



**MEWUJUDKAN SDM UNGGUL
GUNA MENINGKATKAN DAYA SAING BANGSA**

Oleh :

**DENNY Y. PUTRO, S.I.K, M.Si
KOMBES POL NRP. 72100611**

**KERTAS KARYA ILMIAH PERORANGAN (TASKAP)
PROGRAM PENDIDIKAN REGULER ANGKATAN LXII
LEMHANNAS RI
TAHUN 2021**

KATA PENGANTAR

Assalaamu'alaikum Wr. Wb., salam sejahtera bagi kita semua.

Dengan memanjatkan puji syukur kehadiran Tuhan Yang Maha Esa atas segala rahmat, petunjuk dan karunia-Nya, penulis sebagai salah satu peserta Program Pendidikan Reguler Angkatan (PPRA) LXII Tahun 2021 telah berhasil menyelesaikan tugas dari Lembaga Ketahanan Nasional Republik Indonesia, berupa sebuah Kertas Karya Ilmiah Perorangan (Taskap) dengan judul : **“MEWUJUDKAN SDM UNGGUL GUNA MENINGKATKAN DAYA SAING BANGSA.”**

Penetapan judul Taskap ini didasarkan oleh Surat Keputusan Gubernur Lembaga Ketahanan Nasional Republik Indonesia Nomor: Kep. 63 Tahun 2021 tanggal 29 Maret 2021 tentang Penetapan Judul Taskap Peserta Program Pendidikan Reguler Angkatan (PPRA) LXII Tahun 2021 Lemhannas RI. Dalam kesempatan yang baik ini, perkenankan Penulis menyampaikan ucapan terima kasih yang sebesar-besarnya terutama kepada Gubernur Lemhannas RI yang telah memberikan kesempatan kepada penulis untuk mengikuti PPRA di Lemhannas RI tahun 2021. Ucapan yang sama juga Penulis sampaikan kepada Tutor Taskap, Mayjen TNI (Purn) Abdul Chasib dan Tim Penguji Taskap, serta semua pihak yang telah membantu serta membimbing dalam pembuatan Taskap ini sampai selesai, sesuai ketentuan yang ditetapkan oleh Lemhannas RI.

Penulis menyadari sepenuhnya bahwa dihadapkan dengan latar belakang Penulis dalam penguasaan akademis dan terbatasnya waktu penulisan, maka kualitas Taskap ini masih jauh dari kesempurnaan akademis. Oleh karena itu dengan segala kerendahan hati, mohon kiranya dapat diberi masukan dari semua pihak guna penyempurnaan penulisan naskah ini.

Besar harapan Penulis semoga Taskap ini dapat dimanfaatkan sebagai sumbangan pemikiran Penulis kepada Lemhannas RI dan Pemerintah Republik Indonesia, termasuk bagi siapa saja yang berkenan membutuhkannya dalam

rangka mewujudkan Mewujudkan SDM Unggul Guna Meningkatkan Daya Saing Bangsa.

Semoga Tuhan Yang Maha Esa senantiasa memberikan petunjuk dan bimbingan-Nya kepada kita semua, dalam melaksanakan tugas dan pengabdian kepada Bangsa dan Negara Kesatuan Republik Indonesia yang kita cintai bersama.

Sekian dan terima kasih, Wassalamu'alaikum Wr. Wb.

Jakarta, ~~26~~ Juli 2021
Penulis


Denny Y. Putro, S.I.K, M.Si
Kombes Pol NRP. 72100611



LEMBAGA KETAHANAN NASIONAL
REPUBLIK INDONESIA

PERNYATAAN KEASLIAN

1. Yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Denny Y. Putro, S.I.K, M.Si
Pangkat/NRP : Kombes Pol NRP. 72100611
Jabatan : Analis Kebijakan Madya Ro Jianstra SSDM Polri
Instansi : Polri
Alamat : Jln. Trunojoyo No. 3 Kebayoran Baru Jakarta Selatan.

Sebagai peserta Program Pendidikan Reguler Angkatan (PPRA) ke LXII tahun 2021 menyatakan dengan sebenarnya bahwa:

- Kertas Karya Ilmiah Perorangan (Taskap) yang saya tulis adalah asli.
- Apabila ternyata sebagian atau seluruhnya tulisan Taskap ini terbukti tidak asli atau plagiasi, maka saya bersedia dinyatakan tidak lulus pendidikan.

2. Demikian pernyataan keaslian ini dibuat untuk dapat digunakan seperlunya.

Jakarta, 26 Juli 2021
Penulis



Denny Y. Putro, S.I.K, M.Si
Kombes Pol NRP. 72100611

LEMBAGA KETAHANAN NASIONAL
REPUBLIC INDONESIA

LEMBAR PERSETUJUAN TUTOR TASKAP

Yang bertanda tangan dibawah ini Tutor Taskap dari:

Nama : Kombes Pol Denny Y. Putro, **S.I.K, M.Si**
 Peserta Program Pendidikan Reguler Angkatan (PPRA) LXII
 Lemhannas RI Tahun 2021
 Judul Taskap Mewujudkan SDM Unggul Guna Meningkatkan Daya
 Saing Bangsa

Taskap tersebut diatas telah ditulis "~~sesuai/tidak sesuai~~" dengan Petunjuk Teknis
 Tentang Penulisan Ilmiah Peserta Pendidikan Lemhannas RI, Peraturan Gubernur
 Lemhannas RI Nomor 04 Tahun 2021, karena itu "~~layak/tidak layak~~" dan
 "~~disetujui/tidak disetujui~~" untuk di uji.

"coret yang tidak diperlukan"



Penulis

Jakarta, 26 Juli 2021

Tutor Taskap

Denny Y Putro, S.IK, M.Si
Kombes Pol Nrp 72100611

Mayjen TNI (Purn) Abdul Chasib
Taprof Bid. Strategi & Padnas Lemhannas RI

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1. Proporsi Kemampuan Matematika pada Tes PISA



DAFTAR ISI

	Halaman
KATA PENGANTAR	ii
PERNYATAAN KEASLIAN	iv
LEMBAR PERSETUJUAN	v
DAFTAR GAMBAR	vi
DAFTAR ISI	vii
BAB I PENDAHULUAN	
1. Latar Belakang	1
2. Rumusan Masalah	5
3. Maksud dan Tujuan	6
4. Ruang Lingkup dan Sistematika	6
5. Metode dan Pendekatan	7
6. Pengertian	8
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	
7. Umum	10
8. Peraturan Perundang-undangan terkait	11
9. Kerangka Teoretis	13
10. Data dan Fakta	17
11. Faktor-Faktor Lingkungan Strategis yang Berpengaruh	19
BAB III PEMBAHASAN	
12. Umum	30
13. Mewujudkan SDM Unggul Ditinjau dari Aspek Pengetahuan (<i>Knowledge</i>).....	30
14. Mewujudkan SDM Unggul Ditinjau dari Aspek Keterampilan (<i>Skill</i>).....	40
15. Mewujudkan SDM Unggul Ditinjau dari Aspek Karakter.....	49

BAB IV PENUTUP

16. Simpulan 58
17. Rekomendasi 60

DAFTAR PUSTAKA

DAFTAR LAMPIRAN:

1. ALUR PIKIR.
2. RIWAYAT HIDUP.



BAB I

PENDAHULUAN

1. Latar Belakang.

Dalam menjalankan pemerintahannya pada periode yang kedua, Presiden Joko Widodo telah menegaskan fokus baru dalam agenda prioritasnya, yakni pembangunan SDM unggul. Visi pembangunan SDM unggul tersebut dinyatakan oleh Presiden Jokowi dalam pidatonya di Sentul, Bogor. Dalam pidato tersebut, ditegaskan bahwa pembangunan SDM, mulai dari menjamin kesehatan ibu hamil, kesehatan bayi, kesehatan balita, dan kesehatan anak, kualitas pendidikan yang mumpuni, serta dukungan terhadap diaspora. Hal-hal ini diharapkan dapat memberi kontribusi besar bagi Indonesia, sebagai langkah-langkah yang dapat membawa Indonesia untuk bersaing secara global.¹

Adanya visi ini tentu tidak terlepas dari permasalahan krusial bangsa Indonesia, yaitu belum terwujudnya SDM yang unggul. Berdasarkan definisi utama yang tercantum dalam RPJMN 2020-2024, SDM unggul merujuk pada kondisi sumber daya manusia Indonesia yang sehat, cerdas, adaptif, inovatif, terampil dan berkarakter.² Di samping itu, menurut M.E. Porter, SDM merupakan hal yang sangat signifikan dalam menentukan kualitas produktivitas suatu entitas negara secara makro. SDM yang unggul dapat memberikan keuntungan kompetitif (*competitive advantage*) bagi setiap entitas yang memilikinya.³

Mengacu pada Indeks Pembangunan Manusia UNDP, terdapat empat indikator utama yang menggambarkan kualitas keunggulan sumber daya manusia, yaitu: angka harapan hidup (*life expectancy*) sebagai tolok ukur kesehatan; rata-rata lama sekolah sebagai tolok ukur kualitas dan partisipasi dalam sistem pendidikan nasional; rasio Gini sebagai indikator ketimpangan sosial; serta

¹ Ini Pidato Lengkap Presiden Jokowi di Sentul Bogor, diunduh dari <https://nasional.sindonews.com/berita/1420276/12/ini-pidato-lengkap-presiden-jokowi-di-sentul-bogor/10> pada 8 Februari 2021 pukul 08.11

² Rencana Pembangunan Jangka Menengah Nasional tahun 2020-2024

³ A. B. Qehaja dan Enver Kutllovei (2015) *The Role of Human Resources in Gaining Competitive Advantage*. Hlm. 47

pendapatan nasional bruto per kapita yang mengindikasikan tingkat pendapatan dan kelayakan hidup masyarakat.⁴

Visi pembangunan masyarakat yang tertuang dalam RPJMN 2020-2024 secara umum sejalan dengan indikator-indikator di atas. Terdapat beberapa fokus pembangunan yang diinisiasi oleh pemerintah, antara lain: meningkatkan perlindungan sosial bagi seluruh penduduk; pemenuhan layanan dasar; peningkatan kualitas anak, perempuan, dan pemuda; pengentasan kemiskinan; serta peningkatan produktivitas dan daya saing. Menurut Menko Pembangunan Manusia dan Kebudayaan (PKM) dalam Kuliah Tamu APKMM (Asosiasi Pendidikan Kedokteran dan Kesehatan Muhammadiyah) yang diadakan di Fakultas Kedokteran Uhamka (17/1/2020), ditegaskan bahwa SDM unggul merupakan kekuatan Indonesia untuk menyongsong visi Indonesia Maju 2045, sehingga dalam upaya mewujudkannya diperlukan partisipasi dan tanggung jawab bersama antara pemerintah dan masyarakat.⁵

Di satu sisi, sesungguhnya sudah banyak capaian yang terwujud dalam upaya mewujudkan SDM unggul di Indonesia, terlebih dalam masa pandemi seperti saat ini. Sebagai contoh, anggaran sektor pendidikan telah dialokasikan 20 persen dari APBN sebagaimana amanat Konstitusi dengan nominal yang terus meningkat. Selain itu juga sudah dialokasikan dana Bantuan Operasional Sekolah, distribusi Kartu Indonesia Pintar, bahkan subsidi dan bantuan kuota data internet untuk para siswa dan tenaga pendidik di masa pandemi. Tidak jarang pula siswa Indonesia meraih prestasi dan medali di berbagai ajang olimpiade ilmu sains level internasional.

