



## Doktrin Ekonomi Untuk Kebutuhan SDM

Achmad Fauzi<sup>1\*</sup>, M. Sidik<sup>2</sup>, Sumarno Sumarno<sup>3</sup>, Slamet Munawar<sup>4</sup>, Candra Wesnedi<sup>5</sup>, Lias Hasibuan<sup>6</sup>, Kasful Anwar<sup>7</sup>

<sup>1</sup>) Mahasiswa Program Doktor Manajemen Pendidikan Islam, Universitas Islam Negeri Sultan Thaha Saifuddin Jambi dan Dosen di Institut Agama Islam Abdullah Said Batam, email: [achfauzi2batam@gmail.com](mailto:achfauzi2batam@gmail.com)

<sup>2</sup>) Mahasiswa Program Doktor Manajemen Pendidikan Islam, Universitas Islam Negeri Sultan Thaha Saifuddin Jambi dan Dosen di Institut Agama Islam Abdullah Said Batam, email: [siddiqmuhammad79@gmail.com](mailto:siddiqmuhammad79@gmail.com)

<sup>3</sup>) Mahasiswa Program Doktor Manajemen Pendidikan Islam, Universitas Islam Negeri Sultan Thaha Saifuddin Jambi dan Dosen di Sekolah Tinggi Ilmu Tarbiyah Mumtaz Karimun, email: [elmuhdan@gmail.com](mailto:elmuhdan@gmail.com)

<sup>4</sup>) Mahasiswa Program Doktor Manajemen Pendidikan Islam, Universitas Islam Negeri Sultan Thaha Saifuddin Jambi dan Dosen di STIDKI AL AZIZ Batam, email: [munawar894@gmail.com](mailto:munawar894@gmail.com)

<sup>5</sup>) Mahasiswa Program Doktor Manajemen Pendidikan Islam, Universitas Islam Negeri Sultan Thaha Saifuddin Jambi, email: [chandra.penais@gmail.com](mailto:chandra.penais@gmail.com)

<sup>6</sup>) Dosen Pasca Sarjana. Universitas Islam Negeri Sultan Thaha Saifuddin Jambi, email: [lhas10@yahoo.co.id](mailto:lhas10@yahoo.co.id)

<sup>7</sup>) Dosen Pasca Sarjana. Universitas Islam Negeri Sultan Thaha Saifuddin Jambi, email: [kasfulanwarus@gmail.com](mailto:kasfulanwarus@gmail.com)

\*Corresponding Author: Achmad Fauzi<sup>1</sup>

**Abstrak:** Sumber daya manusia merupakan penggerak utama jalannya suatu organisasi. Sumber daya ini dapat dilatih, dikembangkan, dijaga untuk masa depan organisasi bahkan dapat menjadi penentu kelangsungan organisasi tersebut. Tanpa sumber daya manusia semua kegiatan atau rencana yang telah disiapkan oleh organisasi tidak akan bisa berjalan. Kemajuan teknologi informasi dan komunikasi seakan dapat memangkas jarak dan dapat juga membangun sekat antara individu satu dengan individu lain, kelompok satu dengan kelompok lain, juga berpengaruh pula pada hubungan antar negara. Perencanaan sumber daya manusia adalah merupakan serangkaian kegiatan yang dilakukan untuk mengantisipasi permintaan-permintaan (demand) bisnis dan lingkungan pada organisasi di waktu yang akan datang. pengaturan hanya dapat dilakukan dalam suatu organisasi (wadah/tempat). Sebab dalam wadah inilah tempat kerja sama, proses manajemen, pembagian kerja, koordinasi, dan integrasi dilakukan untuk mencapai tujuan yang ingin dicapai.

**Kata Kunci:** SDM, Manajemen, Organisasi, Teknologi, Permintaan

## PENDAHULUAN

Pendidikan saat ini diharuskan menampilkan dirinya, apakah mampu mendidik dan menghasilkan sumber daya manusia yang memiliki kualifikasi atau justru menjadi terbelakang dalam menghadapi kemajuan dinamika globalisasi. Permasalahan mutu SDM cukup penting dalam dunia pendidikan. Pendidikan merupakan salah satu kunci dalam mengembangkan sumber daya manusia dan meningkatkan kualitas seseorang. Salah satu tempat untuk mendapatkan pendidikan adalah perguruan tinggi. (Umar, 2016)

Berdasarkan Data Badan Pusat Statistik (BPS) jumlah angkatan kerja pada Februari 2022 sebanyak 144,01 juta orang, naik 4,20 juta orang dibanding Februari 2021. Tingkat Partisipasi Angkatan Kerja (TPAK) naik sebesar 0,98 persen poin. Penduduk yang bekerja sebanyak 135,61 juta orang, naik sebanyak 4,55 juta orang dari Februari 2021. Lapangan pekerjaan yang mengalami peningkatan persentase terbesar adalah Sektor Pertanian, Kehutanan, dan Perikanan (0,37 persen poin). Sementara lapangan pekerjaan yang mengalami penurunan terbesar yaitu Sektor Jasa Lainnya (0,51 persen poin).

Sebanyak 81,33 juta orang (59,97 persen) bekerja pada kegiatan informal, naik 0,35 persen poin dibanding Februari 2021. Persentase setengah pengangguran turun 0,85 persen poin, sementara persentase pekerja paruh waktu turun sebesar 0,15 persen poin dibandingkan Februari 2021. Jumlah pekerja komuter pada Februari 2022 sebanyak 7,07 juta orang, jumlah pekerja komuter terus mengalami penurunan dalam tiga tahun terakhir. Tingkat Pengangguran Terbuka (TPT) Februari 2022 sebesar 5,83 persen, turun sebesar 0,43 persen poin dibandingkan dengan Februari 2021 (Statistic Indonesia Agency, 2007).



