

STRATEGI PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA INDONESIA

Oleh: Suwatno¹⁾

ABSTRAK

Indonesia sebagaimana negara lain, tidak akan bisa melepaskan diri dari pengaruh globalisasi yang melanda dunia sejalan dengan semakin pesatnya perkembangan ilmu dan teknologi. Globalisasi ini menyebabkan kehidupan manusia lebih dinamis dan penuh tantangan, cepat berubah dan bahkan penuh ketidakpastian. Untuk itu diperlukan manusia yang mempunyai pengertian untuk mengerti dan mengatasi situasi, mengantisipasi perkembangan berdasarkan ilmu pengetahuan, mengakomodasi dalam pengertian pengembangan suatu sikap untuk tetap bisa menguasai perubahan dan tidak tenggelam dalam perubahan serta mereorientasi sikap dan nilai-nilai budaya yang berkembang demikian cepat sebagai pengaruh globalisasi tersebut. Dengan kata lain kunci untuk menghadapi era globalisasi tersebut adalah kualitas sumber daya manusia yang harus terus ditingkatkan. Oleh karena itu menjadi tuntutan yang wajar apabila kualitas sumber daya manusia dijadikan prasyarat pembangunan jangka panjang Indonesia.

Pendahuluan

Sejarah memang telah menunjukkan bahwa faktor yang paling menentukan keberhasilan suatu bangsa bukan pada kekayaan alam yang dimilikinya, melainkan kualitas SDMnya. Bukti ini tercermin dari keberhasilan negara-negara seperti Jepang, Singapura, Taiwan, maupun Hongkong. Kebijakan negara-negara tersebut pada dasarnya adalah mengembangkan SDM berkualitas unggul yang mampu menguasai berbagai bidang iptek dan keterampilan serta keahlian profesional yang dibutuhkan untuk memacu peningkatan nilai tambah berbagai sektor industri dan mampu menciptakan pertumbuhan ekonomi berkelanjutan.

Kondisi Empirik

Berkaitan dengan pengembangan SDM, menurut Wardiman Djojonegoro (dalam

Yuli Setiono, 1997: 15), Indonesia dihadapkan pada berbagai realita. *Pertama* kualitas SDM Indonesia relatif tertinggal dibanding negara-negara tetangga dalam percaturan pasar global. *Kedua*, Indonesia saat ini mengalami proses pergeseran struktur masyarakat, dari masyarakat tradisional menuju masyarakat modern. Pergeseran struktur masyarakat mau tidak mau menimbulkan berbagai perubahan mendasar di berbagai bidang kehidupan masyarakat. Atas dasar ini, maka tantangan kedua bagi bangsa Indonesia adalah melakukan kajian secara menyeluruh terhadap terjadinya perubahan tersebut dan bagaimana implikasinya terhadap upaya pengembangan SDM. *Ketiga* Indonesia masih lemah dalam menghasilkan karya-karya bermutu sebagai hasil dari penguasaan ilmu pengetahuan dan teknologi. Hal ini diakibatkan oleh gejala yang disebut imperialisme pengu-

¹⁾ Drs. Suwatno, M.Si adalah Dosen Jurusan Pendidikan Ekonomi FPIPS UPI

saan iptek (*science and technology imperialism*).

Kondisi ini dipertegas oleh laporan UNDP tahun 1998 sebagai badan PBB yang menangani program pembangunan sebagaimana dilaporkan Payman J. Simanjuntak (1999), bahwa tingkat kualitas SDM di Indonesia ternyata berada pada peringkat ke-96 dari 174 negara di dunia. Jika dibandingkan dengan negara ASEAN lainnya seperti Singapura (28), Brunei (35), Thailand (59), dan Malaysia (60) maka prestasi Indonesia telah jauh tertinggal. Apalagi jika dibandingkan dengan Jepang dan Korea yang berturut-turut telah menduduki peringkat 8 dan ke-30. Ada tiga indikator yang digunakan oleh UNDP guna menentukan ranking SDM di negara-negara di dunia. *Pertama* yaitu kategori rata-rata tingkat pendidikan di suatu negara. *Kedua*, kualitas kesehatan di suatu negara. Ini dicerminkan oleh tingkat atau jumlah harapan hidup bayi dalam suatu negara. Selain itu juga dilihat dari jumlah fasilitas kesehatan yang ada seperti rumah sakit. Tolok ukur lainnya adalah jumlah dokter dan perawat yang ada pada setiap 100 ribu penduduk. Indikator *ketiga* adalah pendapatan rata-rata penduduk di suatu negara.

