

## STRATEGI PENGEMBANGAN KUALITAS SUMBER DAYA MANUSIA MELALUI PENDIDIKAN BERBASIS POTENSI LOKAL

### Abstrak:

*Hasil pemikiran ini mencoba menuangkan strategi dan konsep-konsep tentang pengembangan kualitas sumber daya manusia (SDM) melalui pendidikan yang dilaksanakan melalui peran serta masyarakat dan pemerintah daerah. Dengan bertambahnya SDM di muka bumi pada umumnya, bertambah komplekslah permasalahannya. Era globalisasi di satu pihak dan era otonomi daerah di lain pihak penuh dengan persaingan dan tantangan, sehingga membutuhkan SDM yang berkualitas. Untuk mengantisipasi masalah ini, alternatif yang harus dipilih adalah terus mengembangkan pendidikan. Dengan demikian, kesempatan mengembangkan kualitas SDM akan merata di pelosok daerah sebagai negeri yang terus bersolek*

**Kata Kunci:** *Kualitas SDM, Kualitas Pendidikan, Manajemen Pendidikan, Era Globalisasi, Era Otonomi Daerah.*

### 1. Pendahuluan

Prioritas pembangunan nasional diletakkan pada bidang ekonomi seiring dengan pengembangan kualitas sumber daya manusia (SDM), terlebih dalam menghadapi era globalisasi, khususnya perdagangan bebas di kawasan ASEAN sejak 2003 dan di kawasan Asia-Pasifik 2020, yang diwarnai dengan persaingan yang ketat dan menentukan jati diri suatu bangsa di antara bangsa-bangsa maju lainnya di dunia. Dalam mengisi otonomi daerah, pengembangan kualitas SDM mutlak diperlukan.

Era globalisasi membuka mata kita untuk melihat ke masa depan yang penuh tantangan dan persaingan. Era kesejagatan yang tidak dibatasi waktu dan tempat membuat SDM yang ada selalu ingin mengembangkan kualitas dirinya agar tidak tertinggal dari yang lain.

Kebijakan pembangunan nasional dengan berpegang pada Undang-Undang Nomor 22 Tahun 1999 tentang Otonomi Daerah yang telah direvisi dengan Undang-undang Nomor 32 Tahun 2004 tentang

Pemerintahan Daerah membawa perubahan strategik pada kualitas SDM yang diperlukan setiap daerah untuk dapat bersaing secara positif dengan daerah lain di Indonesia. Berbagai upaya perlu dilakukan untuk mewujudkan kualitas SDM. Pendidikan merupakan salah satu upaya utama untuk mengimplikasikan keinginan tersebut, namun juga memerlukan waktu yang cukup lama dan biaya yang besar. Berbagai jenis dan jenjang pendidikan ditawarkan oleh pemerintah. Pengembangan kualitas SDM merupakan tanggung jawab semua pihak. Dengan demikian, pembangunan di bidang pendidikan merupakan salah satu keberhasilan suatu negara/daerah.

Pemerintah, khususnya Depdiknas, sejak PJP I telah mengatur strategi dasar dalam pengembangan SDM melalui pemerataan, relevansi, dan kualitas serta manajemen pendidikan. Ditambah dengan Undang-Undang Nomor 18 Tahun 2001 tentang Otonomi Daerah bagi Propinsi Daerah Istimewa Aceh sebagai Propinsi Nanggroe Aceh Darussalam (NAD), diatur setiap lini dengan kurikulum yang bernuansa Islami, mulai dari jenjang pendidikan dasar sampai ke jenjang pendidikan tinggi. Dengan demikian, diharapkan kualitas SDM akan meningkat, baik segi intelektual, moral, maupun spiritual.

Beberapa argumentasi di atas, dalam menghadapi kesejagatan liberalisasi ekonomi pada awal abad ke-21, khususnya kawasan ASEAN sejak 2003 dan Asia-Pasifik 2020, adanya Otonomi Daerah 1999 dan Otonomi Khusus 2001, memberi indikasi bahwa sudah saatnya kualitas pendidikan memperoleh penekanan yang lebih serius dalam rangka pengembangan kualitas SDM.

Artikel ini mencoba mengungkapkan pemikiran yang menawarkan strategi dan konsep-konsep pengembangan kualitas SDM dalam memasuki era globalisasi dan mengisi era otonomi daerah.

## 2. Kajian Teori

Pendidikan adalah salah satu strategi dan sarana mengembangkan kualitas SDM. Untuk mengembangkan efektivitas dan efisiensi penyelenggaraan pendidikan, perlu ditingkatkan kualitas manajemen pendidikan. Berkaitan dengan masalah ini, Engkoswara (2001:5) menyebutkan bahwa "Manajemen Pendidikan yang diharapkan menghasilkan pendidikan yang produktif, yaitu efektif dan efisien, memerlukan analisis kebudayaan atau nilai-nilai dan gagasan vital dalam berbagai dimensi kehidupan yang berlaku untuk kurun waktu yang cukup di mana manusia hidup."

Kualitas pendidikan dapat dilihat dari nilai tambah yang dihasilkan oleh lembaga pendidikan, baik produk dan jasa maupun pelayanan yang mampu bersaing di lapangan kerja yang ada dan yang diperlukan. Pengembangan kualitas SDM dapat dilakukan melalui pengembangan kualitas pendidikan. Sehubungan dengan masalah ini, Supriadi (1996:54) mengemukakan bahwa "Agar pendidikan dapat memainkan perannya maka harus terkait dengan dunia kerja, artinya lulusan pendidikan semestinya memiliki kemampuan dan keterampilan yang relevan dengan tuntutan dunia kerja. Hanya dengan cara ini, pendidikan mempunyai kontribusi terhadap ekonomi."