Selama Februari 2021 – Februari 2022, tenaga kerja yang terserap pada lapangan usaha pertanian sekitar 1,86 juta orang, sementara tenaga kerja yang terserap pada lapangan usaha industri pengolahan dan perdagangan masing-masing sekitar 850 ribu dan 640 ribu tenaga kerja.

Gambar 1. Tingkat Pengangguran Indonesia 2022

Perencanaan sumber daya manusia (human resources planning). Adalah inti dari manajemen sumber daya manusia, karena dengan adanya perencanaan maka kegiatan seleksi, pelatihan dan pengembangan, serta kegiatan-kegiatan lainnya yang berkaitan dengan sumber daya manusia lebih terarah. Perencanaan SDM akan menjadi lebih penting bagi perusahaan karena globalisasi, teknologi baru, proses restrukturisasi organisasi, dan perbedaan etnis dalam angkatan kerja. Dengan kata lain, faktor-faktor di atas akan menghasilkan ketidakpastian dan sulit untuk diprediksi, maka perusahaan harus mengembangkan bisnis dan menyusun rencana SDM secara sinergis dengan rencana bisnis dalam mengurangi resiko akibat ketidakpastian tersebut (Alwi, 2001).

Batasan lain menyebutkan bahwa perencanaan sumber daya manusia adalah merupakan serangkaian kegiatan yang dilakukan untuk mengantisipasi permintaan-permintaan (demand) bisnis dan lingkungan pada organisasi di waktu yang akan datang, dan untuk memenuhi kebutuhan-kebutuhan tenaga kerja yang ditimbulkan oleh kondisi-kondisi tersebut.

Keberlangsungan sebuah organisasi tidak terlepas dari peran manajemen untuk mengatur seluruh kegiatan yang telah direncanakan dengan tepat. Organisasi apapun namanya dan jenisnya senantiasa membutuhkan manajemen. Suatu organisasi akan berjalan dengan baik apabila di kelola (manage) dengan baik pula, ini disebabkan karena manajemen dan organisasi adalah satu kesatuan yang saling melengkapi. Dalam suatu organisasi atau perusahaan, organisasi merupakan alat atau wadah tempat untuk mengatur 6 M (men, money, methodes, materials, machines, and market) dan semua aktivitas proses manajemen dalam mencapai tujuannya. Tegasnya pengaturan hanya dapat dilakukan dalam suatu organisasi (wadah/tempat). Sebab dalam wadah inilah tempat kerja sama, proses manajemen, pembagian kerja, koordinasi, dan integrasi dilakukan untuk mencapai tujuan yang ingin dicapai (Hasibuan, 2019).

## **KAJIAN PUSTAKA**

### **Konsep Sumber Daya Manusia**

Manusia merupakan sumber daya yang paling penting dari sebuah organisasi. Manusia memberikan bakat, keahlian, pengetahuan, dan pengalaman untuk mencapai tujuan-tujuan organisasi (Lumban Gaol & Purwanti, 2014). Menurut (Suparyadi, 2015) menyatakan bahwa: “Manajemen sumber daya manusia merupakan suatu sistem yang bertujuan untuk mempengaruhi, sikap, perilaku, dan kinerja karyawan agar mampu memberikan kontribusi yang optimal dalam rangka mencapai sasaran-sasaran perusahaan”.

Sumber daya manusia (SDM) adalah individu yang produktif yang bekerja sebagai penggerak suatu organisasi, baik itu dalam institusi maupun perusahaan yang memiliki fungsi sebagai aset sehingga harus dilatih dan dikembangkan kemampuannya. Pengertian sumber daya manusia makro secara umum terdiri dari dua yaitu SDM makro yaitu jumlah penduduk dalam usia produktif yang ada di sebuah wilayah dan SDM mikro dalam arti sempit yaitu yang bekerja pada sebuah institusi atau perusahaan (Susan, 2019). Menurut Kasmir sumber daya manusia merupakan motor penggerak seluruh aktivitas perusahaan. Dukungan SDM haruslah pula dilihat dari jumlah dan kualitas SDM yang dimiliki. Jumlah yang dimiliki harus proposional dengan beban pekerjaan yang ada, sehingga jangan sampai terjadi kekurangan atau kelebihan SDM. Demikian pula dengan kualitas SDM haruslah memenuhi kualifikasi yang sesuai dengan yang telah dipersyaratkan (Kasmir, 2019).

### **Fungsi Sumber Daya Manusia**

Menurut (Hasibuan, 2004), fungsi operasional manajemen sumber daya manusia, terdiri dari: 1) perencanaan (planning); 2) pengorganisasian (organization); 3) pengarahan (directing); 4) pengendalian (controlling); 5) pengadaan (procurement); 6) pengembangan (development); 7) kompensasi (compensation); 8) pengintegrasian (intergration); 9) pemeliharaan (maintenance); 10) kedisiplinan (discipline); 11) pemberhentian (separation).

(Notoatmodjo, 2009) mengemukakan bahwa fungsi-fungsi operasional manajemen sumber daya manusia mencakup: 1) pengadaan sumber daya manusia (recruitment); 2) pengembangan (development); 3) kompensasi (compensation); 4) integrasi (integration); 5) pemeliharaan (maintenance); 6) pemutusan hubungan kerja (separation).