Perkembangan ilmu dan teknologi yang sangat cepat akan membuat keadaan SDM Indonesia akan lebih memprihatinkan dan tidak dapat bersaing di pasar global, jika tidak diantisipasi dengan cepat dan tepat. Oleh karena itu perlu dicarikan solusi yang strategis untuk menanggulunginya.

Strategi Pengembangan Sumber Daya Manusia Indonesia Reformasi Sistem Pendidikan

Salah satu wahana untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia Indonesia adalah pendidikan (Sayidiman Suryohadiprojo, 1991:23). Senada dengan pendapat tersebut Sanusi (1989:45) memandang pendidikan sebagai proses pengembangan sumber daya manusia yang merupakan

faktor paling penting dalam pembangunan nasional. Bahkan pendidikan dapat dikatakan sebagai wahana yang paling strategis karena diharapkan dapat mempersiapkan generasi muda yang sadar iptek, kreatif dan memiliki solidaritasetis sebagai gambaran manusia modern masa depan (Detama, 1990:110). Pengembangan sumber daya manusia hendaknya diarahkan pada sumber daya manusia yang *multi skilling, flexible dan retrainable* (Swasono, 1996:17). Ditegaskan oleh Marsetio Donosepoetro (2001), sejarah negara maju menunjukkan bahwa kemajuan di dunia pendidikan akan menghasilkan kemajuan bangsa dan kesejahteraan rakyatnya. Pendidikan menumbuhkan bangsa yang cerdas, dimana kecerdasan ini melandasi kemajuan dan keteraturan kehidupan sosial dan politik, dan kecerdasan memajukan ekonomi suatu bangsa.

Begitu strategisnya peran pendidikan dalam rangka meningkatkan kualitas SDM Indonesia, namun fakta menunjukkan masih banyak permasalahan yang berkaitan dengan penyelenggaraan pendidikan di Indonesia yang intinya bertumpu pada produktivitas pendidikan yang masih rendah. Hal ini ditandai antara lain dengan 1) kualitas pendidikan yang masih rendah 2) pendidikan yang belum relevan dengan kebutuhan pembangunan akan tenaga terampil, dan 3) manajemen pendidikan yang belum tertata secara efisien (Tilaar, 1987:35). Hal ini mengakibatkan pada lulusan yang kurang mampu menghadapi tuntutan jaman yang sering disoroti oleh masyarakat pemakai lulusan tersebut.

Persoalan lain yang berkaitan dengan penyelenggaraan pendidikan di Indonesia disampaikan oleh Hidayat Syarif (1999). *Pertama* rendahnya pemerataan kesempatan belajar yang diukur antara angka partisipasi kasar pendidikan dengan banyaknya peserta didik yang putus sekolah serta banyaknya lulusan yang tidak melanjutkan ke jenjang pendidikan yang lebih tinggi. *Kedua* rendahnya mutu akademik, terutama penguasaan ilmu pengeta-

huan alam dan matematika serta bahasa asing, khususnya bahasa Inggris. Padahal hal ini merupakan modal dasar untuk menguasai dan mengembangkan iptek. *Ketiga*, rendahnya efisiensi internal, karena banyaknya peserta didik yang mengulang kelas dan lamanya masa studi yang melampaui batas waktu standar yang ditetapkan. Apa yang terjadi merupakan pemborosan waktu dan biaya dalam upaya mengembangkan SDM. *Keempat*, rendahnya efisiensi eksternal dari sistem pendidikan atau sering disebut dengan relevansi pendidikan. Masalah ini seringkali dipersalahkan sebagai penyebab terjadinya pengangguran terdidik yang dewasa ini cenderung meningkat. *Kelima*, terjadi kecenderungan menurunnya akhlak dan moral yang menyebabkan lanturnya “kebijakan umum” seperti tanggung jawab dan kesetiakawanan sosial. Maraknya tawuran pelajar bahkan mahasiswa merupakan salah satu bentuknya.

