

## Masalah dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Oleh Faturochman dan Ambar Widaningrum\*

Penduduk Indonesia yang berjumlah besar dapat menjadi modal pembangunan bila memiliki kualitas yang memadai. Hal ini mengacu pada konsep bahwa manusia merupakan pelaku, pelaksana, dan penikmat pembangunan. Artinya, dengan kualitas penduduk yang rendah, maka manusia akan lebih banyak berperan sebagai penikmat dan kurang berperan sebagai pelaku dan pelaksana pembangunan.

Akhir-akhir ini pembicaraan tentang sumber daya manusia semakin terdengar. Hal ini tidak lepas dari kesadaran bersama bahwa manusia tidak hanya sebagai penikmat pembangunan. Disamping itu muncul juga kesadaran bahwa pembangunan tidak hanya bisa tergantung pada sumber daya alam.

Teknologi sebagai sumber daya pembangunan yang lain memang menjadi penting pula belakangan ini. Namun perkembangan dan pemanfaatan teknologi itu sendiri sangat tergantung pada manusia. Pengalaman-pengalaman negara maju seperti Jerman, Inggris, Perancis, Amerika Serikat, serta negara-negara industri baru – seperti Korea Selatan dan Taiwan – menunjukkan bahwa pertumbuhan mereka sebagian mereka besar didukung oleh sumber daya manusia yang berkualitas tinggi.

Beberapa ahli sepakat bahwa pembangunan di Indonesia juga sudah semestinya mengandalkan sumber daya manusia. Dengan tersedianya sumber daya yang memadai dalam arti kuantitas dan kualitas, maka tantangan di masa mendatang akan bisa diatasi dengan baik. Para ahli juga sepakat bahwa kualitas sumber daya manusia yang sekarang kita miliki masih perlu ditingkatkan, agar tantangan tersebut bisa teratasi dengan baik.

### **Pendidikan dan Ketenagakerjaan**

Dimensi sumber daya manusia meliputi jumlah, komposisi, karakteristik (kualitas), dan persebaran penduduk (Effendi, 1991). Dimensi tersebut saling terkait satu dengan yang lainnya. Selain keterkaitan antara kuantitas dan kualitas yang telah disinggung sebelumnya, komposisi dan persebaran juga sangat penting.

Bila rasio ketergantungan tinggi, artinya banyak penduduk usia tidak produktif, pengembangan sumber daya manusia juga akan mengalami banyak kesulitan. Demikian pula bila sumber daya manusia yang berkualitas terkonsentrasi di wilayah tertentu.

Ada beberapa pendekatan untuk mengembangkan sumber daya manusia. Satu diantaranya adalah pendekatan mutu modal manusia (*human capital*). Dalam pendekatan *human capital*, manusia menempati peranan yang amat penting selain modal (uang), sumber alam, dan teknologi dalam proses produksi.

Untuk mengembangkan sumber daya manusia, perlu juga diingat bahwa ada beberapa hambatan yang tentu akan dihadapi. Secara garis besar hambatan itu ada dua, hambatan dari dalam dan hambatan dari luar. Akan tetapi menurut perhitungan World Bank, untuk negara berkembang seperti Indonesia, hambatan dari dalam lebih besar pengaruhnya. Karena alasan ini pula, maka dalam pembicaraan selanjutnya juga akan banyak dibicarakan tentang “kondisi kita” sendiri.

Dua hal kiranya bisa menggambarkan keadaan sumber daya manusia Indonesia saat ini disamping hal-hal lain, yaitu pendidikan dan ketenagakerjaan. Pada tahun 1971 hingga 1990, kenaikan proporsi penduduk yang berpendidikan cukup baik. Namun kita sadar bahwa angka yang telah dicapai tersebut belum memuaskan. Disamping masih ada sebagian yang belum mengenyam pendidikan formal, kebanyakan usianya lanjut, proporsi yang pendidikannya rendah cukup besar (Sunarto, 1992). Oleh karena itu bisa dimengerti bila pemerintah dalam waktu dekat ini akan mengenakan wajib sekolah hingga 9 tahun masa belajar (setingkat SLTP).