Namun demikian, berdasarkan data Indeks Pembangunan Manusia (IPM) yang dirilis oleh UNDP pada akhir tahun 2020, posisi Indonesia masih relatif rendah jika dibandingkan dengan negara lain. Indonesia masih menempati posisi ke-107 dari 189 negara.⁶ Dari keempat indikator IPM, kekurangan utama Indonesia adalah

⁴ Country Profile: Indonesia, diunduh dari <http://hdr.undp.org/en/countries/profiles/IDN> pada 9 April 2021 pukul 21.18

⁵ Kuliah Tamu oleh Menteri Koordinator Bidang Pembangunan Manusia dan Kebudayaan, Menko PMK Muhadjir Effendi, diunduh dari <https://fk.uhamka.ac.id/en/kul/kuliah-tamu-oleh-menteri-koordinator-bidang-pembangunan-manusia-dan-kebudayaan-menko-pmk-prof-dr-muhajir-effendy-m-a-p/> pada 9 April 2021 pukul 21.34

⁶ 2020 HDR Indonesia Retains High, But Slips 16 Ranks in New Planetary Pressures Indeks, diunduh dari <https://www.thejakartapost.com/news/2020/12/17/2020-hdr-indonesia-retains-high-hdi-but-slips-16-ranks-in-new-planetary-pressures-index.html> pada 8 Februari 2021 pukul 08.21

pada aspek kesehatan yang tercermin dalam angka harapan hidup dan rata-rata lama sekolah. Indonesia memiliki angka harapan hidup selama 71,7 tahun atau menempati peringkat ke-114 dunia serta rata-rata tingkat partisipasi sekolah selama 8,2 tahun atau menempati peringkat ke-121 dunia.⁷ Beberapa capaian tersebut mengindikasikan bahwa masih banyak persoalan strategis yang harus diatasi untuk meningkatkan IPM, khususnya pada aspek kesehatan dan partisipasi pendidikan.

Di samping itu menurut Bank Dunia, kurangnya keunggulan daya saing SDM Indonesia diakibatkan oleh beberapa hal, seperti kualitas pendidikan, capaian belajar yang masih minim, masih kurangnya tingkat kesehatan dan asupan gizi bagi ibu hamil dan anak-anak usia sekolah, serta kurangnya investasi dalam peningkatan modal manusia.⁸

Potret data di atas masih ditambah pula dengan masalah literasi teknologi SDM Indonesia yang relatif masih rendah jika dibandingkan dengan negara tetangga, seperti Vietnam dan Malaysia. Berdasarkan data Indeks Inovasi Global (*Global Innovation Indeks/GII*) yang dipublikasikan oleh *SC Johnson College of Business—Cornell University* serta *World Intellectual Property Organization* (WIPO), Indonesia masih termasuk ke dalam jajaran negara dengan tingkat inovasi yang rendah. Dari 131 negara yang diteliti, Indonesia masih menempati peringkat ke-85 dengan skor 26,49. Jika dibandingkan dengan negara-negara ASEAN lainnya, Indonesia berada di posisi keenam di bawah Singapura, Thailand, Malaysia, Vietnam, dan Filipina.

Secara lebih rinci, Indonesia memiliki kinerja yang lebih baik dalam hal keluaran inovasi (*innovation output*) dibandingkan masukan inovasi (*innovation input*). Beberapa faktor yang masih belum optimal adalah kualitas pendidikan dan penemuan pengetahuan baru. Peringkat kedua aspek tersebut masih dapat dikatakan sangat rendah, yakni 101 dan 102 secara berturut-turut. Jika disandingkan dengan keseluruhan negara yang diteliti, maka Indonesia hampir menempati posisi 25% terbawah. Selain itu, Indonesia juga masih bermasalah

⁷ Human Development Indeks (HDI) Ranking, diunduh dari <http://hdr.undp.org/en/data> pada 9 April 2021 pukul 21.51

⁸ World Bank Sebut Daya Saing SDM Indonesia Masih Rendah, diunduh dari <https://ekonomi.kompas.com/read/2018/06/06/202118826/world-bank-sebut-daya-saing-sdm-indonesia-masih-rendah> pada 8 Februari 2021 pukul 08.31

dalam aspek infrastruktur serta akses dan penggunaan IT. Dalam hal tersebut, Indonesia masih menempati peringkat ke-89.

Kondisi ini menyebabkan Indonesia memiliki pekerja berbasis ilmu pengetahuan (*knowledge-intensive employment*) yang terendah di dunia, yakni berada di peringkat 125 dari 131 negara.⁹ Sehingga, dapat disimpulkan bahwa masalah rendahnya literasi teknologi dan inovasi Indonesia tidak lepas dari kurang tersedianya infrastruktur penunjang teknologi serta masih rendahnya kualitas pendidikan Indonesia.

Sehingga kondisi ini tentu akan berimplikasi negatif terhadap kualitas daya saing bangsa Indonesia baik di level regional maupun global. Apalagi pada saat yang bersamaan, bangsa Indonesia tengah beradaptasi dengan cepat dalam menuju era Revolusi Industri 4.0. Hal ini dikarenakan Revolusi Industri 4.0 memerlukan berbagai kompetensi dan literasi di bidang teknologi informasi, tentunya dengan didukung oleh SDM yang inovatif dan kreatif.

Revolusi Industri 4.0 merupakan perubahan fundamental dalam aspek produktif dan disrupsi teknologi dalam kehidupan normal. Karakteristik khusus yang dimiliki oleh Revolusi Industri 4.0 adalah aspek produktif yang lebih bersifat *knowledge-intensive* atau lebih menekankan pada pengetahuan ketimbang fase industri sebelumnya yang masih *labour intensive*. Pengetahuan dan kemampuan yang paling dibutuhkan untuk menunjang Revolusi Industri 4.0 adalah pengetahuan dalam bidang IT, atau jika dirincikan lebih lanjut mencakup *big data analysis*, *internet of things*, *cloud computing*, automasi, koneksi, dan integrasi sistem produksi.

Tantangan utama dalam penerapan Revolusi Industri 4.0 terletak pada kualitas SDM. Hal ini dikarenakan sifat dari Industri 4.0 yang lebih menekankan pada kualitas SDM, terutama yang terkait dengan kemampuan/pemahaman atas subjek tertentu.¹⁰ Di samping itu, yang menjadi tantangan lainnya adalah saat ini arus perpindahan orang sudah semakin dinamis seiring dengan meningkatnya inter-konektivitas secara global. Hal ini memungkinkan pemanfaatan tenaga SDM

⁹ Soumitra Dutta (ed) d.k.k. (2020) Global Innovation Index 2020. Diakses dari https://www.wipo.int/edocs/pubdocs/en/wipo_pub_gii_2020.pdf Hlm. 266 pada 10 Februari 2021 pukul 09.45.

¹⁰ Tantangan SDM Unggul untuk Indonesia Maju di Era Revolusi 4.0, diunduh dari <https://www.kemerkopmk.go.id/tantangan-sdm-unggul-untuk-indonesia-maju-di-era-revolusi-industri-40> pada 9 April 2021 pukul 22.01

asing yang dapat menggantikan porsi serapan tenaga kerja lokal. Hal ini menyebabkan SDM lokal Indonesia harus memiliki daya saing agar tidak mudah tergantikan; terutama di tanah air sendiri.

Selain ditentukan oleh aspek pengetahuan, keterampilan dan daya saing, perwujudan SDM unggul Indonesia tentu harus mutlak didukung oleh karakter kebangsaan yang berlandaskan pada Empat Konsensus Dasar bangsa. Hal ini penting agar SDM Indonesia memiliki wawasan kebangsaan, rasa nasionalisme dan sikap patriot kepada negara. Dunia saat ini sedang mengalami fase globalisasi secara signifikan yang turut didukung dengan meningkatnya paparan nilai-nilai dan ideologi asing, yang berpotensi merusak pemahaman, identitas dan jati diri SDM bangsa Indonesia. Sikap nasionalisme beserta pemahaman nilai dan sejarah bangsa Indonesia merupakan hal yang sangat penting sebagai faktor penjaga persatuan bangsa, serta untuk memelihara nilai luhur bangsa Indonesia yang berkesesuaian dengan kondisi bangsa.¹¹ Oleh karena itu, upaya penguatan nilai nasionalisme tidak dapat dipisahkan dari visi pembangunan SDM Unggul guna menunjang Revolusi Industri 4.0 dan Indonesia Maju 2045.

Jika SDM unggul belum terwujud, maka akan terjadi dampak yang kontraproduktif terhadap daya saing bangsa, seperti: pertumbuhan ekonomi yang melambat, minimnya inovasi bangsa Indonesia, serta SDM nasional yang kurang berdaya saing dan tidak mampu memenuhi kebutuhan industri. Hal ini dikarenakan terdapat perubahan fundamental yang akan terjadi secara menyeluruh di beberapa tahun ke depan, sebagai akibat disrupsi Revolusi Industri 4.0 dan adaptasi era New Normal. Bahkan lebih jauh lagi, belum terwujudnya SDM unggul yang berkarakter kebangsaan juga dapat berakibat pada memudarnya nasionalisme dan jati diri bangsa, sehingga bangsa Indonesia terancam kehilangan karakternya. Oleh karena itulah maka urgensi masalah tersebut penting untuk untuk dibahas lebih lanjut.

2. Rumusan Masalah.

Bangsa Indonesia membutuhkan SDM unggul yang sekaligus memiliki fondasi wawasan kebangsaan. Ketika keberadaan SDM unggul tersebut belum

¹¹ Pentingnya Nasionalisme di Era Indonesia Modern, diunduh dari <https://nasional.kompas.com/read/2019/11/15/15304751/pentingnya-nasionalisme-di-era-indonesia-modern?page=all> pada 9 April 2021 pukul 22.12

terpenuhi secara ideal, maka hal ini dapat berimplikasi terhadap kemampuan dan ketangguhan bangsa dalam menghadapi daya saing global yang semakin disruptif. Bahkan, bangsa Indonesia dapat menjadi semakin tertinggal dan akhirnya tergantung dari negara lain.

Oleh karena itu, dengan mencermati uraian di atas, maka yang menjadi rumusan masalah adalah : **“Bagaimana mewujudkan SDM unggul, sehingga dapat meningkatkan daya saing bangsa?”** Rumusan masalah tersebut selanjutnya dapat diidentifikasi lebih lanjut melalui sejumlah pertanyaan kajian sebagai berikut:

- 1) Bagaimana mewujudkan SDM unggul ditinjau dari aspek pengetahuan (*knowledge*)?
- 2) Bagaimana mewujudkan SDM unggul ditinjau dari aspek keterampilan (*skill*)?
- 3) Bagaimana mewujudkan SDM unggul ditinjau dari aspek karakter?

3. Maksud dan Tujuan.

a. **Maksud.** Pembahasan materi Kertas Karya Ilmiah Perorangan (Taskap) ini dimaksudkan untuk memberikan gambaran tentang pentingnya mewujudkan SDM unggul, berikut analisis persoalan yang dihasilkan untuk dapat meningkatkan daya saing bangsa.

b. **Tujuan.** Adapun tujuan penulisan Kertas Karya Ilmiah Perorangan ini adalah untuk menyampaikan konsep dan gagasan tentang mewujudkan SDM unggul, serta sebagai sumbangan pikiran, bahan masukan dan pertimbangan bagi para pimpinan untuk dapat meningkatkan daya saing bangsa.

4. Ruang Lingkup dan Sistematika.

a. **Ruang Lingkup.** Ruang lingkup pembahasan Taskap ini akan dibatasi pada aspek pengetahuan, keterampilan dan karakter SDM dalam perwujudan SDM unggul.

b. **Sistematika.** Taskap ini terdiri dari 4 (empat) bab yang saling terkait antara bab yang satu dengan bab yang lainnya, dengan sistematika sebagai berikut

1) **Bab I PENDAHULUAN.**

Dalam Bab ini akan diuraikan latar belakang penulisan, perumusan masalah, maksud dan tujuan, ruang lingkup dan sistematika, metode dan pendekatan yang digunakan, serta beberapa pengertian untuk dapat menyamakan persepsi dalam memahami pembahasan.

