kecerdasan,serta ketrampilan yang diperlukannya, masyarakat, bangsa dan negara. Selanjutnya dalam pasal 3 dijelaskan tujuan pendidikan nasional potensi peserta didik agar menjadi manusia yang bertaqwa, beriman kepada Tuhan Yang Maha Esa, sehat, memiliki akhlak mulia, berilmu, mandiri, kreatif, cakap, dan demokratis serta bertanggung jawab.

Pada hakekatnya pendidikan menurut Tilaar (2002:435) adalah memanusiakan manusia, yaitu dalam proses menempuh pendidikan adalah proses pembelajaran yang membentuk manusia yang lebih manusia atau dengan kata lain membetuk sumber daya manusia yang berkualitas. Pendapat Tilaar sejalan dengan semboyan Sulawesi Utara yang dikemukakan oleh Dr, Sam Ratulangi dalam Bahasa Minahasa“Si Tou Timou Tumou Tou” yang artinya manusia hidup untuk menghidupi sesama manusia. Jika dihubungkan dalam dunia pendidikan guru sebagai sumber daya manusia pada

organisasi sekolah bertugas untuk menciptakan sumber daya manusia baru yang berkualitas.

Seerti dijelaskan sebelumnya, secara mikro sumber daya manusia adalah salah satu komponen penting dalam mencapai tujuan suatu organisasi atau lembaga dan secara makro sumber daya manusia adalah penentu keberhasilan kemajuan bangsa. Oleh sebab itu agar fungsinya secara mikro dan makro dapat berjalan dengan benar maka diperlukan tatanan manajemen dalam pemberdayaan dan pembentukan sumber daya manusia tersebut.

Manajemen sumber daya manusia merupakan suatu hal yang menjadi focus dari manajemen yang bertugas mengaturnya sehingga dapat membantu organisasi atau lembaga mencapai tujuannya. Rivai menjelaskan (2009:1) Manajemen sumber daya manusia merupakan rangkaian aktivitas dan strategis serta proses yang didesain untuk menunjang tujuan organisasi atau lembaga dengan mengintegrasikan kebutuhan organisasi atau lembaga dan individu sumber daya manusianya.

Selanjutnya Hasibuan (2013:10) menjelaskan bahwa manajemen sumber daya manusia adalah ilmu dan seni mengatur peranan dan hubungan tenaga kerja sehingga dapat bekerja seefektif dan seefisien mungkin dalam membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat.

Sementara Mangkunegara (2013:2) menguraikan manajemen sumber daya manusia sebagai suatu pendayagunaan dan pengelolaan sumber daya yang ada pada individu. Penadayagunaan dan pengelolaan tersebut dikembangkan seoptimal mungkin didalam dunia kerja dalam usaha mnecapai tujuan organisasi dan lembaga serta pengembangan sumber daya manusia itu sendiri.

Berdasarkan pendapat-pendapat yang diuraikan diatas maka penulis menarik kesimpulan bahwa manajemen sumber daya manusia merupakan suatu ilmu dan seni dalam suatu pengelolaan sumber daya manusia secara efisien dan efektif untuk mewujudkan tujuan organisasi atau lembaga.

Pendekatan dalam manajemen sumber daya manusia terdiri dari 3 macam yaitu pendekatan mekanis, pendekatan paternalis, dan pendekatan sistem sosial.

Pendekatan mekanis memandang sumber daya manusia sebagai modal atau faktor produksi, dimana pada pendekatan ini manajer menekan pekerja lewat pemberian upah yang minim namun mengharapkan produktifitas yang tinggi sehingga biaya produksi menjadi rendah dan keuntungan organisasi menjadi tinggi. Dalam dunia pendidikan pendekatan ini dicontohkan dengan upah dari para guru atau tenaga kependidikan honorer. Mereka dibayar murah namun dituntut untuk membuat para generasi muda sebagai calon sumber daya manusia menjadi menguasai ilmu pengetahuan, kreatif dan mandiri. Hal ini lah yang menjadi akar permasalahan kinerja guru yang tidak maksimal sehingga para sumber daya manusia yang diciptakan mempunyai kualitas yang rendah. Data BPS Sulut menunjukkan bahwa jumlah guru pada tahun 2014/2015 4.363 guru termasuk didalamnya guru honorer pada jenjang pendidikan menengah.