Kenaikan jumlah yang berpendidikan formal ini disertai juga dengan kecenderungan naiknya tingkat pendidikan angkatan kerja. Sekali lagi, kita tidak boleh cepat puas dengan keadaan ini. Disamping perbedaan tempat (desa-kota) dan jenis kelamin yang masih menjadi masalah, angkatan kerja yang tingkat pendidikannya rendah masih menonjol. Kita barangkali sepakat, bahwa dimasa mendatang dibutuhkan lebih banyak lagi tenaga kerja dengan tingkat pendidikan yang lebih tinggi.

Belum lengkap rasanya hanya melihat data-data seperti yang telah disajikan diatas. Bagaimana pemanfaatan tenaga kerja kita? Dari tahun ke tahun, tingkat pengangguran di Indonesia menunjukkan angka resmi yang kecil. Hal ini dikarenakan oleh definisi pengangguran yang terlalu "lunak".

Oleh karena itu, para ahli ketenagakerjaan umumnya lebih tertarik melihat proporsi tenaga kerja yang kurang termanfaatkan (*underutilization*). Tenaga kerja kurang termanfaatkan ini secara operasional didefinisikan sebagai jumlah pengangguran ditambah setengah pengangguran. Dengan melihat proporsi tenaga kerja yang kurang termanfaatkan, maka akan diketahui bahwa produktivitas tenaga kerja masih memprihatinkan. Banyak faktor yang mempengaruhi hal tersebut. Terbatasnya lapangan kerja adalah salah satu faktor yang sering dijadikan alasan munculnya keadaan seperti itu. Meskipun kenyataan ini harus diakui, ada baiknya tidak semata-mata menyalahkan kurangnya kesempatan kerja ini. Sebab pada kenyataannya sering dijumpai keluhan masih kurangnya tenaga kerja yang dibutuhkan, terutama tenaga kerja dengan kualifikasi yang berketerampilan tinggi. Keluhan seperti ini kemudian merembet pada terbatasnya tenaga kerja yang siap pakai.

Oleh karena itu tidak mengherankan bila kemudian muncul dan meningkat pengangguran terdidik. Keadaan semacam ini juga bisa mengakibatkan munculnya *mismatch* (ketidaksesuain antara keahlian dengan pekerjaan). Kendati data-data tentang *mismatch* ini masih sulit sekali diperoleh, namun, diperkirakan hal ini akan mempengaruhi pula produktivitas tenaga kerja – selain juga menyebabkan pemborosan biaya.

Disamping dua masalah yang dikemukakan tadi, tentunya masih ada beberap masalah lain yang terkait. Masalah-masalah ini banyak terkait dengan kualitas manusia yang antara lain meliputi etos kerja, disiplin, daya saing, dan sebagainya. Sebagai contoh, penelitian Ancok dan Faturochman (1989) menemukan bahwa kualitas karya – merupakan pengembangan dari etos kerja – pada sebagian masyarakat kita masih perlu ditingkatkan.

### **Perubahan Mendasar**

Secara garis besar, masalah pokok yang berkaitan dengan pengembangan sumber daya manusia – yang dihadapi oleh negara kita menjelang tinggal landas (PJPT II) – adalah mengembangkan kuantitas dan kualitas sumber daya manusia

dalam menghadapi dinamika perkembangan dunia yang cepat. Ini berarti tingkat pendidikan sebagai salah satu cara untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia harus terus dikejar, serta menciptakan kesempatan kerja yang mencakup pemanfaatan sumber daya manusia secara maksimal – sumber daya manusia yang memiliki tingkat produktivitas tinggi.

Dalam PJPT II diperkirakan akan terjadi perubahan yang besar dan mendasar, karena perubahan kondisi sosio-ekonomik dunia. Perubahan yang mendasar ini mencakup jumlah modal manusia (*human capital*) dan ketenagakerjaan yang disebabkan oleh perubahan sosial-ekonomi dunia yang cepat.