2) **Bab II TINJAUAN PUSTAKA.**

Dalam Bab ini akan dijelaskan tentang dasar-dasar pemikiran dalam penulisan Taskap, di antaranya adalah Peraturan Perundang-undangan yang masih berlaku. Dibahas pula mengenai pemetaan data dan fakta serta kerangka teoretis yang bersumber dari kajian pustaka maupun referensi ilmiah yang terkait dengan materi bahasan. Selanjutnya akan diuraikan pengaruh perkembangan lingkungan strategis berdasarkan faktor eksternal maupun internal yang berada pada tataran global, regional dan nasional.

3) **Bab III PEMBAHASAN.**

Dalam Bab ini akan dianalisis secara detail setiap pertanyaan kajian dan pokok bahasan terkait pentingnya mewujudkan SDM unggul, sehingga dapat meningkatkan daya saing bangsa. Pembahasan yang dilakukan tersebut harus merujuk dari teori dan tinjauan pustaka sebagaimana uraian di bab sebelumnya. Hasil analisis ini nantinya akan dapat dirumuskan untuk pemecahan pokok-pokok bahasan, yang menggambarkan solusi secara logis, konkret dan kontekstual.

4) **Bab IV PENUTUP.**

Bab ini berisi simpulan dari uraian penulisan dan beberapa rekomendasi yang diajukan untuk dapat digunakan sebagai bahan pertimbangan bagi para pengambil kebijakan.

5. **Metode dan Pendekatan.**

a. **Metode.** Metode yang digunakan dalam penulisan Taskap ini menggunakan metode kualitatif, yaitu deskriptif analisis. Metode ini menekankan pada pengumpulan dan analisis teks tertulis (studi kepustakaan) dari data sekunder.

b. Pendekatan. Pendekatan yang digunakan untuk menganalisis data dalam Taskap ini dilakukan dengan perspektif kepentingan nasional, yaitu melalui tinjauan berdasarkan aspek kesejahteraan dan keamanan, dengan analisis multi-disiplin ilmu sesuai dengan kerangka teoretis yang digunakan.

6. Pengertian.

Untuk menghindari perbedaan penafsiran dan agar dapat lebih menyatukan persepsi pada pembahasan selanjutnya, maka dalam Taskap ini digunakan beberapa pengertian sebagai berikut:

- a. **SDM** pada hakikatnya adalah manusia yang dipekerjakan maupun dikaryakan untuk memenuhi tujuan tertentu, misalnya berupa pegawai atau buruh. Kualitas SDM dapat diukur melalui konsep *Human Capital*, yaitu SDM memiliki nilai ekonomisnya masing-masing yang dipengaruhi oleh tingkat pendidikan, kemampuan, kredibilitas, sifat dan kepribadian individu, kesehatan, dan sebagainya.¹²
- b. **SDM Unggul** adalah kualitas SDM yang baik. Secara mikro, dapat diindikasikan dari penilaian *Human Capital* yang baik dan maksimal, mencakup kondisi kesehatan, pendidikan, keterampilan, dan pemahaman nasionalisme yang baik. SDM unggul juga dapat diartikan sebagai potensi manusia yang memiliki kualifikasi lebih tinggi dan utama (dari sisi kepandaian, kebaikan, kecakapan) daripada SDM yang lain. SDM yang unggul juga ditandai dengan karakter kompetitif, yakni mampu bersaing pada skala internasional atau setidaknya pada pasar dalam negeri 'beyond national market', baik tenaga kerja maupun produk-produk yang dihasilkan.¹³
- c. **Daya Saing** adalah suatu keunggulan yang dimiliki oleh sebuah entitas yang memberikan keuntungan bagi operasi rutin entitas tersebut. Daya saing juga dapat didefinisikan sebagai kemampuan negara, daerah, entitas perusahaan, maupun individu untuk memanfaatkan potensinya

¹² Istijanto Oei (2010) *Riset Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Gramedia Pustaka Utama. Hlm. 57

¹³ "SDM Unggul", dikutip dari <https://mediaindonesia.com/read/detail/275729-sumber-daya-manusia-unggul> pada 27 mei 2020 pukul 10.37.

dalam menghadapi persaingan dan memiliki keunggulan di atas pesaing-pesaing lain di medan yang sama.¹⁴

- d. **Pengetahuan (*Knowledge*)**, adalah fakta, informasi, maupun keterampilan yang didapat oleh seseorang melalui pengalaman atau pendidikan. Selain itu, pengetahuan juga dapat didefinisikan sebagai pengertian teoretis maupun praktis atas sebuah subjek tertentu yang didapat melalui proses epistemologis dengan pengamatan secara empiris atau didasari oleh fenomena yang terjadi di alam maupun interaksi antara manusia.¹⁵
- e. **Keterampilan (*Skill*)**, adalah keterampilan adalah kemampuan yang dipelajari oleh seseorang untuk melakukan sebuah tindakan/proses yang memiliki tujuan tertentu/pasti dengan alokasi waktu dan sumber daya tertentu. Selain itu menurut KBBI, keterampilan adalah kecakapan seseorang dalam menyelesaikan tugas tertentu.¹⁶
- f. **Karakter**, adalah unsur pokok dalam diri manusia yang membentuk sifat psikologis seseorang yang membuatnya berperilaku sesuai dengan nilai yang cocok dengan dirinya. Karakter memiliki kaitan yang erat dengan moralitas. Seseorang dapat dikatakan berkarakter jika perilakunya sesuai dengan kaidah moral yang disepakati oleh masyarakat setempat dan begitu pun sebaliknya. Karakter dapat dibawa sejak lahir (*nature*) maupun dibentuk dalam fase kehidupan yang dijalannya (*nurture*).¹⁷



¹⁴ Gema Putra dan Noveri Maulana (2018) Strategi Meningkatkan Daya Saing Industri Kreatif Indonesia. *Jurnal ULTIMA Management* ISSN 2085-4587. Hlm. 98

¹⁵ Knowledge and Epistemology, diunduh dari <https://www.britannica.com/topic/knowledge> pada 9 April 2021 pukul 23.10

¹⁶ Terampil, diunduh dari <https://kbbi.web.id/terampil> pada 9 April 2021 pukul 23.34

¹⁷ Samrin (2016) Pendidikan Karakter: Sebuah Pendekatan Nilai. *Jurnal At-Ta'dib* Vol. 9 No. 1. Hlm. 122

BAB II TINJAUAN PUSTAKA

7. Umum.

Dalam mengkaji tulisan tentang perwujudan SDM unggul, maka hal ini ditinjau melalui beberapa aspek yang ada dalam Tinjauan Pustaka. Sebagai salah satu agenda prioritas pemerintahan periode kedua, upaya pembangunan SDM unggul tentu harus memiliki landasan yang bersifat komprehensif. Hal ini dapat dicermati pada aspek peraturan perundang-undangan, tinjauan ilmiah atau teoritis, kemudian disandingkan dengan himpunan data dan fakta, serta dengan memperhatikan pengaruh lingkungan strategis yang melingkupinya.

Perwujudan SDM unggul diyakini akan menjadi modal dasar bagi percepatan pembangunan bangsa, khususnya untuk meningkatkan daya saing. Ada banyak faktor yang mempengaruhi upaya perwujudan SDM unggul, oleh karenanya harus dilakukan kajian yang tetap menggunakan perspektif Ketahanan Nasional. Melalui analisis terhadap Tinjauan Pustaka, maka langkah-langkah yang dijalankan sebagai bagian dari pemecahan masalah akan menjadi lebih integral dan holistik.

Peraturan perundang-undangan merupakan salah satu aspek yang sangat fundamental, sebagai payung hukum dan pedoman legal-formal dalam perwujudan SDM unggul. Selain itu, dalam bagian tinjauan pustaka ini juga akan disajikan beragam data-fakta sebagai potret yang menunjukkan realitas pembangunan SDM pada masa kini. Untuk memberikan elaborasi yang mendalam, data-fakta tersebut dikaji dengan kerangka teoretis, seperti Teori Pembangunan Sumber Daya Manusia, Teori Motivasi, dan Teori *Human Capital*.

Penjelasan tersebut kemudian diperkuat dengan analisis mengenai lingkungan strategis yang mencakup kondisi global, kondisi regional, dan lingkungan strategis nasional yang berkaitan dengan kedelapan gatra (Astagatra). Dinamika lingkungan strategis penting dianalisis karena akan turut mempengaruhi upaya perwujudan SDM unggul guna meningkatkan daya saing bangsa. Dengan adanya kajian yang komprehensif tersebut, diharapkan akan tersaji solusi dan pemecahan masalah dalam membahas perwujudan SDM Unggul.

8. Peraturan Perundang-undangan Terkait.

a. UU RI Nomor 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional.

Undang-Undang No. 20 tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional (Sisdiknas) utamanya mengatur secara komprehensif tentang penyelenggaraan pendidikan di Indonesia. Dalam pasal 3, dijelaskan bahwa Pendidikan nasional berfungsi mengembangkan kemampuan dan membentuk watak serta peradaban bangsa yang bermartabat dalam rangka mencerdaskan kehidupan bangsa, bertujuan untuk berkembangnya potensi peserta didik agar menjadi manusia yang beriman dan bertakwa kepada Tuhan Yang Maha Esa, berakhlak mulia, sehat, berilmu, cakap, kreatif, mandiri, dan menjadi warga negara yang demokratis serta bertanggung jawab. Di samping itu, relevansi pendidikan nasional terhadap perwujudan SDM Unggul juga dinyatakan dalam Pasal 4 yang mengatur tentang prinsip-prinsip penyelenggaraan pendidikan, terutama dalam ayat ke (1) bahwa Pendidikan diselenggarakan secara demokratis dan berkeadilan serta tidak diskriminatif dengan menjunjung tinggi hak asasi manusia, nilai keagamaan, nilai kultural, dan kemajemukan bangsa; dan (4) bahwa Pendidikan diselenggarakan dengan memberi keteladanan, membangun kemauan, dan mengembangkan kreativitas peserta didik dalam proses pembelajaran.

b. UU RI Nomor 12 Tahun 2012 tentang Pendidikan Tinggi.

Undang-Undang ini utamanya membahas tentang penyelenggaraan pendidikan tinggi di Indonesia secara komprehensif, mulai dari hal yang konseptual hingga mencakup hal-hal yang lebih teknis. Adanya relevansi penyelenggaraan pendidikan tinggi dalam upaya pembangunan sumber daya manusia yang unggul dapat tercermin dari Pasal 7 ayat (3) yang mengatur tentang tugas dan wewenang Menteri sebagai *stakeholder* utama dalam penyelenggaraan pendidikan tinggi di Indonesia, yakni pemantapan dan peningkatan kapasitas pengelolaan akademis dan pengelolaan sumber daya Perguruan Tinggi. Di samping itu, berdasarkan Pasal 6 huruf b, diatur

pula bahwa Pendidikan Tinggi perlu diselenggarakan dengan menerapkan prinsip demokratis dan berkeadilan serta tidak diskriminatif dengan menjunjung tinggi hak asasi manusia, nilai agama, nilai budaya, kemajemukan, persatuan, dan kesatuan bangsa. Dengan prinsip ini jelas bahwa orientasi dalam pembangunan SDM melalui pendidikan tinggi tidak hanya mencakup aspek kognitif peserta didik, namun turut mencakup aspek karakter di dalamnya.

c. UU RI Nomor 11 Tahun 2019 tentang *Sistem Nasional Ilmu Pengetahuan dan Teknologi*.