Yuli Setiono (1997:15-16) mengungkapkan salah satu persoalan yang muncul dalam penyelenggaraan pendidikan di Indonesia berkaitan dengan program studi yang ditawarkan oleh perguruan tinggi. Jumlah mahasiswa saat ini yang belajar di bidang-bidang ilmu sosial lebih besar dibanding mereka yang belajar sains dan teknologi. Kondisi ini tentu kurang antisipatif dan adaptif terhadap era industri dan teknologi di pasar global.

Untuk menjawab persoalan-persoalan tersebut diperlukan pembangunan sistem pendidikan yang tangguh dan bermutu. Hal ini menuntut dilakukannya perubahan mendasar atas sistem pendidikan yang ada, antara lain pembenahan kurikulum, manajemen pendidikan, dan peningkatan kualitas pelaksana pendidikan.

Pembenahan Kurikulum dan Manajemen Pendidikan

Wardiman Djojonegoro (dalam Yuli Setiono, 1997:15), menyarankan agar sistem pendidikan bernuansa *link and match*.

Berkaitan dengan masalah ini ada tiga prinsip penting yang harus selalu diperhatikan yakni:

- 1) Sistem pendidikan harus terkait dan sepadan (*link and match*) dengan kebutuhan yang terus berkembang dalam berbagai bidang sektor kehidupan dan pembangunan yang menghajatkan tenaga kerja yang menguasai keterampilan dan keahlian secara profesional sesuai dengan perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi. Keterkaitan dan kesepadanan ini menyangkut upaya pengembangan keterampilan dan keahlian yang terkait langsung dan dapat digunakan oleh dunia usaha dan industri.
- 2) Sistem pendidikan harus terkait dan sepadan (*link and match*) dengan nilai, sikap, perilaku dan etos kerja masyarakat yang sudah mulai mengarah pada era industri dan teknologi. Hal ini menyangkut pengertian pendidikan sebagai suatu sarana sosialisasi nilai budaya atau proses pembudayaan. Sistem nilai budaya masyarakat kita tengah berkembang dari budaya agraris tradisional menjadi budaya industri modern. Proses ini tidak hanya akan terjadi dalam keterampilan dan keahlian, tetapi juga meresap ke seluruh dimensi kehidupan, termasuk nilai-nilai budaya modern, di mana etos kerja industri akan menjadi nilai paling dominan. Karenanya pendidikan harus memiliki peranan inti, baik dalam pengembangan maupun penanaman etos kerja industri tersebut.
- 3) Sistem pendidikan harus terkait dan sepadan (*link and match*) dengan masa depan yang akan ditandai dengan perubahan dan perkembangan yang terus berlangsung dalam era Indonesia modern. Ini mengisyaratkan kita agar tidak hanya memikirkan apa yang telah dan sedang terjadi, melainkan juga berpikir jauh ke masa depan yang seringkali

ditandai dengan perubahan yang tidak bisa diperkirakan sebelumnya.

Lain halnya dengan pendapat Hidayat Syarief (dalam Bambang Supriyanto, 2000) yang menyarankan agar sistem pendidikan menganut paradigma *demokratisasi pendidikan*. Dengan konsep ini memberikan peluang publik yang cukup sehingga masyarakat dapat mengambil peran aktif dalam pelaksanaan pendidikan. Demokratisasi pendidikan menjadi semakin relevan untuk menjawab tuntutan desentralisasi. Gagasan desentralisasi pendidikan ini sejalan dengan kebijaksanaan desentralisasi di bidang administrasi pemerintahan. Desentralisasi pendidikan akan membuka perspektif baru yang melahirkan konsep penting dalam penyelenggaraan pendidikan antara lain pendidikan berbasis masyarakat (*community-based education*), manajemen berbasis sekolah (*school-based management*), dan otonomi perguruan tinggi. Beberapa konsep demokratisasi pendidikan tersebut merupakan pendekatan manajemen yang memerlukan pemikiran lebih lanjut untuk merumuskan langkah-langkah konkret di lapangan.

Berkaitan dengan hal itu Bappenas mengajukan langkah-langkah strategis untuk diimplementasikan di lapangan.