Pendekatan yang kedua yaitu pendekatan paternalis. Pendekatan ini dilakukan oleh manajemen untuk mengayomi tenaga kerja atau sumber daya manusia yang ada dalam organisasi. Pendekatan ini dilakukan dengan menghargai pendapat

tenaga kerja, atau dengan memberikan kemudahan bagi para sumber daya manusia seperti memberikan pinjaman atau pembelian kebutuhan pribadi secara kredit. Namun dalam dunia pendidikan khususnya bagi para guru honorer sering pendekatan ini tidak dilakukan karena yang terjadi adalah tenaga honorer harus menunggu berbulan-bulan untuk menrima hak yaitu gaji. Kenyataan ini membuat para guru honorer tidak memberikan kinerja yang maksimal jkarena harus berusaha juga untuk memenuhi segala kepentingan pribadinya.

Pendekatan yang ketiga, yaitu pendekatan system, dalam pendekatan ini organisasi sekolah harus memperhatikan lingkungan luar sekolah yaitu terdapat unsur orang tua, pemerintah dan pemerhati pendidikan serta pengguna lulusan yang tergabung dalam stake holder. Pendekatan ini dimaksudkan untuk membangun kualitas kinerja para sumber daya manusia dalam hal ini guru di sekolah. para manajer perlu menganalisis kebutuhan masyarakat, strandar output yang dibutuhkan, sehingga benar-benar dalam upaya pembelajaran disekolah menghasilkan lulusan yang siap pakai bukan menghasilkan pengangguran berdasar.

Tahapan dari manajemen sumber daya manusia diantaranya rekrutment, maintenance, dan pengembangan atau development. Proses recruitment adalah tahapan yang berfungsi menyediakan sumber daya manusia yang berkualitas dan nantinya akan berfungsi untuk mengisi lowong dalam organisasi. Setelah proses tahapan rekrutmen manajer diperhadapkan dengan tahapan pemeliharaan sumber daya manusia. Dalam proses ini pendekatan paternalis merupakan suatu pendekatan yang menentukan, selain itupula pada tahapan proses pemeliharaan ini para manjer perlu meberlakukan panisemen dan reward bagi para sumber daya manusia agar dapat memotivasi mereka untuk bekerja optimal.

Selanjutnya tahapan ketiga pengembangan sumber daya manusia perlu dilakukan untuk tetap menjadikan sumber daya manusia tetap berkualitas dengan

mengikut sertakan mereka dalam pelatihan atau pendidikan dalam rangka mengikuti perkembangan teknologi. Dalam dunia pendidikan pengembangan sumber daya manusia harus terus dilakukan agar mereka benar-benar dapat memberikan kinerja yang optimal dalam menciptakan sumber daya manusia berkualitas yang baru.

Seperti halnya tujuan pendidikan menciptakan seorang yang berkualitas dan memiliki karakter serta pandangan yang luas kedepan untuk mencapai cita-cita dan menjadi seorang sumber daya manusia yang dapat menopang kemajuan bangsa, demikianlah peran pendidikan dalam manajemen sumber daya manusia.

Pendidikan memiliki peran dalam tahapan manajemen sumber daya manusia yaitu dalam tahapan rekrutmen. Dalam tahapan ini pendidikan berperan untuk menyediakan sumber daya manusia yang berkualitas.

Selanjutnya manajemen sumber daya manusia juga berperan dalam dunia pendidikan. Seperti yang tertuang dalam undang-undang nomor 20 tahun 2003 pasal 39, dimana tenaga kependidikan bertugas melaksanakan administrasi, pengelolaan, pengembangan, pengawasan dan pelayanan teknis serta pendidik yang merupakan tenaga profesional bertugas merencanakan dan melaksanakan proses pembelajaran, penilaian, pembimbingan penelitian dan pengabdian untuk menunjang proses pendidikan. Tahapan-tahapan manajemen sumber daya manusia dan pendekatan-pendekatan berperan menentukan keberhasilan pendidikan.

Dalam proses pembelajaran pun yang merupakan bagian dari pendidikan memerlukan sentuhan manajemen sumber daya manusia.

Fungsi manajemen yaitu *planning*, *organization*, *actuating* serta *controlling* merupakan tahapan-tahapan penting yang harus ada dalam suatu proses pembelajaran guna mencapai tujuan pembelajaran dan secara tidak langsung mencapai tujuan

pendidikan yaitu menciptakan sumber daya manusia yang berkualitas.

