

Media MAHARDHIKA

MEDIA KOMUNIKASI EKONOMI dan MANAJEMEN

PENGEMBANGAN SUMBERDAYA MANUSIA:
SUATU TINJAUAN FILOSOFIS
Siti Mahmudah

THE NEW SUPERLEADERSHIP:
Tipe KEPEMIMPINAN DINAMIS DALAM ERA HIGH COMPETITION
Jahny Rusdiyanto

PERAN MODAL SOSIAL DAN MODAL INTELEKTUAL
UNTUK MENCIPTAKAN KEUNGGULAN ORGANISASI
Indi Djastuti

JAM KERJA FLEXTIME:
TEORI DAN WAWASAN PENERAPANNYA
Endang Sulistyanyingsih

STRATEGI INDUSTRIALISASI BERBASIS
USAHA KECIL MENENGAH
Mangara Tambunan

STUDI REKAYASA MODEL PENGEMBANGAN
EKONOMI MASYARAKAT DI DAERAH
Sebastian V. dan Teguh Hadi P.

MANAJEMEN USAHA KECIL MENENGAH
DALAM TANTANGAN PERSAINGAN
Shahputra

STRATEGI PENINGKATAN MUTU DAN RELEVANSI
AKADEMIK PENDIDIKAN TINGGI
Ancirianto Widjaja

Media MAHARDHIKA

MEDIA KOMUNIKASI EKONOMI dan MANAJEMEN

Media MAHARDHIKA merupakan media komunikasi ekonomi dan manajemen bagi kalangan praktisi dan akademisi melalui publikasi artikel ilmiah hasil penelitian maupun yang bersifat konseptual. Media ini diterbitkan pertama kali bulan Agustus tahun 2002, dan terbit setiap empat bulan.

**Penanggung Jawab/
Pemimpin Umum**

Drs. Rahmadi Radiany, MM

Pemimpin Redaksi

Dra. Tina Melinda, MM

Dewan Redaksi

Dr. Ir. Andrianto Widjaja, MSc

Drs. H. Taufiq Effendi, SMHK

Ari Kamayanti, SE Ak, MM

Mukhit, SE Ak

Sri Wahyuni, SE, MSi

Sri Wahjoeni, SE., MM

Staf Administrasi & Sirkulasi

Nuzulul Fatimah, SE., MM

Pierre Patarianto, AMd

Staf Keuangan

Elsa Fransiska, SE

Alamat Redaksi/Penerbit

Gedung Graha Pena Lt. 10

Jl. Ahmad Yani No. 88 Surabaya

Tlp. (031) 8294628 Fax. (031) 8294629

e-mail: stiemhdk@grahapena.com

Penerbit

STIE MAHARDHIKA Press

Media MAHARDHIKA

MEDIA KOMUNIKASI EKONOMI dan MANAJEMEN

DAFTAR ISI

- **Siti Mahmudah, S.Sos., MSi**
Pengembangan Sumberdaya Manusia: Suatu Tinjauan Filosofis 1 - 7
- **Drs. Ec. Johny Rusdiyanto, MM**
The New Superleadership: Tipe Kepemimpinan Dinamis dalam Era High Competition 8 - 12
- **Dra. Indi Djastuti, MS**
Peran Modal Sosial dan Modal Intelektual untuk Menciptakan Keunggulan Organisasi 13 - 17
- **Dr. Endang Sulistyarningsih, MSc**
Jam Kerja Flextime: Teori dan Wawasan Penerapannya 18 - 21
- **Prof. Dr. Ir. Mangara Tambunan, MSc**
Strategi Industrialisasi Berbasis Usaha Kecil Menengah 22 - 32
- **Dra. Ec. Sebastiana V., M.Kes & Teguh Hadi P., SE., MSi**
Studi Rekayasa Model Pengembangan Ekonomi Masyarakat di Daerah 33 - 42
- **Drs. Shahputra**
Manajemen Usaha Kecil Menengah dalam Tantangan Persaingan 43 - 46
- **Dr. Ir. Andrianto Widjaja, MSc**
Strategi Peningkatan Mutu dan Relevansi Akademik Pendidikan Tinggi 47 - 50

PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA: SUATU TINJAUAN FILOSOFIS

Siti Mahmudah¹

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia (SDM) merupakan topik yang seringkali dibahas dalam diskusi, seminar bahkan diskusi internal dalam berbagai organisasi, perusahaan maupun perguruan tinggi. Kenyataan ini tentunya mudah dipahami, terutama bila disadari bahwa pada era globalisasi ini (abad 21) terjadi transformasi yang mendasar pada kehidupan manusia dan tata hubungan antar bangsa di dunia. Kemajuan yang pesat dalam ilmu pengetahuan dan teknologi telah mendorong perkembangan kemajuan dan tabir masa depan umat manusia, yang memberi harapan kehidupan lebih sejahtera di muka bumi. Akan tetapi di samping harapan-harapan tersebut, juga munculnya permasalahan-permasalahan baru yang harus dapat diatasi untuk mewujudkan harapan-harapan tersebut.

