

MODEL PENINGKATAN KUALITAS SDM PENDUDUK USIA KERJA YANG UNGGUL PROFESSIONAL DAN ISLAMI

Amiruddin Idris

Dosen Fakultas Ekonomi Universitas Almuslim- Aceh
email : amir.idris@yahoo.co.id

&

Win Konadi

Lektor Bidang Statistika dan Demografi Universitas Almuslim - Aceh
email : win.manan@yahoo.co.id

A b s t r a k

Pentingnya pembangunan manusia sudah lama disadari oleh para pemimpin negeri ini, tercermin dari dituangkannya agenda pembangunan sumber daya manusia dalam UUD 1945 serta GBHN, dan kini Rencana Pembangunan Jangka Menengah Nasional. Namun, di tataran praktis, kebijakan pembangunan ekonomi cenderung masih melihat penduduk yang besar sebagai beban dan bukan aset penting nasional yang bisa diberdayakan. Sebenarnya, transisi demografi yang terjadi sejak beberapa dekade terakhir membuka peluang bagi Indonesia untuk menikmati apa yang oleh PBB disebut sebagai *demographic dividend* pada 2020-2030. Pada saat itu, jumlah penduduk usia produktif dua kali lipat dari nonproduktif sehingga dimungkinkan bagi Indonesia untuk melakukan lompatan kesejahteraan. Selama ini kita cenderung melihat jumlah penduduk besar dari dua aspek, yakni tersedianya secara melimpah tenaga kerja murah dan potensi pasar dalam negeri yang besar. Semakin besar jumlah tenaga kerja, semakin besar jumlah tenaga produktif, sehingga semakin besar pula skala pasar domestik. Kita terlena menjadikan ini keunggulan komparatif sehingga melupakan pekerjaan rumah besarnya: membangun kualitas SDM itu sendiri. Dilihat dari profil demografi, pada 2008, dari sekitar 227 juta penduduk, sebanyak 166,6 juta memasuki usia kerja. Dengan penduduk usi kerja yang unggul, professional dan islamis kita mampu mencicipi bonus demografi, dan sekaligus menjadi bangsa yang bermartabat.

Kata Kunci: SDM, Unggul, Professional, Islamis

1. Pendahuluan

Dunia kerja berubah dengan sangat cepat seiring dengan perubahan yang terjadi pada segmen pasar komoditas dan jasa, akibat lingkungan yang berintegrasi, dan zaman keterbukaan (transparansi). Dampak globalisasi merambah pada aktivitas di segala sektor kehidupan, khususnya aktivitas ekonomi dan

usaha, yang tidak lagi memerlukan pembatasan-pembatasan. Dunia akan merupakan suatu "*global work place*" kata M. Djuhari Wirakartakusumah (2000), pakar demografi dan ketenagakerjaan, Universitas Indonesia. Artinya, persaingan dan pergeseran dunia kerja bersifat integrasi vertikal, *team work*, *information technology and down sizing*, *flexible working arrangement*, *new techno-*

logy and skill change, dan *jobless growth phenomenon*, yang akan terjadi selama proses globalisasi, dalam skala luas (internasional) yang kemudian menghasilkan produk dunia. Oleh karena itu, keunggulan kompetitif dan komparatif, daya saing yang kuat dan istiqomah, menjadi kata kunci, suksesnya seseorang dan seterusnya mampu menjaga eksistensinya di tengah kehidupan global.