- 1) Meningkatkan efisiensi dan efektivitas manajemen pendidikan, dengan penerapan *Total Quality Management* (TQM).
- 2) Menerapkan desentralisasi pendidikan, tetapi tetap memperhatikan kepentingan nasional.
- 3) Meningkatkan relevansi pendidikan. Dengan konsep *link and match* ini SDM nasional diberi bekal ilmu pengetahuan dan dasar-dasar keterampilan teknologi, serta manajemen agar mampu memenuhi kebutuhan di industri. Dalam dunia industri teknologi yang sekarang dipakai mungkin besok lusa menjadi uasang, dengan demikian sistem pendidikan tidak pernah kenal istilah siap pakai.
- 4) Meningkatkan peran serta masyarakat. Dunia usaha perlu berperan lebih nyata dalam membantu penyelenggaraan pendidikan antara lain dengan menyediakan berbagai fasilitas yang diperlukan seperti tempat praktek dan magang serta beasiswa.
- 5) Menumbuh kembangkan budaya iptek. Budaya iptek harus menjadi nafas kehidupan dan menjadi bagian dari budaya bangsa Indonesia agar berhasil dalam persaingan era industrialisasi dan globalisasi.

Secara lebih terperinci Hidayat Syarief (1999), mengungkapkan dalam upaya meningkatkan mutu pendidikan agar bisa mencetak manusia yang lebih berkualitas diperlukan langkah-langkah sebagai berikut:

- 1) Meningkatkan efisiensi dan efektivitas manajemen pendidikan baik pada tingkat makro (nasional dan daerah) maupun pada tingkat mikro yaitu pada lembaga pendidikan itu sendiri.
- 2) Menciptakan kelembagaan agar daerah mempunyai peranan dan keterlibatan yang lebih besar dalam penyelenggaraan pendidikan. Dengan kata lain perlu ada otonomisasi dan independensi pengelolaan lembaga pendidikan.
- 3) Mendorong peran serta masyarakat termasuk lembaga sosial kemasyarakatan dan dunia usaha sebagai mitra pemerintah dalam pembangunan dan penyelenggaraan pendidikan.
- 4) Menyediakan fasilitas yang memadai agar peserta didik dapat tumbuh dan berkembang secara sehat, dinamis, keratif dan produktif. Dengan demikian diperlukan peningkatan anggaran di bidang pendidikan, khususnya dalam hal riset dan pelatihan agar kreativitas peserta didik dapat memperoleh perhatian yang memadai.
- 5) Menciptakan sistem pendidikan yang proaktif dan lentur (fleksibel). Hal ini menuntut adanya debirokratisasi dan deregulasi dunia pendidikan. Sebagai-

mana kita ketahui pendidikan saat ini lebih terikat pada aturan formal-birokratik daripada sebagai upaya pengembangan pemikiran dan nalar.

- 6) Menciptakan suasana dan proses belajar mengajar yang membangkitkan dan menumbuhkembangkan kreativitas dan inovasi serta minat dan semangat belajar.
- 7) Menumbuhkan kecintaan terhadap ilmu pengetahuan dan teknologi sejak dini, terutama di tingkat sekolah dasar, dalam rangka menumbuhkembangkan budaya iptek. Untuk itu peserta didik perlu didekatkan dengan alam dan kehidupan, karena semua fenomena dan apa yang terkandung di alam merupakan sumber ilmu pengetahuan.

Peningkatan Kualitas Pelaksana Pendidikan (Guru)

Peningkatan mutu pendidikan sangat erat kaitannya dengan unsur-unsur yang terlibat dalam proses pendidikan tersebut. Guru merupakan komponen yang paling strategis dalam pengembangan pendidikan. Fasilitas yang lengkap sekalipun, dana yang memadai dan program pendidikan (kurikulum) yang berkualitas menjadi tidak bermakna tanpa didukung oleh guru yang cakap dan produktif. Oteng Sutisna (1983:109) melukiskan bahwa kualitas program pendidikan bergantung tidak saja pada konsep-konsep program yang cerdas tetapi juga pada personil pengajar yang mempunyai kesanggupan dan keinginan untuk berprestasi. Tanpa personil yang cakap dan efektif program pendidikan yang dibangun atas konsep-konsep yang cerdas serta dirancang dengan telitipun dapat tidak berhasil.

Pendapat senada juga diungkapkan oleh Kubr (1986:17-18) yang secara kritis memandang kualitas berbagai sektor dalam organisasi pada kenyataannya secara instrinsik bertumpu pada kualitas manusianya.

