

MEMBANGUN SUMBER DAYA MANUSIA INDONESIA DALAM PERSPEKTIF GLOBALISASI

Oleh Noor Hafidah, S.H. *)

Prawacana

Sumber Daya Manusia (SDM), juga menyangkut pembangunannya merupakan sebuah tema besar yang memerlukan pendekatan dari berbagai aspek yang luas. Dalam bahasan ini, segera dibatasi pada materi dari pembangunan SDM tersebut adalah urgensinya terhadap peningkatan dan pengembangan SDM. Peningkatan terkait dengan pendalaman profesi secara vertikal sedangkan pengembangan lebih bersifat horisontal dalam arti memperluas dan mempertajam wawasan dengan materi lain yang relevan. Batasan yang kiranya juga penting adalah bahwa fokus dari bahasan ini meliputi 2 (dua) aspek, yaitu pembangunan kepribadian dan pembangunan secara kelembagaan. Pembangunan kepribadian merujuk kepada peningkatan elemen individual, dalam kaitan untuk memanusiakan manusia. Pembangunan SDM secara kelembagaan merujuk kepada peningkatan elemen manusia sebagai sub sistem terkecil dari kehidupan sosial.

Di dalam pembangunan SDM bidang kelembagaan terkait dengan berbagai elemen lain yang senantiasa mempengaruhi dan bahkan menentukan arah pembangunan SDM. Secara sederhana pembangunan SDM dari sistem sosial di Indonesia akan berbeda dengan

pengembangan SDM di negara lain. Di dalam pengembangan tersebut terkait erat dengan faktor-faktor sosiokultural. Berbagai potensi dan perspektif masa yang akan datang menjadi bagian penting dari pembangunan SDM bidang kelembagaan.

Dengan mendeskripsikan pembangunan (sekali lagi isinya adalah peningkatan dan pengembangan) diharapkan lebih memperjelas dan mempertegas arah pembangunan SDM. Di dalam bahasa administrasi, kejelasan dan ketegasan itu adalah yang berdayaguna dan berhasilguna. Untuk itu akan dapat tercapai jika *performance individual* yang bersifat pribadi memang memiliki standar yang sesuai dengan tuntutan sementara secara kelembagaan pembangunan SDM itupun sesuai dengan kebutuhan riil dari sistem sosial (dalam arti luas) baik untuk masa sekarang maupun untuk masa yang akan datang.

Pembangunan Kepribadian

Sebenarnya tidak mudah untuk memahami bagaimana pengembangan SDM sebagai sebuah sosok seperti yang disebut yaitu memanusiakan manusia. Secara sederhana, arah dari pembangunan kepribadian itu adalah untuk meningkatkan kualitas SDM. Atau seperti disebut oleh Umar Kayam, membangun kepribadian itu berarti membangun

*) Penulis adalah Dosen Fakultas Hukum, Universitas Lambung Mangkurat, Banjarmasin.

profesinya.

Dalam hal komitmen, seorang profesional dengan ikatan moral yang kuat yang bersifat internal punya komitmen yang tinggi terhadap profesinya. Ia mencintai dan menjaga standar pekerjaan dengan senantiasa menjaga martabat diri serta profesinya. Ia senantiasa bekerja penuh dedikasi untuk wibawa diri dan kelembagaan dengan menjauhkan diri dari sifat yang merusak profesi dan bahkan berupaya secara terus-menerus meningkatkan mutu kerjanya.

Dalam hal wawasan, seorang profesional memiliki wawasan khususnya yang bersifat internal. Artinya seorang profesional dengan penuh kesadaran menyadari terjadinya perubahan yang menjadi hukum alam yang akan (bisa jadi) membawa dampak negatif bagi dirinya. Untuk itu ia harus mempunyai wawasan yang luas untuk menghadapi berbagai tantangan yang muncul. Ia dengan jelas bisa membedakan antara impian (cita-cita), ramalan dan program yang harus dilaksanakan secara konkret.

Di dalam hal visi ke depan, seorang profesional sadar bahwa profesi yang ia tekuni adalah bagian dari sistem sosial masyarakat yang harus senantiasa menyesuaikan diri dengan perubahan yang terjadi. Secara realitis berbagai permasalahan yang ada dihadapi dan dapat mendeskripsikan kemungkinan masalah yang akan muncul serta solusi yang dapat dilakukan. Keadaan yang senantiasa berubah itu justru dijadikan satu tantangan yang akan memberi bobot serta nilai tambah pada keprofesionalannya. Ia dapat membaca tanda-tanda

sejarah dan belajar dari masa lalu, kondisi saat ini dan arah ke depan serta mempersiapkan antisipasinya.