Organisasi dalam perspektif makro dipandang sebagai sub sistem dari lingkungannya, di mana kemampuan daya tahan organisasi ditentukan oleh seberapa jauh organisasi dapat mengantisipasi dan mengadaptasi dirinya terhadap lingkungan luarnya (eksternal). Meskipun banyak faktor yang ikut mempengaruhi keberhasilan sasaran/tujuan sebuah organisasi, seperti struktur, teknologi, dan lingkungan. Namun pada hakekatnya kekuatan daya tahan organisasi tertumpu pada SDM-nya. SDM lah yang membentuk struktur dan memanfaatkan teknologi. SDM sebagai human system dalam organisasi merupakan kunci yang sangat penting, apalagi dengan adanya ketidakpastian lingkungan organisasi yang semakin tinggi, masalah kualitas SDM menjadi hal yang sangat dibutuhkan. Kualitas SDM dapat diukur dari seberapa jauh SDM keluaran lembaga pendidikan dapat menjawab kebutuhan dan tantangan organisasi atau masyarakat baik dalam skala nasional maupun internasional. Selain itu kualitas SDM juga diukur dari seberapa jauh SDM yang ada dapat berdaya manfaat bagi lingkungan organisasi, alam semesta, dan bagi dirinya sendiri, di mana kesemuanya itu merupakan satu kesatuan yang utuh dan dijiwai oleh nilai-nilai moral maupun spiritual.

Pengembangan SDM dalam organisasi merupakan suatu bentuk usaha untuk meningkatkan daya tahan dan daya saling organisasi terhadap ancaman lingkungan eksternal, dan suatu usaha untuk meningkatkan daya inovatif guna menciptakan peluang. Artinya, pengembangan SDM dalam organisasi merupakan bentuk usaha pengembangan yang bersifat integral, baik yang menyangkut SDM sebagai individu dan sebagai sistem, maupun organisasi sebagai wadah SDM untuk memenuhi kebutuhannya.

PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA

Sumber daya manusia (SDM) secara sederhana dapat diartikan sebagai seluruh penduduk yang berada di suatu wilayah beserta karakteristik demografis, sosial maupun ekonomi. Menurut Dardiri (1994) sumber daya manusia adalah semua unsur daya atau kekayaan yang melekat pada diri manusia yang secara potensial dapat dikembangkan atau dimanfaatkan oleh manusia sendiri untuk menghasilkan sesuatu. Selanjutnya, Dardiri menjelaskan bahwa istilah "pengembangan" dapat berarti aktualisasi potensi yang implisit, dari keadaan yang paling sederhana ke arah pertumbuhan yang penuh, baik itu menyangkut tumbuh-tumbuhan, binatang maupun manusia. Sedangkan Efendi (dalam Kartasasmita et al., 1995) mendefinisikan pengembangan SDM adalah upaya untuk meningkatkan kemampuan manusia dengan memberikan kesempatan seluas-luasnya pada penduduk untuk terlibat secara aktif dalam proses pembangunan. Dari pengertian tersebut dapat disimpulkan bahwa pengembangan sumber daya manusia adalah upaya untuk mengaktualisasikan semua potensi atau unsur-unsur hakiki yang dimiliki oleh manusia ke arah keadaan yang relatif lebih sempurna sehingga dapat mengoptimalkan kemampuannya (potensi yang dimilikinya).

1. Ciri-ciri Sumber Daya Manusia

¹ Siti Mahmudah, S.Sos., MSI adalah Dosen STIE Mahardhika Surabaya

Selo Sumardjan dalam Kartasasmita et al. (1995) menyatakan bahwa manusia seutuhnya yang berkualitas sebagai manusia pembangunan memiliki ciri-ciri sebagai berikut:

- a) Manusia itu harus memiliki kepercayaan atas dirinya, tidak boleh dihindangi oleh rasa rendah diri (*inferiority complex*) yang menimbulkan sikap pasrah atau menyerah pada nasib, sehingga menjadi pasif atau apatis terhadap kemungkinan perbalikan nasibnya. Dengan kepercayaan terhadap diri sendiri (*self confidence*) manusia mempunyai kemantapan watak, bahwa dirinya mampu mengatur dan mengurus kehidupannya di tengah-tengah masyarakat.
- b) Manusia pembangunan harus memiliki keinginan yang kuat untuk memperbaiki nasibnya. Rasa bahagia yang dapat menghidupkan semangatnya bukan karena dia puas menikmati hidup yang sedang dialami, akan tetapi diperoleh karena dia mendapatkan kesempatan dan mampu berusaha mengarah kepada tujuan hidup yang menurut anggapannya lebih tinggi daripada yang telah dicapai. Bila kesempatan yang diinginkannya itu tidak dengan sendirinya datang kepadanya, maka akan dioptimalkannya.
- c) Terdorong oleh keinginannya yang tak kunjung padam untuk memperbaiki nasib hidupnya, maka manusia pembangun mempunyai watak yang dinamis sehingga dirinya 1) pandai memanfaatkan setiap kesempatan yang menguntungkan baginya, 2) mampu memecahkan persoalan hidup yang dihadapi, dan 3) selalu siap menghadapi perubahan-perubahan sosial budaya yang terjadi dalam masyarakat.
- d) Manusia pembangunan harus bersedia dan mampu bekerja sama dengan manusia lain atas dasar pengertian dan penghormatan hak serta kewajiban masing-masing pihak.
- e) Manusia pembangunan diharapkan memiliki watak yang bermoral tinggi, antara lain: jujur, selalu menepati janji, dan peka terhadap hak dan kepentingan pihak lain.