Mengenai relevansi pendidikan dalam arti adanya kesepadanan sebagaimana ditawarkan Djoyonegoro (1995:5) dalam bentuk link and match, pada kenyataannya pendidikan telah sesuai dengan keperluan masyarakat yang sedang membangun. Pendidikan sampai saat ini dianggap sebagai unsur utama dalam pengembangan SDM. SDM lebih bernilai jika memiliki sikap, perilaku, wawasan, kemampuan, keahlian serta keterampilan yang sesuai dengan kebutuhan berbagai bidang dan sektor. Pendidikan merupakan salah satu alat untuk menghasilkan perubahan pada diri manusia. Manusia akan dapat mengetahui segala sesuatu yang tidak atau belum diketahui sebelumnya. Pendidikan merupakan hak seluruh umat manusia. Hak untuk memperoleh pendidikan harus diikuti oleh kesempatan dan kemampuan serta kemauannya. Dengan demikian, dapat dilihat dengan jelas betapa pentingnya peranan pendidikan dalam mengembangkan kualitas SDM agar sejajar dengan manusia lain, baik secara regional (otonomi daerah), nasional, maupun internasional (global).

Berbagai fenomena kehidupan dalam segala dimensi, baik sosial, budaya, ekonomi, maupun politik yang terjadi di sekitar kita menunjukkan gambaran yang semakin jelas bahwa sesungguhnya apa yang kita miliki akhirnya akan menjadi tidak berarti apabila kita tidak mampu memanfaatkannya. Hal ini bermula dari persoalan rendahnya kualitas SDM.

Tinggi rendahnya kualitas SDM antara lain ditandai dengan adanya unsur kreativitas dan produktivitas yang direalisasikan dengan hash kerja atau kinerja yang baik secara perorangan atau kelompok. Permasalahan ini akan dapat diatasi apabila SDM mampu menampilkan hasil kerja produktif secara rasional dan memiliki pengetahuan, keterampilan, dan kemampuan yang umumnya dapat diperoleh melalui pendidikan. Dengan demikian, pendidikan merupakan salah satu solusi untuk mengembangkan kualitas SDM.

Sanusi (1998:7) mengemukakan "Jika abad silam disebut abad kualitas produk/jasa, maka masa yang akan datang merupakan abad kualitas SDM. SDM yang berkualitas dan pengembangan kualitas SDM bukan lagi merupakan isu atau terra-terra retorik, melainkan merupakan taruhan atau andalan serta ujian setiap individu, kelompok, golongan masyarakat, dan bahkan setiap bangsa."

Pengembangan SDM adalah proses sepanjang hayat yang meliputi berbagai bidang kehidupan, terutama dilakukan melalui pendidikan. Jika dilihat dari sudut pandang ekonomi, pengembangan kualitas SDM lebih ditekankan pada penguasaan pengetahuan, keterampilan, dan teknologi yang dibutuhkan oleh dunia kerja dalam upaya pengembangan efisiensi dan efektivitas proses produksi dan mempertahankan keseimbangan ekonomi.

Sehubungan dengan pengembangan SDM untuk pengembangan kualitas, Kartadinata (1997:6) mengemukakan bahwa "Pengembangan SDM berkualitas adalah proses kontekstual, sehingga pengembangan SDM melalui upaya pendidikan bukanlah sebatas menyiapkan manusia yang menguasai pengetahuan dan keterampilan yang cocok dengan dunia kerja pada saat ini, melainkan juga manusia yang mampu, mau, dan siap belajar sepanjang hayat (*life-long learning*)."

Program pengembangan kualitas SDM melalui pendidikan akan memberi manfaat pada daerah berupa produktivitas, moral, efisiensi, efektivitas, dan stabilitas daerah dalam mengantisipasi lingkungan, baik dari dalam maupun ke luar organisasi yang selalu berubah mengikuti perkembangan zaman. Perencanaan SDM yang berkualitas, dalam *Malaysia's 2020* (1995), sebagaimana yang dikutip Kartadinata (1997:7) merumuskan beberapa kecenderungan yang terjadi dalam masyarakat global yang perlu menjadi bahan pertimbangan dalam pengembangan kualitas SDM. Kecenderungan tersebut adalah: (1) Dibandingkan dengan dasawarsa 1970-an dan 1980-an, tiga dasawarsa mendatang diperkirakan akan terjadi eksplosif yang hebat, terutama yang menyangkut teknologi informasi dan bioteknologi. Dalam konteks pengembangan kualitas SDM, implikasi yang dapat diangkat adalah para ilmuwan harus bekerja dalam pendekatan multidisipliner dan adanya program pendidikan berkelanjutan (S2/S3), dan (2) Eksplosif teknologi komunikasi yang semakin canggih dapat mempersingkat jarak dan mempercepat perjalanan. Hal ini akan membuat bangsa yang mempunyai kemampuan dan pengetahuan yang relevan dan menguasai teknologi baru secara substantif mampu mengembangkan produktivitasnya.

Hasil pemikiran di atas menghadapkan kita pada arah, tantangan, dan tuntutan umum pendidikan dalam kehidupan abad ke-21 sebagai

masa depan daerah. Sehubungan dengan masalah ini, UPI (dulu IKIP Bandung 1997:9) membuat kajian tentang arah, tantangan, dan tuntutan abad ke-21 dalam pengembangan kualitas SDM. Hasil dari kajian tersebut adalah sebagai berikut: (1) Pendidikan adalah modal dasar pembangunan bangsa yang terarah pada upaya memberdayakan seluruh potensi manusia Indonesia, baik yang menyangkut nilai-nilai intrinsik, instrumental maupun transedental; (2) Pendidikan mencakup target khalayak yang amat luas yang mengandung sasaran, tujuan, dan kepentingan yang berbeda-beda dan menuntut suasana yang bervariasi serta *multymethods* dan *multymedia*; (3) Fungsi pendidikan akan terarah pada upaya mendorong orang untuk belajar aktif dan memberdayakan semua potensi yang ada pada dirinya; (4) Produk pendidikan yang berwujud SDM harus menampilkan kualitas yang mandiri dan mengandung keunggulan, baik komparatif maupun kompetitif, baik di tingkat lokal, nasional maupun internasional; (5) Kualitas organisasi (lembaga), kualitas manajemen, dan kualitas kepemimpinan menjadi tuntutan yang semakin luas, terbuka, dan menghendaki ketertiban pada semua unsur yang terarah untuk mencapai pendidikan yang berkualitas pada gilirannya akan mencapai kualitas SDM yang makin baik dan merata; dan (6) Pengembangan sikap sadar teknologi dan *wins* dan pengembangan kualitas diri para pendidik dan staf adalah hal yang mutlak perlu ditanamkan dan akan digunakan sebagai sarana dalam menyiapkan SDM yang berwawasan teknologi dan memiliki kesiapan belajar sepanjang hayat.