### **Komponen Sumber Daya Manusia**

Menurut (Hasibuan, 2019) dalam organisasi tenaga kerja manusia pada dasarnya dibedakan atas pengusaha, pegawai, dan pemimpin. Lebih jelasnya dapat diuraikan sebagai berikut: 1) pengusaha merupakan individu atau orang yang menanamkan investasi atau modal agar mendapatkan keuntungan. Besar kecilnya keuntungan tersebut tidak pasti, bergantung pada keuntungan yang didapatkan oleh perusahaan tersebut; 2) pegawai merupakan penjual jasa. Jasa yang ditawarkan oleh pegawai adalah pikiran atau tenaganya. Dengan jasa yang

ditawarkan, pegawai berharap untuk mendapatkan kompensasi yang besarnya telah ditetapkan terlebih dahulu dengan pembeli jasanya. Posisi pegawai organisasi dibedakan menjadi 2 yakni pegawai operasional dan pegawai manajerial. Pegawai operasional adalah setiap orang yang secara langsung harus mengerjakan sendiri pekerjaannya sesuai dengan perintah atasannya. Sedangkan pegawai manajerial adalah setiap orang yang berhak memerintah bawahannya untuk mengerjakan sebagian pekerjaannya dan dikerjakan sesuai dengan perintah; 3) pemimpin/manajer adalah seseorang yang dapat menggunakan wewenang dari jabatannya untuk mengarahkan orang lain untuk melaksanakan tugas, serta bertanggung jawab atas pekerjaan orang tersebut dalam rangka mencapai tujuan organisasi

### **Permintaan Tenaga dan Karakteristik Terdidik Sumber Daya Manusia**

Perencanaan tenaga kerja adalah proses inti manajemen sumber daya manusia yang dibentuk oleh strategi organisasi dan memastikan jumlah orang yang tepat dengan keterampilan yang tepat, di tempat yang tepat, tempat pada waktu yang tepat untuk menyampaikan tujuan organisasi jangka pendek dan jangka panjang. Perencanaan tenaga kerja dapat dilakukan sebagai pendekatan menyeluruh untuk menetapkan dan memenuhi kebutuhan orang-orang yang mencakup semua kategori dan keterampilan karyawan utama. Namun, sering kali berkonsentrasi pada kategori kunci staf, misalnya, dokter, perawat dan petugas kesehatan lainnya, operator terampil di perusahaan manufaktur, staf penjualan di toko ritel atau pengemudi di perusahaan transportasi (Armstrong & Taylor, 2014).

Perencanaan SDM berfungsi sebagai indikator kemungkinan kecocokan atau ketidaksesuaian penawaran dan permintaan untuk jumlah orang yang tepat dengan keterampilan yang sesuai dan perencanaan SDM dalam akal sehat adalah untuk mengingatkan organisasi akan implikasi strategi bisnis bagi pengembangan sumber daya manusia, budaya dan sikap serta jumlah dan keterampilan.

Perencanaan tenaga kerja yang keras adalah tentang angka. Di masa lalu, ini sering berkisar pada penggunaan tren masa lalu untuk memprediksi masa depan, mencocokkan penawaran dan permintaan tenaga kerja dengan hasil bahwa rencana sering ketinggalan zaman sebelum tinta mengering. Sekarang ada penekanan lebih pada informasi manajemen yang dapat membantu memahami sebab dan akibat dari fenomena tertentu.

Rangkaian pelaksanaan perencanaan SDM yang terintegrasi dengan rencana strategis bisnis baik dalam jangka pendek maupun jangka panjang. Menurut (Nawawi, 2017) rangkaian dalam proses perencanaan strategi bisnis, beberapa organisasi/perusahaan akan melakukan hal-hal sebagai berikut: 1) menyusun rencana bisnis dengan perspektif jangka panjang (5-10 tahun) atau lebih dimasa mendatang; 2) menyusun rencana operasional bisnis yang dijabarkan dalam rencana strategi dengan perspektif jangka sedang tiga sampai lima tahun dimasa mendatang; 3) menyusun rencana tindakan berupa anggaran dengan perspektif tahunan yang menggambarkan kegiatan bisnis yang akan dilaksanakan selama satu tahun dengan menyediakan anggaran tertentu untuk dapat diwujudkan.

Rangkaian kegiatan perencanaan SDM, pertama dengan mengidentifikasi isu-isu berdasarkan komponen di dalam rencana strategi bisnis jangka panjang. Beberapa komponen yang bisa dijadikan isu perencanaan SDM antara lain: 1) filsafat perusahaan; 2) laporan hasil penelitian tentang hal-hal seputar lingkungan bisnis; 3) tujuan dan sasaran strategis yang akan dicapai; dan 4) hasil analisis SWOT perusahaan. Pada tahap kedua, hasil analisis isu digunakan sebagai masukan perencanaan operasional jangka menengah kedalam tahap kegiatan perkiraan kebutuhan SDM dalam proses perencanaan SDM. Tahap terakhir, hasil perkiraan kebutuhan SDM tersebut dijadikan masukan secara integral dalam penyusunan anggaran ke dalam langkah perencanaan SDM.