Guru mempunyai peranan yang luas, tidak hanya sebagai penyampai informasi tetapi juga bertindak sebagai *director and facilitator of learning*. Hal memerlukan begitu kompleks dan strategisnya peran guru dalam upaya meningkatkan mutu pendidikan. Kondisi seperti ini mengisyaratkan perlunya pribadi seorang guru yang produktif, di samping mempunyai kompetensi yang memadai. Pribadi yang produktif menggambarkan potensi, persepsi dan kreativitas seorang yang senantiasa ingin menggabungkan kemampuan agar bermanfaat bagi diri dan lingkungannya. Hal ini sesuai dengan pemikiran Gilmore (1974:6) yang memandang produktivitas dari sudut potensi pribadi seseorang; yang mengatakan bahwa orang yang produktif adalah orang yang dapat memberikan sumbangan yang nyata dan berarti bagi lingkungan sekitarnya, imajinatif dan inovatif dalam mendekati persoalan hidupnya serta mempunyai kepandaian (kreatif) dalam mencapai tujuan hidupnya. Pada saat yang bersamaan orang seperti ini selalu bertanggung jawab dan responsif dalam hubungannya dengan orang lain. Orang seperti ini merupakan aset organisasi yang selalu berusaha meningkatkan diri dan organisasinya yang dengan sendirinya akan sangat menunjang pencapaian produktivitas organisasi.

Pribadi yang produktif akan tercermin dari unjuk kerja (kinerja yang ditampilkan). Bagi seorang guru unjuk kerja ini merujuk kepada pelayanan baik yang bersifat kuantitatif maupun kualitatif dalam bidang pendidikan dan pengajaran. Gambaran pribadi guru yang produktif seperti diungkapkan di atas, akan dapat terwujud jika tingkat pendidikan guru memadai. Oleh karena itu dalam rangka mewujudkan hal tersebut, diperlukan pemberian kesempatan yang lebih luas kepada semua guru untuk melanjutkan pendidikan ke jenjang yang lebih tinggi. Merupakan hal yang logis jika pemerintah mengalokasikan anggaran yang wajar untuk hal ini.

Reformasi Paradigma Pelatihan

Kualitas SDM Indonesia tidak hanya menjadi tanggung jawab pemerintah atau masyarakat secara kelembagaan, tetapi juga menjadi tanggung jawab perusahaan. Perkembangan bisnis ataupun organisasi tentu tidak dapat dipisahkan dari perkembangan kualitas SDM. Perusahaan yang ingin meningkatkan kinerjanya harus mempunyai komitmen terhadap pengembangan kualitas SDM. Ini berarti bahwa investasi SDM melalui pelatihan harus mendapatkan prioritas tinggi di perusahaan agar pengetahuan, keterampilan dan kemampuan sumber daya manusia tidak menjadi usang (*obsolete*).

Meskipun kesadaran pentingnya pelatihan di banyak perusahaan sudah semakin baik, namun banyak pebisnis yang masih mempunyai pandangan sempit tentang peran pengembangan SDM di perusahaan. Bagi banyak pebisnis pelatihan masih sering dianggap sebagai biaya ekstra yang sulit dilihat pengembaliannya (hasilnya). Akibatnya banyak pebisnis melihat biaya pelatihan hanya merupakan pemborosan saja. Untuk mempersiapkan perusahaan agar mampu menghadapi persaingan pada era globalisasi, pebisnis harus mempunyai pola pikir yang benar tentang peran sumber daya manusia sehingga pelatihan dapat dilihat sebagai instrumen pengembangan SDM dalam menunjang kesuksesan perusahaan di kemudian hari.

Pengembangan SDM di perusahaan tidak dapat dipisahkan dari peran divisi Sumber Daya Manusia. Paradigma lama menganggap divisi Personalia sebagai divisi yang hanya pelengkap saja. Tugas utama divisi ini tidak lain hanyalah mengurus administrasi kepegawaian. Tidak mengherankan jika orientasi divisi ini hanya menjalankan fungsi pengawasan saja. Akibatnya struktur organisasi yang cocok adalah

sentralisasi dimana keterlibatan dari manajer lini sangat terbatas. Lagipula paradigma lama divisi Personalia sering pula hanya memainkan perencanaan yang *top to bottom* saja. Tidak ada komunikasi dua arah dan keterlibatan karyawan dalam proses perencanaan.

Karena keterbatasan dari peran divisi Personalia dalam ikut menunjang perkembangan usaha, maka divisi ini sering kali mendapat kritikan tajam dari divisi yang lain. Lagi pula pengembangan SDM pada paradigma lama sangat minimal. Dari kendala seperti ini terjadi suatu revolusi pemikiran yang baru, yakni terjadinya transformasi paradigma istilah baru dari Personalia ke *Human Resources Development* (HRD).