Program pengembangan kualitas SDM melalui pendidikan akan memberikan manfaat pada lembaga berupa produktivitas, moral, efisiensi kerja, stabilitas, serta fleksibilitas lembaga dalam mengantisipasi lingkungan, baik dari dalam maupun ke luar lembaga yang bersangkutan. Fungsi dan orientasi pendidikan dalam pengembangan kualitas SDM telah dibuat dalam suatu kebijakan Depdiknas (2001:5) dalam tiga strategi pokok pembangunan pendidikan nasional, yaitu: (1) pemerataan kesempatan pendidikan, (2) pengembangan relevansi dan kualitas pendidikan, dan (3) pengembangan kualitas manajemen pendidikan. Untuk melaksanakan ketiga strategi pokok pembangunan pendidikan tersebut di atas, seyogianya dilihat bagian-bagian sistem pendidikan nasional dalam kaitannya dengan orientasi masing-masing dan dijabarkan dalam rencana dan prioritas pembangunan pendidikan.

Titik tolak pemikiran mengenai orientasi pendidikan nasional adalah: (1) mencerdaskan kehidupan bangsa, (2) mempersiapkan SDM yang berkualitas, terampil, dan ahli yang diperlukan dalam proses memasuki era globalisasi dan otonomi daerah, dan (3) membina dan

mengembangkan penguasaan berbagai cabang keahlian ilmu pengetahuan dan teknologi.

Dalam membicarakan pengembangan kualitas SDM dewasa ini, ada dua sisi yang perlu dilihat secara lebih spesifik, yaitu pengembangan kualitas SDM di era globalisasi dan pengembangan kualitas SDM di era otonomi daerah.

## 2.1 Pengembangan Kualitas SDM Era Globalisasi

Dalam masyarakat modern seperti sekarang ini, terlebih lagi dalam menuju era globalisasi, kita dituntut agar mampu menghadapi persaingan yang makin kompetitif, baik di dalam maupun di luar negeri. Salah satu cara untuk mengantisipasi persaingan yang makin kompetitif tersebut adalah melalui pengembangan kualitas SDM yang komprehensif.

Pemerintah Republik Indonesia dalam menghadapi era globalisasi telah merencanakan pengembangan kualitas SDM secara konseptual. Hal ini dituangkan dalam GBHN 1998 yang berbunyi "Pengembangan kualitas SDM sebagai pelaku utama pembangunan yang mempunyai kemampuan memanfaatkan, mengembangkan, serta menguasai ilmu pengetahuan dan teknologi dan tetap dilandasi oleh motivasi serta kendali keimanan dan ketaqwaan terhadap Tuhan Yang Maha Esa. Globalisasi makin mendorong peluang terbukanya pasar internasional; bagi produk barang dan jasa (pendidikan)."

Selanjutnya, Siagian (1998:96) mengemukakan bahwa SDM abad ke-21 ditandai oleh "Salah satu segi kehidupan yang timbul ke permukaan dewasa ini dengan gaung yang lebih kuat dibandingkan masa lalu adalah pengembangan kualitas hidup umat manusia. Kualitas hidup pada dasarnya bermuara pada pengakuan atas harkat dan martabat manusia."

Setelah menelaah beberapa uraian di atas, jelaslah bahwa untuk melaksanakan tugas di masa depan diperlukan SDM yang berkualitas. Hal ini sesuai dengan ungkapan Kartadinata (1997:4) berikut ini, yaitu "SDM berkualitas yang harus disiapkan untuk memasuki abad ke-21 adalah SDM yang mampu melakukan life long learning." Hal ini tampak dengan jelas pada sebagian SDM kita yang terus menerus menimba ilmu dengan tidak memikirkan usia. Makin tua usia SDM tersebut, makin matang pula cara berpikirnya, ini dibantu oleh pengalaman yang banyak, baik di dalam maupun di luar dinas.

## 2.2 Proses Pelaksanaan Pengembangan SDM

Pengembangan mengharuskan adanya berbagai penyesuaian terhadap berbagai pengaruh. Penyesuaian pada pengaruh lingkungan

internal maupun eksternal sangat memerlukan terjadinya perubahan, termasuk perubahan SDM yang terlibat. Keberhasilan usaha apapun sangat tergantung pada SDM pelaksananya. Oleh karena itu pengembangan SDM sangat dibutuhkan, dan proses pengembangan SDM itu secara umum melalui tahap berikut:

- *determine human resource development (HRD) needs*: menentukan kebutuhan pengembangan SDM;
- *establish specific objectives*: menetapkan tujuan khusus;
- *select HRD methods*: memilih metode pengembangan SDM;
- *implement HRD program*: pelaksanaan program pengembangan SDM;
- *evaluate HRD program*: mengevaluasi program pengembangan SDM.

Bila telah ditetapkan bahwa pengembangan SDM memang dibutuhkan maka segera ditentukan dan dipilih metode yang akan dipakai, seperti latihan, pendidikan, atau pengembangan program. Harus diperhatikan pula bahwa tujuan pengembangan SDM jangan terlalu sempit dan tidak pula terlalu luas. Perlu ditekankan bahwa tujuan pengembangan SDM Lebak adalah untuk meningkatkan produktivitas secara menyeluruh, mencegah sikap mempertahankan hal lama (sikap kolot), dan mempersiapkan SDM pada tugas yang lebih tinggi/maju.