Kelima watak tersebut, keseluruhannya menjadi watak dasar manusia pembangun seutuhnya, sehingga manusia dapat menumbuhkan dan mengembangkan kemampuan serta keahlian/keterampilan lainnya yang kemudian dapat membawanya kepada tujuan yang diinginkannya.

2. Hakekat Pengembangan Sumber Daya Manusia dalam Organisasi

Kualitas dari organisasi seperti bentuknya, strukturnya, sasarannya, maupun outputnya tergantung dari kualitas manusianya. Manusia sebagai sumber dan sifat, sikap, dan perilaku organisasi. Tanpa manusia, organisasi tidak pernah ada. Tanpa manusia, organisasi tidak pernah bersikap dan berperilaku. Manusia adalah roh dari organisasi. Secara fitrah manusia adalah makhluk yang paling sempurna di atas segala makhluk. Oleh karena itu, dalam kaitannya dengan pembangunan manusia hendaknya mengetahui lebih dahulu hal-hal yang bertalian dengan manusia itu sendiri sebelum menyusun rencana dan melaksanakan pembangunan itu sendiri. Hal-hal yang harus diketahui sebelum menyusun konsep pembangunan manusia adalah: a) Hakekat manusia, b) Perlengkapan hidup manusia, c) Kelemahan akal, dan d) Kebutuhan akan petunjuk Sang Pencipta.

a) Hakekat manusia

Pada hakekatnya manusia terdiri dari dua unsur, yaitu rohani dan jasmani. Kedua unsur tersebut berasal dari bahasa Arab yaitu roh dan jasad. Roh biasa diartikan nyawa atau jiwa; jasad berarti tubuh atau raga, sehingga biasa disebut jiwa raga. Tubuh atau raga sudah diketahui oleh manusia, tetapi masalah roh (nyawa) atau jiwa, ilmu pengetahuan belum berhasil mengetahui hakekatnya. Oleh karena itu, manusia belum mampu mengetahui hakekat dirinya. Sebab hakekat manusia adalah rohnya. Roh itulah yang menjadikan manusia hidup, dapat berfikir dan mampu berfikir. Dan seseorang dikatakan hidup selama roh masih menyatu dengan jasad, sehingga seseorang tersebut dikatakan sebagai manusia (insan), tetapi bila roh terpisah dari jasadnya maka matilah manusia tersebut.

Roh adalah dari Sang Pencipta dan akan kembali kepadanya, dan karena hanya Sang Pencipta yang mengetahuinya, maka hanya Dialah yang mengetahui kebutuhan manusia dan cara-cara membangun manusia seutuhnya. Untuk itu guna membangun manusia seutuhnya Pencipta memberikan petunjuk sebagai pedoman. Bila manusia berpedoman dengan petunjuk tersebut, maka besar sekali kemungkinannya akan menjadikan manusia berwujud manusia dan berbudi pekerti luhur (sebagai makhluk yang sempurna). Akan tetapi bila manusia tidak menggunakan petunjuk tersebut maka manusia tidak akan menjadi makhluk yang sempurna bahkan tidak mengenal dirinya sendiri.

b) Perlengkapan hidup manusia

Perlengkapan hidup manusia yang dianugerahkan Sang Pencipta kepada setiap manusia dibedakan menjadi empat macam kelompok, yaitu: 1) Instink/Naluri, di mana dalam perlengkapannya

terdapat berbagai macam nafsu, seperti nafsu perut, nafsu kebinatangan, nafsu kebaikan, dan lain-lain; 2) Indera dan perasaan, terdiri atas indera perasa, indera pencium, indera penglihat dan indera pendengar; 3) Akal, di mana perlengkapan ini sangat berguna sekali bagi manusia dalam memikirkan segala sesuatu yang bertalian dengan kebutuhan hidupnya. Pada akal inilah terdapat daya cipta manusia, sehingga dapat mengemukakan dan menemukan berbagai macam teori dan menyusun konsep-konsep untuk mengelola dan mendayagunakan dunia seisinya. Dan akal inilah yang membedakan manusia dengan binatang; 4) Agama, perlengkapan ini hanya diberikan kepada manusia guna sebagai pedoman/petunjuk hidupnya. Di samping itu agama sangat berfungsi sebagai pengukur benar atau salahnya segala sesuatu yang dikehendaki dan dilakukan oleh ketiga alat sebagaimana disebutkan sebelumnya.