(Supomo & Nurhayati, 2020) berpendapat bahwa MSDM mengatur dan menetapkan program kepegawaian yang mencakup masalah-masalah sebagai berikut: 1) menetapkan

jumlah, kualitas, dan penempatan tenaga kerja yang efektif sesuai dengan kebutuhan perusahaan berdasarkan job description (deksripsi kerja), job specification (spesifikasi pekerjaan), job requirement (kebutuhan pekerjaan), serta job evaluation (evaluasi kerja); 2) menetapkan penarikan, seleksi, dan penempatan pegawai berdasarkan asas the right man in the right place; 3) menetapkan program kesejahteraan, pengembangan, promosi dan pemberhentian; 4) meramalkan penawaran dan permintaan sumber daya manusia pada masa yang akan datang; 5) memperkirakan keadaan perekonomian pada umumnya dan perkembangan perusahaan pada khususnya; 6) mengawasi dengan cermat undang-undang perburuhan dan kebijaksanaan pemberian balas jasa perusahaan-perusahaan sejenis; 7) mengawasi kemajuan serikat buruh dan perkembangannya; 8) melaksanakan pendidikan, latihan, dan penilaian prestasi pegawai; 9) mengatur mutasi pegawai, baik secara vertikal maupun horizontal; 10) mengatur pensiun, pemberhentian, dan pesangonnya.

### **Upaya Pengembangan Sumber Daya Manusia**

Menurut (Hasibuan, 2019) jenis pengembangan dibagi menjadi 2, yaitu pengembangan secara informal dan formal. Pengembangan secara informal, yaitu karyawan atas keinginan dan usahanya sendiri melatih dan mengembangkan dirinya dengan mempelajari buku-buku literatur yang ada hubungannya dengan pekerjaan atau jabatannya. Pengembangan secara formal, yaitu karyawan atau pegawai ditugaskan organisasi untuk mengikuti pendidikan atau latihan, baik yang dilakukan oleh organisasi maupun yang dilaksanakan oleh lembaga-lembaga pendidikan atau pelatihan.

Ditinjau dari masa pelaksanaannya, pelatihan sebagai bagian dari tugas pengembangan, (Kadarisman, 2012) mengemukakan ruang lingkup pengembangan SDM adalah sebagai berikut: 1) pre service training (pelatihan pratugas) adalah pelatihan yang diberikan kepada calon karyawan yang akan mulai bekerja, atau karyawan yang baru bersifat pembekalan, agar mereka dapat melaksanakan tugas yang akan dibebankan kepada mereka; 2) In service training (pelatihan dalam tugas), adalah pelatihan dalam tugas yang dilakukan untuk karyawan yang sedang bertugas dalam organisasi dengan tujuan meningkatkan kemampuan dalam melaksanakan pekerjaan; 3) Post service training (pelatihan purna/pasca tugas) adalah pelatihan yang dilaksanakan organisasi untuk membantu dan mempersiapkan karyawan dalam menghadapi pensiun, misalnya pelatihan wirausaha.

Proses atau langkah-langkah pengembangan (Hasibuan, 2019) hendaknya dilakukan sebagai berikut: Pertama, setiap pengembangan harus terlebih dahulu ditetapkan secara jelas sasaran yang ingin dicapai. Penetapan sasaran didasarkan pada kebutuhan jabatan atau pekerjaan dari karyawan yang bersangkutan. Kedua, kurikulum atau mata pelajaran yang akan diberikan harus mendukung tercapainya sasaran dari pengembangan itu. Kurikulum harus ditetapkan secara sistematis, jumlah jam pertemuan, metode pengajaran, dan sistem evaluasinya harus jelas agar sasaran dari pengembangan tersebut optimal. Ketiga mempersiapkan tempat dan alat-alat yang akan digunakan dalam pelaksanaan pengembangan. Keempat menetapkan syarat dan jumlah peserta yang dapat mengikuti pengembangan. Misalnya usia, jenis kelamin, pengalaman kerja, dan latar belakang pendidikannya. Kelima menunjuk pelatih atau instruktur yang memenuhi persyaratan untuk mengajarkan setiap mata pelajaran sehingga sasaran pengembangan tercapai. Keenam melaksanakan proses belajar mengajar artinya setiap pelatih mengajarkan materi pelajaran kepada peserta pengembangan.

### **METODE PENELITIAN**

Metode penulisan artikel ilmiah ini adalah dengan metode kajian pustaka (Library Research). Mengkaji teori dan hubungan atau pengaruh antar variabel dari buku-buku dan jurnal baik secara off line di perpustakaan dan secara online yang bersumber dari Mendeley, Scholar Google dan media online lainnya. Penelitian kajian pustaka digunakan dengan

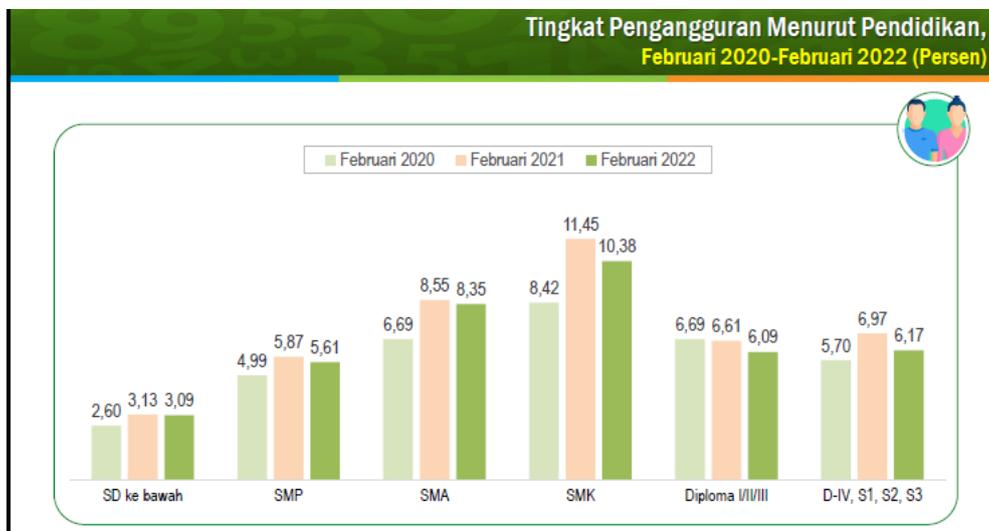
asumsi-asumsi metodologis. Artinya harus digunakan secara induktif sehingga tidak mengarahkan pertanyaan-pertanyaan yang diajukan oleh peneliti. Salah satu alasan utama untuk melakukan penelitian library research adalah karena masalah yang ingin diteliti oleh peneliti hanya bisa didapatkan dengan cara studi kepustakaan, tidak meneliti masalah yang ada dengan turun lapangan untuk mencari data (Ali, H., & Limakrisna, 2013).