### 2.3 Dasar Pengembangan SDM

Dasar atau pedoman dalam mengembangkan SDM adalah:

1. Inti sifat manusia yang positif, sosial, menuju ke depan, rasional dan realistik.
2. Manusia pada dasarnya adalah kooperatif, konstruktif dan dapat dipercaya
3. Manusia mempunyai tendensi untuk mengaktualisasi diri, berprestasi dan mempertahankan diri.
4. Manusia mempunyai kemampuan dasar untuk memilih tujuan yang benar dan membuat pilihan yang benar, jika is dalam situasi yang bebas dari ancaman.

### 2.4 Maturitas dalam Pengembangan SDM

Kualitas manusia dapat dilihat dari beberapa hal, salah satunya adalah dari maturitas atau kematangan kepribadiannya. Maturitas tidak

tergantung pada usia atau gelar yang disandang, dan tidak dapat dimiliki secara otomatis tetapi harus diciptakan dan dipelihara dengan baik. Agar mampu menjadi tenaga yang aktif, produktif dan berkualitas maka ia harus memiliki kematangan kepribadian karma seseorang yang berkepribadian matang akan mempunyai ciri-ciri sebagai berikut:

- Pertama, mampu beradaptasi dengan setiap stresor yang dihadapinya.
- Mempunyai pengertian tentang motivasi orang, cepat tanggap, dan mampu mengendalikan dirinya sehingga tidak memaksakan kehendak. Sikap dan tingkah lakunya tampak sebagai orang yang sabar.
- Ke-2, mempunyai pikiran dan pandangan yang lugas, bertindak berdasarkan pelajaran dan pengalaman masa lampaunya, dengan demikian ia akan selalu dapat mengubah bahkan mengubah kehidupan masa depan yang lebih baik.
- Ke-3, mampu menerima kesalahannya dengan penuh rasa tanggung jawab. Ia menyadari bahwa manusia adalah makhluk yang lemah yang bisa lalai dan lupa sehingga ia harus dapat menerima kelemahan yang ada pada dirinya, dan selalu dapat belajar dari kesalahannya yang lalu.
- Ke-4, mampu dan mengerti akan kehidupan di masa-masa yang akan datang. Ia akan bersedia berkorban pada masa kini untuk masa datang yang lebih baik. Tidak terpaku pada masa sekarang tetapi mampu melihat jauh ke depan sehingga hidupnya akan selalu dibekali dengan keinginan untuk selalu memperbaiki kehidupannya. Ia mampu berpikir bahwa sesuatu yang kurang dapat diperbaiki dan yang telah baikpun masih bisa diperbaiki lagi.
- Ke-5, memiliki sifat altruistik (sikap berkorban untuk orang lain) yang menonjol dan mantap sehingga ia mampu dan mau berkorban untuk kepentingan orang lain, baik berkorban kesenangan, waktu, pikiran, tenaga, bahkan harta kekayaan. Memiliki integritas yang tinggi sehingga mudah bekerja sama dengan baik dan tidak egois karma ia jauh dari sifat mementingkan diri sendiri.
- Ke-6, mampu bersikap terbuka sehingga ia berani mengatakan yang benar adalah benar, dan yang salah adalah salah. Ia akan mampu menerima realita yang dihadapinya.



- Ke-7, mampu dan dapat bertanggung jawab pada segala tindakannya. Ia sadar bahwa hidup ini harus dihadapinya dengan sungguh-sungguh dan dengan persiapan yang baik. Ia akan selalu berpedoman bahwa hari esok harus lebih baik dari hari sekarang.

## 2.5 Motivasi dalam Pengembangan SDM

Motivasi adalah keinginan atau gairah untuk melakukan sesuatu. Tanpa motivasi tak akan ada kegiatan karma tanpa motivasi orang akan menjadi pasif. Oleh karena itu pada setiap usaha apapun timbulnya motivasi sangat dibutuhkan. Untuk mau berkembang orang juga memerlukan motivasi. Agar suatu institusi memiliki SDM dengan motivasi memadai, banyak faktor yang perlu diperhatikan. Salah satu faktor yang perlu diperhatikan dalam pengembangan SDM adalah terpenuhinya kebutuhan dasar (*basic needs*) manusia yang meliputi

- Pertama, kebutuhan biologik (*biological needs*), yang meliputi kebutuhan makan, minum, pakaian, perumahan dan kesehatan. Untuk memenuhi kebutuhan ini maka yang perlu diperhatikan adalah gaji atau upah yang memadai, jaminan hari tua, jaminan kesehatan, jam kerja, jam istirahat, dan beban kerja.
- Kedua, kebutuhan akan kasih sayang (*love and to be loved*) yang dapat dipenuhi dengan memperhatikan adanya wadah untuk komunikasi yang baik secara horizontal maupun vertikal. Upayakan untuk menghilangkan atau setidaknya mengurangi jarak atau gap antara perseorangan ataupun antar kelompok. Hindari birokrasi. Kompetisi hendaknya dilakukan secara sehat. Transparansi sangat dibutuhkan.
- Ketiga, kebutuhan akan rasa aman (*safety and security*) yang dapat dipenuhi dengan upaya mencegah terjadinya isolasi sosial baik pada perseorangan maupun kelompok. Manajemen harus diperbaiki menuju manajemen yang terbuka. Konflik yang terjadi harus diselesaikan dengan tidak memihak. Kebutuhan akan rasa aman ini timbul karena orang berpikir akan masa depannya seperti mereka berpikir akan kebutuhan masa sekarang. Orang ingin bebas dari ancaman, butuh mendapatkan perlindungan dari bahaya dan kecelakaan, serta mendapatkan lingkungan yang damai.
- Keempat, kebutuhan akan rasa memiliki dan dimiliki (*sense of belonging*), yang dapat dicapai dengan cara memperbaiki sistem organisasi kerja yaitu dengan memperhatikan setiap komponen yang ada di dalam sistem itu tanpa pandang bulu. Pendayagunaan

SDM harus serasi, dan pembagian kerja (*Job description*) harus jelas. Pengembangan tiap individu agar diperhatikan sesuai dengan bakat dan kemampuan yang dimilikinya.