Menerapkan manajemen sumber daya manusia dalam pendidikan meliputi beberapa kegiatan diantaranya adalah kegiatan, penerimaan, orientasi, pemberian kesejahteraan, panis dan reward. Kegiatan perencanaan tenaga pendidik dan kependidikan adalah strategi dan pengembangan serta penyusunan tenaga pendidik dan kependidikan yang komprehensif guna memenuhi kebutuhan organisasi di masa depan. Awal pelaksanaan fungsi manajemen sumber daya manusia adalah perencanaan sumber daya manusia. Meskipun langkah awal terkadang langkah ini tidak diperhatikan dengan benar bahkan sering diabaikan, sehingga terjadi masalah, contohnya ada sekolah yang kelebihan guru dan sekolah lainnya kekurangan guru. Masalah ini menyebabkan masalah kinerja kurang maksimal, disebabkan disekolah yang kelebihan guru sebagian guru tidak mendapatkan hak sertifikasi karena jumlah jam mengajar kurang. Sebaliknya masalah yang timbul disekolah yang kekurangan guru adalah kinerja guru tidak maksimal karena kecapaian mengajar dengan jumlah jam yang tidak standar. Mengatasi hal ini pimpinan sekolah dapat berupaya mengadakan guru honorer namun karena keterbatas sumber dana maka mereka dibayar rendah sebagai contoh Rp 300 ribu / bulan, hal ini juga menyebabkan kinerja guru honorer tidak maksimal karena ketidakpuasan.

Pada kegiatan yang kedua peran manajemen dalam pendidikan yaitu penerimaan. Kegiatan penerimaan ini berfungsi untuk menyeleksi dengan seksama para sumber daya manusia yang melamar sesuai dengan kompetensi yang dibutuhkan, sehingga pelamar yang diterima merupakan sumber daya manusia yang berkualitas pada bidangnya.

Setelah kegiatan penerimaan dilakukan penempatan sesuai dengan spesifikasi keahlian, dan walaupun mereka adalah ahli dibidangnya perlu diadakan kegiatan orientasi untuk memperkenalkan karakteristik

pekerjaan, mitra dalam bekerja bahkan lingkungan dan aturan-aturan pekerjaan yang berlaku.

Selanjutnya ketika para pekerja sudah memberikan yang terbaik dirinya, saatnya mereka menerima kesejahteraan atau penghargaan dalam bentuk upah, jaminan kesehatan dan lain-lain. Tujuan pemberian kesejahteraan adalah 1) untuk meningkatkan ketertarikan dan kesetiaan pegawai dengan organisasi atau lembaga, 2) memberikan pemenuhan kebutuhan dan ketenangan bagi pegawai dan perusahaan, 3) memotivasi gairah kerja, produktivitas pegawai dan disiplin, 4) menurunkan tingkat absensi, 5)

menciptakan suasana kerja yang nyaman, 6) membantu lancarnya pekerjaan (Hasibuan, 2013:187)

Kegiatan yang tak kalah penting juga dalam manajemen sumber daya manusia dalam pendidikan adalah pemberian panismen dan reward, baik dalam bentuk promosi naik pangkat atau panismen dalam bentuk mutasi, atau pemutusan hubungan kerja. Hal ini perlu diberikan untuk tetap memotivasi para sumber daya manusia untuk memberikan kinerja secara maksimal sehingga mereka dapat menciptakan sumber daya manusia yang berkualitas.

## PENUTUP

Pada hakekatnya pendidikan adalah “Si Tou Timou Tumou Tou” yang artinya manusia hidup untuk menghidupi sesama manusia. Dalam dunia pendidikan guru sebagai SDM lembaga pendidikan bertugas untuk menciptakan sumber daya manusia baru yang berkualitas. Selanjutnya manajemen SDM dibutuhkan dalam pendidikan baik pada tingkat makro dan ditingkat mikro sehingga tujuan pendidikan tercapai atau pendidikan

mampu menciptakan dan mengembangkan potensi peserta didik agar menjadi manusia yang beriman, bertaqwa kepada Tuhan Yang Maha Esa, memiliki akhlak mulia, sehat berilmu, kreatif, cakap, mandiri dan demokratis serta bertanggung jawab dengan kata lain pendidikan mampu menciptakan sumber daya manusia yang berkualitas dan siap pakai.

## DAFTAR PUSTAKA

- Hasibuan, Melayu. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan ke-17. Jakarta. Bumi Aksara.
- Mangkunegara, A. Prabu. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung. Remaja Rosdakarya.
- Rivai, Veithzal. 2006. *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi*. Jakarta. PT. Raja Grafindo Persada
- Tilaar, H. A. R. 2002. *Perubahan Sosial dan Pendidikan*. Jakarta. PT. Gramedia.
- Undang-Undang Sistem Pendidikan Nasional Nomor 20 Tahun 2003.  
<http://sulut.bps.go.id>.