

## PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA DALAM PEMBANGUNAN

Oleh: Hendra Safri

IAIN Palopo

### Abstrak:

Lembaga Pendidikan di Indonesia setiap tahunnya, banyak menghasilkan lulusan yang siap untuk memasuki dunia kerja, mereka berasal dari bidang ilmu yang berbeda-beda dengan karakteristik dan keunggulan yang dibawa dari jurusan masing-masing, tetapi fakta yang terjadi di lapangan banyak yang tidak terserap oleh lapangan kerja, diantaranya adalah jurusan atau keahlian yang dibutuhkan perusahaan pencari tenaga kerja adalah Jurusan langka ditambah lagi dengan proses rekrutmen yang begitu ketat, sehingga banyak sarjana muda yang menjadi pengangguran. Kurikulum di Perguruan Tinggi perlu diperbanyak tentang pembelajaran kreatif yang berbasis pada pelatihan, hal ini bertujuan untuk mengasah motivasi dan menghasilkan inovasi agar mental pencari kerja berubah menjadi penyedia lapangan kerja. Agar usaha pengembangan kreatifitas berbasis pelatihan dapat berjalan maksimal maka perlu perencanaan yang matang dengan membahasnya dengan semua komponen di lembaga pendidikan dan juga melibatkan tenaga ahli dibidangnya masing-masing, serta melihat kebutuhan pasar dan dunia kerja, supaya tujuan utama dapat tercapai. Adapun berbagai jenis pelatihan untuk mahasiswa diantaranya adalah : (1) Pelatihan Kewirausahaan, (2) Pelatihan Keahlian, (3) Pelatihan Tim dan Motivasi.

Kata Kunci: Pengembangan, SDM, Pembangunan

### A. PENDAHULUAN

Pengembangan Sumber Daya Manusia adalah suatu proses peningkatan pengetahuan, keterampilan, dan kapasitas dari semua penduduk suatu masyarakat. Pengertian pengembangan sumber daya manusia baik secara makro maupun secara mikro. Pengembangan sumber daya manusia secara makro adalah suatu proses peningkatan kualitas atau kemampuan manusia dalam rangka mencapai tujuan pembangunan bangsa yang mencakup perencanaan, pengembangan, dan pengelolaan. Sedangkan pengembangan sumber daya manusia secara mikro adalah suatu proses perencanaan pendidikan, pelatihan dan pengelolaan tenaga kerja atau

karyawan untuk mencapai suatu hasil yang optimal

### 1. Konsep Pengembangan

Pengembangan adalah setiap usaha untuk memperbaiki pekerjaan yang sekarang maupun yang akan datang, dengan memberikan informasi, mempengaruhi sikap atau menambah kecakapan. Dengan kata lain pengembangan adalah setiap kegiatan yang dimaksudkan untuk mengubah perilaku yang terdiri dari pengetahuan, kecakapan dan sikap (Moekijat 1982 ; 8 ). Menurut Drs. Hendayat Soetopo dan Drs. Wasty Soemantio (1982 : 45), istilah pengembangan menunjukkan pada suatu kegiatan menghasilkan suatu alat atau cara yang baru, dimana selama kegiatan tersebut terus-menerus dilakukan. Bila setelah mengalami penyempurnaan penyempurnaan akhirnya alat atau cara tersebut dipandang cukup mantap untuk digunakan seterusnya maka berakhirilah dengan kegiatan pengembangan.