- Kelima, kebutuhan akan rasa dihargai (*ego, status, and esteem needs*). Termasuk dalam kebutuhan ini adalah : the desire for prestige, status, dominance, recognition, attention, importance, dan appreciation. Kebutuhan ini dapat dipenuhi antara lain dengan menciptakan suasana yang jelas antara adanya penghargaan dan hukuman (*reward & punishment*). Bagi mereka yang memang berkualitas harus diberi penghargaan yang sesuai dan bagi mereka yang salah dan melanggar serta bekerja kurang baik harus pula mendapat teguran atau hukuman yang memadai. Kebutuhan ini akan didapat pula bila dapat dicegah adanya situasi penolakan (*reject*) baik pada perorangan ataupun pada suatu kelompok. Hindari adanya kondisi atau situasi feodalisme.
- Keenam, kebutuhan aktualisasi diri (*actualization*) yang dapat terpenuhi dengan adanya lapangan kerja yang memadai, serta memberikan kesempatan seluas-luasnya pada mereka yang memang ingin berkembang. Hindari dan cegah adanya lingkungan yang suka menghambat dengan perencanaan yang baik.

Konsep tingkat kebutuhan manusia menurut Maslow mampu menjelaskan tentang motivasi orang secara umum. Meskipun demikian perbedaan alasan akan kebutuhan itu tetap tidak dapat dijelaskan, demikian pula nilai tiap kebutuhan itu. Kebutuhan manusia berubah dari hari ke hari, bahkan dari menit ke menit. Intensitas tiap kebutuhan yang sama juga sangat bervariasi, tidak hanya antara individu tetapi juga pada kehidupan individu yang sama. Suatu saat orang butuh companionship tetapi pada saat yang lain is butuh kesendirian.

Bila kebutuhan dasar itu dapat terpenuhi maka orang akan termotivasi untuk berkembang. Hal ini akan mempermudah tercapainya pelaksanaan pengembangan dan perbaikan pendidikan, dan tujuan perbaikan pendidikan adalah untuk menaikkan daya guna dengan hash akhir (*output-goal*) yang lebih baik.

## 2.6 Pengembangan Kualitas SDM di Era Otonomi Daerah

Otonomi daerah merupakan dambaan masyarakat Indonesia dewasa ini di setup daerah. Masyarakat memperoleh anugerah dalam

rangka otonomi daerah, timbul pertanyaan, apakah masyarakat dalam otonomi ini sudah siap, terutama SDM-nya?

Fattah (2000:6) menyebutkan bahwa "SDM terdiri dari dua dimensi, yaitu dimensi kualitatif dan dimensi kuantitatif." Dimensi kualitatif adalah terdiri atas prestasi tenaga kerja yang memasuki dunia kerja dalam jumlah waktu belajar, sedangkan dimensi kuantitatif mencakup berbagai potensi yang terkandung pada setiap manusia, antara lain pikiran (*ide*), pengetahuan, sikap, dan keterampilan yang memberi pengaruh terhadap kapasitas kemampuan manusia untuk melaksanakan pekerjaan yang produktif. Jika pengeluaran untuk mengembangkan kualitas SDM ditingkatkan, nilai produktivitas dari SDM tersebut akan menghasilkan nilai balik (*rate of return*) yang positif.

Upaya pengembangan kualitas SDM melalui pendidikan perlu diadakan beberapa pendekatan, yaitu:

- (1) **Pendekatan Religius.** Dalam mengisi otonomi daerah, hendaknya disusun kurikulum dari jenjang pendidikan dasar, pendidikan menengah, dan pendidikan tinggi dengan kurikulum yang bernuansa Islami yang diatur dalam Peraturan Daerah Nomor 6 Tahun 2000 Tentang Penyelenggaraan Pendidikan. Bergerak dari kurikulum sekolah yang bernuansa Islami, dengan proses pendidikan yang Islami, akan dihasilkan *output* yang Islami pula. *Output* pendidikan yang Islami akan melahirkan SDM yang Islami dan dapat mengisi setiap lowongan kerja/jabatan yang ada di Lebak, sehingga diharapkan setiap lini akan menghasilkan pekerjaan yang Islami, yaitu pekerjaan yang sesuai dengan firman Allah swt dalam Al Qur'an yang artinya "Wahai orang-orang yang beriman, masuklah kamu ke dalam Islam keseluruhannya, dan jangan kamu mengikuti langkah-langkah syaitan, sesungguhnya syaitan itu musuh yang nyata bagimu." (Al Qur'an Surat Al-Baqarah 208). Dari ayat di atas jelaslah bahwa SDM Islam harus melaksanakan segala segi kehidupan dengan pekerjaan yang Islami, tidak boleh sepotong-potong (masuklah ke dalam Islam secara *kaffah*/keseluruhan) karna segala segi kehidupan itu sating berkaitan antara satu dengan lainnya. Dalam ayat lain Allah swt berfirman, yang artinya "Kamu adalah sebaik-baik umat yang diturunkan untuk manusia. Kamu mengajak yang makruf dan melarang yang mungkar serta beriman kepada Allah" (Al-Qur'anul Karim Surat Ali Imran 110). Dalam ayat di atas ditegaskan bahwa umat Islam (SDM Islam) adalah sebaik-baik umat dalam menjalankan misinya sebagai khalifah di muka bumi. Dalam ayat itu ditegaskan pula SDM wajib mengerjakan yang disuruh dan meninggalkan yang dilarang oleh agama jika ingin mendapat Rahmat