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### A. Kebutuhan Sumber Daya Manusia

Untuk mengatasi tingkat pengangguran menurut pendidikan, peneliti menggunakan penelitian perpustakaan, pengumpulan data dalam penelitian ini dilakukan dengan menelusuri jurnal pada beberapa media elektronik seperti digital library, internet, maupun koleksi jurnal perpustakaan. Penelusuran jurnal dilakukan melalui Google Cendekia. Kata kunci yang digunakan untuk penelusuran jurnal adalah: SDM, Konsep SDM dan Upaya pengembangan SDM dipilih yang memenuhi kriteria yaitu:

1. Muzayyanah Jaban, 2015: Pentingnya Perencanaan Sumber Daya Manusia Dalam Sebuah Organisasi.
2. Epon Ningrum, 2014: Pengembangan Sumber Daya Manusia Bidang Pendidikan.
3. Husaini, Abdullah, 2017: Peranan Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Organisasi.



Gambar 2. Tingkat Pengangguran menurut pendidikan tahun 2022

### 1. Konsep Sumber Daya Manusia

Menurut (Sutrisno, 2014) MSDM merupakan serangkaian kegiatan perencanaan, pengadaan, pengembangan, pemeliharaan serta penggunaan SDM untuk mencapai tujuan baik secara individu maupun organisasi.

Ruang lingkup dari MSDM meliputi semua aktivitas yang berhubungan dengan sumberdaya manusia dalam organisasi, seperti dikatakan oleh Russel & Bernadin bahwa “All decisions which affect the workforce concern the organization’s human resource management function. Aktivitas-aktivitas yang berkaitan dengan MSDM ini secara umum meliputi: a) Rancangan Organisasi; b) Staffing; c) Sistem Reward, Tunjangan-tunjangan, dan Pematuhan/ Compliance; d) Manajemen performasi; e) Pengembangan pekerja dan organisasi; f) Komunikasi dan hubungan masyarakat.

### 2. Tahap-tahap Perencanaan Sumber Daya Manusia

Terdapat lima domain penting dalam pengembangan SDM bidang pendidikan, yaitu:

a. Profesionalitas

Profesionalitas adalah tingkatan kualitas atau kemampuan yang dimiliki SDM dalam melaksanakan profesinya. Sedangkan profesionalisme adalah penyikapan terhadap profesi dan profesionalitas yang dimilikinya. SDM yang profesional adalah mereka yang memiliki keahlian dan keterampilan melalui proses pendidikan dan latihan.

b. Daya kompetitif

SDM yang memiliki daya kompetitif adalah mereka yang memiliki kemampuan ikut serta dalam persaingan. Apabila kita memandang bahwa melaksanakan tugas adalah suatu persaingan, maka SDM yang memiliki daya kompetitif adalah mereka yang dapat berfikir kreatif dan produktif. SDM yang berfikir kreatif dapat bersaing dan dapat memunculkan kreasi-kreasi baru. Berfikir kreatif dilandasi dengan kemampuan berfikir eksponensial dan mengeksplorasi berbagai komponen secara tekun dan ulet hingga menghasilkan suatu inovasi.

c. Kompetensi fungsional

Kompetensi adalah kemampuan yang dimiliki individu untuk melaksanakan profesinya. Sesungguhnya kompetensi tersebut merupakan suatu sistem pengetahuan yang terdiri atas pengetahuan konseptual, pengetahuan teknik, pengetahuan menyeleksi, dan pengetahuan memanfaatkan. Apabila seluruh pengetahuan tersebut diaktualisasikan secara simultan, maka manfaatnya dapat dirasakan baik oleh yang bersangkutan maupun oleh masyarakat. Kompetensi pada tiga tataran pertama, yaitu kemampuan: konseptual, teknik, dan memutuskan merupakan kompetensi potensial. Sedangkan kompetensi pada tataran aplikasi tepat waktu dan tepat sasaran, itulah kompetensi fungsional. Kompetensi fungsional akan menunjukkan efektivitasnya manakala SDM memiliki motivasi yaitu motivasi intrinsik dan motivasi ekstrinsik. Motivasi intrinsik berkaitan erat dengan etos kerja, sedangkan motivasi ekstrinsik dapat berasal dari rekan kerja, lembaga, dan masyarakat.

d. Keunggulan partisipatif

SDM unggul secara individualistik adalah mereka yang memanfaatkan kemampuan dirinya untuk kepentingan pribadi. Hal ini sangat berbahaya, karena SDM yang unggul individualistik dapat melahirkan manusia tipe homo homini lupus. Sedangkan SDM unggul secara partisipatoris adalah mereka yang memiliki keunggulan dalam mengembangkan potensi diri untuk ikut berpartisipasi dalam kehidupan, baik yang bersifat kompetitif maupun kooperatif dan solidaritas sosial. Dengan demikian, pengembangan SDM bidang pendidikan adalah upaya peningkatan kualitas SDM yang unggul partisipatoris. Untuk itu, sangat penting kecerdasan emosional dan kecerdasan intelektual dikembangkan secara terintegratif, karena akan menjadi kekuatan sinergis dalam melaksanakan tugas.

e. Kerja sama

Kemampuan kerja sama (teamwork) sangat penting di era globalisasi, karena dengan kemampuan tersebut akan menjadi kekuatan potensial bagi suatu organisasi atau institusi. Sesungguhnya, era globalisasi bersifat potensial yang menuntut kemampuan menyeleksi dan mendayagunakannya agar teraktualisasikan hingga bernilai guna. Salah satu upaya mengaktualisasikan potensi tersebut adalah melalui kerja sama.