Peran dari divisi *Human Resources Development*, bukan sekedar pelengkap, tetapi mempunyai peran strategis dalam menentukan masa depan perusahaan melalui peningkatan kualitas SDM. Implikasinya, orientasi dari divisi SDM bukan lagi fungsi pengawasan, melainkan pengembangan kreativitas, fleksibilitas, dan manajemen proaktif. Oleh karena itu pebisnis dengan paradigma baru *Human Resources Development* tidak kikir dalam melakukan investasi pelatihan SDM. Bahkan divisi HRD bukan merupakan suatu kerajaan tersendiri seperti yang terjadi pada paradigma lama, melainkan merupakan mitra manajer lini dalam mengembangkan kualitas SDM. Paradigma pengembangan SDM yang baru lebih mengoptimalkan komunikasi dua arah dan perencanaan dari *bottom to top*. Karena adanya keterlibatan yang lebih besar dalam proses perencanaan, karyawan akan merasa lebih ikut memiliki di perusahaan sehingga kepuasan kerja akan meningkat pada perusahaan dimana pebisnis mempunyai pola pikir baru dalam pengembangan SDM.

Transformasi paradigma pengembangan SDM ini harus dihayati oleh pebisnis yang merencanakan pengembangan usaha melalui investasi SDM. Sama dengan bentuk investasi lain, memang tidak langsung menghasilkan buah (*return*), bahkan investasi SDM ini sering kali hanya dapat dilihat dan dinikmati di masa mendatang. Berikut ini adalah tabel yang menggambarkan pergeseran paradigma divisi personalia ke HRD.

dipastikan akan terhambat perkembangan usahanya.

- 2) Mengkaitkan tujuan perusahaan dan perencanaan bisnis dengan pengembangan SDM melalui pelatihan dan pengembangan karier. Implikasinya dalam merencanakan tujuan perusahaan maupun strategi bisnis perlu direncanakan pula pelatihan dan pengembangan karyawan yang menjadi pelaku aktif

Tabel 1
Pergeseran Paradigma HRD

| Faktor | Paradigma Lama | Paradigma Baru |
|------------|---|--|
| Orientasi | <ul style="list-style-type: none"> • Pengendalian • Kreativitas • Flesibilitas • Manajemen Proaktif | <ul style="list-style-type: none"> • Pengembangan |
| Struktur | <ul style="list-style-type: none"> • Sentralisasi • Sedikit keterlibatan manajer lini • Persaingan | <ul style="list-style-type: none"> • Desentralisasi |
| Komunikasi | <ul style="list-style-type: none"> • Satu arah • Struktur organisasi dominan | <ul style="list-style-type: none"> • Bekerjasama |
| Percanaan | <ul style="list-style-type: none"> • Atas ke bawah | <ul style="list-style-type: none"> • Bawah ke atas |

Sumber: Marco Sumampouw, Bsc., MBA, 1997, *Investasi Sumber Daya Manusia dan Perkembangan Perusahaan/Organisasi*, Jurnal Manajemen Usahawan Indonesia. Edisi No. 7/Th.XXVI Juli 1997

Uraian di atas memberikan gambaran bahwa dewasa ini pelatihan oleh kebanyakan perusahaan tidak lagi dianggap sebagai pemborosan biaya melainkan sebuah investasi perusahaan. Dalam kaitan ini menurut Marco Sumampouw (1997) setidaknya ada dua hal yang harus diperhatikan oleh perusahaan, yakni:

- 1) Memadukan kebutuhan perusahaan dengan pengetahuan dan keterampilan dan kemampuan karyawannya. Pebisnis yang hanya menghiraukan aspek bisnisnya tanpa memperhatikan kesiapan kualitas kompetensi SDM-nya dapat

dalam pencapaian tujuan perusahaan. Tanpa adanya perencanaan pengembangan SDM, tujuan perusahaan maupun perencanaan bisnis akan semakin sulit tercapai.

Kesimpulan

Faktor yang menentukan keberhasilan suatu bangsa bukan kekayaan alam yang dimilikinya, melainkan kualitas sumber daya manusianya. Bukti ini tercermin dari keberhasilan negara-negara seperti Jepang, Singapura, Taiwan maupun Hongkong.