Allah swt. Siapakah yang tidak ingin memperoleh rahmat Allah swt? Jika ingin memperoleh rahmat Allah swt bekerjalah sesuai dengan aturan yang berlaku. Adalah kewajiban bagi umat muslim (SDM muslim) untuk menanggapi pengakuan Allah swt, apakah akan disambut dengan sikap tidak peduli atau ditanggapi dengan rasa tanggung jawab yang tinggi atas rahmat Allah swt dengan mempersiapkan dan melestarikan kehidupan generasi mendatang sebagaimana yang difirmankan Allah, yang artinya: "Dan hendaknya orang-orang (mukmin) itu takut kepada Allah seandainya meninggalkan dibelakang mereka anak-anak yang lemah, yang mereka khawatir terhadap (kesejahteraan) mereka. Oleh sebab itu hendaklah mereka bertaqwa kepada Allah dan hendaklah mereka mengucapkan perkataan yang benar" (Qs. AnNisa':90). Selanjutnya, hadis Nabi Besar Muhammad saw dari Abdullah yang meriwayatkan bahwa Nabi saw bersabda "Sesungguhnya kebenaran membawa kebaikan dan sesungguhnya kebaikan membawa kepada syurga. Dan sesungguhnya seseorang yang berkata benar hingga is menjadi orang yang dapat dipercaya. Dan sesungguhnya kebohongan membawa kejahatan dan kejahatan membawa kepada neraka. Dan sesungguhnya seseorang yang berdusta hingga is ditetapkan di sisi Allah sebagai seorang pendusta," Hadis Shahih Bukhari (Hussein Bahreisy, 1980:348). Dari hadis di atas jelaslah kepada kita bahwa seseorang (SDM) yang bekerja secara Islami akan selalu jujur dalam pekerjaan, karena resiko seseorang (SDM) berdusta dalam kehidupannya adalah neraka. Setiap umat Islam akan sangat takut kepada neraka. Untuk melahirkan SDM yang Islami, harus dididik oleh pendidik yang Islami pula. Timbul pertanyaan, sudah siapkan SDM yang Islami untuk mengisi setup lini? Dalam pendekatan religius ini, GBHN 1998 menekankan pada "kendali keimanan dan ketaqwaan kepada Tuhan Yang Maha Esa." Bergerak dari pendekatan ini, SDM akan berkibrah di bidangnya dalam bentuk kualitas yang tinggi untuk melaksanakan tanggung jawabnya yang besar.

- (2) **Pendekatan Politik.** Telah umum diketahui bahwa terlepas dari kebijakan dan sistem politik yang diambil oleh suatu pemerintahan daerah, salah satu tujuan daerah adalah untuk mengembangkan kesejahteraan rakyatnya. Dalam hal ini KH. Imam Zarkasyi mengatakan bahwa politik tertinggi dalam membangun budaya manusia dan meningkatkan kesejahteraannya adalah melalui jalur pendidikan. Dalam konteks kehidupan kenegaraan, kesejahteraan masyarakat tidak lagi dibatasi pada kesejahteraan fisik yang terwujud

pada kemakmuran ekonomi yang semakin merata, tetapi juga kesejahteraan mental spiritual. Bahkan, kesejahteraan dimaksud dewasa ini Bering dikaitkan dengan kualitas hidup umat manusia sesuai dengan harkat dan martabatnya yang tidak hanya diikuti, akan tetapi juga dijunjung tinggi.

- (3) **Pendekatan Ekonomi.** Krisis ekonomi yang berkepanjangan dan seakan-akan tak kunjung reda di negara kita berdampak sangat buruk bagi pengembangan kualitas SDM. Banyak anggota masyarakat (SDM) yang merupakan aset daerah tidak dapat melanjutkan studi (pendidikan) ke jenjang lebih tinggi karna ketidakmampuan ekonominya. Hal ini akan dapat diatasi apabila pengambil kebijakan dalam mengelola pembiayaan pendidikan lebih arif dan bijaksana dalam mengelola Maya pendidikan yang tersedia. Mereka hendaknya membantu SDM yang betul-betul membutuhkan, sehingga bantuan itu sangat bermanfaat. Pada kenyataannya, SDM yang tidak membutuhkan bantuan (SDM yang mempunyai kemampuan ekonomi tinggi) juga memperoleh atau bahkan menginginkan bantuan tersebut. Ironis sekali bukan?
- (4) **Pendekatan Hukum.** Salah satu indikator kehidupan masyarakat modern adalah makin tingginya kesadaran anggota masyarakat akan pentingnya keseimbangan antara kewajiban dan hak masing-masing. Instrumen utama untuk menjamin keseimbangan tersebut adalah kepastian hukum. Kualitas SDM dapat ditingkatkan dengan mematuhi hukum-hukum yang berlaku di negaranya. Dengan mematuhi hukum termasuk peraturan-peraturan di tempat is bekerja, sehingga pelanggaran jarang terjadi atau bahkan tidak terjadi, kualitas SDM akan meningkat.
- (5) **Pendekatan Sosio-Kultural.** Nilai-nilai budaya menentukan baik atau tidak baik dan benar atau salah. Dalam pengembangan kualitas SDM, nilai sosiokultural merupakan suatu faktor yang sangat penting untuk diperhatikan. Seseorang (SDM) akan malu berbuat tidak baik karna masyarakat akan menilainya dan bahkan mengucilkannya jika seseorang terbukti berbuat hal-hal yang berbenturan dengan adat istiadat (budaya) suatu kelompok. Oleh sebab itu, budaya malu itu perlu dipupuk. Pengembangan kualitas tidak dapat dilakukan jika tidak ada yang mengikutinya.
- (6) **Pendekatan Administratif/Manajerial.** Salah satu ciri yang menonjol di abad ini adalah terciptanya berbagai jenis organisasi. Oleh sebab itu, manusia modern wring disebut manusia organisasional yang menjadi fokus administratif/manajerial. Apabila suatu pekerjaan dilaksanakan secara administratif/manajerial, maka

efektivitas, efisiensi, dan produktivitas akan dapat dicapai dengan mudah. Dengan demikian, kualitas pun akan meningkat. Di dalam proses manajemen diperlukan perencanaan, pelaksanaan, dan pengawasan. Apabila ketiga proses ini diikuti dengan benar, pengembangan kualitas akan dapat dicapai. Salah satu filsafat manajemen adalah mengurangi ketidakpastian. Jika memang itu benar, kualitas akan dapat ditingkatkan. Manajemen pendidikan adalah suatu ilmu yang mempelajari bagaimana menata sumber daya, baik SDM maupun sumber daya lain untuk mencapai tujuan pendidikan. Untuk itu, penataan manajemen pendidikan sangat diperlukan dalam mencapai kualitas pendidikan yang akan berdampak positif pada pengembangan kualitas SDM.