## B. Identifikasi Nilai Sumber Daya Manusia

Menurut Schermerhon human capital dapat diartikan sebagai nilai ekonomi dari SDM yang terkait dengan kemampuan, pengetahuan, ide-ide, inovasi, energi dan komitmennya. Human capital merupakan kombinasi dari pengetahuan, keterampilan, inovasi dan kemampuan seseorang untuk menjalankan tugasnya sehingga dapat menciptakan suatu nilai untuk mencapai tujuan. Pembentukan nilai tambah yang dikontribusikan oleh human capital

dalam menjalankan tugas dan pekerjaannya akan memberikan sustainable revenue di masa akan datang bagi suatu organisasi (Endri, 2010).

Agar potensi setiap individu bisa berkembang dan memberikan kontribusi terhadap kemajuan organisasi, maka perlu dikelola dengan baik. Proses pengelolaan inilah merupakan indikator kinerja bagian personalia organisasi. Sumber daya manusia yang terkelola dengan baik akan memberikan peluang kepada setiap individu untuk tumbuh, berkembang dan berkontribusi secara optimal kepada organisasi sesuai nilai yang dimiliki. Pemahaman secara baik tentang nilai-nilai sumber daya manusia dalam organisasi dari para pengelola akan berimplikasi pada penempatan sumber daya manusia tepat pada tempatnya. Penempatan sumber daya manusia sesuai tempatnya memberikan pengaruh besar dalam keberhasilan organisasi. Orang yang bekerja sesuai potensi yang dimiliki akan lebih maksimal hasilnya daripada yang tidak sesuai potensinya.

Untuk menjelaskan pandangan Al-Qur'an tentang etos kerja harus dimulai terlebih dahulu penjelasan tentang tugas manusia menurut Al-Qur'an. Di antara tugas pokok manusia di bumi adalah sebagai khalifah. Hal ini secara tegas disebutkan dalam firman Allah surat Al-Baqarah ayat 30:

*Artinya : Dan (ingatlah) ketika Tuhanmu berfirman kepada para malaikat, "Aku hendak menjadikan khalifah di bumi." Mereka berkata, "Apakah Engkau hendak menjadikan orang yang merusak dan menumpahkan darah di sana, sedangkan kami bertasbih memuji-Mu dan menyucikan nama-Mu?" Dia berfirman, "Sungguh, Aku mengetahui apa yang tidak kamu ketahui."*

Ayat tersebut menjelaskan tentang rencana Allah Swt menciptakan manusia dengan mandat sebagai khalifah atau wakil Allah untuk mengelola bumi. Untuk dapat melaksanakan tugas tersebut dengan baik maka yang harus dilakukan adalah bekerja dengan baik, bekerja dengan baik saja tentu tidak cukup, tetapi juga harus dengan semangat yang tinggi. Semangat inilah yang menjadi fokus untuk ditingkatkan dan itulah yang disebut etos.

### **C. Penawaran Permintaan Tenaga Kerja dan Karakteristik Tenaga Kerja Terdidik**

Penawaran dan permintaan tenaga kerja saat ini begitu selektif dengan standar yang lebih tinggi. Jika dulu ijazah sebagai bukti pekerja terdidik menjadi syarat utama, namun saat ini tidak cukup itu saja untuk mendapatkan pekerjaan apalagi pada lembaga-lembaga profit yang sudah bonafit. Penawaran dan permintaan tenaga kerja saat ini juga mensyaratkan kemampuan khusus (skill) dalam menyelesaikan pekerjaan. Dengan adanya standarisasi ini, tidak heran tingkat pengangguran terdidik di Indonesia mengalami peningkatan.

Sudarsono menjelaskan bahwa "Permintaan dalam konteks ekonomi didefinisikan sebagai jumlah maksimum suatu barang atau jasa yang dikehendaki seorang pembeli untuk dibelinya pada setiap kemungkinan harga dalam jangka waktu tertentu. Dalam hubungannya dengan tenaga kerja, permintaan tenaga kerja adalah hubungan antara tingkat upah dan jumlah pekerja yang dikehendaki oleh pengusaha untuk dipekerjakan. Sehingga permintaan tenaga kerja dapat didefinisikan sebagai jumlah tenaga kerja yang diperkerjakan seorang pengusaha pada setiap kemungkinan tingkat upah dalam jangka waktu tertentu (Maimun, 2007).