Sistem Nasional Ilmu Pengetahuan dan Teknologi pada intinya merupakan sebuah pola hubungan yang membentuk keterkaitan secara terencana, terarah, terukur, serta berkelanjutan antara sumber daya dan kelembagaan untuk mendukung penyelenggaraan ilmu pengetahuan dan teknologi sebagai perumusan dan penetapan kebijakan pembangunan nasional. Berdasarkan Pasal 3, diatur bahwa salah satu tujuan utama dari penciptaan Sistem Nasional Ilmu Pengetahuan dan Teknologi adalah guna meningkatkan kemandirian, daya saing bangsa, dan daya tarik bangsa dalam rangka memajukan peradaban bangsa melalui pergaulan internasional. Selain itu, diperkuat juga melalui Pasal 5 yang mengatur bahwa peran utama dari ilmu pengetahuan dan teknologi sebagai instrumen peningkatan ketahanan, kemandirian, dan daya saing bangsa.

d. Peraturan Presiden RI Nomor 18 Tahun 2020 tentang Rencana Pembangunan Jangka Menengah Nasional Tahun 2020-2024.

Dalam Rencana Pembangunan Jangka Menengah Nasional (RPJMN) tahun 2020-2024, telah ditegaskan bahwa pemerintah memiliki misi utama untuk meningkatkan sumber daya manusia yang berkualitas dan berdaya saing. Segala rencana yang berkaitan dengan upaya peningkatan daya saing sumber daya manusia tercantum dalam Bab IV yang berjudul *Meningkatkan Sumber Daya Manusia Berkualitas dan Berdaya Saing*. Upaya peningkatan tersebut mencakup beberapa aspek,

yakni pengendalian penduduk dan penguatan tata kelola kependudukan; perlindungan sosial bagi seluruh penduduk, pemenuhan layanan dasar; peningkatan kualitas anak, anak perempuan, dan pemuda; pengentasan kemiskinan; dan peningkatan produktivitas dan daya saing. Sebagai indikator utama dari peningkatan daya saing Indonesia di kancah dunia, maka terdapat beberapa target yang perlu dicapai oleh pemerintah setidaknya di tahun 2024. Beberapa di antaranya adalah peningkatan persentase angkatan kerja berpendidikan menengah ke atas dari 43,72 persen ke 49,8 persen dan proporsi pekerja yang bekerja pada bidang keahlian menengah dan tinggi dari 40,60 persen ke 43,1 persen.

9. Kerangka Teoretis.

a. Teori Motivasi.

Menurut David McClelland, motivasi merupakan kekuatan yang terdapat dalam diri individu yang membuat individu tersebut bertindak dan berbuat. Jika dilihat dari aspek kemunculannya, motivasi dapat dibedakan menjadi dua, yakni motivasi intrinsik yang bersumber dari dalam diri tanpa memerlukan rangsangan dari luar serta motivasi ekstrinsik yang bersumber dari luar diri individu tersebut. Di samping itu, McClelland juga memformulasikan bahwa terdapat tiga bentuk kebutuhan yang dapat mengeluarkan energi potensial yang dimiliki oleh semua orang, yakni kebutuhan akan prestasi, kebutuhan akan kekuasaan, dan kebutuhan akan afiliasi.

McClelland juga menyatakan peran positif dari adanya motivasi. Motivasi utamanya mendorong seseorang untuk menumbuhkan sifat positif bagi dirinya maupun bagi sesuatu yang penting bagi dirinya. McClelland juga menjelaskan beberapa karakteristik bahwa seseorang memiliki kebutuhan akan prestasi yang kuat sebagai berikut: (1) keinginan yang kuat untuk tanggung jawab pribadi; (2) Keinginan timbal balik yang cepat dan konkret dengan mempertimbangkan hasil dari pekerjaan mereka; (3) Melakukan pekerjaan dengan baik; penghargaan moneter dan materi lainnya berhubungan dengan prestasi; (4) Suka mengambil tanggung jawab untuk menyelesaikan masalah; (5) Berkemauan keras untuk memperoleh umpan balik atas kinerjanya; dan

(6) Mengambil risiko-risiko dengan penuh perhitungan.¹⁸ Jika dikaitkan dengan permasalahan yang diangkat dalam Taskap ini, teori motivasi dapat menjelaskan bagaimana individu dapat memaksimalkan potensinya sehingga peran utama pemerintah adalah untuk membangun motivasi serta kesempatan bagi masyarakat dalam mengembangkan dirinya.¹⁹

b. Teori *Human Capital*.

Menurut Robert Gibbons, *Human Capital* adalah aset tak terlihat yang pada dasarnya bukan milik siapapun kecuali suatu individu. Meskipun *human capital* bukan merupakan aset dari suatu institusi/negara, namun institusi tersebut dapat mengelola *human capital* sehingga dapat berdampak positif bagi produktivitas instansi maupun negara yang membawahi suatu individu. *Human Capital* utamanya terdiri dari empat unsur, yakni pengetahuan, keahlian, sikap dan kebiasaan yang semuanya memiliki nilai secara ekonomis.²⁰ Relevansi teori ini pada dasarnya terkait dengan proses peningkatan keunggulan SDM yang merupakan peningkatan *human capital*.

Menurut Gary S. Becker, ekonom terkemuka sekaligus peraih Hadiah Nobel bidang Ekonomi tahun 1992 dalam bukunya yang berjudul *Human Capital: A Theoretical and Empirical Analysis, with Special Reference to Education* menyatakan bahwa tujuan utamanya dalam memprakarsai teori *Human Capital* adalah untuk memperkirakan nilai material dari kemampuan dan nilai tambah lainnya yang dimiliki oleh seseorang. Kajian ini juga berangkat dari suatu keputusan organisasi terutama pemberi kerja yang dapat menghargai orang-orang dengan kemampuan yang lebih tinggi dengan harga yang lebih besar pula. Contohnya, seseorang yang memiliki pendidikan hanya sebatas sekolah menengah tentu akan memperoleh pendapatan lebih sedikit dibandingkan dengan seseorang yang memiliki pendidikan di universitas. Sehingga Becker melihat bahwa setiap orang memiliki nilai materialnya masing-masing, yang bersumber dari kemampuan, kesehatan, keterampilan,

¹⁸ Muhammad Ridho (2017) *Teori Motivasi McClelland dan Implikasinya dalam Pembelajaran PAI*. Jurnal UIN Sunan Kalijaga. Hlm. 6

¹⁹ *Ibid.*,

²⁰ Robert Gibbons dan Michael Waldman(2004). "Task-Specific Human Capital". *American Economic Review*. 94 (2): 203–207.

dan sebagainya yang merupakan beberapa indikator utama dari *Human Capital*.²¹

Dalam tulisannya yang berjudul *Investment in Human Capital: Rates of Return*, Becker kemudian mengembangkan teori *Human Capital* ini dengan teori investasi *Human Capital (Investment of Human Capital)*. Teori ini pada pokoknya menjelaskan perilaku lembaga/organisasi yang melakukan investasi terhadap sumber daya manusianya, terutama organisasi yang mengeluarkan uang yang secara langsung ditujukan untuk kepentingan peningkatan kapasitas anggotanya dengan harapan mendapatkan keuntungan secara ekonomis lebih tinggi di masa depan. Becker juga memberikan contoh investasi dalam *Human Capital*, yang umumnya berbentuk—namun tidak terbatas pada—*On-the-Job Training*, pelatihan umum, pelatihan keterampilan khusus, penyekolahan, pembekalan pengetahuan, seminar, dan peningkatan gaji.²²

c. Teori Pengembangan SDM (*HR Development*).

Menurut Edwin Flippo, manajemen sumber daya manusia adalah perencanaan, pengorganisasian, pengarahan dan pengawasan kegiatan-kegiatan pengadaan, pengembangan, pemberian kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan dan pelepasan sumber daya manusia, agar tercapai berbagai tujuan individu, organisasi dan masyarakat. Flippo menyatakan bahwa pengembangan sumber daya manusia merupakan suatu proses dari pendidikan dan pelatihan, yaitu ;

1) Pendidikan.

Berkaitan dengan pengetahuan secara umum. Terdapat dua level utama yang perlu mendapatkan perhatian dalam Pendidikan, yaitu manajer organisasi dan tenaga operasional.

a) Manajer organisasi (Manajerial).

Pendidikan bagi manajer organisasi ditujukan dengan berfokus pada peningkatan kemampuan pengetahuan manajer

²¹ Gary S. Becker (1984) *Human Capital: A Theoretical and Empirical Analysis, with Special Reference to Education*. Chicago: The University of Chicago Press. Hlm. 21

²² *Ibid.*, Hlm. 55

serta kemampuan manajer organisasi untuk terampil dalam mengambil keputusan.

b) Staf pegawai (Operasional).

Pendidikan bagi staf pegawai operasional dapat dilakukan melalui pelatihan kerja dan *apprenticeship*, dimana Pendidikan tersebut bertujuan agar dapat meningkatkan produktivitas, meningkatkan moral, serta mempromosikan stabilitas dan fleksibilitas organisasi.

2) **Pelatihan.**

Pelatihan dilakukan untuk meningkatkan keterampilan pegawai dalam mengemban pekerjaan aktual maupun yang akan diembannya. Pelatihan juga dilakukan dalam rangka *upgrading*, atau dalam artian meningkatkan kapasitas, kapabilitas, serta kemampuan yang ada untuk meningkatkan sumbangsih bagi negara atau organisasi.²³ Di samping itu, Edwin Flippo juga menteorisasikan bahwa terdapat dua jenis pengembangan sumber daya manusia yang dapat diberikan kepada pegawai, antara lain: (1) pengembangan informal yang dilakukan oleh karyawan atas inisiatif pribadi masing-masing untuk meningkatkan kompetensinya. Upaya ini utamanya dapat dilakukan dengan mempelajari konsep yang ada dan konsep yang relevan. Kategori pengembangan sumber daya manusia ini relatif lebih menguntungkan kepada organisasi karena tidak perlu mengeluarkan investasi guna menjalankan program pengembangan; dan (2) pengembangan formal yang dilaksanakan oleh masing-masing organisasi kepada SDM nya. Program ini utamanya dilakukan untuk menjawab kebutuhan organisasi untuk meningkatkan kapasitas SDM-nya sehingga dapat bersaing dengan instansi maupun organisasi lain.²⁴ Metode pengembangan yang seperti inilah yang merupakan salah satu manifestasi dari teori investasi *Human Capital* sebagaimana yang dijelaskan oleh Gary S. Becker.

²³ Dr. Mahendro Sumardjo, M.M., QIA dan Donni Juni Priansa, S.Pd.,S.E.,M.M., QWP (2018) Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia, *konsep – konsep kunci*

²⁴ *Ibid.*,

10. Data dan Fakta.

Dalam menggambarkan data dan fakta terkait perwujudan SDM unggul di Indonesia, maka dapat disajikan kondisi dan realitas yang telah dicapai sebelumnya. Berikut adalah data dan fakta yang dimaksud:

a. Indeks Pembangunan Manusia/*Human Development Index 2020*.

Indeks Pembangunan Manusia (*Human Development Index/HDI*) merupakan kajian yang mengukur kualitas hidup rata-rata di hampir setiap negara yang dilakukan oleh UNDP (*United Nations Development Programme*). Indikator-indikator dalam Indeks Pembangunan Manusia versi UNDP berkaitan dengan beberapa dimensi, yakni dimensi kesehatan yang dinilai melalui angka harapan hidup, dimensi pendidikan yang diukur melalui rata-rata lama waktu sekolah bagi orang dewasa yang berumur 25 tahun dan perkiraan lama tahun sekolah siswa, dan standar hidup yang diukur melalui pendapatan per kapita.