### 2. Konsep Sumber Daya Manusia

Faktor manusia merupakan sumber daya sebagai titik sentral berpikir, perencanaan, perekayasa, perancang bangunan dan pelaksana ataupun penyelenggara pembangunan dan atau pelaku pembangunan. Kata "Sumber Daya" menurut Poerwadarminta (1984 : 223,974), menjelaskan bahwa dari sudut pandang etimologis kata "sumber" diberi arti "asal" sedangkan kata "daya" berarti "kekuatan" atau "kemampuan". Dengan demikian sumber daya artinya "kemampuan", atau "asal kekuatan".Pendapat lain mengatakan bahwa Sumber Daya diartikan sebagai alat untuk mencapai tujuan atau kemampuan memperoleh keuntungan dari kesempatan-kesempatan tertentu, atau meloloskan diri dari kesukaran sehingga perkataan sumber daya tidak menunjukkan suatu benda, tetapi dapat berperan dalam suatu proses atau operasi yakni suatu fungsi operasional untuk mencapai tujuan tertentu seperti memenuhi kepuasan. Dengan kata lain sumber daya manusia merupakan suatu abstraksi yang mencerminkan aspirasi manusia dan berhubungan dengan suatu fungsi atau operasi (Martoyo,1992 :2).

### 3. Konsep Pengembangan SDM

Pengembangan mengacu pada aktivitas-aktivitas yang diarahkan untuk meningkatkan kompetensi selama periode waktu lebih panjang yang melampaui jabatan saat ini, guna mengantisipasi kebutuhan masa depan organisasi yang terus berkembang dan berubah. Merupakan proses persiapan individu dalam organisasi untuk mempersiapkan tanggung jawab yang berbeda/ lebih tinggi, biasanya berkaitan dengan peningkatan kemampuan intelektual untuk melaksanakan pekerjaan yang lebih baik. Didalamnya terdiri dari perencanaan, pendidikan dan pelatihan dan pengelolaan (management)

#### Langkah-langkah Pelaksanaan Pelatihan atau Pengembangan

- a) Menganalisis kebutuhan pelatihan organisasi, yang sering disebut need assessment.
- b) Menentukan sasaran dan materi program pelatihan.
- c) Menentukan metode pelatihan dan prinsip-prinsip belajar yang digunakan.
- d) Mengevaluasi program.

### 4. Analisis Kebutuhan Pelatihan atau Pengembangan

Mengingat bahwa pelatihan atau pengembangan pada dasarnya diselenggarakan sebagai sarana untuk menghilangkan atau setidaknya mengurangi gap (kesenjangan) antara kondisi yang ada saat ini dengan kondisi standard atau kondisi yang diharapkan, maka dalam hal ini analisis kebutuhan pelatihan/ pengembangan merupakan alat untuk menganalisis gap- gap yang ada tersebut dan melakukan analisa apakah gap-gap tersebut dapat dikurangi atau dihilangkan melalui suatu pelatihan. Selain itu dengan analisis kebutuhan pelatihan maka pihak penyelenggara pelatihan dapat memperkirakan manfaat-manfaat apa saja yang bisa didapatkan dari suatu pelatihan, baik bagi partisipan sebagai individu, lembaga, maupun pihak penyelenggara pelatihan itu sendiri.

Jika ditelaah secara lebih lanjut, maka analisis kebutuhan pelatihan memiliki beberapa tujuan, diantaranya adalah:

- a) Memastikan bahwa pelatihan memang merupakan salah satu solusi

untuk memperbaiki masalah atau meningkatkan pengetahuan dan keterampilan kelompok sasaran.

- b) Memastikan bahwa para partisipan baik individu maupun lembaga yang mengikuti pelatihan benar-benar sasaran yang tepat.
- c) Memastikan bahwa pengetahuan dan keterampilan yang menjadi pembelajaran selama pelatihan benar-benar sesuai dengan elemen-elemen yang dituntut dari suatu capaian tertentu.
- d) Mengidentifikasi bahwa jenis pelatihan dan metode yang dipilih sesuai dengan tema atau materi pelatihan.
- e) Memastikan bahwa masalah yang ada adalah disebabkan karena kurangnya pengetahuan, keterampilan, dan sikap-sikap tertentu bukan oleh alasan-alasan lain yang tidak bisa diselesaikan melalui pelatihan.
- f) Memperhitungkan untung-ruginya melaksanakan pelatihan mengingat bahwa sebuah pelatihan pasti membutuhkan sejumlah dana.

Secara garis besar dapat dikatakan bahwa kebutuhan pelatihan adalah selisih/gap antara pengetahuan, sikap dan keterampilan yang diharapkan/diminta dengan pengetahuan, sikap dan keterampilan yang telah dimiliki oleh seseorang atau lembaga serta selisih/gap antara kondisi yang diminta dengan kondisi yang telah dicapai.