Dalam hal sikap dan penampilan, seorang profesional dikehendaki mampu berpenampilan: (1) terbuka, adil dan jujur; (2) punya rasa bangga, kepercayaan diri yang besar dan optimis. (3) menghormati orang lain dengan cara-cara terhormat; (4) agresif menyambut peluang tetapi tidak destruktif dengan orang lain; (5) menyukai tantangan tetapi tidak mencari-cari tantangan; (6) mengemban amanat dan tanggungjawab dengan benar dan sepenuh hati; (7) mendahulukan cara-cara persuasif dalam menghadapi orang lain; (8) berpenampilan wajar, baik busana maupun pergaulan sehingga mencerminkan wibawa, watak dan citra bahwa dirinya memang profesional; (9) berani mengambil risiko; (10) senantiasa menjunjung tinggi tata krama pergaulan, taat pada aturan sosial dan disiplin terhadap waktu. Pada umumnya, cara-cara untuk mengembangkan profesionalisme senantiasa ditempuh melalui upaya berjenjang, terstruktur dan berkesinambungan. Hal ini biasanya ditempuh melalui cara-cara: (1) Rekrutmen; (2) Pendidikan dan Pelatihan; (3) Penempatan dan pengembangan karir; (4) Pengukuran dan penilaian prestasi; (5) Pemberian imbalan dan hukuman.

Dalam hal rekrutmen, pola-pola yang mengarah pada keahlian yang bersifat profesional kiranya senantiasa menjadi acuan. Sekurangnya dengan standar tertentu yang dapat diarahkan kepada pribadi sebagaimana dikemukakan di atas, rekrutmen itu idealnya dijadikan sebagai patokan. Dengan demikian kalupun

kepribadian yang terpola sebagaimana dinyatakan itu belum dapat terpenuhi, dimasa-masa yang akan datang akan dapat tercapai.

Pendidikan dan latihan secara berjenjang sesuai dengan level struktural merupakan salah satu cara untuk pengembangan profesional. Pada umumnya, untuk struktur pelaksana dibutuhkan pengembangan skill, baik yang bersifat *human skill* maupun *technical skill*. *Human skill* meliputi kemampuan dalam menalar, bekerja sama dan berkomunikasi sedangkan *technical skill* meliputi kompetensi teknik di dalam melaksanakan tugas yang menjadi tanggungjawabnya. Pada lapisan tengah yang dibutuhkan adalah peningkatan kemampuan dalam hal manajerial sedangkan pada lapisan pimpinan teras yang diperlukan adalah perluasan wawasan dan penajaman visi ke depan untuk terus meningkatkan mutu profesionalisme yang memang tidak terbatas.

Untuk pengembangan bakat dan karir, idealnya memang harus sejalan. Prinsip *the right man on the place* dimaknai sebagai penempatan seseorang pada tempat yang benar dalam arti sesuai dengan bakat dan kemampuannya. Antara bakat dan kemampuan harus menjadi titik fokus pengembangan. Fokus sebagaimana dimaksud meliputi pembinaan yang secara standar dan transparan pada motivasi, rotasi jabatan serta diklat. Dengan standar dan transparansi akan menampilkan satu mekanisme berkeadilan serta kepastian dalam meniti profesinya untuk masa sekarang dan dimasa-masa yang akan datang. Secara psikologis hal itu juga akan menumbuh-

kan semangat untuk berkompetisi sehat dan dinamis.

Terhadap pengukuran dan penilaian prestasi, aspek-aspek yang diberikan penilaian pun harus bersifat standar dan transparan. Demikian pula parameter baik kualitas maupun kuantitasnya distandarisir secara jelas pula. Dengan demikian juga akan menampilkan tingkat profesionalisme penilaian yang adil dan terbuka. Di sini akan memunculkan kompetisi yang sehat sebab untuk pengawasannya pun telah ada mekanisme yang tegas pula, yaitu berupa penjatuhan sanksi dan pemberian imbalan bagi yang berprestasi.

Imbalan dan hukuman pada dasarnya merupakan buah dari pekerjaan yang telah ditunjukkan oleh seseorang. Ukuran untuk penjatuhan imbalan (positif) dan hukuman (negatif) harus ditetapkan secara adil, bukan semata-mata sebagai konsekuensi dari pekerjaan akan tetapi juga dimaksudkan sebagai motivasi bagi semuanya untuk memandang bahwa konsekuensi atas sebuah pekerjaan bisa bersifat positif bisa pula berakibat negatif. Imbalan konkret yang bersifat standar adalah dalam hal penggajian yang harusnya dirasakan cukup oleh setiap karyawan.