c) Kelemahan akal

Akal mempunyai beberapa kelemahan yang menyebabkan timbulnya berbagai akibat di luar kehendak hati nurani manusia sendiri, walaupun sudah dipertimbangkan masak-masak atau dimusyawarahkan dengan orang banyak dengan sebaik-baiknya. Mahmud Syathuf dalam Muhammad (Tanpa Tahun) menjelaskan empat kelemahan akal, yaitu:

- > Akal yang menjadi sumber pemikiran, berbeda-beda kemampuannya dalam menetapkan segala sesuatu serta berbeda dalam menilai baik atau buruk. Sebagian menganggap baik sesuatu yang dianggap jelek oleh sebagian lainnya. Sebagian menganggap jelek sesuatu yang dianggap baik oleh sebagian lainnya. Sebagaimana diketahui bahwa banyak hasil pemikiran akal manusia yang telah menjerumuskan bangsa-bangsa di dunia, ke dalam jurang kebingungan dan kekacauan. Seperti komunisme, kapitalisme, diktatorisme dan sebagainya, kesemuanya adalah teori-teori yang nampaknya gemilang tetapi tidak menyelesaikan permasalahan yang dihadapi umat manusia.
- > Akal menjadi sasaran kesenangan dan hawa nafsu, dan selalu dipengaruhi oleh individualisme, rasialisme dan paham kedaerahan serta keinginan dan ambisi yang tersembunyi dalam hati seseorang. Pengaruh-pengaruh tersebut tidak dapat dihilangkan dan dibasmi dalam hati manusia, hanya dengan mempergunakan ilmu pengetahuan dan filsafat saja. Akibatnya, betapa banyak peraturan dan undang-undang yang telah disusun oleh akal pikiran manusia, dengan dalih untuk menjaga stabilitas keamanan dan memelihara hak-hak asasi manusia, tetapi lama kelamaan diketahui faktor tersebut merupakan faktor pendorong yang sebenarnya hanya untuk mencapai tujuan-tujuan pribadi atau fanatisme lainnya.
- > Akal terbatas kemampuannya dan tidak bisa membayangkan tuntutan peristiwa-peristiwa yang bakal timbul di masa depan yang sesuai dengan apa yang telah ditetapkan oleh Sang Pencipta. Akibatnya, banyak peraturan yang telah dibuat berdasarkan musyawarah, tetapi kemudian nampak kelemahan dan kekurangannya sebelum sempat dijalankan atau dilaksanakan. Dibuatlah konstitusi baru dan tidak lama dibuang lagi, diganti lagi dan ditinggalkan lagi, begitu seterusnya. Akhirnya masyarakat menjadi bingung antara menerima peraturan lama atau yang baru, bingung karena seringnya pergantian peraturan itu sendiri. Hal ini merupakan penghambat tercapainya kemajuan dan kesempurnaan.
- > Akal meskipun mampu membuat konsep peraturan sesuai dengan kebenaran yang diyakininya, dan karena dorongan niat baik semata-mata demi kemanusiaan serta karena tujuan-tujuan tertentu, tetapi konsepsi ini hanya dapat diterima dan dipatuhi oleh orang-orang yang membuatnya saja. Sedang masyarakat yang menjadi sasaran konsep peraturan tersebut, tidak timbul rasa hatinya untuk tunduk pada peraturan dan juga tidak ada rasa takut, kecuali bila mereka dipaksa untuk mematuhi. Seandainya mereka menyadari bahwa peraturan tersebut tidak dapat melihat mereka dan kekuasaan penguasa pun tidak sampai membahayakan mereka, maka hatinya tidak mempunyai rasa hormat dan rasa takut untuk melanggarnya. Itulah sebabnya, banyak peraturan yang telah dibuat oleh pikiran manusia, hanya mampu menghalangi pelanggaran secara terang-terangan, tetapi tidak sanggup menjadi penghalang dari memikirkan dan merencanakan pelanggaran itu. Dan sudah terlihat berbagai macam pelanggaran yang mengakibatkan keutamaan dan kemuliaan hancur.