Dengan analisa ini, maka akan diketahui adanya "gap" dari kebutuhan. Gap inilah yang menjadi dasar ditetapkannya program pelatihan. Artinya, pelatihan yang dilakukan didasarkan pada kebutuhan bukan pada pemenuhan semata adanya pelatihan. Proses pelatihan akan berjalan lebih optimal jika diawali dengan analisa kebutuhan pelatihan yang tepat. Ada tiga jenis analisa kebutuhan pelatihan yang bisa dijadikan sebagai alat untuk menilai kebutuhan pelatihan, yakni: task-based analysis, person/individu-based analysis, dan organizational-based analysis (Cascio, 1992; Schuler, 1993).

Didalam era globalisasi dengan hambatan-hambatan antar negara yang semakin rendah kita sebagai negara berkembang perlu mempersiapkan karyawan, baik secara mental dan material. Mental berarti mempersiapkan rasa percaya diri berbasis budaya bangsa, bahwa kita sama dengan karyawan dari negara manapun. Basis

budaya ini yang menjadi nilai tambah bagi SDM Indonesia yang akan menjadikan SDM Indonesia menjadi unik dan mempunyai keunggulan kompetitif lebih. Material berarti kemampuan dari segi pengetahuan, keahlian dan perilaku.

#### Manfaat Pengembangan Sumber Daya Manusia

- a. Peningkatan produktivitas kerja organisasi : tidak terjadinya pemborosan, karena kecermatan melaksanakan tugas, tumbuh suburnya kerja sama antara berbagai satuan kerja yang melaksanakan kegiatan yang berbeda dan bahkan spesialisik, meningkatkan tekad mencapai sasaran yang ditetapkan serta lancarnya koordinasi sehingga organisasi bergerak sebagai suatu kesatuan yang utuh.
- b. Terwujudnya hubungan yang serasi antara atasan dengan bawahan : adanya pendelegasian wewenang , interaksi yang didasarkan pada sikap dewasa baik secara teknikal maupun intelektual, saling menghargai dan adanya kesempatan bagi bawahan untuk berpikir dan bertindak secara inovatif.
- c. Terjadinya proses pengambilan keputusan yang lebih cepat dan tepat : dimana dalam hal ini melibatkann para pegawai yang bertanggungjawab menyelenggarakan kegiatan-kegiatan operasional dan tidak hanya sekedar diperintahkan oleh para manajer
- d. Meningkatkan semangat kerja seluruh tenaga kerja
- e. Mendorong sikap keterbukaan manajemen melalui penerapan gaya manajerial yang partisipatif.
- f. Mempelancar jalannya komunikasi yang efektif : dimana dalam hal ini dapat memperlancar proses perumusan kebijaksanaan organisasi dan operasionalisasinya.
- g. Penyelesaian konflik secara fungsional : dalam hal ini memiliki dampak tumbuh suburnya rasa persatuan dan suasana kekeluargaan di kalangan para anggota organisasinya.

#### B. PEMBANGUNAN EKONOMI

Sebelum dekade 1960-an, Pembangunan Ekonomi didefinisikan sebagai kemampuan ekonomi nasional - di mana keadaan ekonominya mula-mula relatif statis selama jangka waktu yang cukup lama - untuk dapat menaikkan dan mempertahankan laju pertumbuhan GNP-nya hingga mencapai angka 5 sampai 7 persen atau lebih per tahun. Pengertian ini sangat bersifat ekonomis. Namun demikian,

pengertian pembangunan ekonomi mengalami perubahan karena pengalaman pada tahun 1950-an dan 1960-an – seperti telah disinggung di muka – itu menunjukkan bahwa pembangunan yang berorientasikan pada pertumbuhan GNP saja tidak akan mampu memecahkan permasalahan-permasalahan pembangunan secara mendasar di NSB. Hal ini tampak pada taraf dan kualitas hidup sebagian besar masyarakat di NSB yang tidak mengalami perbaikan meskipun target pertumbuhan GNP per tahun telah tercapai. Dengan kata lain, ada tanda-tanda kesalahan besar dalam mengartikan istilah pembangunan ekonomi secara sempit.