Pembangunan SDM Bidang Kelembagaan

Maksud dari pembangunan SDM bidang kelembagaan adalah dengan mencermati SDM itu sebagai satu elemen yang berposisi strategis dalam rangka mencapai tujuan. Secara kelembagaan SDM dipandang sebagai bagian dalam proses yang akan menentukan apakah

suatu masukan, dalam hal ini adalah kondisi saat ini jika diproses dalam satu lembaga yang disebut pembangunan itu nantinya menghasilkan keluaran yang positif atau tidak. Untuk menjawab ini, faktor strategis secara kelembagaan yang harus memperoleh perhatian seksama secara kelembagaan adalah SDM.

Sekarang kita sedang berada pada satu masa yang disebut dengan era informasi. Era ini, mau tidak mau membuat keharusan seluruh komponen masyarakat untuk hidup dan menjadi komunitas global. Pada tahap berikut, masyarakat global akan berada pada komunitas baru. Masyarakat Pasca Industri (diakronimkan dengan: *Mapasin*). Pada masyarakat ini, terjadi berbagai perubahan yang serba radikal dan fundamental. Perubahan radikal terjadi pada elemen yang menyangkut sisi perangkat penunjang yang terdiri dari fasilitas hidup dengan segala konsekuensinya. Fasilitas dimaksud berasal dari pengembangan energi atau sumber daya yang menjadi bagian tak terpisahkan dari upaya kreatif manusia untuk mempermudah kesehariannya. Perubahan fundamental terjadi pada nilai-nilai kemanusiaan yang menjadikan tendensi dari nilai-nilai masa sebelum itu, atau apa lagi jauh sebelum itu menjadi tidak relevan. Nilai-nilai yang pada masa lalu begitu ketat dipegang dipersepsikan sebagai sesuatu yang *out of date*. Pergeseran terhadap persepsi yang demikian cepat ini mengharuskan adanya penyesuaian pada berbagai dimensi dari kebijakan dalam arti luas.

Pengaruh paling dominan dan sekaligus menjadi ciri khas dari *Mapasin*

adalah terjadinya revolusi komunikasi dengan titik berat pada sektor informasi hingga sering dikatakan masyarakat pada era itu sebagai kehidupan pada era informasi dan komunikasi. Era yang disebut ini menjadikan informasi sebagai andalan di dalam proses interaksi baik bersifat komunal maupun individual. Era itu terbayang sebagai satu future era dengan berbagai perubahan sebagaimana dikemukakan di atas. Pada era itu, berbagai persepsi mengemuka, baik dari masyarakat awam, teknisi, teknokrat maupun teknolog tentang fenomena informasi.

Beberapa fenomena yang berkembang dan kiranya dapat kita tangkap pertandanya mulai sekarang berkenaan dengan era itu, adalah:

Pertama semakin canggih dan tangguhnya perangkat penyimpan, pengakses dan penyampai informasi. Perangkat komputer, pada masa itu menjadi sebuah desain yang mampu mengerjakan berbagai tugas sekaligus. Dengan ukuran semakin kecil dan kecepatan yang kian tinggi perangkat komputer mampu mengerjakan berbagai tugas yang pada masa lalu muskil. Fenomena bank data (*database*) menjadi rujukan pada setiap aktivitas khususnya untuk mempermudah akses, penyimpanan dan penyampain informasi. Sementara pada saat yang sama terjadi kecenderungan dan kegandrungan terhadap informasi sebagai komoditas yang mau tidak mau telah bergeser posisinya menjadi kebutuhan primer.

Kedua, kinerja perangkat pendukung melalui teknologi kabel serta optik yang

mengantar berbagai informasi dengan sinar laser. Berbagai pekerjaan yang pada masa sebelum itu dilaksanakan secara manual dapat dilakukan serba otomatis dan tidak terikat ruang. Informasi melalui sarana komunikasi dapat dilakukan dengan sangat efektif dan efisien. Inovasi ini berkembang pesat bahkan menyangkut sisi-sisi teknologi yang tak terpikirkan pada masa lalu. Angan-angan ilmiah yang tergambar pada film-film fiksi tentang eksploitasi ruang angkasa, pesawat udara dengan kapasitas besar dan semakin canggih menjadikan mobilitas komunal dan individual semakin efektif.