Suatu penelitian manajemen ketenagakerjaan, menyebutkan juga bahwa dunia kerja sangat mungkin dipengaruhi oleh adanya perubahan lingkungan sosial yang terjadi di dunia kerja itu sendiri. Kecenderungan pasar tenaga kerja yang mengarah pada pasar global telah menyebabkan terjadinya perubahan yang cukup mendasar dari dunia kerja di berbagai tempat di belahan dunia ini, baik lingkup yang kecil, apalagi yang berskala besar. Tanda-tanda yang mengarah kesana menurut penelitian tersebut, telah terjadi pergeseran (transisi) struktur kesempatan kerja dan warna dunia kerja. Kesempatan dan warna yang dimaksud menuntut adanya pengetahuan plus (*plus-knowledge*), teknologi tepat guna dan tepat kerja, serta *information minded*. Pendek cerita, kita sepakat bahwa tenaga kerja atau tepatnya pekerja, yang memiliki produktivitas dalam kapasitas unggul, profesional, dan beradab (agamais) sehingga mampu, tangkas, cepat, tepat dan akurat serta bertanggung jawab yang pada gilirannya akan memiliki daya saing dan mampu mempertahankan sistem kerja yang dijalkannya.

Ilustrasi manajemen, dinyatakan bahwa tenaga kerja sebagai *human asset*, disamping kapital, teknologi dan manajerial, dalam proses kerja dan proses produksi memegang peranan penting dalam upaya meningkatkan keunggulan daya saing produksi dan jasa yang dihasilkannya, sekaligus daya saing pekerja di pasar kerja.

2. Struktur Angkatan kerja

Jika dilihat data demografi 2008, dari 166,6 juta penduduk usia kerja, sebanyak 111,95 juta masuk angkatan kerja. Dari jumlah ini, 102,55 juta berstatus bekerja, dengan angka pengangguran terbuka hanya 9,39 juta. Tetapi, jika kita cermati lagi, dari 102,55 juta yang bekerja, sebagian besar berstatus setengah menganggur. Sebanyak

33,26 persen hanya bekerja kurang dari 35 jam seminggu dan 59 persen kurang dari 45 jam seminggu. Lebih 60 persen yang bekerja terserap di sektor informal dengan upah minim tanpa jaminan sosial dan kesejahteraan. Artinya, sebagian besar pekerja kita belum mampu keluar dari perangkap kemiskinan. Kemiskinan ini menghasilkan lingkaran setan yang membuat mereka semakin sulit keluar dari kemelaratan dan kualitas SDM rendah (Sri Hartati Samhadi, 2009). Mereka yang bekerja di sektor formal, seperti industri manufaktur, pun umumnya hanya menjadi operator atau buruh kasar dari pekerja di sektor elektronik, separuhnya merupakan operator dan perakitan, dengan produktivitas dan nilai tambah minim (3,1 persen dari seluruh subsektor manufaktur). Hanya 0,7 persen yang mampu menduduki posisi manajerial dan 0,6 persen posisi profesional. Ini menggambarkan apa yang disebut krisis keterampilan (*skill crisis*), yang membuat Indonesia tak mampu menangkap peluang persaingan global yang ada. Dari latar belakang pendidikan, separuh lebih atau 58,36 juta dari 111,47 juta angkatan kerja hanya berpendidikan SD ke bawah. Sisanya SMP 19,91 persen, SMA 20,7 persen, dan perguruan tinggi 5,05 persen. Kita kalah jauh dari negara-negara lain dalam mencetak SDM berpendidikan tinggi. Itu pun tak semuanya siap kerja. Sampai 2030, sebagian besar angkatan kerja kita masih akan berkarakteristik pendidikan SD. Dengan profil SDM seperti ini, bagaimana kita mau bicara SDM berkualitas? Padahal, 80 persen kemajuan ekonomi ditentukan oleh kualitas SDM, bukan oleh SDA yang melimpah.