Berdasarkan data terbaru yang dipublikasikan pada tahun 2020, Indonesia menempati posisi ke-107 dunia dengan indeks pembangunan manusia sebesar 0.718 dalam skala 0-1. Capaian ini naik 3 posisi dari laporan sebelumnya yang dipublikasikan pada tahun 2018. Dengan capaian ini, Indonesia termasuk ke dalam kategori negara dengan pembangunan manusia yang tinggi. Jika dibandingkan dengan negara Asia Tenggara lainnya, Indonesia menempati peringkat keempat setelah Singapura (11), Malaysia (62), dan Thailand (79).²⁵

b. Indeks Daya Saing Global.

Indeks daya saing global (*Global Competitiveness Index/GPI*) adalah hasil dari kajian yang dilakukan oleh *World Economic Forum* untuk mengukur kualitas daya saing yang dimiliki oleh setiap negara. Untuk memberikan gambaran, beberapa aspek yang dinilai untuk menentukan daya saing suatu negara mencakup 12 pilar, yakni: institusi, infrastruktur, adopsi TIK, stabilitas

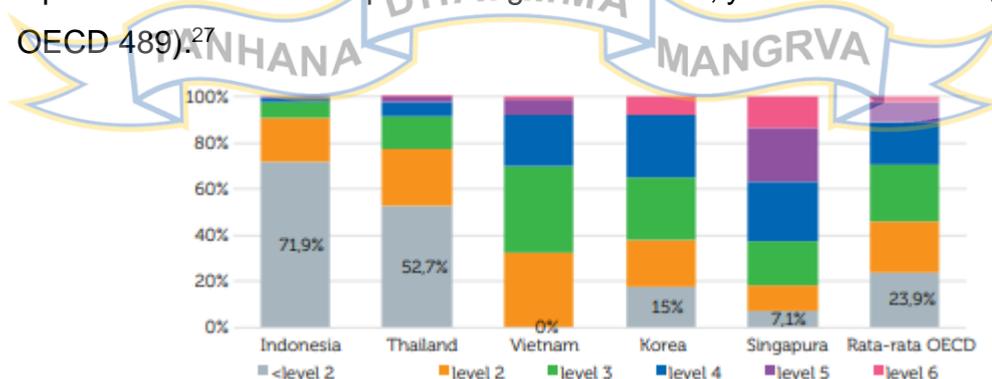
²⁵ Pedro Conceição d.k.k. (2020) *Human Development Report 2020: The Next Frontier Human Development and the Anthropocene*. United Nations Development Programme. Hlm. 382

makroekonomi, pasar produk, pasar tenaga kerja, sistem finansial, ukuran pasar, keterampilan, kesehatan, dan kapabilitas inovasi.²⁶

Berdasarkan laporan terbaru pada tahun 2019, Indonesia menempati peringkat ke-50 dunia dengan skor 64,6; turun 5 peringkat dari tahun 2018. Jika dibandingkan dengan negara-negara di Asia Tenggara, Indonesia berada di peringkat keempat setelah Singapura (1), Malaysia (27), dan Thailand (40). Indonesia memiliki kapasitas keunggulan dalam hal besar pasar (7), dan stabilitas makroekonomi (54). Namun, kapasitas inovasi dan tingkat adopsi teknologi dalam sektor produktif juga masih relatif rendah (peringkat 74 dan 72 secara berurutan).

c. Capaian PISA (*Programme for International Student Assessment*)

Kondisi pendidikan nasional yang baik tentu dapat tercermin dari capaian-capaian peserta didik dalam hal kemampuan kognitif. Sebagai metode evaluasi kualitas pembelajaran, OECD membentuk PISA (*Programme for International Student Assessment*) yang menilai kualitas pengetahuan dan daya berpikir peserta didik di berbagai negara. Pada hasil survei PISA yang dilakukan pada tahun 2018, Indonesia masih menempati posisi yang relatif kurang baik yakni peringkat ke-74 dari 79 negara. Dalam kategori sains, Indonesia memperoleh skor 396, jauh di bawah rata-rata skor OECD sebesar 489. Di samping itu dalam matematika, Indonesia berada di peringkat ke-7 dari bawah dengan skor 379 (rata-rata OECD 489). Sementara skor terendah yang diperoleh Indonesia ada pada kategori Membaca, yaitu sebesar 371 (rata-rata OECD 489).²⁷



Gambar 2.1. Proporsi Kemampuan Matematika pada Tes PISA

²⁶ World Economic Forum (2019) *The Global Competitiveness Report 2019*. Hlm. 2

²⁷ OECD (2019) *PISA 2018 Results: Executive Summary*. Hlm. 18. Diakses dari https://www.oecd.org/pisa/Combined_Executive_Summaries_PISA_2018.pdf. pada 20 Februari pukul 17.23.

Sebagaimana yang digambarkan dalam grafik tersebut, kemampuan logika matematika di Indonesia dapat dikatakan cukup mengkhawatirkan, bahwa 71,9 persen dari peserta didik di Indonesia memiliki kemampuan matematika yang sangat mendasar (level 2 ke bawah), sangat jauh dibandingkan dengan rata-rata OECD yang berkisar 23,9 persen.²⁸ Kondisi ini tentu merefleksikan adanya urgensi untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia sejak dini, terutama dengan pemantapan kualitas pendidikan di bangku sekolah

d. Indeks Inovasi Nasional.

Indeks Inovasi Global (*Global Innovation Index/GII*) adalah sebuah kajian yang dilakukan oleh *SC Johnson College of Business* dan *World Intellectual Property Organization* yang berfokus pada asesmen kapasitas inovasi negara-negara di dunia. Berdasarkan laporan terbarunya yang dipublikasikan pada tahun 2020, Indonesia dapat dikatakan masih berada di peringkat yang belum optimal. Secara umum, Indonesia berada di peringkat ke-85 dari 131 negara. Dalam hal keluaran (*output*) inovasi, Indonesia menempati urutan ke-76, dan masih lebih rendah dibandingkan dengan capaian tahun 2018 yakni 73. Di samping itu, jika dibandingkan dengan negara berpenghasilan menengah ke bawah lainnya, Indonesia menempati peringkat ke-9 dari 29 negara. Sedangkan jika antara negara-negara Asia-Pasifik (Asia Tenggara, Asia-Timur, dan Oceania), Indonesia menempati peringkat ke-14 dari 17 negara, di atas Myanmar, Laos, dan Kamboja.²⁹

11. Faktor-faktor Lingkungan Strategis yang Berpengaruh.

Idealnya, analisis mengenai penciptaan suatu solusi sebaiknya perlu memperhatikan kondisi lingkungan strategis. Utamanya, kondisi lingkungan strategis terbagi menjadi tiga lingkup analisis, yakni pengaruh di tingkat global, pengaruh di tingkat regional, serta pengaruh yang ada di tingkat nasional; yang dalam praktiknya diukur dengan kedelapan gatra ketahanan nasional (Astagatra)..

²⁸ *Ibid.*, Hlm. 22

²⁹ Soumitra Dutta, d.k.k. *Ed.* (2020) *Global Innovation Index 2020: Who Will Finance Innovation?* Executive Summary. Hlm. 35

a. Pengaruh Global.

Saat ini, dunia sedang mengalami globalisasi. Globalisasi dapat diartikan sebagai proses mendunianya seluruh aspek dalam kehidupan yang ditandai dengan semakin lunturnya batas-batas ruang, peningkatan mobilisasi secara signifikan, serta peningkatan difusi informasi yang menembus ruang dan waktu. Salah satu dampak utama dari globalisasi adalah semakin mudah dan intensnya mobilitas manusia antarnegara. Di samping itu, dengan adanya berbagai produk kemajuan zaman seperti internet sangat memudahkan masyarakat untuk melakukan pengembangan diri secara mandiri. Oleh karena itu, persaingan akan semakin kuat, sehingga perlu adanya keunggulan dalam kualitas SDM supaya berhasil bertahan dan bersaing dengan SDM yang berasal dari luar negeri.

Di samping itu, kondisi dunia saat ini juga sudah dipengaruhi oleh Revolusi Industri 4.0. Revolusi Industri 4.0 merupakan penggabungan informasi dan teknologi dalam bidang industri yang meningkatkan efisiensi sektor produksi secara signifikan. Adopsi Revolusi Industri 4.0 memberikan peluang yang sangat baik bagi daya saing sektor perekonomian di Indonesia. Di samping itu, karakteristik dari Industri 4.0 lebih menitikberatkan pada keterampilan, pengetahuan, maupun pendidikan SDM, karena sifatnya yang *knowledge intensive*.

Di hampir seluruh bagian dunia, isu pengembangan kapasitas masyarakat tidak hanya dilakukan oleh negara/pemerintahan. Namun, banyak peran penting dari berbagai komunitas maupun organisasi yang bergerak secara global. Di beberapa negara maju, seperti Britania Raya, Perancis, Jepang, Amerika Serikat, dan sebagainya memiliki organisasi yang memberikan pendanaan bagi program-program sosial yang diinisiasi oleh kelompok masyarakat. Sebagai contoh, di Jepang terdapat sebuah institusi yakni *Japan International Cooperation Agency* (JICA) yang secara rutin memberikan hibah bagi organisasi non-profit yang ada di negaranya maupun negara berkembang untuk melancarkan inisiasinya. Beberapa tujuan yang biasanya menjadi fokus mencakup: mendukung pembangunan berkelanjutan, mengurangi kemiskinan, pembangunan regional, konservasi lingkungan, dan

respons cepat terhadap kondisi bencana serta bantuan rehabilitasi pascabencana dan rekonstruksi.³⁰

Negara-negara maju di seluruh dunia sudah berfokus pada kualitas SDM sejak lama. Salah satu contoh dari negara dengan ciri tersebut adalah Amerika Serikat. Amerika Serikat memiliki program peningkatan kualitas dan kapabilitas SDM yang cukup mumpuni. Di Amerika Serikat, setiap anak memiliki hak untuk mendapatkan pendidikan gratis di sekolah umum (*Public School*) dengan kualitas yang layak serta sebaran yang relatif merata. Meskipun demikian, Amerika Serikat juga turut mempertimbangkan aspek pembangunan manusia dari hal kesehatan dan jaminan hidup masyarakat. Oleh karena itu, Amerika Serikat memiliki program jaminan sosial yang diatur secara langsung oleh *Social Security Agency*. Program ini mencakup asuransi kesehatan, dukungan disabilitas, dukungan kepada veteran perang maupun petugas darurat (*emergency response team*), serta fasilitas dana pensiun bagi setiap orang.

Pengaruh global yang juga patut diadopsi adalah penerapan Empat Pilar Pembelajaran sebagaimana digagas oleh UNESCO, dalam upaya Indonesia menyongsong SDM abad ke-21. Empat pilar tersebut adalah *learning to know* (peserta didik diajarkan untuk mencari pengetahuan dan ilmu sebanyak-banyaknya dari berbagai sumber pendidikan), *learning to do* (pendidikan yang mengajak peserta didik untuk mampu menyelesaikan permasalahan di sekitarnya berdasarkan ilmu yang didapatkan), *learning to be* (sistem pendidikan yang mampu mengajarkan siswanya menjadi pribadi yang mandiri dan mampu mewujudkan apayang dicita-citakannya), serta *learning to live together* (berupa pembelajaran yang menanamkan kesadaran pada para peserta didik bahwa mereka merupakan bagian dari kelompok masyarakat, yang mampu memicu sifat toleransi dan saling menghargai dalam kehidupan bermasyarakat). Dengan empat pilar ini diharapkan sistem pendidikan Indonesia akan mampu menghasilkan SDM yang unggul tidak hanya dari segi pengetahuan dan keterampilan, namun juga karakter dan kepribadian.

³⁰ JICA Activities, dikutip dari <https://www.jica.go.jp/indonesia/english/activities/activity06.html> pada 17 April 2021 pukul 04.32

b. Pengaruh Regional.

Selain di tingkat global, terdapat pula pengaruh yang datang dari tingkat regional, yakni Asia Tenggara dan ASEAN secara institusional yang memberikan tantangan serta hambatan dalam upaya perwujudan SDM Unggul di Indonesia.