Itulah empat macam segi kelemahan akal manusia yang paling menonjol. Musibah dan malapetaka yang telah menimpa manusia di berbagai belahan bumi, akibat manusia yang terlalu mendewakan akalnya, tanpa mau mengingat dan menggunakan petunjuk dari Sang Pencipta.

d) Kebutuhan akan petunjuk Sang Pencipta

Sebagaimana diuraikan di atas bahwa pikiran dan perasaan kadang sering keliru. Kadang manusia juga lalai dan tidak tahu mempergunakan pemikiran akal dan perasaan karunia Sang

Pencipta untuk hal-hal yang bisa mengantarkannya kepada keselamatan dan kebahagiaan dirinya dan alam semesta. Oleh karenanya agar manusia dapat mempergunakan potensi yang dimilikinya, ia harus berpedoman terhadap petunjuk Sang Pencipta. Di sisi lain manusia dikatakan sebagai makhluk sosial, makhluk yang berbudaya, dan makhluk yang hidup dengan nilai-nilai norma. Hal ini akan terwujud bila pada diri manusia terjalin satu tali kasih antara sesama makhluk, tali kasih antara manusia dan alam sekitarnya yaitu flora dan fauna, yang diciptakan oleh Pencipta untuk diatur dan dikelola manusia sebagai sarana kelangsungan hidupnya. Di sinilah letaknya bahwa manusia dan alam adalah satu kesatuan dalam sistem kesetimbangan, di mana fokus pusat kesetimbangan itu sendiri adalah manusia. Karenanya, dalam membangun dan menjaga kesetimbangan tersebut hendaklah dipergunakan tiga konsep berikut:

- > **Tunduk dan patuh kepada petunjuk Sang Pencipta**, yaitu petunjuk yang mengatur hubungan manusia dengan Pencipta; petunjuk yang mengatur hubungan sesama manusia, petunjuk yang mengatur hubungan manusia dan lingkungannya; dan petunjuk yang mengatur manusia dengan kehidupannya.
- > **Pengendalian diri sendiri** yang meliputi pengendalian nafsu perut dan nafsu sosial; pengendalian sifat tercela yang menyesatkan manusia; dan pengendalian lidah/mulut dari hal-hal yang membahayakan.
- > **Menjalankan tugas sebagai pengelola dan pengatur (khalifah) di muka bumi ini**, yang meliputi: tugas kekhalifahan terhadap diri sendiri, yaitu menuntut ilmu pengetahuan yang berguna dan berbudi pekerti luhur; tugas kekhalifahan dalam rumah tangga dengan jalan membentuk keluarga bahagia, menyadari tugas dan kewajiban kerumahtangannya; dan tugas kekhalifahan dalam masyarakat dengan mewujudkan persatuan dan kesatuan, menegakkan kebenaran dan keadilan sosial, bertanggung jawab amar ma'ruf nahi munkar dan menyantuni golongan-golongan lemah.

Begitu pula di dalam sistem manajemen organisasi, pemimpin/manajer sebagai penguasa organisasi adalah sebagai pengatur dan pembina anggota organisasi, oleh karenanya ia sebagai pusat kesetimbangan dari organisasi. Pemimpin/manajer harus bisa memelihara, membina dan mendidik sumber daya manusia ke arah perubahan yang lebih baik. Bila pemimpin/manajer dalam melakukan aktivitasnya hanya mementingkan nafsu dirinya tanpa peduli dengan anggota organisasi struktur di bawahnya akan menimbulkan gejolak, konflik dan keresahan. Jadi jelaslah fokusnya, bila menginginkan organisasi yang seimbang tanpa gejolak dan keresahan, pemimpin/manajerlah pertama-tama yang dituntut terlebih dahulu kesadarannya (yaitu kesadaran yang tidak hanya dilakukan dengan logika atau akal semata melainkan dengan sebuah rasa).

Hakekat pengembangan *SDM* dalam organisasi dapat diibaratkan seperti sistem jaringan laba-laba (Susilo dalam Kartasasmita et al., 1995), yang tersusun rapi dan indah sejak dari lingkungan dalam titik pusat hingga lingkaran luar yang besar. Laba-laba dalam membuat rumahnya tidaklah asal membuat atau asal jadi, melainkan lewat perhitungan yang sangat teliti dan mengandung nilai arsitektur yang sangat tinggi. Dari sini terlihatlah bahwa dalam diri laba-laba banyak terlimbun keilmuan, yang tercermin dalam bentuk dan sistem rumah laba-laba yaitu sejak dari aspek politik, organisasi, manajemen, budaya dan ekonomi berpola pada bentuk jaringan laba-laba (yaitu mewujudkan semua tujuan, baik yang berada pada jenjang atas maupun jenjang yang bawah dalam kesetimbangan). Dari gambaran tersebut secara tidak disadari oleh manusia, bahwa manusia telah berguru pada binatang untuk mendapatkan keilmuan. Padahal jika manusia mau berguru pada Sang Pencipta, bukan hanya tampilan fisik rumah laba-laba yang dapat diambil nilainya, melainkan potensi dari esensi yang terkandung di balik tampilan fisik tersebut. Adapun hal-hal yang menyebabkan tidak terwujudnya kesetimbangan dalam organisasi sebagaimana bentuk jaringan yang ada pada fisik rumah laba-laba adalah:

- > **Kehalusan rasa tiap-tiap pribadi anggota tidak dimiliki** (sebagaimana gambaran kehalusan rasa dalam rumah laba-laba adalah air liur yang membentuk serat-serat halus yang putih bersih, yang berarti pula hati pribadi tiap-tiap anggota organisasi harus bersih).
- > **Keadilan tidak dapat ditegakkan** (sebagaimana bentuk rumah laba-laba yaitu setiap lingkaran memiliki jarak yang sama dan setiap jari-jari lingkaran membentuk sudut dengan luas yang sama pula).
- > **Kekurusan dalam menerapkan ketentuan tidak dapat ditegakkan** (digambarkan adanya garis-garis lurus yang dibuat oleh laba-laba dalam menghubungkan atau mengaitkan tiap-tiap lingkaran), artinya, pada setiap anggota organisasi harus sama-sama lurus pandangannya.