Pertumbuhan ekonomi tidak akan berjalan tanpa dukungan SDM memadai dan berkualitas. Repotnya, seperti dikatakan ekonom Widjojo Nitisastro, pembangunan kualitas SDM sendiri juga tak akan terwujud tanpa adanya pertumbuhan ekonomi. Dan, keduanya tak akan terjadi tanpa adanya upaya mengendalikan jumlah penduduk yang besar itu sendiri. Jadi ada tali-temali. Ini yang sering kali tidak dilihat dalam kerangka pandang dan kebijakan holistik. Ini juga terjadi dalam kebijakan sektoral, di mana sinergi tak terjadi dan egosektoral lebih dominan. Dalam kaitan pembangunan SDM, bukan hanya kelembagaan pendidikan tak mampu mencetak SDM siap kerja, tetapi

kebijakan industri sendiri juga tak berpihak pada karakteristik tenaga kerja yang ada. Hal ini antara lain tecermin dari kebijakan yang lebih memberi angin pada sektor industri padat modal, tak berbasis kekuatan sumber daya domestik, dengan kandungan impor yang tinggi. Akibatnya, ketika krisis ekonomi global terjadi tahun 2008 lalu, kita ikut babak belur. Tidak adanya sinergi kebijakan lintas sektor mengakibatkan ketidakmampuan menyediakan lapangan kerja produktif sehingga tak terjadi peningkatan pendapatan per kapita dan akumulasi tabungan rumah tangga (*household saving*) yang kemudian bisa diinvestasikan kembali untuk meningkatkan pertumbuhan ekonomi dan kesempatan kerja.

Singkatnya, melimpahnya manusia usia produktif hanya akan terjadi kalau ada upaya rekayasa demografi yang dibarengi dengan peningkatan kualitas SDM (*human capital deepening*). Kualitas ini bukan hanya menyangkut pendidikan, tetapi juga aspek gizi, kesehatan, dan soft skill sehingga pendekatan kebijakannya juga harus *life cycle approach* dan lintas sektor karena investasi modal manusia ini sifatnya investasi sosial jangka panjang yang hasilnya (*return on investment*) baru akan bisa dinikmati dalam 30 tahun.

Deskripsi diatas, sebenarnya kita tahu betul masalah yang dihadapi dan mengetahui solusinya, tetapi tak melakukannya. Padahal, semakin kita menunda solusi, semakin besar biaya ekonomi yang harus dibayar. *Cost of no action* ini yang bisa membuat ledakan penduduk usia kerja tak menuntun pada terwujudnya *window of opportunity*, sebaliknya jalan menuju bencana (*door to disaster*). Bentuknya bukan hanya generasi hilang, tetapi sebagai bangsa bisa *kolaps* dan terjadi *chaos*. Lebih-lebih kalau prediksi Lembaga Demografi FE-UI menjadi kenyataan, bahwa pada 2020 akan ada lebih dari 20-30 juta angkatan kerja yang menganggur.

Persoalannya, siapa yang harus melakukan ini dan bagaimana agar komitmen ini tak hanya berhenti di tataran politis, tetapi juga dimplementasikan di tataran praktisnya.

3. Jalur Peningkatan SDM

Persoalan sekarang, bagaimana agar sumber daya manusia atau pekerja mampu

dan mengerti dalam menjalankan perannya pada situasi pasar kerja apapun juga. Hal itu dapat dijawab, dengan adanya dukungan kualitas pendidikan dan keterampilan yang dimiliki yang mengarah dan menjawab tantangan perubahan dunia kerja dan pasar kerja. Bukan itu saja, Djuhari (2000) lebih tegas menyebutkan bahwa kualitas dan keterampilan yang sifatnya umum, harus ditransformasikan pada kemampuan untuk mengubah sikap dan keterampilan secara cepat, sesuai dengan kebutuhan persyaratan teknologi produksi. Karena, partisipasi individu pekerja dalam proses kerja dalam suatu sistem, tidak lagi pada tahap *superiorisme* individu bersangkutan, tetapi semestinya mengarah pada kerjasama kelompok atau berjamaah (*team-work*), sebagai kesatuan yang terikat, tangguh-kompak, dalam suatu proses kerja dan proses produksi untuk mencapai tujuan dan misi yang digariskan. Perumpamaan ini digambarkan dalam Agama (Al-Kitab) sebagai barisan yang teratur, tertib dan istiqomah.