ASEAN merupakan sebuah wadah kerja sama yang terdiri dari beragam negara-negara Asia Tenggara. Kerja sama yang terjalin di ASEAN juga saat ini sudah mencakup banyak hal, mulai dari ekonomi, sosial masyarakat, kebudayaan, hingga keamanan regional. Salah satu di antaranya adalah kerja sama di bidang pengembangan SDM. Pada KTT ASEAN ke-36 yang diselenggarakan secara daring, telah dideklarasikan komitmen antara setiap negara ASEAN dalam menjalin kerja sama di bidang pembangunan sumber daya manusia melalui *ASEAN Declaration on Human Resources Development for the Changing World of Work*. Dalam *roadmap* kerja sama ASEAN tersebut, terdapat beberapa aspek kerja sama yang telah disepakati, yakni: meningkatkan budaya belajar seumur hidup, meningkatkan inklusifitas dalam pendidikan dan ketenagakerjaan, mengharmonisasi kompetensi dan kualifikasi SDM yang sesuai dengan kebutuhan pasar tenaga kerja, meningkatkan serapan tenaga kerja dan meningkatkan kualitas pekerjaan serta daya saing perusahaan, dan kebijakan pembangunan SDM yang konkret dan pendanaannya.³¹

Kerja sama di tingkat ASEAN dalam upaya pembangunan SDM juga telah diatur dalam kerangka kerja sama yang lebih ekstensif, yakni Masyarakat Sosio-Kultural ASEAN (*ASEAN Socio-Cultural Community/ASCC*). Dalam kerangka kerja ini, telah disepakati bahwa ASEAN akan meningkatkan kualitas hidup masyarakat ASEAN dengan memberikannya akses setara atas peluang pengembangan diri dengan mendorong dan mendukung sektor pendidikan, pembelajaran seumur hidup, pelatihan sumber daya manusia, dorongan atas

³¹ ASEAN (2020) *ASEAN Declaration on Human Resources Development for the Changing World of Work and Its Roadmap*. Jakarta: The ASEAN Secretariat. Hlm. 6

inovasi dan kewirausahaan, serta aktivitas membangun kemampuan berbahasa Inggris, TIK, serta ilmu terapan dan teknologi.³²

Negara-negara di Asia Tenggara juga memiliki strateginya masing-masing dalam meningkatkan kualitas SDM agar dapat memiliki daya saing di tingkat regional bahkan dunia. Sebagai contoh, Pemerintah Malaysia telah membentuk beberapa badan yang berfungsi untuk mengawasi aspek administrasi, program, anggaran dan promosi dalam program pembangunan SDM. Di samping itu, terdapat tiga metode utama yang berkaitan dengan upaya peningkatan pembangunan SDM di Malaysia, yakni pada sektor akademis yang dijalankan oleh universitas, sektor pelatihan formal yang disediakan oleh lembaga pendidikan vokasional/politeknik di seluruh Malaysia, serta skema pelatihan informal yang didapat dari pekerjaan sehari-hari. Sebagai wujud keseriusan pemerintah Malaysia dalam meningkatkan kualitas SDM, mereka turut mendanai hampir semua lembaga pendidikan (terutama pendidikan non-profit) hingga ke aspek pelatihan informal.³³

c. Pengaruh Gatra Nasional.

Berdasarkan pada gatra Ketahanan Nasional (Astagatra) yang berpengaruh kuat secara nasional, maka yang perlu diperhatikan terkait perwujudan SDM unggul guna meningkatkan daya saing bangsa adalah:

1) Geografi :

Kondisi geografis Indonesia sebagai negara kepulauan turut memberikan pengaruh terhadap perwujudan SDM unggul. Saat ini Indonesia memiliki ± 17.504 pulau serta diapit oleh dua benua dan dua samudera. Luasnya wilayah NKRI ini menghadirkan tantangan bagi pembangunan di sebagian wilayah Indonesia, terutama terkait ketimpangan antara Indonesia Barat dengan Timur. Keterbatasan fasilitas dan akses layanan dasar bagi pembangunan SDM di wilayah yang masih tertinggal dan terluar turut menyebabkan ketimpangan kualitas SDM Indonesia antara Barat dengan Timur

³² ASEAN (2009) *ASEAN Socio-Cultural Community Blueprint*. Jakarta: The ASEAN Secretariat. Hlm. 2

³³ Haslinda Abdullah (2007) Human Resource Development Strategies: The Malaysian Scenario. *Journal of Social Science* 3(4): 213-222, 2007. Hlm. 221

dan antara wilayah pedesaan dengan perkotaan. Hal ini juga memperlambat peningkatan kualitas SDM di suatu wilayah. Sebagai contoh, SDM di Papua masih tertinggal dibanding SDM di wilayah Indonesia Barat karena rendahnya kuantitas dan kualitas guru, terutama di wilayah pedalaman.³⁴

2) Demografi :

Dalam hal peningkatan kapasitas SDM serta kemampuan ekonomi, Indonesia memiliki peluang yang sangat signifikan, yakni bonus demografi. Bonus demografi adalah kondisi di mana Indonesia memiliki lebih banyak masyarakat produktif (15-64 tahun) dibandingkan dengan masyarakat non-produktif. Diperkirakan, bonus demografi di Indonesia akan tercipta di rentang tahun 2020 hingga 2030, di mana pada rentang waktu tersebut diperkirakan penduduk usia produktif Indonesia akan mencapai 70 persen dari keseluruhan.³⁵ Meskipun demikian, masih ada tantangan utama yang dapat mempengaruhi kesuksesan dalam memanfaatkan peluang tersebut. Ada dua hal yang menjadi tantangan utama dalam pemanfaatan peluang bonus demografi. Pertama, masih tingginya tenaga kerja dengan pendidikan menengah ke bawah yang berpengaruh terhadap produktivitas dan daya saing tenaga kerja yang relatif rendah. Kedua, pendidikan dan keterampilan yang dimiliki tenaga kerja tidak sesuai dengan kebutuhan pekerja sehingga menyebabkan perusahaan mengalami kesulitan untuk mendapatkan tenaga kerja berkualitas.³⁶ Selain itu, adanya disparitas pendidikan menyebabkan kunci daya saing seperti teknologi kurang diminati. Teknologi hanya akan dikuasai oleh masyarakat berpendidikan tinggi. Sementara masyarakat yang

³⁴ Hotman Siregar, "SDM Masyarakat Papua Jauh Tertinggal Dibanding Daerah Lainnya" *Berita Satu*, 1 Agustus 2018. Diakses melalui <https://www.beritasatu.com/nasional/295642/sdm-masyarakat-papua-jauh-tertinggal-dibanding-daerah-lainnya> pada 15 Juni 2021 pukul 11.34.

³⁵ Bonus Demografi, dikutip dari http://indonesiabaik.id/motion_grafis/bonus-demografi pada 17 April 2021 pukul 11.42

³⁶ Bonus Demografi: Peluang atau Tantangan Menuju Indonesia Emas 2045, dikutip dari <https://nasional.sindonews.com/read/156960/18/bonus-demografi-peluang-atau-tantangan-menuju-indonesia-emas-2045-1599476951> pada 17 April 2021 pukul 15.32

berpendidikan rendah akan memandang teknologi sebagai materi yang sulit dan mahal.

3) Sumber Kekayaan Alam :

Pengelolaan Sumber Kekayaan Alam tentu menjadi salah satu faktor pendukung perwujudan SDM unggul. Salah satu proses yang dapat meningkatkan kapasitas SDM salah satunya adalah dengan mengkaryakannya atau *on-the-job training*. Namun, sebagai pelaku ekonomi yang rasional dan dipengaruhi oleh semakin mudahnya mobilitas orang antar negara, maka banyak dari perusahaan yang mengandalkan tenaga kerja asing. Hingga tahun 2020, jumlah tenaga kerja asing di Indonesia sudah mencapai 98.902. Hal ini utamanya dikarenakan masih belum adanya ketersediaan tenaga kerja yang relevan dengan kebutuhan industri, sehingga perusahaan lebih memilih pilihan yang lebih kurang menguntungkan dengan mendatangkan tenaga asing. Kemudian, pengelolaan SKA di Indonesia juga masih belum berdaulat sehingga banyak tenaga kerja memilih untuk bekerja pada perusahaan asing. Hal ini menyebabkan banyak perusahaan pengelola SKA di Indonesia menjadi “penonton” di “rumah sendiri”.

4) Ideologi :

Pancasila sebagai ideologi nasional tentunya mencakup cita-cita ideal dan menjadi pedoman hidup berbangsa dan bernegara. Upaya peningkatan kapasitas SDM demi mewujudkan SDM Unggul merupakan pengejawantahan dari sila kedua dan sila kelima Pancasila. Dalam sila kedua, yang perlu diperhatikan adalah peningkatan SDM Unggul merupakan bentuk dari hak asasi masyarakat dalam memperoleh pendidikan yang layak dan berkualitas, agar terwujud kemanusiaan yang adil dan beradab.

Sementara berdasarkan sila kelima, perlu ditekankan bahwa upaya perwujudan SDM Unggul harus dilakukan secara berkeadilan. Dalam artian, semua kalangan masyarakat dan semua daerah di Indonesia berhak untuk memperoleh dan turut berpartisipasi dalam program ini sehingga terjadi pembangunan

yang merata dan berkeadilan di Indonesia. Selain itu, nilai-nilai luhur Pancasila yang dihayati dan diamalkan secara aplikatif akan menjadi fondasi bagi pola pikir, pola sikap dan pola tindak bangsa Indonesia, agar tidak kehilangan jati dirinya. Sebagai contoh, konsep ekonomi Pancasila yang berbasis koperasi dan ekonomi kerakyatan jika diaplikasikan dengan baik, maka sesungguhnya dapat menjadi wahana untuk mengembangkan SDM di sektor kewirausahaan agar menjadi semakin inovatif dan kreatif. Hal ini perlu menjadi perhatian serius mengingat survei LSI Denny JA menyebutkan bahwa persentase publik yang pro-Pancasila menurun 10 persen dalam 13 tahun terakhir.³⁷

5) Politik :

Agenda mewujudkan SDM Unggul tentu tidak terlepas dari proses politik yang melingkupinya, baik politik-hukum dalam pembuatan regulasi maupun politik-anggaran dalam menyusun alokasi anggaran yang memadai. Namun tantangan dari aspek pembuatan dan penerapan kebijakan ini dihadapkan dengan egosentrisme antar lembaga. Di samping itu, terdapat beberapa kebijakan yang telah diambil oleh Kemendikbud untuk perwujudan SDM unggul di Indonesia, yakni Kampus Merdeka dan mengubah Ujian Nasional menjadi Asesmen Nasional. Meskipun begitu, kedua kebijakan tersebut tidak lepas dari tantangan yang menyertainya.

Menurut Mohammad Abduhzen, penasihat *Paramadina Institute of Education Reform* (PIER), sebuah pemerhati isu pendidikan di Indonesia melihat bahwa terdapat beberapa tantangan yang perlu ditanggapi Kemendikbud dalam menyukseskan program Kampus Merdeka, yakni wacana pemilihan studi di luar bidang mahasiswa yang dianggap kurang relevan dan cenderung mengurangi kompetensi mahasiswa di bidang aslinya, sulitnya membangun program studi baru yang

³⁷ Sakina Setiawan, "Survei: Dalam 13 Tahun, Persentase Publik Pro Pancasila Terus Menurun" *Kompas*, 17 Juli 2018. Diakses melalui <https://nasional.kompas.com/read/2018/07/17/15580981/survei-dalam-13-tahun-persentase-publik-pro-pancasila-terus-menurun> pada 15 Juni 2021 pukul 09.32.

bekerja sama dengan sektor industri maupun NGO internasional, serta magang selama tiga semester yang dianggap kurang berdampak dan berpotensi kurang terarah.³⁸

Selain itu, program Asesmen Nasional yang akan menjadi pengganti Ujian Nasional juga memiliki tantangan yang perlu dipertimbangkan. Asesmen Nasional rencananya akan diselenggarakan mulai tahun ini. Dengan masih belum adanya kontrol yang maksimal terhadap penyebaran Covid-19, yang perlu diantisipasi adalah potensi penyelenggaraan yang kurang optimal serta sosialisasi yang kurang sampai ke masyarakat.³⁹ Di samping itu, besarnya jaringan sekolah yang dimiliki oleh Indonesia serta timpangnya kualitas guru serta sarana dan prasarana penunjang pendidikan juga memberikan tantangan tersendiri dalam pemberlakuan Asesmen Nasional.