- Tidak adanya cemin kehalusan rasa yang ditampilkan dalam tutur kata lembut lagi menyegarkan dari tiap-tiap pribadi anggota (sebagaimana rumah laba-laba, bahan pembuatnya adalah air lumya).

Keempat point inilah yang sering dilupakan dalam kebanyakan organisasi, sehingga menimbulkan gejala/gonjangan, keresahan, dan ketimpangan bukan keesetimbangan. Dengan demikian jelaslah bahwa untuk menjalin hubungan seimbang baik antara individu dengan individu, keluarga dengan keluarga, hingga lingkup terbesar yaitu negara dalam seluruh aspek kehidupan, dibantu dalam tiap-tiap pribadi kesabaran, keuletan dan ketenangan yang didasarkan pada petunjuk Sang Pencipta.

PENDIDIKAN

Pendidikan amat penting untuk perjuangan hidup dan mempertahankan eksistensi umat manusia, agaknya dapat dikatakan yang terpenting. Sebab, pendidikan merupakan pewarisan kebudayaan dan yang membedakan manusia dari binatang. Kebudayaan meliputi seluruh aspek kehidupan. Kebudayaan adalah cara berfikir dan cara merasa yang menyatakan diri dalam seluruh segi kehidupan dari sekelompok manusia yang membentuk kesatuan sosial dalam suatu ruang dan suatu waktu. Di samping itu jika dibandingkan dengan makhluk hidup lainnya, hidup manusia sangat unik. Manusia memiliki otak dengan susunan syaraf yang memproses rangsangan dari luar menjadi satu konsep ide atau pikiran serta feeling/raja (sedih, gembira dan sebagainya) yang kemudian dituangkan dalam ujaran maupun tulisan, baik dalam bentuk sederhana (penyebutan nama benda-benda), penjelasan singkat yang bersifat prediktif atau atributif, serta analisis atau esai.

Bagi orang beragama atau orang yang beriman, taraf kemuliaan tersebut sangat disyukuri sehingga manusia berterima kasih kepada Penciptanya dengan jalan beribadah kepadanya. Rasa syukur, terma kasih dan keinginan untuk mengabdikan sangat inheren dengan fitrah kejadian manusia yang memiliki wawasan kognitif, afektif dan psikomotorik. Ketiga wawasan ini tidak hanya memungkinkan manusia untuk belajar, dalam artian mengembankan kemampuan untuk mengetahui, menghayati sesuatu ilmu pengetahuan, serta menguasai, melaksanakan, atau mengembangkan suatu keterampilan maupun mempertajam kepekaan rasa. Akan tetapi justru dapat memindahkan konsep atau model tersebut kepada orang lain melalui suatu proses pendidikan, pengajaran dan pemberian informasi dengan menggunakan metode dan teknik penyajian tertentu hingga sampai kepada terbentuknya suatu tanggung jawab kepada Tuhan Yang Maha Esa (Feisal, 1995).

Feisal (1995) juga mengatakan bahwa tanggung jawab manusia terhadap dirinya sendiri berarti tanggung jawab dirinya terhadap pengembangan kapasitas potensial dari kenyataannya sebagai manusia, mempelajari fitrah manusia, kekuatannya, serta manfaat bagi manusia lain dan lingkungannya. Peningkatan kualitas hidup ini merupakan tanggung jawab manusia terhadap dirinya atau tanggung jawab manusia terhadap manusia, masyarakat dan alam semesta. Pendidikan yang berorientasi ke masa depan tidak hanya menghajatkan proses pengawetan dan pemindahan kebudayaan, tetapi juga pengembangan dan penemuan baru yang mampu menjawab permasalahan-permasalahan baru. Karena itulah, kenapa dikatakan bahwa pendidikan merupakan lembaga kemanusiaan yang terpenting. Tanpa pendidikan, manusia hanya setingkat lebih tinggi dari binatang. Seseorang yang tidak memperoleh pendidikan sama sekali, tidak mungkin hidup bermasyarakat, tidak mungkin mengerjakan pekerjaan ekonomi, tidak bisa berpolitik, tidak memiliki ilmu, pengetahuan dan teknologi, tidak bisa berfilsafat atau menerima filsafat dan akhirnya juga tidak beragama. Hal ini selaras dengan fungsi dan tujuan pendidikan nasional yang berbunyi:

"Pendidikan nasional berfungsi untuk mengembangkan kemampuan serta meningkatkan mutu kehidupan dan martabat manusia Indonesia dalam rangka upaya mewujudkan tujuan nasional. Pendidikan nasional bertujuan mencerdaskan kehidupan bangsa dan mengembangkan manusia Indonesia seutuhnya, yaitu manusia yang beriman dan bertaqwa terhadap Tuhan Yang Maha Esa dan berbudi pekerti luhur, memiliki pengetahuan dan keterampilan, kesehatan jasmani dan rohani, kepribadian yang mantap dan mandiri serta rasa tanggung jawab kemasyarakatan dan kebangsaan" (UU RI No. 2 Tahun 1989 Pasal 3 dan 4).

Demikianlah pentingnya pendidikan bagi individu dan masyarakat. Pendidikan menentukan kualitas seseorang atau bangsa di masa yang akan datang. Pendidikan memiliki peranan yang penting untuk mengembangkan sumber daya manusia, sebagaimana dikatakan oleh Amin dalam Dardiri (1994) bahwa pengembangan sumber daya manusia merupakan transformasi potensi (intelektual dan personalitas) manusia menjadi kekuatan yang tepat guna dan daya guna untuk mencapai tujuan tertentu melalui pendidikan formal, latihan dan pengembangan di tempat kerja secara komprehensif terpadu. Usaha mengoptimalkan dan mengaktualisasikan potensi manusia sebagai

aset bangsa dan generasi manusia, merupakan inti pendidikan. Dengan kata lain pendidikan yang baik dan benar adalah upaya paling efektif dan sistematis untuk membantu manusia mengoptimalkan dan mengaktualkan potensi kemanusiaannya (Daud, 1993).

Pendidikan diharapkan secara terencana dapat meningkatkan kualitas manusia (mencakup kualitas iman, kualitas hidup, kualitas kerja, kualitas karya dan kualitas berfikirnya) yang dapat dicapai baik melalui pendidikan formal (di sekolah) dan informal serta non formal (di rumah, di masyarakat serta melalui media massa). Hal ini selaras dengan pendapat Zamroni (1993) bahwa dalam peningkatan sumber daya manusia pendidikan memegang peran yang penting. Sumber daya manusia yang berkualitas hanya akan muncul dari pendidikan yang berkualitas pula. Berkaitan dengan hal ini menarik untuk dikaji bagaimana kualitas pendidikan kita dan upaya apa yang dapat dilakukan untuk meningkatkan kualitas pendidikan sehingga bisa menghasilkan sumber daya manusia yang lebih berkualitas sebagaimana diharapkan, agar bangsa Indonesia menjadi bangsa yang produktif, efisien dan memiliki kepercayaan diri yang kuat sehingga mampu bersaing dengan bangsa-bangsa lain dalam kehidupan global ini.

Berbicara tentang kualitas pendidikan, ada beberapa hal pokok yang dapat dikemukakan (Daud, 1993), antara lain:

1. Pola pikir

Kualitas pendidikan perlu ditingkatkan dengan cara merubah pola pikir para tenaga pendidikan, anggota masyarakat dan peserta didik tentang pendidikan. Lembaga pendidikan atau sekolah bukan merupakan tujuan pencarian ilmu, tetapi kendaraan atau alat mencari ilmu. Pola pikir yang melihat lembaga pendidikan sebagai terminal untuk mencari pelajaran atau "industri ijazah" yang kelak menjadi tiket untuk mencari posisi status dan jabatan perlu diubah. Lembaga pendidikan harus dilihat sebagai tempat untuk membangun kompetensi dalam berkarya dan bekerja, juga tempat untuk mendidik manusia mengembangkan etika dalam hidup serta menempa etos kerja. Oleh karena itu, peserta didik harus diberi bekal untuk tahu bagaimana mencari ilmu, diberi dorongan (motivasi) mencintai ilmu, dan diajarkan skill untuk bisa mengamalkan ilmunya.

2. Kurikulum pendidikan

Untuk bisa mengantisipasi dunia yang senantiasa berubah, kurikulum pendidikan perlu diempurnakan agar sesuai dengan perkembangan masyarakat. Adanya era globalisasi, era industrialisasi, era informasi, dan era IPTEK menuntut pendidikan tidak hanya mengajarkan pada peserta didik untuk mengetahui huruf, tetapi harus juga mengetahui sains, teknologi, penguasaan bahasa baik nasional maupun internasional, dan bahkan harus mampu menjadikan peserta didik sebagai manusia.

3. Fasilitas pendidikan, metode pendidikan dan proses belajar belajar

Untuk meningkatkan kualitas pendidikan, diperlukan fasilitas pendidikan yang memadai. Yaitu laboratorium yang lengkap, perpustakaan, bengkel kerja yang baik dan teknologi pendidikan yang fungsional dan sangat menarik jika lembaga pendidikan menyediakan fasilitas kerja praktek bagi peserta didiknya (seperti: menyediakan kebun percobaan yang cukup luas bagi yang berminat di pertanian, peternakan bagi yang belajar peternakan, dan sebagainya). Dan jika mungkin center of excellence di suatu daerah adalah berawal dari pusat pendidikan.