Ilustrasi diatas, memberikan gambaran pasti, bahwa suatu lingkungan kerja dewasa ini diperlukan penggerak kerja yang berasimilasi pada perubahan dunia kerja. Dan hal ini dapat dipenuhi dengan selalu melakukan pengembangan sumber daya manusia yang berorientasi pada *multi-skill*, *flexible* dan *retrainable* serta menuju pada pengembangan kemampuan *full iniatif*, *intrepreneurship* dan *life long education*.

Menurut Chairuddin dan Win (2006), berkaitan dengan ketenagakerjaan, maka mau tidak mau, suka tidak suka, saat ini dan seterusnya harus memperhatikan 4 jalur pengembangan dan pemenuhan tenaga kerja yang dibutuhkan dunia kerja global, yakni jalur pendidikan, jalur pelatihan, jalur pengembangan karir di tempat kerja, dan jalur perbaikan gizi pekerja.

Pendidikan, merupakan jalur kunci (*key ways*) untuk membangun pondasi kualitas pekerja, lebih berorientasi pada pembentukan kemampuan intelektual dan sikap, serta tidak di desain untuk menghasilkan tenaga kerja yang siap pakai, namun siap ber-“kompromi” dan siap dilatih.

Sementara itu, pelatihan ditujukan untuk menjadikan tenaga kerja sebagai tenaga ahli, siap kerja, terampil dan berkompetensi. Output pelatihan, umumnya bercirikan pada

spesifikasi tertentu, sesuai dengan kebutuhan penempatan yang ada. Dan jalur pengembangan karir di tempat kerja, bertujuan untuk mengembangkan motivasi, ethos kerja, dan memantapkan profesionalisme yang mengerti, apa yang dikerjakan, apa tujuan dan misi, serta sistem yang dijalankannya. Sedangkan perbaikan gizi, atau tepatnya peningkatan gizi dan kesehatan para pekerja suatu hal yang penting dalam menjaga keberlangsungan proses produksi, karena hanya pekerja yang sehat dan energik yang dapat diandalkan menangani dengan baik semua aturan dan sistem kerja serta tujuan yang akan dicapai.

4. Ketersediaan SDM

Daya saing komparatif dan kompetitif, menjadi "PR" semua lembaga, instansi, perusahaan dan organisasi. Banyak pegawai, saat ini, masih mempertanyakan dan malah mempertanyakan kemampuan menjaga eksistensi dan warna perubahan dunia kerja.

Mengapa demikian? Data-data yang ada mengenai ketenagakerjaan di perusahaan/instansi/lembaga, misalnya di daerah Aceh, agak pesimis memang dapat disepakati "kata siap bersaing" untuk waktu kedepan nanti, khususnya menghadapi era informasi dan pasar global yang kini bergulir.

Memperhatikan dari jalur pertama yaitu pendidikan pekerja, khususnya tenaga administrasi sebagai motor pelayanan jasa dan proses kerja dari sistem kerja, masih dikategorikan minim. dan program kearah itupun belum dimulai. Tingkat pendidikan tenaga kerja dengan level rendah (maksimum SLTA), masih cukup besar. Ini artinya, secara kuantitatif, tingkat pendidikan masih dikategorikan „rendah“, dalam pengembangan ketenagakerjaan (Chairuddin dan Win, 2006).

Untungnya, kelemahan dari jalur pendidikan pekerja dapat diakomodir dari jalur kedua dan ketiga, yakni pemberian pelatihan pekerja dan pengembangan karir pekerja, melalui jalur pelatihan dan pengembangan karir, yang diramu dalam program pembinaan dan pengembangan pegawai dengan rancangan proses bertahap

Proses ini dimulai dari *assessment psikologi* bagi pegawai administrasi untuk mendapatkan gambaran aspek-aspek psikologis pegawai. Gambaran ini, dapat dijadikan

tolak ukur untuk melaksanakan program pengembangan karir berjenjang, sesuai dengan jabatan karir yang tersedia. Program ini, kemudian dilanjutkan dalam program pengembangan kepribadian semua pegawai administrasi dalam rangka meningkatkan kinerja yang optimal.