Perubahan arah kebijakan dan peta jalan pendidikan yang terkesan tergesa-gesa dan kurang partisipatif justru dapat menjadi kontraproduktif. Selain karena faktor pergantian kepemimpinan dan inkonsistensi kebijakan maupun aturan, terdapat sejumlah aspek strategis yang justru kurang tersosialisasi dengan baik sehingga akhirnya menimbulkan kegaduhan sosial.

6) Ekonomi:

Perwujudan SDM Unggul merupakan salah satu fokus utama pemerintahan saat ini. Sebagaimana yang telah diatur di dalam Undang-Undang, negara setidaknya harus mengalokasikan 20 persen dari APBN untuk kepentingan pendidikan. Di tahun 2020, alokasi anggaran untuk mendukung peningkatan kualitas (SDM) mencapai Rp 508,1 triliun untuk sektor pendidikan.⁴⁰

³⁸ Pengamat Ungkap 4 Tantangan Kampus Merdeka Nadiem Makarim, dikutip dari <https://nasional.tempo.co/read/1299771/pengamat-ungkap-4-tantangan-kampus-merdeka-nadiem-makarim/full&view=ok> pada 17 April 2021 pukul 15.21

³⁹ Asesmen Nasional jadi Tantangan di 2021, dikutip dari <https://mediaindonesia.com/humaniora/373749/asesmen-nasional-jadi-tantangan-di-2021> pada 17 April 2021 pukul 15.43

⁴⁰ 2020 Pemerintah Siapkan Rp508,1 Triliun Tingkatkan Kualitas SDM, dikutip dari <https://m.medcom.id/ekonomi/makro/ZkerywAK-2020-pemerintah-siapkan-rp508-1-triliun-tingkatkan-kualitas-sdm> pada 17 April 2021 pukul 15.11

Perwujudan SDM Unggul juga akan memberikan dampak yang positif bagi perekonomian nasional. Idealnya, untuk memberikan nilai tambah yang lebih kepada perekonomian nasional perlu dilakukan hilirisasi atau produksi barang jadi. Berdasarkan data BPS, sektor industri hilir dan manufaktur masih menjadi sektor yang berkontribusi paling besar terhadap PDB nasional pada tahun 2019, yakni mencapai 19,52 %.

Namun, industri hilir merupakan sektor industri yang lebih mengandalkan kapasitas SDM yang lebih tinggi dibandingkan dengan industri sektor ekstraktif. Oleh karena itu, perlu adanya upaya yang berorientasi pada peningkatan SDM Unggul guna meningkatkan potensi dan produktivitas sektor industri hilir Indonesia yang diharapkan akan memberikan kontribusi besar bagi perekonomian Indonesia.⁴¹

7) Sosial Budaya :

Perwujudan SDM unggul dapat diakselerasi melalui peningkatan dan perluasan penggunaan iptek berbasis internet. Namun di sisi lain, patut diantisipasi bahwa kurangnya literasi IT dan budaya kritis telah menyebabkan internet sering kali menjadi pintu masuk bagi penyebaran paham-paham yang kontraproduktif dengan upaya perwujudan SDM Unggul, seperti paham liberalisme, radikalisme, serta konten-konten yang tidak sesuai dengan norma kesusilaan. Kondisi ini dapat berujung pada tercerabutnya SDM bangsa Indonesia dari akar budayanya, bahkan dapat terpapar oleh nilai-nilai asing yang tidak sesuai dengan jati diri bangsa.

8) Hankam :

Institusi TNI dan Polri juga berkontribusi dalam mewujudkan SDM Unggul di institusi masing-masing. Sebagai upaya peningkatan kapasitas talenta internal TNI, TNI secara rutin mengadakan maupun mendanai pendidikan anggota-anggotanya

⁴¹ SDM Industri Unggul Berperan Wujudkan Visi Indonesia Maju, dikutip dari <https://kemenperin.go.id/artikel/20970/SDM-Industri-Unggul-Berperan-Wujudkan-Visi-Indonesia-Maju> pada 17 April 2021 pukul 16.12

hingga ke lembaga pendidikan terkemuka di dunia. Selain itu, TNI juga secara rutin memberikan beasiswa kepada mahasiswa berprestasi di Indonesia.

Polri juga secara aktif berkontribusi dalam mewujudkan SDM Unggul, salah satunya dengan menerapkan Sistem Manajemen Talenta. Sistem manajemen talenta merupakan pengelolaan talenta Polri yang meliputi identifikasi, penetapan, pembinaan, pengembangan, penugasan, dan pengakhiran kaderisasi pemimpin Polri di masa depan. Salah satu bentuk dari manajemen talenta yang diterapkan Polri dapat dilihat pada program Pengembangan Perwira Talenta Polri (*Post Assessment Development Program*), untuk meningkatkan kompetensi dari para perwira remaja yang telah lulus dari Akpol.⁴² Sedangkan dari TNI, manajemen talenta ini dapat diamati dari program Pengembangan Jabatan Fungsional (JF) TNI, dimana program ini bertujuan untuk mengakselerasi kinerja TNI, terutama pada jabatan non-struktural, yang dapat menguatkan citra TNI sebagai institusi berintegritas, modern, dan profesional.⁴³ Program-program ini penting untuk diakselerasi secara menyeluruh, namun masih terkendala oleh adanya skala prioritas dari unsur pimpinan, serta keterbatasan sarana prasarana dan anggaran di sejumlah satuan wilayah.



⁴² Program Pengembangan Perwira Talenta Polri". Diakses melalui http://birosdmkepri.com/mr_dc/wp-content/uploads/2019/08/PROGRAM-PENGEMBANGAN-PERWIRA-TALENTA-POLRI-PRIHAL-ASSESSMENT-CENTER.pdf pada 16 Agustus 2021 pukul 14.43 WIB.

⁴³ "Manajemen Talenta TNI". Diakses melalui <https://www.slideshare.net/triwidodowutomo/manajemen-talenta-tni> pada 16 Agustus 2021 pukul 14.51 WIB.

BAB III

PEMBAHASAN

12. Umum.

Perwujudan SDM unggul merupakan agenda prioritas nasional yang semakin penting untuk dioptimalkan di era Revolusi Industri 4.0. Era ini membutuhkan penguasaan, pemanfaatan dan adaptasi yang cepat terhadap ilmu pengetahuan dan teknologi, agar SDM Indonesia menjadi semakin unggul dan berdaya saing. Namun keunggulan SDM tersebut bukan saja meliputi aspek pengetahuan dan keterampilan semata, namun lebih jauh dari itu SDM nasional juga harus memiliki karakter kebangsaan.

Dalam konteks ini pula maka pendidikan karakter bangsa merupakan bagian yang tidak terpisahkan dari pembangunan SDM unggul. Ketika banyak SDM yang unggul dari sisi kompetensi namun miskin karakter, maka pada saat itulah bangsa Indonesia berpotensi untuk dapat kehilangan jati dirinya. Sampai saat ini, dapat dicermati bahwa kualitas SDM Indonesia jika ditinjau dari Indeks Pembangunan Manusia, Indeks PISA dan Indeks Daya Saing Global masih harus menghadapi sejumlah persoalan dan tertinggal jika dibandingkan dengan negara lain.

Namun lebih jauh dari itu, dari aspek karakter pun SDM Indonesia agaknya tengah mengalami banyak tantangan terutama jika ditinjau dari nasionalisme dan wawasan kebangsaannya. Apalagi banyak pula potret fakta yang menunjukkan keterlibatan sejumlah generasi muda pada aktivitas radikalisme dan terorisme. Oleh karena itu, pada bagian selanjutnya akan dibahas upaya perwujudan SDM unggul yang ditinjau dari: aspek pengetahuan, aspek keterampilan/keahlian dan aspek karakter.

13. Mewujudkan SDM Unggul Ditinjau dari Aspek Pengetahuan.

Aspek pengetahuan sangat penting dalam membentuk cara berpikir, serta memberi *problem solving* yang baik dan mendapatkan model penyelesaian untuk berbagai masalah. Konsep pengetahuan didefinisikan berbeda-beda oleh berbagai pakar dan akademisi. Menurut Donsu (2017), pengetahuan merupakan buah dari rasa keingintahuan pada proses-proses sensorik yang diperoleh melalui penginderaan penglihatan dan penginderaan pendengaran terhadap objek tertentu.

Pengetahuan merupakan komponen penting untuk membentuk perilaku seseorang menjadi perilaku yang terbuka atau *open behavior*. Perilaku terbuka artinya adalah manusia tidak lagi memandang suatu masalah dari satu sisi/aspek saja, melainkan melihat permasalahan –layaknya objek dalam pengindraan– melalui beberapa sisi dan perspektif, sehingga mampu mengakomodasi berbagai pandangan dalam mengejar suatu solusi permasalahan tertentu.⁴⁴

Menurut Notoatmodjo (2014), pengindraan yang dilakukan terhadap suatu objek dalam pengetahuan tidak hanya terbatas pada indra penglihatan dan pendengaran. Indra-indra lainnya seperti penciuman, rasa, dan perabaan pun digunakan untuk mendapatkan pengetahuan mengenai suatu objek tertentu. Tidak semua proses pengindraan menghasilkan pengetahuan. Pengetahuan merupakan rasa keingintahuan yang didorong oleh proses pengindraan, sehingga membutuhkan intensitas perhatian dan persepsi terhadap objek tertentu jika dibandingkan pengindraan secara umum.

Cara paling umum untuk memperoleh pengetahuan adalah dengan menghadiri pendidikan formal di berbagai tingkat. Dengan semakin meningkatnya kedudukan seseorang dalam pendidikan formal, maka diharapkan semakin tinggi juga pengetahuan yang dimiliki oleh dirinya. Selain pendidikan formal, pengetahuan juga dapat dikembangkan melalui pendidikan non-formal, ataupun kehidupan sehari-hari seseorang. Dengan semakin berkembangnya pengetahuan, diharapkan seorang manusia memiliki lebih banyak aspek positif yang dapat dicapai dalam mengetahui suatu objek.⁴⁵

Pengetahuan terhadap suatu objek atau isu mempunyai intensitas atau tingkatan yang berbeda. Notoadmodjo merumuskan setidaknya ada enam tingkatan pengetahuan yang secara bertahap akan membangun pemahaman manusia mengenai suatu objek tertentu. Keenam tingkatan tersebut antara lain: mengetahui (*know*), memahami (*comprehention*), aplikasi (*application*), analisis (*analysis*), sintesis (*synthesis*), dan evaluasi. Notoadmodjo juga menjelaskan mengenai proses pembentukan pengetahuan di dalam diri seseorang. Proses seseorang untuk mendapatkan pengetahuan tidak hanya didasarkan pada rasa keingintahuan sendiri, melainkan rasa keingintahuan tersebut dapat dirangsang sehingga

⁴⁴ Jenita Donsu, *Psikologi Keperawatan*. Yogyakarta: Pustaka Baru Press (2017)

⁴⁵ Notoadmodjo, *Metodologi Penelitian Kesehatan*. Jakarta: PT. Rineka Cipta (2014)

seseorang semakin termotivasi untuk memahami suatu objek/isu. Proses-proses untuk mendapatkan pengetahuan tersebut antara lain: membangun kesadaran (*awareness*), membangun ketertarikan (*interest*), evaluasi, percobaan (*trial*), dan adaptasi terhadap pengetahuan yang telah dimiliki oleh individu tersebut.⁴⁶

Berbagai upaya untuk mewujudkan SDM Unggul bagi Indonesia membutuhkan upaya untuk membangun pengetahuan yang komprehensif. Kehidupan merupakan proses belajar terus-menerus yang akan mengakumulasi pengetahuan seseorang. Di era globalisasi, seseorang tidak hanya dituntut untuk mengetahui dan memahami aspek-aspek yang menunjang kehidupan sehari-harinya saja, namun juga harus mengakumulasi berbagai pengetahuan yang dapat membuat mereka bersaing untuk kehidupan yang lebih baik.