4. Metode pendidikan dan proses belajar mengajar

Kualitas pendidikan juga tergantung dari metode belajar yang dipergunakan. Oleh karena itu, di dalam pelaksanaan proses belajar mengajar peserta didik menjadi pelaku utama. Pendidik tidak boleh diperepsikan sebagai sumber ilmu dan peserta didik datang ke kelas untuk menadah ilmu. Interaksi yang intens antar pendidik dan peserta didik, dan antar peserta didik sendiri perlu terus ditingkatkan. Metode pengajaran seharusnya dapat merangsang minat belajar anak didik, mempertajam pikiran dan mempertinggi keterampilannya. Referensi yang lengkap, jaringan informasi dan teknologi yang memadai sangat dibutuhkan guna memunculkan kesempatan terwujudnya independent learning.

5. Tenaga kependidikan

Faktor tenaga pendidikan sangatlah menentukan dalam seluruh upaya peningkatan kualitas pendidikan. Tenaga pendidikan dituntut berperan sebagai fasilitator, motivator, dan inspirator bagi peserta didiknya. Oleh karena itu, tingkat profesionalitas tenaga pendidikan harus tinggi baik dari segi penguasaan ilmu maupun segi kepemimpinan. Di samping itu hendaknya diciptakan kondisi yang memungkinkan hadirnya "profesional" untuk berbagi pengalaman, seperti petani, wirausahawan, birokrat, polisi, dan sebagainya untuk berbagi ilmu dan pengalaman.

5. Manajemen pendidikan dan perencanaan sumber daya manusia

Hal lain yang sangat terkait dengan peningkatan kualitas pendidikan adalah manajemen pendidikan. Manajemen pendidikan secara mikro terfokus pada kegiatan mengatur lembaga pendidikan, dan secara makro terfokus pada strategi pengembangan sumber daya manusia yang sangat menentukan keluaran dari pusat pendidikan. Sehingga pendidikan sebagai suatu sistem yang menggambarkan seluruh siklus *input-proses-output* bisa berjalan dengan efektif dan efisien.

PENUTUP

Dari seluruh uraian di atas dapat dipahami bahwa sumber daya manusia merupakan unsur penting dalam organisasi, sebab keberhasilan organisasi tidak hanya ditentukan oleh sumber daya yang bersifat material dan kemampuan teknologi yang dimiliki oleh suatu organisasi, akan tetapi juga tergantung dari manusianya sebagai pelaku organisasi. Oleh karenanya pengembangan sumber daya manusia secara integratif melalui pendidikan, guna membangun kualitas SDM yang mandiri dan menjadikan manusia sebagai manusia seutuhnya sangatlah diperlukan. Sehingga organisasi mampu bersaing dengan perkembangan dunia yang semakin global. Di mana dasar atau pedoman dari kesemuanya ini tidak boleh terlepas dari petunjuk Sang Pencipta, sehingga dalam pelaksanaannya tidak terjadi ketimpangan.

DAFTAR PUSTAKA

- Anonymous, 1992. *Membangun Martabat Manusia: Peranan Ilmu-Ilmu Sosial Dalam Pembangunan*. Kumpulan Kongres VI dan Seminar Nasional HIPIS. Gajah Mada University Press, Yogyakarta.
- CV Aneka Ilmu, 1992. *UU RI No. 2 Tahun 1989. Tentang Sistem Pendidikan Nasional dan Penjelasannya*. CV Aneka Ilmu, Semarang.
- Daud, Marwah, 1993. *Membangun Sumber Daya Manusia*. Science, No. 21, Edisi 20, Oktober 1993, hal 1-12, Lembaga Penelitian Uinver Malang.
- Dardir, Achmad, 1994. *Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Cakrawala Pendidikan, Edisi Khusus Dies, Mei 1994. Lembaga Pengabdian Masyarakat IKIP Yogyakarta.
- Feisal, Jukuf Amir, 1995. *Reorientasi Pendidikan Islam*. Cetakan ke-1. Gemas Insani Press, Jakarta.
- Kartasamita, Ghandjar, et al, 1995. *Manajemen Sumber Daya Manusia: Masalah, Tantangan dan Strategi Pengembangan*. Cetakan ke-1. Penerbit IKIP Malang.
- Muhammad, Abubakar, Tanpa Tahun. *Membangun Manusia Seutuhnya Menurut Al Quran*. Al Ikhlas Surabaya.
- Zamroni, 1993. *Transformasi Pendidikan Untuk Meningkatkan Kualitas Sumber Daya Manusia*, dalam *Sintesis*. Edisi No. 7 Tahun I, Oktober-November 1993.