Tingkat kualitas SDM Indonesia berada pada peringkat ke 96 dari 174 negara di dunia sebagaimana dilaporkan UNDP tahun 1988 sebagai badan PBB yang menangani program pembangunan.

Berdasarkan realita di atas diperlukan strategi pengembangan SDM Indonesia diantaranya yaitu : reformasi sistem Pendidikan. Sistem pendidikan perlu direformasi dengan pembenahan kurikulum dan manajemen pendidikan. Sistem pendidikan harus terkait dan sepadan dengan kebutuhan yang berkembang dalam berbagai bidang pembangunan dan sektor kehidupan, sistem pendidikan juga harus sepadan dan terkait dengan nilai, sikap dan perilaku masyarakat, sistem pendidikan harus terkait dan sepadan dengan masa depan bangsa.

Strategi lainnya yang perlu mendapat perhatian dalam pengembangan sumber daya manusia Indonesia yaitu demokratisasi pendidikan. Dengan konsep ini memberikan peluang publik yang cukup sehingga masyarakat mengambil peran aktif dalam pelaksanaan pendidikan.

Peningkatan kualitas SDM berkaitan erat dengan kualitas pendidikan. Guru merupakan komponen yang paling strategis dalam pengembangan pendidikan. Untuk itu perlu diupayakan secara sungguh-sungguh meningkatkan kualitas pelaksana pendidikan dalam hal ini guru.

Peningkatan kualitas SDM Indonesia tidak hanya menjadi tanggung jawab pemerintah, tetapi juga menjadi tanggung jawab masyarakat secara kelembagaan dalam hal ini organisasi bisnis maupun organisasi nirlaba. Organisasi yang ingin meningkatkan kinerjanya harus mempunyai komitmen terhadap pengembangan kualitas SDM dengan cara memberikan pelatihan.

DAFTAR KEPUSTAKAAN

Donosepoetro, Marsetio, (2001), *Pendidikan Nasional dan Pengembangan SDM*, Jurnal Manajemen Edisi Juli.

- Gaffar, Mohammad Fakry, 1987, *Perencanaan Pendidikan: Teori dan Metodologi*, Jakarta: PPLPTK Dirjen Dikti Depdikbud
- Gilmore, John V, 1974, *The Productive Personality*, Boston University, Boston: Albanian Publishing Company
- Kubr M., 1986, *Pendidikan kearah Budaya Produktivitas Tinggi*, Prisma (November, 1986) Jakarta: LP3ES
- Marco Sumampouw, Bsc., MBA, 1997, *Investasi Sumber Daya Manusia dan Perkembangan Perusahaan/Organisasi*, Jurnal Manajemen Usahawan Indonesia. Edisi No. 7/Th.XXVI Juli 1997
- Sanusi, Ahmad, 1989, *Beberapa Dimensi Mutu Pendidikan*, Bandung: FPS IKIP Bandung.
- , 1992, *Beberapa Dimensi Mutu Pendidikan*, Bandung: FPS IKIP Bandung
- Setiono, Yuli, 1997, *Upaya Meningkatkan Kualitas SDM Indonesia*, Jurnal Manajemen Usahawan Indonesia. Edisi No. 7/Th.XXVI Juli 1997
- Simanjuntak, Payman J., 1999, *Kualitas SDM Indonesia*, Surat Kabar Republika Edisi 6/8/99.
- Supriyanto, Bambang, 2000, *Menata Ulang Manajemen SDM Nasional*, Surat Kabar Bisnis Indonesia Edisi 18/2/2000
- Sutisna, Oteng, 1983, *Administrasi Pendidikan, Dasar Teoritis Untuk Praktek Profesional*, Bandung: Angkasa
- Swasono, Yudo, 1996, *Pengaruh Perubahan Ekonomi Global pada Pengembangan dan Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta : Jurnal IPADI (Ikatan Peminat dan Ahli Demografi Indonesia) No. 3
- Syarief, Hidayat, 1999, *Pendidikan sebagai Pengembangan SDM*, Surat Kabar Media Indonesia Edisi 21/9/1999
- Tilaar, H.A.R., 1991, *Sistem Pendidikan Nasional yang Kondusif bagi Pembangunan Masyarakat Industri Modern Berdasarkan Pancasila*, Jakarta: Kongres Ilmu Pengetahuan Indonesia