Oleh karena itu, Todaro & Smith (2003) menyatakan bahwa keberhasilan pembangunan ekonomi suatu negara ditunjukkan oleh tiga nilai pokok yaitu (1) berkembangnya kemampuan masyarakat untuk memenuhi kebutuhan pokoknya (sustenance), (2) meningkatnya rasa harga diri (self-esteem) masyarakat sebagai manusia, dan (3) meningkatnya kemampuan masyarakat untuk memilih (freedom from servitude) yang merupakan salah satu dari hak asasi manusia. Nilai-nilai pokok tersebut sesuai dengan apa yang dikemukakan oleh Amartya Sen (1999: 3) – pemenang Nobel Ekonomi 1998 - bahwa 'development can be seen, it is argued here, as a process of expanding the real freedoms that people enjoy'. Akhirnya disadari bahwa definisi pembangunan ekonomi itu sangat luas bukan hanya sekedar bagaimana meningkatkan GNP per tahun saja. Pembangunan ekonomi itu bersifat multidimensi yang mencakup berbagai aspek dalam kehidupan masyarakat, bukan hanya salah satu aspek (ekonomi) saja. Pembangunan ekonomi dapat didefinisikan sebagai setiap kegiatan yang dilakukan suatu negara dalam rangka mengembangkan kegiatan ekonomi dan taraf hidup masyarakatnya. Dengan adanya batasan tersebut, maka pembangunan ekonomi pada umumnya dapat didefinisikan sebagai suatu proses yang menyebabkan kenaikan pendapatan riil per kapita penduduk suatu negara dalam jangka panjang yang disertai oleh perbaikan sistem kelembagaan.

Dari definisi di atas dapat ditarik kesimpulan bahwa pembangunan ekonomi mempunyai unsur-unsur pokok dan sifat sebagai berikut:

1. suatu proses yang berarti perubahan yang terjadi secara kontinu;
2. usaha untuk meningkatkan pendapatan per kapita;
3. peningkatan pendapatan per kapita itu harus terus berlangsung

dalam jangka panjang;

4. perbaikan sistem kelembagaan di segala bidang (misalnya ekonomi, politik, hukum, sosial, dan budaya). sistem kelembagaan ini bisa ditinjau dari dua aspek yaitu aspek perbaikan di bidang aturan main (rule of the games), baik aturan formal maupun informal; dan organisasi (players) yang mengimplementasikan aturan main tersebut.

Oleh karena itu, pembangunan ekonomi harus dipandang sebagai suatu proses agar pola keterkaitan dan saling mempengaruhi antara faktor-faktor dalam pembangunan ekonomi dapat diamati dan dianalisis. Dengan cara tersebut dapat diketahui runtutan peristiwa yang terjadi dan dampaknya pada peningkatan kegiatan ekonomi dan taraf kesejahteraan masyarakat dari satu tahap pembangunan ke tahap pembangunan berikutnya.

Selanjutnya, pembangunan ekonomi juga perlu dipandang sebagai suatu proses kenaikan dalam pendapatan per kapita, karena kenaikan tersebut mencerminkan tambahan pendapatan dan adanya perbaikan dalam kesejahteraan ekonomi masyarakat. Biasanya laju pembangunan ekonomi suatu negara ditunjukkan oleh tingkat pertumbuhan GDP atau GNP.