### 3. Pembahasan

Sejumlah penelitian telah mengungkapkan bahwa antara pendidikan berkualitas dengan produktivitas mempunyai korelasi yang positif. Hal ini bermuara pada kualitas SDM yang akhirnya akan dapat memungkinkan produktivitas organisasi. Sarah Tang, sebagaimana dikutip Supriadi (1996:57), mengemukakan bahwa "Pertumbuhan ekonomi yang cepat di negara-negara Asia dan perubahan progresif dalam produksi menuju industri dan jasa berteknologi tinggi mengakibatkan meningkatnya tuntutan dari dunia usaha terhadap perlunya tenaga (SDM) yang terampil dan terdidik (berkualitas)."

Menelaah ungkapan di atas jelaslah bahwa SDM sebagai tenaga kerja sangat diperlukan keterampilannya dalam melaksanakan tugas pengembangan kualitas dan menunjang pertumbuhan ekonominya. Dalam hal ini pendidikan juga memegang peranan penting untuk pemecahan masalah tersebut.

Pengembangan SDM adalah proses sepanjang hayat yang meliputi berbagai bidang kehidupan, terutama dilakukan melalui pendidikan. Jika dilihat dari sudut pandang ekonomi, pengembangan kualitas SDM lebih ditekankan pada penguasaan pengetahuan, keterampilan, dan teknologi yang dibutuhkan oleh dunia kerja dalam upaya pengembangan efisiensi dan efektivitas proses produksi dalam mempertahankan keseimbangan ekonomi.

Dalam pembahasan ini, sehubungan dengan titik tolak pemikiran mengenai orientasi pendidikan nasional dapat dijelaskan sebagai berikut. Orientasi pendidikan dalam mencerdaskan kehidupan bangsa sesuai dengan amanat yang dituangkan dalam Pembukaan Undang-Undang Dasar 1945. Dalam rangka mewujudkan pencapaian tujuan tersebut telah

banyak kebijakan yang diambil oleh Pemerintah daerah, baik di tingkat pendidikan dasar, pendidikan menengah, maupun pendidikan tinggi. Hal ini jelas terlihat dengan terealisasinya keinginan masyarakat untuk dapat mengembangkan diri dengan mengikuti jenjang pendidikan ke tingkat yang lebih tinggi. Animo masyarakat ini dalam mengisi era otonomi daerah dan keinginan untuk menembus era globalisasi terlihat dengan jelas dalam wujud keinginan untuk belajar sepanjang hayat. Tidak sedikit SDM yang ingin mengembangkan kualitas dirinya. Walaupun harus membayar sendiri, mereka berlomba-lomba. Orientasi pendidikan adalah menyiapkan tenaga kerja (SDM) terdidik, terampil, dan terlatih (berkualitas) sesuai dengan kebutuhan pasar kerja dalam masyarakat. Hal ini merupakan implikasi Undang-Undang Nomor 2, Tahun 1989 tentang Sistem Pendidikan Nasional, pasal 4 menjelaskan bahwa "Pendidikan Nasional bertujuan mencerdaskan kehidupan bangsa dan mengembangkan manusia Indonesia seutuhnya yaitu manusia yang beriman dan bertaqwa terhadap Tuhan Yang Maha Esa, berbudi pekerti luhur, memiliki pengetahuan dan keterampilan, kesehatan jasmani dan rohani, berkepribadian yang mantap dan mandiri serta bertanggung jawab terhadap masyarakat dan bangsa." Orientasi pendidikan juga adalah dalam rangka menyiapkan penguasaan ilmu pengetahuan dan teknologi yang dapat bersaing dengan bangsa lain di dunia dalam era globalisasi.

Hasil penelitian yang dilakukan Bramley (1991:9) mengemukakan bahwa "Ada beberapa hash efektif dari pendidikan untuk pengembangan kualitas SDM, yaitu: pencapaian tujuan, pengembangan kualitas sumber daya (SDM dan sumber daya lain), kepuasan pelanggan, dan perbaikan proses internal."

Sebelumnya, Sutermeister (1976:3) mengemukakan bahwa "Perubahan dan pengembangan kualitas SDM dipengaruhi oleh pendidikan. Pendidikan diperhitungkan sebagai faktor penentu keberhasilan seseorang, baik secara sosial maupun ekonomi. Nilai pendidikan merupakan aset moral, yaitu dalam bentuk pengetahuan dan keterampilan yang diperoleh dalam pendidikan merupakan investasi. Pandangan ini ditinjau dari sudut human capital (SDM sebagai unsur modal)."

#### 4. Penutup

SDM merupakan suatu topik yang tak pernah habis dibicarakan. Secanggih apapun teknologi yang dihasilkan, SDM-lah yang memegang peranan penting. Oleh sebab itu, pengembangan kualitas SDM merupakan suatu kebutuhan yang mendesak di Lebak, baik dalam

menuju era globalisasi maupun era otonomi daerah dan berlangsung terus-menerus.

Di beberapa daerah, sudah diberlakukan islamisasi dalam pendidikan hal itu diimplikasikan lewat kurikulum yang bernuansa Islami, seperti dengan akan diberlakukannya peraturan pemerintah tentang wajib sekolah diniyah bagi siswasiswi SMP, sehingga diharapkan akan lahir SDM Qur'ani yang lebih berkualitas untuk mengisi lowongan kerja yang tersedia di setup institusi.