Perubahan yang cepat di bidang ekonomi akan mengakibatkan pergeseran dari pekerjaan sektor pertanian ke sektor jasa dan industri, yang pada gilirannya akan mempengaruhi struktur ketenagakerjaan. Pada awal Pelita VI nanti diperkirakan pencari kerja Indonesia sekitar 12 juta orang.

Apabila pertumbuhan ekonomi mencapai 5 persen, maka cukup banyak tenaga kerja yang terserap. Apalagi bila pertumbuhannya lebih besar. Apabila pertumbuhan ekonomi dibawah 5 persen, tentu keadaannya akan lain.

Untuk mengantisipasi permasalahan tersebut, strategi praktis pengembangan sumber daya manusia adalah tidak semata-mata bertumpu pada permasalahan yang diperkirakan akan terjadi di masa yang akan datang, namun juga harus melihat permasalahan yang belum dapat diatasi sampai saat ini. Sebab, permasalahan yang akan datang mungkin juga merupakan akibat atau akumulasi masalah yang lalu. Pertanyaan besar yang akan timbul sekarang adalah sumber daya manusia yang mana dan bagaimana yang diperlukan, guna menjawab tantangan permasalahan diatas?

### **Pemecahan**

Untuk menghadapi tantangan perubahan yang besar tersebut tidak ada cara lain bagi bangsa Indonesia untuk bersaing dengan negara-negara lain dalam penguasaan informasi, teknologi, dan pasar internasional. Cara yang sederhana akan tetapi sukar dan butuh waktu untuk dilakukan adalah mengubah secara mendasar sumber daya manusia Indonesia dengan mengubah potensi yang rendah menjadi sumber daya manusia yang berkualitas tinggi.

Menjelang era tinggal landas, negara diambang industrialisasi, ada kriteria tertentu yang berkaitan dengan tingkat pendidikan. Mengutip pendapat Noeng Muhadjir (*Tempo*, 25: 1992), masyarakatnya harus 100 persen tamat SD, 65 persen tamat SLTA, dan 35 persen berijazah perguruan tinggi, dan dari 35 persen itu sebagian besar di bidang keahlian sains dan teknologi.

Untuk mencapai tingkat seperti itu tentu saja kerja keras yang diperlukan. Sebab, sumber daya yang berkualitas tersebut harus mencakup sumber daya manusia yang mampu menyerap informasi dan teknologi maju, serta memiliki etos kerja dan mental bersaing yang sehat. Langkah kemudian adalah menciptakan kesempatan kerja yang sesuai dengan kualitas tersebut.

Pendekatan pemecahan masalah pengembangan sumber daya manusia (Hasibuan, 1991) barangkali bisa menjadi salah satu model yang bisa diadopsi. Ada dua alasan mengapa pendekatan pemecahan masalah dalam pengembangan sumber daya manusia diperlukan. Pertama karena kurangnya konsepsi tentang pengembangan sumber daya manusia; dan kedua adalah meningkatnya kebutuhan penyelesaian masalah baik kini maupun masa datang.

Dalam model ini, syarat mutlak yang diperlukan adalah memandang manusia secara utuh.

Manusia adalah pelaku, pelaksana, dan penikmat pembangunan, dengan menyertakan suasana kebebasan dan keterbukaan sehingga merangsang tumbuhnya *entrepreneurship*. Dengan demikian, para pelaku pembangunan dituntut pertama kali untuk menguasai permasalahan dan kreativitas untuk mencari berbagai alternatif pemecahan.

Cara yang diperlukan untuk cara itu adalah penguasaan informasi dan kemampuan memilih informasi tersebut. Disamping tentu saja, meningkatkan pengetahuan dan keterampilan yang relevan dengan kebutuhan zaman yang diperoleh dengan salah satu cara, yakni meningkatkan tingkat pendidikan.

Penguasaan informasi merupakan aset penting dalam rangka mencari atau mengembangkan alternatif yang sudah dipilih. Atas dasar itu maka dapat dikembangkan sasaran yang hendak dicapai.

*\* Drs. Faturochman MA, dan Dra. Ambar Widaningrum, keduanya peneliti pada Puslit Kependudukan UGM*