Namun demikian, proses kenaikan pendapatan per kapita secara terus menerus dalam jangka panjang saja tidak cukup bagi kita untuk mengatakan telah terjadi pembangunan ekonomi. Perbaikan struktur sosial, sistem kelembagaan (baik organisasi maupun aturan main), perubahan sikap dan perilaku masyarakat juga merupakan komponen penting dari pembangunan ekonomi, selain masalah pertumbuhan ekonomi dan pengentasan kemiskinan (Todaro & Smith, 2003). Artinya, tujuan pembangunan harus difokuskan kepada tingkat kesejahteraan individu (masyarakat) moril dan material yang disebut dengan istilah depoporisasi (depauperization) oleh Adelman (1975). Sementara itu, pertumbuhan ekonomi hanya didefinisikan sebagai kenaikan GDP atau GNP tanpa memandang apakah kenaikan itu lebih besar atau lebih kecil dari tingkat pertumbuhan penduduk, dan apakah terjadi perubahan struktur ekonomi atau perbaikan sistem kelembagaan atau tidak.

Namun demikian, ada beberapa ekonom memberikan definisi yang sama untuk kedua istilah tersebut, khususnya dalam konteks negara maju. Secara umum,

istilah pertumbuhan ekonomi biasanya digunakan untuk menyatakan perkembangan ekonomi di negara-negara maju, sedangkan istilah pembangunan ekonomi untuk menyatakan perkembangan ekonomi di NSB.

### C. SUMBER DAYA MANUSIA DALAM PEMBANGUNAN

#### 1. Pertumbuhan Ekonomi

Dalam konsepsi dan pelaksanaan pembangunan sering dirasakan adanya masalah yang merupakan dua kutub yang bertentangan, yaitu antara pertumbuhan ekonomi dan sumber daya manusia yang besar. Hal yang demikian ini terjadi antara lain karena titik tolak pemikiran dan cara-cara pendekatan mengenai modal pokok pembangunan didasarkan hanya pada tersedianya dana, khususnya dana pemerintah yang berupa Anggaran Pendapatan dan Belanja Negara (APBN) sebaliknya ada pula anggapan bahwa jumlah penduduk yang besar hanya merupakan beban pembangunan dan penciptaan kesempatan kerja dianggap hanya sebagai masalah sampingan didalam pembangunan tersebut.

Dengan adanya masalah yang demikian maka pemikiran tentang cara-cara pendekatan dalam pembangunan, khususnya dalam perluasan kesempatan kerja kesempatan mendapatkan layanan pendidikan dan kesehatan serta peningkatan kompetensi tenaga pendidik dan para medis menjadi sangat penting, karena menjadi ujung tombak.

#### 2. Penduduk Sebagai Modal Pembangunan

Negara yang sedang berkembang, dimana terdapat "Labour surplus economy", modal pembangunan tidak dapat digantungkan hanya pada tersedianya atau kemungkinan tersedianya dana investasi. Pembangunan yang demikian itu disamping akan terlalu mahal juga akan mengalami hambatan-hambatan apabila pada suatu waktu sumber investasi menjadi terbatas, baik yang berasal dari pemerintah maupun masyarakat. Selain itu jumlah penduduk yang besar sebagai sumber daya manusia hendaklah dijadikan sebagai suatu keunggulan, bukan sebaliknya. Dalam GBHN Tahun 1988 dinyatakan: "Jumlah penduduk yang sangat besar, apabila dapat dibina dan dikerahkan sebagai tenaga kerja yang efektif akan merupakan modal pembangunan yang besar yang sangat menguntungkan bagi usaha-usaha pembangunan disegala bidang".



Masalah ini tidak saja karena keterbatasan dana investasi, tetapi juga sebagai landasan yang kuat bagi partisipasi masyarakat dalam pembangunan untuk menjamin kelangsungan dan berhasilnya pembangunan nasional.

### 3. Konsep Tenaga Kerja

Sebagai konsekuensi pemikiran bahwa penduduk sebagai modal pokok pembangunan, maka beberapa konsep mengenai tenaga kerja perlu ditinjau kembali. Diantaranya adalah konsep mengenai angkatan kerja, bekerja, menganggur dan lain-lain. Konsep tenaga kerja yang demikian itu secara tidak sadar menjadikan sebagian penduduk usia kerja hanya sebagai konsumen yang tidak produktif, yang berarti menjadi beban bagi angkatan kerja yang produktif. Kecilnya jumlah wanita masuk angkatan kerja mengakibatkan rendahnya partisipasi angkatan kerja dalam kegiatan ekonomi di Indonesia.