Ketiga, era yang disebut informasi dan komunikasi itu akan menghadirkan HDTV (*high definition television*) yang merupakan refleksi dari kecanggihan teknologi yang akan mengakses siaran secara langsung setiap informasi dengan kualitas teks dan gambar jauh lebih sempurna. Sekadar contoh, munculnya *flatscreen video display* (layar datar) dan semua itu menyebabkan terpinggirkannya stasiun televisi dan menjadi pesaing berat terhadap media cetak sebagai media informasi strategis sekarang. Kecanggihan teknologi televisi yang dikembangkan dari inovasi TV kabel ini akan memberikan berbagai pilihan menu kepada para pencintanya.

Keempat, mengemukanya teknologi terpadu dari perangkat 3-K (Komunikasi Komputer-Kendali) yang serba ber-multi fungsi. Terwujudnya terminal komunikasi dalam satu media yang berfungsi sebagai komputer, televisi, telepon visual, penyimpan dan pengakses data, alat kerja, penerima dan pengakses informasi serta

pengendali kebutuhan lainnya. Hal ini tentu saja menjadikan hidup dan keseharian terasa lebih mudah. Namun seperti dapat kita pahami, dari sisi lain akan lahir pola-pola masyarakat yang karena kalah dalam persaingan lalu terpinggirkan dan menjadikan kelompok marginal. Mereka yang tak kebagian akses ini pada umumnya menjadi kekuatan *pressure* kehidupan komunal yang efektif. Mereka itu tidak dapat dibiarkan begitu saja akan tetapi harus memperoleh bagian dari perkembangan berbagai elemen. Bukan karena jumlahnya lebih banyak dari kelompok penikmat *era future* itu sendiri, lebih dari itu juga kelompok marginal tersebut yang sejatinya - dalam bahasa sosiologi menjadi target sekaligus tujuan dari berbagai program administrasi negara.

Secara sederhana, gambaran di atas akan menjadikan dunia ini sebagai satu *Desglob* (desa global) seperti dituturkan oleh *Mc. Luhan*. Khalayak adalah aktornya, bumi adalah panggungnya, fasilitas yang tersedia adalah kostumnya dan informasi serta komunikasi sebagai sutradara. Ibarat pertandingan yang akan menjadi pemenang adalah mereka yang menguasai informasi. Seperti dikatakan pakar ini dalam bahasa mozaik yang relevan dengan masalah pengembangan SDM: *siapa yang menguasai informasi ia akan menjadi raja. Siapa yang merajai informasi ia boleh berbangga karena mempunyai kekuasaan setara dengan tigaperempat kekuasaan yang ada di dunia.*

Gambaran tentang pengakses dan selanjutnya penyampai informasi, dan

karena itu pada level yang lebih jauh bisa mempengaruhi opini publik digambarkan sebagai politisi yang tak harus mempertanggungjawabkan kebijakan dan berbagai *statement*-nya. Lembaga tempat pengakses informasi, digambarkan sebagai pilar kekuatan keempat, setelah legislatif, eksekutif dan yudikatif. Penting dan bahkan strategis sifatnya.

Perubahan fundamental pada perilaku akan menjadi kajian menarik pada *Mapasin*. Hal itu sekurangnya digambarkan oleh *Alfin Toffler* seorang futurolog - dan dipercaya atau tidak sebagian dari deskripsi *future*-nya sekarang sudah dapat kita cermati kebenarannya. Di dalam bukunya *The Third Wave (New York: Morrow, 1980)* dan satu lagi bukunya: *Previews and premises (New York: Morrow, 1983)*, ia menguraikan kecenderungan perubahan terhadap pola kehidupan dan membawa kecenderungan perubahan terhadap laku warga *Mapasin*.

Ramalan yang didasarkan pada penelitian secara cermat, dikembangkan dari karya *Daniel Bell* (seperti tertuang dalam hasil kajiannya: *The Coming of post Industrial Society (New York, Basic Book, 1973)* yang mencermati perilaku manusia sejak tahun 50-an dan selanjutnya mendeskripsi bagaimana laku warga pada *Mapasin*. Setidaknya, digambarkan laku itu sebagai berikut:

Pertama, terjadinya demasifikasi di segala bidang, berbagai perangkat komunikasi media akan digantikan oleh perangkat komunikasi individual. Tiap orang dapat memilih dan memilah jenis serta konfigurasi informasi paling sesuai dengan kebutuhan, kegemaran dan

kecenderungan pribadi. Di dalam aspek ekonomi, konsumen jadi prosumen. Proses produksi yang terpusat di pabrik-pabrik dikendalikan oleh konsumen dari jarak jauh sehingga seluruh produk dapat memenuhi serta menjangkau selera individu sesuai dengan keinginan dan bahkan orientasinya ..