Berbicara permasalahan pengangguran tentunya sesuatu yang kompleks dengan berbagai faktor yang menyebabkannya terjadi, mulai dari relevansi produk pendidikan dengan dunia kerja, kreatifitas, dan skill tenaga kerja. Agar masalah pengangguran bisa diminimalisir, maka ada beberapa karakteristik tenaga kerja terdidik yang perlu dipersiapkan dalam menjawab tantangan era global, diantaranya yaitu:

#### **a. *Complex Problem Solving* (Pemecahan Masalah Kompleks)**

Untuk bisa bersaing di era kompetitif ini dibutuhkan kemampuan pekerja yang mampu menyelesaikan masalah-masalah kompleks dan rumit dalam kehidupan nyata. Kompleks

- dan rumitnya masalah yang dihadapi menuntut kelenturan mental yang tak pantang menyerah.
- b. *Critical Thinking* (Berpikir Kritis)  
Seorang pekerja yang mampu menanggapi tantangan ke depan adalah yang memiliki kemampuan berpikir kritis. Dengan berpikir kritis, seseorang mampu menggunakan logika dan alasannya dalam menanggapi suatu masalah dan menghadirkan solusi.
  - c. *Creativity* (Kreatifitas)  
Orang yang kreatif akan banyak solusi. Kreatifitas menuntun seseorang untuk mengubah sesuatu yang tidak berguna menjadi sesuatu yang bernilai. Menemukan kekuatan di balik kelemahan, dan menyatukan ide-ide untuk menghadirkan suatu gagasan. Sehingga bisa dipastikan bahwa orang yang kreatif akan bisa tumbuh dan berkembang dalam kondisi apapun.
  - d. *People Management* (Manajemen Personel)  
Meski diotomatisasi mulai merambah dalam dunia kerja, namun posisi manusia tidak akan bisa digantikan. Karena manusia memiliki nilai yang tak dimiliki oleh teknologi. Manusia lebih kreatif karena memiliki akal yang mampu berpikir lebih maju, memiliki semangat, komitmen dan mampu mengenal satu sama lain. Namun demikian, tidak menutup kemungkinan manusia juga memiliki kelemahan yang cenderung hilang motivasi. Oleh Karena itu, dituntut kemampuan para pimpinan untuk memotivasi para pekerja untuk bekerja lebih produktif dan memenuhi segala kebutuhannya.
  - e. *Coordinating With Other* (Koordinasi Dengan Orang Lain)  
Kemampuan berkolaborasi juga menjadi salah satu indikator keberhasilan para pekerja di abad ini. Dengan adanya kolaborasi, produktivitas baik individu maupun kelompok akan meningkat. Sesuatu yang tidak mudah dikerjakan dengan adanya kolaborasi akan terasa mudah.
  - f. *Emotion Intelligence* (Kecerdasan Emosional)  
Agar bisa eksis, tidak hanya dituntut kemampuan berpikir saja, tetapi juga perlu adanya kemampuan dalam mengelola sikap yang akan menimbulkan reaksi positif. Seseorang yang mampu mengelola emosinya akan melahirkan tindakan yang positif.
  - g. *Judgment and Decision Making* (Penilaian dan Pembuatan Keputusan)  
Seorang pekerja yang mampu bersaing dalam dunia kerja adalah yang memiliki kemampuan menilai sesuatu secara bijak dan terukur. Kemampuan menilai tersebut melahirkan keputusan-keputusan strategis.
  - h. *Service Orientation* (Orientasi Pelayanan)  
Orientasi pelayanan adalah kemampuan untuk selalu aktif membantu orang lain. Selalu berprinsip memberikan layanan dan hasil yang terbaik.
  - i. *Negotiation* (Negosiasi)  
Meski teknologi mulai mendominasi namun manusia tetap berperan besar dalam dunia kerja. Manusia memiliki kemampuan berinteraksi dengan orang lain dan negosiasi.
  - j. *Cognitive Flexibility* (Fleksibilitas Kognitif)  
Kemampuan ini berbicara tentang kekuatan mental dan cara berpikir. Orang yang memiliki kemampuan ini lebih cenderung kaya akan hal baru dan lebih cenderung kreatif. Menerima sesuatu yang baru dan merangkul perbedaan-perbedaan yang terjadi akibat cara pandang yang berbeda dari orang lain (Gray, 2022).

#### **D. Upaya Pengembangan Sumber Daya Manusia**

Redesain sistem pendidikan akan memberikan ruang lahirnya manusia-manusia yang siap bersaing secara global. Ada beberapa hal yang perlu diperhatikan terkait komponen-komponen pendidikan yang nantinya akan menjadi bagian dalam proses pengembangan sumber daya manusia yaitu:

- a. Kualifikasi Pendidik Suatu kesepakatan bersama bahwa guru merupakan ujung tombak kemajuan pendidikan. Tanpa guru niscaya proses pendidikan berlangsung secara optimal. Agar pendidikan bisa menghadapi tantang globalisasi yang ditandai dengan adanya revolusi industri seperti saat ini maka peran guru suatu keniscayaan. Oleh karena itu, kualifikasi guru menjadi faktor utama.
- b. Kurikulum adalah pengarah proses pembelajaran yang dilakukan kepada anak didik sehingga diharapkan tercapainya tujuan yang telah ditetapkan secara sistematis. Hadirnya kurikulum menjadikan anak didik paham tentang ilmu pengetahuan dan mengaplikasikannya dalam kehidupan. Wujud dari mengaplikasikan ilmu pengetahuan tersebut maka terjadinya perubahan cara berpikir, bertindak, sikap dan tingkah laku. Muatan pembelajaran hendaknya ditinjau ulang. Peninjauan terjadi pada redesain kurikulum yang dirumuskan. Kurikulum hendaknya dirancang sedemikian rupa dan disesuaikan dengan tuntutan kebutuhan pelanggan saat ini dan prediksi kebutuhan ke depannya.
- c. Model atau Metode Pembelajaran Model dan metode pembelajaran yang digunakan guru memberikan pengaruh besar dalam keberhasilan pendidikan di era revolusi industri ini. Guru dituntut mampu menyelenggarakan proses belajar mengajar dengan model dan metode yang memungkinkan anak didik memahami dan mendalami apa yang dipelajari dalam kondisi yang menyenangkan. Guru harus memberikan ruang kepada peserta didik untuk belajar dan mengembangkan dari media apapun yang dijadikan sumber pembelajaran. Guru harus merancang pembelajaran yang terintegrasi dan terinterkoneksi dengan kemajuan teknologi. Sehingga pembelajaran akan selaras dengan kemajuan zaman dan tidak membuat anak didik bosan. Selain itu, dengan model pembelajaran dan metode yang terintegrasi serta terinterkoneksi tersebut menyatukan kembali dikotomi keilmuan yang selama ini masih menjadi persoalan serius.
- d. Kompetensi Lulusan Akhir dari proses pendidikan tentunya melahirkan anak didik sesuai dengan harapan individual dan cita-cita pendidikan nasional serta tantangan zaman. Oleh karena itu, dalam upaya menjawab tantangan tersebut tentunya pendidikan dirancang, dilaksanakan dan menghasilkan luaran sesuai standarisasi yang ditetapkan. Dimana wujud dari proses pendidikan tersebut terlihat dari kompetensi lulusan. Kompetensi lulusan inilah yang nantinya menjadi bekal bagi manusia untuk hidup dan mengembangkan dirinya di zaman yang begitu kompetitif ini. Kompetensi lulusan harus mengacu pada keinginan globalisasi.

## **KESIMPULAN DAN SARAN**

Pengembangan SDM adalah upaya peningkatan kualitas tenaga kependidikan, melalui pendidikan dan pelatihan. Terdapat dua jenis pengembangan SDM, yaitu pengembangan secara formal dan secara informal. Kedua jenis pengembangan SDM tersebut dalam kenyataannya tidak bersifat dikotomis, melainkan saling melengkapi sebagai suatu upaya peningkatan kualitas SDM. Terdapat lima domain penting dalam pengembangan SDM bidang pendidikan, yaitu: profesionalitas, daya kompetitif, kompetensi fungsional, keunggulan partisipatif, dan kerja sama.

Agar dalam pelaksanaan perencanaan SDM bisa berhasil, sedikitnya terdapat empat aspek perencanaan SDM yang harus diperhatikan dan dilakukan. Pertama, berapa proyeksi jumlah karyawan yang dibutuhkan (*forecasting of employees*). Kedua, melakukan identifikasi SDM yang tersedia dalam orga nisasi (*human resource audit*). Ketiga, mela kukan analisis keseimbangan penawaran dan permintaan (*demand and suplay analysis*). Terakhir, menjalankan program aksi (*action program*).

**DAFTAR RUJUKAN**

- Alwi, S. (2001). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (p. 144). BPFE.
- Armstrong, M., & Taylor, S. (2014). *Armstrong's Management Human Resource Handbook of Practice* (13th editi). Kogan Page Limited.
- Endri. (2010). Peran Human Capital Dalam Meningkatkan Kinerja Perusahaan: Suatu Tinjauan Teoritis Dan Empiris. *Jurnal Administrasi Bisnis*, 6(2), 179–190.
- Gray, A. (2022). *The 10 skills you need to thrive in the Fourth Industrial Revolution*. World Economic Forum. <https://www.weforum.org/agenda/2016/01/the-10-skills-you-need-to-thrive-in-the-fourth-industrialrevolution>
- Hasibuan, M. S. P. (2004). *Manajemen Dasar, Pengertian, dan Masalah* (Ed.Rev., C). Bumi Aksara.
- Hasibuan, M. S. P. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Cet. 1). PT Bumi Askara.
- Kadarisman, M. (2012). *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Raja Grafindo Persada.
- Kasmir. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (5th ed.). PT. RajaGrafindo Persada.
- Lumban Gaol, J., & Purwanti, N. (2014). *A to Z Human Capital : Manajemen Sumber Daya Manusia* (cet. 1). PT. Grasindo.
- Maimun, S. (2007). Permintaan Dan Penawaran Tenaga Kerja Serta Upah : Teori Serta Beberapa Potretnya Di Indonesia. *Jurnal Ekonomi & Pendidikan*, 4(1), 62–75.
- Nawawi, H. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Bisnis yang Kompetitif*. Gadjah Mada University Press.
- Notoatmodjo, S. (2009). *Pengembangan Sumber Daya Manusia* (ed. 1). PT. Rineka Cipta.
- Statistic Indonesia Agency. (2007). Keadaan Ketenagakerjaan Indonesia Februari 2007. *Berita Statistik Indonesia*, 05(28), 1–5. [http://www.bps.go.id/brs\\_file/tenaker-15mei07.pdf](http://www.bps.go.id/brs_file/tenaker-15mei07.pdf)
- Suparyadi. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (edisi pert). Andi.
- Supomo, R., & Nurhayati, E. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (1st ed.). Yrama Widya.
- Susan, E. (2019). Manajemen Sumber Daya Manusia. *Jurnal Manajemen Pendidikan*, 9(2), 952–962. <https://doi.org/10.35673/ajmpi.v9i2.429>
- Sutrisno, E. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (6th ed.). Kencana Prenada Media Group.
- Umar, M. (2016). Manajemen Hubungan Sekolah Dan Masyarakat Dalam Pendidikan. *Jurnal Edukasi: Jurnal Bimbingan Konseling*, 2(1), 18–29.