### 4. Reformasi Birokrasi pada Otonomi Daerah

Berkenaan dengan era reformasi saat ini, birokrasi pemerintah termasuk birokrasi disektor pendidikan juga mengalami reformasi sejalan dengan perkembangan tuntutan reformasi itu sendiri. Sebagai misal, birokrasi; dunia usaha; dan masyarakat merupakan tiga pilar utama dalam upaya mewujudkan pelaksanaan pemerintahan yang baik. Birokrasi sebagai organisasi formal memiliki kedudukan dan cara kerja yang terkait dengan peraturan, memiliki kompetensi sesuai jabatan dan pekerjaan, memiliki semangat pelayanan publik, pemisahan yang tegas antara milik organisasi dan individu serta sumber daya individu serta sumber daya organisasi yang tidak bebas dari pengawasan eksternal. Oleh karena itu, birokrasi yang konsisten dan dapat bekerja dengan baik dan bersih dalam mengemban perjuangan mewujudkan keseluruhan cita-cita dan tujuan bernegara.

Reformasi birokrasi pada tataran global ditunjukkan dengan berbagai perubahan seperti dilakukan pada tahun 1996. Organization for economic Cooperation and Development yang beranggotakan 24 negara melakukan reformasi adalah: pertama, adanya tekanan fundamental yang sama untuk berubah; kedua, ekonomi global; ketiga, warga negara yang tidak puas; keempat, karena krisis keuangan.

#### D. SIMPULAN

Berdasarkan uraian di atas, dapat dikemukakan beberapa kesimpulan sebagai berikut :

1. Pengembangan adalah setiap usaha untuk memperbaiki pekerjaan yang sekarang maupun yang akan datang, dengan memeberikan informasi, mempengaruhi sikap atau menambah kecakapan.
2. Pengembangan Sumber Daya Manusia adalah suatu proses peningkatan pengetahuan, keterampilan, dan kapasitas dari semua penduduk suatu masyarakat. Pengertian pengembangan sumber daya manusia baik secara makro maupun secara mikro.
3. Manfaat Pengembangan Sumber Daya Manusia
  - a. Peningkatan produktivitas kerja organisasi
  - b. Terwujudnya hubungan yang serasi antara atasan dengan bawahan
  - c. Meningkatkan semangat kerja seluruh tenaga kerja
  - d. Mendorong sikap keterbukaan manajemen melalui penerapan gaya manajerial yang partisipatif.
  - e. Mempelancar jalannya komunikasi yang efektif
  - f. Penyelesaian konflik secara fungsional.
4. Pembangunan Ekonomi didefinisikan sebagai kemampuan ekonomi nasional - di mana keadaan ekonominya mula-mula relatif statis selama jangka waktu yang cukup lama - untuk dapat menaikkan dan mempertahankan laju pertumbuhan GNP-nya hingga mencapai angka 5 sampai 7 persen atau lebih per tahun.
5. Pengembangan Sumber Daya Manusia dalam Pembangunan
  - a. Layanan Pendidikan yang Optimal
  - b. Layanan Kesehatan
  - c. Pendidikan Dan Latihan Kerja
  - d. Pengenalan Teknologi Baru.
  - e. Reformasi Birokrasi.
  - f. Kesempatan Beraktualisasi.

## DAFTAR PUSTAKA

- Bohlander and Snell .2004 .“Human Resource Management”; International
- Dale, Margareth. 2003 Developing Management Skill techniques for
- Dessler, Gerry . 2005. Human Resource Management. 9<sup>th</sup> edition terj. Elly  
improving &performance terj.Ramelan , PT Bhuana Ilmu Populer Jakarta
- Manajemen Sumber Daya Manusia . Prof. Dr. Sondang P. Siagian
- Moekijat. 1998. Perencanaan dan Pengembangan Karier Pegawai. Student Edition  
Thompson South – Western Tanya, PT Indeks Gramedia, Jakarta
- Prof. Lincoln Arsyad. 2014. Modul 1 Ekonomi Pembangunan Dan Pembangunan  
Ekonomi.