Kedua, mengemukanya tuntutan desentralisasi dengan mengedepannya paradigma hak daripada kewajiban. Hal itu sebagai konsekuensi dari mengedepannya aktivitas individu juga mengemuka tuntutan yang didasari atas HAM (Hak Asasi Manusia) yang ukuran serta substansinya semakin sumir. Pada era itu, orang bisa bekerja kapan dan di mana saja secara elektronik. Kerja kantor (*telemuting*), belanja (*teleshopping*), transaksi keuangan (*tebanking*) dan sebagainya. Pusat-pusat aktivitas terbagi hingga orang lebih memilih tinggal jauh dari pusat keramaian (atau tepatnya kebisingan).

Ketiga, sinkronisasi yang selama ini, khususnya pada masyarakat era industri begitu digandrungi akan berubah. Pemaknaan terhadap ruang dan waktu bergeser sedemikian rupa sehingga orang dapat menggali informasi dan berkonfirmasi sesuka dan secukupnya. Tak terikat lagi dengan jadwal. Interaksi menjadi melembaga dan bersifat defersifikatif. Hubungan individu yang mengedepankan kontak personal secara fisik menjadi kurang relevan. Terjadi pergeseran pengertian terhadap berbagai istilah yang selama ini menjadi lembaga hubungan individual. Rumah tinggal selama ini merupakan tempat untuk

pulang (*coming home*), berubah menjadi *electronic cottage*. Posisi anggota keluarga bukan semata sebagai "pelengkap" akan tetapi menjadi demikian penting untuk membantu pencari nafkah melakukan pekerjaan dalam waktu yang luwes.

Keempat, berubahnya pola-pola hidup khususnya dalam memperlakukan pengembangan bioteknologi seperti pertanian tanpa lahan, pembuatan berbagai bahan komposit yang akan menggantikan bahan baku (apalagi yang bersifat alami) menjadi serba "bersih" sehingga tidak boros energi dan tidak mencemarkan. Komunikasi menggantikan transportasi yang pada suatu ketika akan sampai pada puncak kejenuhan dengan segala konsekuensinya. Pada waktu yang digambarkannya itu orang hanya (akan) bepergian untuk berwisata serta rekreasi atau kebutuhan lain yang mengharuskan kehadiran fisik. Bukan untuk kerja atau memenuhi kebutuhan pokok hidup. Gambaran global dari keadaan *Mapasin* itu bukan dijadikan bahan perdebatan tentang akan tiba atau tidaknya. Relevan dengan itu peningkatan profesionalisme kiranya harus diarahkan kepada kondisi demikian - paling tidak bahwa tantangan yang muncul di depan semakin berat.

Dengan demikian, untuk menghadapi era yang kita sebut itu hanya ada satu kata kunci: peningkatan atau pengembangan profesionalisme. Ini adalah cara mutlak yang tidak dapat ditawar-tawar lagi (*Dibyo Prabowo, 1993:381*). Peningkatan lebih merujuk pada

pembekalan yang bersifat vertikal atau pendalaman terhadap profesi yang sudah ada sedangkan pengembangan merujuk pada pemantapan dalam arti memberikan wawasan secara integratif dengan wawasan dalam bidang lain yang terkait. Untuk ini ada 3 (tiga) jalur terkait yaitu jalur pendidikan formal, jalur latihan kerja dan jalur pengembangan di tempat kerja. Ketiga jalur ini harus dikembangkan terutama dalam hal membuat jembatan yang mempertemukan ketiganya sehingga baik pendidikan formal, latihan kerja maupun pengembangan di tempat kerja dapat diintegrasikan dalam suatu sistem yang terpadu.

Penutup

Masalah yang ada di dalam paradigma SDM memang disadari sangat luas dan kompleks. Perspektif pengkajian terhadap paradigma ini memerlukan kesamaan ajakan tentang konsep yang akan dijadikan sebagai dasar. Satu hal bahwa peningkatan pengembangan SDM merupakan proses tiada henti. Paradigma dasar dari SDM hakekatnya adalah proses yang terus berputar bersama dinamika sosial dan waktu yang juga tak kenal berhenti. Untuk itu, kendatipun sebagai konsep tentang SDM dikembangkan, hal yang tidak kalah pentingnya adalah kesungguhan untuk mencermati tiap konsep tersebut serta melaksanakannya. Seperti dikatakan oleh para winasis, konsep yang baik tetapi dilaksanakan secara tidak baik akibatnya lebih tidak baik daripada konsep yang tidak baik tetapi dilaksanakan secara baik. ■