Kita sepakat, bahwa begitu eratnya hubungan dunia kerja dengan pelatihan, sehingga tidak seorangpun dapat mengatakan batas yang jelas antara kerja dan pelatihan, karena hakekatnya, sifat kerja itu sendiri terus menerus berevolusi, dan pelatihan merupakan faktor penting yang memberikan sumbangan dalam proses evolusi tersebut. Bukankah kita diajarkan, "belajar, bekerja dan berkarya bagi orang beragama, kerja adalah ibadah. *Do our best* adalah doktrin yang terkandung dalam falsafah "*kaaffah*" atau professional. Di dalamnya terkandung pula paradigma "*fastabiqul khairaat*" yang populer dengan sebutan *Just in Time* (JIT). Dan ini menjadi kekuatan, yang menghadang ketidak-khusyu'-an, ketidak-focus-an, ketidak konsistenan, ketidak-tajaman, dan banyak lagi ketidak lainnya.

5. Kualitas Guru

Peningkatan kualitas modal manusia memerlukan adanya fasilitas pendidikan dan kesehatan yang standar dan mencukupi. Disamping ketersediaan hal tersebut, maka perlu pula diprogramkan tersedianya tenaga pendidikan (guru dan dosen) yang berkualitas dan memiliki bobot pengetahuan yang handal. Upaya peningkatan kualitas guru pada jenjang pendidikan dasar dan menengah sangat penting dalam kaitannya dengan upaya peningkatan mutu pendidikan. Titik berat peningkatan mutu pendidikan dasar dan menengah harus difokuskan pada bidang sains fisika, biologi, kimia, komputer dan matematika (Tarmizi Abbas dan Win Konadi, 2005)

Program peningkatan kualitas guru pada jenjang pendidikan dasar dapat dilakukan dengan beberapa cara yaitu, (1) menjadikan FKIP di suatu universitas setiap daerah sebagai Pusat Peningkatan Kualitas Guru SD/MI, Seperti halnya di Provinsi Aceh, dapat dikaryakan FKIP Unsyiah, dan FKIP Universitas Almuslim dengan program PGSD-nya. (2) membangun Pusat Peningkatan Kualitas Guru SD/MI (PPKG-SD) di beberapa kota kabupaten. Tenaga instruktur untuk PPKG-SD dapat direkrut dari Guru SD yang telah memenuhi standar melalui *test* yang

dirancang secara khusus. Tenaga instruktur diutamakan berasal dari guru yang telah diseleksi secara ketat di masing-masing kota dan diperkuat dengan tenaga dari FKIP di universitas.

Program peningkatan kualitas guru pada jenjang pendidikan menengah (SMP-SMU) dapat dilaksanakan, seperti, (1) membangun Pusat Peningkatan Kualitas Guru SMP-SMU yaitu dengan menjadikan FKIP dan FMIPA di suatu universitas sebagai Pusat Peningkatan Kualitas Guru-SMP/SMU, (2) mengirimkan guru-guru SMP dan SMU ke PPG yang disediakan oleh pemerintah (Pusat Penataran Guru) yang ada di Bandung dan Yogyakarta dan (3) melaksanakan program magang pada SMP-SMU yang telah maju, baik di tanah air ataupun di luar negeri.

Langkah lain yang cukup penting adalah mengembangkan pusat-pusat sains di bebe-rapa kota. Seperti untuk lingkungan daerah Aceh, Banda Aceh, Lhokseumawe dan Bireuen dapat digagaskan untuk dibangunnya sebuah Pusat Sains dan Matematika. Pusat Sains dan Matematika ini memiliki tugas pokok dan fungsi (1) mengembangkan sains fisika, biologi, kimia, komputer dan matematika, (2) melaksanakan pelatihan dan penataran guru di bidang sains fisika, biologi, kimia, komputer dan matematika, (3) melaksanakan penelitian di bidang sains fisika, biologi, kimia, komputer dan matematika, dan (4) melaksanakan pelatihan bagi siswa berbakat di bidang sains fisika, biologi, kimia, komputer dan matematika.