Sarana pendidikan berkelanjutan (S1/S2/S3) merupakan salah satu kelemahan yang harus segera diperhatikan oleh pemerintah daerah dalam pengembangan kualitas SDM. Berbagai pendekatan perlu segera dilakukan agar pengembangan kualitas SDM terlaksana dengan baik dan cepat. Walaupun krisis ekonomi nasional belum berlalu di negara kita, ketidakstabilan harga kebutuhan pokok dan BBM, ditambah dengan gejolak politik yang seakan-akan tak kunjung reda, kehidupan ini berjalan terus tanpa henti. Kebutuhan demi kebutuhan terus diperlukan, tidak terkecuali kebutuhan akan pendidikan. Dalam menghadapi masalah ini berbagai kebijakan perlu segera diambil oleh Pemerintah Daerah Lebak yang pasti akan disambut secara positif oleh SDM yang membutuhkan pengembangan kualitas dirinya dalam meneruskan kehidupannya. Tanpa kerja sama dua arah (Pemerintah dan SDM masyarakat), suatu impian sulit untuk diwujudkan menjadi kenyataan.

Pada akhir tulisan ini, penulis mengemukakan beberapa saran yang barangkali ada manfaatnya bagi pengembangan kualitas SDM melalui pendidikan. Adapun saran-saran tersebut adalah sebagai berikut.

- (1) Pengembangan kualitas SDM merupakan keharusan yang mutlak diperlukan dalam menghadapi era otonomi daerah. Oleh sebab itu, pengembangan kualitas SDM harus segera direalisasikan dalam setup jenis dan jenjang pendidikan.
- (2) Era globalisasi telah berada di pangkuan kita. Persaingan yang ketat merupakan tantangan yang makin berat. Untuk itu, tidak ada pilihan lain selain pengembangan kualitas SDM melalui pendidikan berkelanjutan (life long learning) yang akan mampu menghadapi persaingan tersebut. Untuk ini, perlu diberi bantuan kepada SDM yang ingin mengembangkan kualitas dirinya, baik bantuan material, moral maupun spiritual. Ini semua harus segera kita lakukan karna masyarakat harus berubah dan segera mengejar ketertinggalannya dari daerah-daerah lain. "Barang siapa yang hari-harinya lebih baik



dari hari-harinya yang telah berlalu maka beruntunlah ia" (Sayyiduna Ali Ra).

- (3) Menyalurkan biaya pendidikan kepada SDM yang sangat membutuhkan di berbagai jenjang dan jenis pendidikan. Pengembangan kualitas SDM di tingkat pendidikan (dasar, menengah dan tinggi) membutuhkan Biaya yang cukup besar. Untuk itu perhatian pemerintah daerah sangat diharapkan sebagai investasi jangka panjang, agar dambaan masyarakat Lebak bisa tercapai secara maksimal.
- (4) Menempatkan dan mensosialisasikan budaya kerja dan belajar menuju perubahan inovatif-kreatif kepada masyarakat dengan reklame/pamflet di sudut-sudut kota dan daerah sebagai motivasi menuju perubahan tersebut. Diantara tema filosofis yang direkomendasikan penulis adalah : "Lambat terbabat, malas tergilas, berhenti mati, mundur hancur. Bergerak, berbuat dan majulah !
- (5) Pendekatan-pendekatan yang dikemukakan di atas hendaknya benar-benar diperhatikan oleh pengambil kebijakan pendidikan dan pemerintahan dalam upaya pengembangan kualitas SDM agar dapat mencapai tujuan yang optimal.

## DAFTAR PUSTAKA

Al-Qur'an Karim.

- Bahreisy, Hussein. 1980. *Himpunan Hadist Pilihan: Hadist Shahih Bukhari*. Surabaya: Al Ikhlas.
- Bramley, Peter. 1991. *Evaluating Training Effectiveness*. London. The McGraw-Hill Training Series.
- Depdiknas. 2001. *Kebijaksanaan di Bidang Pendidikan Dasar*. Jakarta: Dirjen Dikdasmen.
- Djojonegoro, Wardiman. 1995. *Pengembangan Kualitas Sumber Daya Manusia untuk Pembangunan*. Jakarta: Depdikbud.
- Engkoswara. 2001. *Paradigma Manajemen Pendidikan Menyongsong Otonomi Daerah*. Bandung: Yayasan Amal Keluarga.
- Fattah, Nanang. 2000. *Ekonomi dan Pembiayaan Pendidikan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Garis-garis Besar Haluan Negara (GBHN)*. 1998.
- Kartadinata, Sunaryo. 1997. *Pendidikan dan Pengembangan SDM Bermutu Memasuki Abad XXI*. Purwokerto: Makalah Konvensi.

*Kebijakan Pengembangan IKIP Bandung 1995-1999*. 1995. Bandung: IKIP Bandung.

*Peraturan Daerah Nomor 6 Tahun 2000 Tentang Penyelenggaraan Pendidikan*.

Sanusi, Achmad. 1998. *Pendidikan Alternatif* Bandung: Program Pascasarjana dan PT Grafindo Media Pratama.

Siagian, Sondang P. 1998. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.

Sutermeister, Robert A. 1976. *People and Productivity*. Tokyo: Mc Graw-Hill Books Company.

Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2003. *Tentang Sistem Pendidikan Nasional*.

Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 22. Tahun 1999. *Tentang Otonomi Daerah*.

---

**H. Ikhwan Hadiyyin**, adalah Pimpinan Ponpes Modern Daar el-Āzhar Rangkasbitung, Dewan Kurator FKPM (Forum Komunikasi Pesantren Modern), Anggota Dewan Pendidikan dan Tim Inti FMS (Forum Multi *Stakeholders*) Kab. Lebak, serta dosen beberapa perguruan tinggi di Banten