Sejauh memungkinkan, Pusat Sains dan Matematika ini merupakan sebuah lembaga yang berada di bawah pemerintah provinsi dan anggarannya didukung sepenuhnya oleh APBD provinsi. Personil tetap yang diperkerjakan pada Pusat Sains dan Matematika dapat diambil dari dosen FKIP dan FMIPA yang ada di Universitas. Tenaga ahli yang berkualifikasi doktor dalam bidang sains fisika, biologi, kimia, komputer dan matematika dapat didatangkan dari ITB, UGM dan IPB.

6. Penutup

Mudah-mudahan, ketika tenaga kerja mulai sadar akan kekurangannya, ketika pimpinan/manager sadar bahwa pekerja itu asset, ketika para pendidik (guru dan dosen) menyadari bahwa kualitasnya dipertaruhkan dalam menghasilkan lulusan berkualitas, ketika proses pengembangan akan diluncurkan kembali, ketika orang selalu bicara dan ingin menjadi professional serta beradab, apalagi menciptakan manusia unggul dalam bidangnya, dan

ketika niat sudah di hati, ketika kita merasa penting untuk berkembang, dan ketika pengembangan itu penting. Mari kita siapkan mental untuk berkembang dan bekerja. Karena iman, emosi, nafsu, kerja keras dan do'alah yang tidak boleh luntur dalam diri kita. Akhirnya harapan untuk menjadi unggul, profesional dan manusia yang beradab (islamis) dapat menjadi sesuatu yang realistis, bukan sekedar omongan dan simbolis serta motto hidup semata**

Daftar Pustaka:

- Blakely Edward J (1989), *Planning Local Economic Development Theory and Practice*, Sage Publication
- Hoover, Edgar M (1975), *An Introduction in Regional Economic*, Second Edition, Alfred A Knopt, New York
- Rusli Ghalib (2005), *Ekonomi Regional*, Penerbit Pustaka Ramadhan, Bandung.
- RPJM Propinsi Nanggroe Aceh Darussalam tahun 2004 - 2009, Bappeda NAD
- Atlas Pengembangan Ekonomi Nanggroe Aceh Darussalam, Bappeda NAD 2006.
- Tarmizi Abbas & Win Konadi (2005) Keterkaitan antara Demokrasi Politik, demokrasi Ekonomi dan system Ekonomi Kerakyaratan Jurnal Mimbar LPPM UNISBA, Volume XXI, No.03, Juli-Sept 2005
- Chairudin & Win Konadi (2006) 4 Jalur Peningkatan SDM Pekerja suatu Kajian Teoritis, Jurnal Indonesia Membangun STIE INABA, Vol.4 No.3 Nop-Feb 2006

Riwayat Hidup Penulis :

Drs. Amiruddin Idris, SE., M.Si. Lahir di Peusangan Bireuen Aceh, 5 Agustus 1957. Lulusan Magister Ekonomi Universitas Syiah Kuala Banda Aceh. Sekarang menjabat sebagai Rektor Universitas Almuslim Bireuen. Ketua ICMI Daerah Kab. Bireuen, dan Ketua Pembina Yayasan Kebangsaan Bireue.

Drs. Win Konadi, M.Si. Lahir di Lhokseumawe, 6 November 1964. Alumni SMAN 1 Lhokseumawe, Diploma Statistika Pertanian IPB, Sarjana Statistik Ekonomi Unisba Bandung, dan Magister Bidang Statistik Demografi di Program Kependudukan dan Ketenakerjaan UI-Depok. Lektor Statistika & Demografi Universitas Almuslim Bireuen-Aceh