Kualitas sebuah negara yang memiliki SDM Unggul akan ditentukan oleh tingkat pengetahuan yang dimiliki oleh SDM-nya. Tingkat pengetahuan yang dimiliki oleh SDM suatu negara memungkinkan negara tersebut untuk bersaing secara terbuka dengan negara lain di era modern. Tidak hanya itu, SDM yang memiliki pengetahuan tinggi juga akan membantu untuk mencari solusi-solusi terhadap berbagai permasalahan yang ada di suatu negara. Dengan demikian, kontribusi SDM Unggul terhadap negara tidak hanya bersifat menguatkan negara secara eksternal, tetapi juga menguatkan negara secara internal dalam memperkuat kehidupan berbangsa dan bernegara.

Suatu pengetahuan –yang bersifat ilmiah dan dapat dibuktikan– memiliki tiga unsur yang saling berkaitan dan menopang satu sama lain. Unsur pertama adalah ontologis. Suatu pengetahuan harus secara jelas menentukan hakikat apa yang dikaji sehingga ruang lingkup wujud yang menjadi objek telaahannya dapat ditentukan secara spesifik. Kemudian, unsur kedua adalah epistemologis. Epistemologis berkaitan dengan cara-cara untuk memperoleh pengetahuan tersebut sehingga materi pengetahuan dapat diperoleh secara maksimal dan komprehensif. Terakhir, unsur ketiga adalah aksiologis. Aksiologis berkaitan dengan fungsi, aplikasi, dan penggunaan dari suatu pengetahuan sehingga pengetahuan tidak hanya sebatas menjadi kerangka konseptual dalam diri

⁴⁶ *Ibid*

seseorang.⁴⁷ Jika ditarik benang merah dari ketiga unsur tersebut, maka pengetahuan seseorang harus diketahui batasan-batasannya, diperoleh dengan cara-cara yang dapat dibenarkan, dan diaplikasikan sehingga terjadi perubahan akibat adanya pengetahuan tersebut.

Pengetahuan dapat dipengaruhi oleh berbagai faktor yang menentukan penerimaan pengetahuan dari individu ke individu lainnya. Budiman dan Riyanto merumuskan lima faktor yang mempengaruhi pengetahuan. *Pertama*, adalah pendidikan. Pendidikan merupakan upaya pengajaran yang diberikan untuk mendukung proses perubahan sikap dan perilaku seseorang atau kelompok dan sekaligus merupakan upaya untuk mendewasakan manusia. Pendidikan tidak hanya terbatas pada pembangunan kompetensi seseorang, melainkan juga pembangunan karakter dan emosional seseorang agar bisa menyesuaikan diri di dalam masyarakat. Budiman dan Riyanto berpendapat bahwa semakin tinggi tingkat pendidikan seseorang, maka seharusnya semakin tinggi pula tingkat pengetahuan yang dimiliki orang tersebut. Meskipun begitu, perlu dilihat apakah pendidikan yang dijalankan oleh seseorang tersebut merupakan proses pendidikan yang memenuhi hakikat dan tata cara pendidikan.⁴⁸

Kedua, informasi atau media massa. Informasi mempengaruhi pengetahuan seseorang jika orang tersebut sering mendapatkan informasi tentang suatu pembelajaran, maka pengetahuan dan wawasan orang tersebut akan semakin bertambah. Media massa dapat digunakan sebagai teknik untuk mengumumkan dan menyebarkan informasi dengan tujuan tertentu sehingga orang yang terpapar pengetahuan dari media massa tersebut memiliki tingkat pengetahuan yang lebih tinggi.⁴⁹

Ketiga, sosial, budaya, dan ekonomi. Tradisi, budaya, dan kehidupan sehari-hari seseorang yang dilakukan tanpa penalaran apakah yang dilakukan baik atau buruk juga akan menambah pengetahuan walaupun tidak dengan sengaja diberikan. Pengetahuan tersebut terbentuk dari kebiasaan yang dapat membangun kompetensi maupun karakter seseorang secara alamiah. Seseorang yang memiliki

⁴⁷ Parta Setiawan, "Pengertian Ilmu Pengetahuan – Teknologi, Filsafat, Syarat, Perbedaan, Ciri, Proses, Sumber, Teori, Para Ahli" *Guru Pendidikan*, 2 Mei 2021. Diakses melalui <https://www.gurupendidikan.co.id/pengertian-ilmu-pengetahuan/> pada 23 Mei 2021 pukul 16.45.

⁴⁸ Ahmad Budiman dan Riyanto, *Kapita Selekta Kuisisioner Pengetahuan dan Sikap dalam Penelitian Kesehatan*. Jakarta: Salemba Medika (2013): 66-69

⁴⁹ *Ibid*, 67

sosial-budaya, tradisi, dan kebiasaan yang baik maka tingkat pengetahuannya akan baik (positif). Kemudian, status ekonomi juga mempengaruhi tingkat pendidikan seseorang karena status tersebut menentukan fasilitas yang tersedia bagi seseorang untuk mendapatkan pendidikan. Dengan status ekonomi seseorang yang di bawah rata-rata, maka orang tersebut akan sulit mengembangkan pengetahuannya karena keterbatasan fasilitas yang dimiliki untuk pemenuhan pengetahuan tersebut.⁵⁰

Keempat, lingkungan. Lingkungan mempengaruhi proses masuknya pengetahuan ke dalam individu karena adanya interaksi timbal balik ataupun tidak yang akan direspons sebagai proses pembentukan pengetahuan oleh individu. Lingkungan yang baik akan memberikan pengetahuan yang baik terhadap seorang individu. Misalnya, jika seseorang berada di sekitar orang yang berpendidikan maka pengetahuan yang dimiliki seseorang akan berbeda dengan orang yang berada bersama orang yang berstatus sebagai pengangguran dan tidak berpendidikan.

Kelima, adalah pengalaman dan usia. Pengalaman membentuk pengetahuan seseorang mengenai cara menyelesaikan permasalahan dari pengalaman sebelumnya, sehingga pengalaman yang didapat bisa dijadikan sebagai pengetahuan apabila mendapatkan masalah yang sama. Secara filosofis, pengetahuan merupakan suatu ilmu yang didasari oleh pengalaman (empiris). Dengan semakin bertambahnya usia, maka pengalaman seseorang juga akan semakin meningkat. Dengan demikian, daya tangkap, pola pikir, dan kedewasaannya untuk menghadapi suatu permasalahan juga semakin meningkat.

Kelima faktor tersebut juga menentukan pengetahuan yang dibutuhkan untuk membentuk SDM Unggul. Pembentukan SDM Unggul yang berdaya saing membutuhkan pendidikan yang berkualitas untuk membangun kompetensi dan karakter dari SDM-nya. Contoh dari hal ini dapat dilihat pada daya saing Indonesia di sektor olahraga, terutama pada cabang Bulutangkis. Cukup banyak akses pendidikan dan pelatihan bulutangkis yang disediakan dan dikelola baik oleh pemerintah maupun swasta, sehingga cukup banyak atlet yang berprestasi dan puncaknya atlet Indonesia mampu menjaga tradisi meraih medali emas di dalam setiap gelaran Olimpiade sejak tahun 1992. Selain itu, SDM Unggul juga dapat

⁵⁰ *Ibid*, 68

dihasilkan melalui pemanfaatan informasi dan media massa, terutama di era kemajuan IPTEK dimana berbagai pengetahuan dapat diperoleh secara daring melalui *gadget* mereka masing-masing.

SDM Unggul juga perlu memiliki aspek sosial-budaya dan ekonomi yang mampu menunjang perolehan pengetahuan. Aspek kultural seharusnya menjadi penguat pengetahuan yang diperoleh melalui pendidikan formal. Sementara itu, para SDM Unggul juga diharapkan memiliki tingkat ekonomi yang memadai untuk mendapatkan pengetahuan. Apabila SDM unggul tersebut tidak memiliki tingkat ekonomi yang memadai, maka Pemerintah perlu menyediakan pendidikan secara terjangkau sebagai hak asasi mutlak bagi seluruh warga negara.

Pelaksanaan pendidikan yang optimal untuk menciptakan SDM Unggul juga membutuhkan lingkungan yang kondusif dan mendukung akumulasi pengetahuan. Lingkungan ini pun dapat diciptakan, layaknya ekosistem. Salah satu upaya yang telah dilakukan oleh Pemerintah dalam menciptakan ekosistem pengetahuan adalah dengan menggabungkan kementerian bidang pendidikan dengan bidang riset. Penggabungan tersebut diharapkan dapat mempererat lingkungan pendidikan dengan lingkungan riset sehingga ekosistem riset dapat terbentuk dalam pendidikan di Indonesia. Terakhir, Pemerintah juga perlu mengembangkan SDM Unggul dengan mempertimbangkan pengalaman dan usia dari SDM tersebut, agar penduduk yang berada pada usia produktif mampu menjadi SDM Unggul dan cocok dengan tantangan yang akan dihadapi dalam persaingan mereka.

Pembentukan SDM unggul dengan memperhatikan faktor yang mempengaruhi pengetahuan juga telah dilakukan oleh negara lain. Seperti yang telah disebutkan dalam dinamika lingkungan strategis tingkat global, negara-negara seperti Amerika Serikat telah menyediakan program pendidikan gratis melalui sekolah umum dan jaminan sosial bagi masyarakatnya. Kedua hal tersebut tidak lain merupakan bagian dari usaha negara untuk berkontribusi terhadap faktor yang mempengaruhi pengetahuan seperti ekonomi dan pendidikan. Dengan kedua hal tersebut, AS mengharapkan pembentukan SDM mereka akan lebih berdaya saing.

Selain kelima faktor tersebut, SDM di Indonesia juga dapat memperoleh pengetahuan melalui transfer pengetahuan (*transfer of knowledge*) dan transfer teknologi (*transfer of technology*). Proses transfer pengetahuan dan teknologi diberikan oleh negara atau SDM dari negara tertentu yang pada umumnya lebih

maju dari negara resipien transfer tersebut. Transfer pengetahuan dan teknologi dilakukan melalui tiga tahapan, yakni inisiasi, implementasi, dan integrasi.⁵¹ Ketiga tahapan tersebut diharapkan mampu untuk mengintegrasikan pengetahuan dan teknologi antara SDM negara maju dan SDM yang sedang berkembang. Dengan integrasi tersebut, SDM yang tengah mengalami perkembangan juga akan semakin mudah belajar dan menerapkan pengetahuan serta teknologi tersebut.

Akan tetapi, transfer teknologi dan pengetahuan tersebut pun harus dilengkapi dengan ekosistem yang memadai. Berdasarkan hasil survei Ombudsman dan Bappenas pada tahun 2019, kepuasan masyarakat terhadap kinerja ASN di Kementerian dan Lembaga maupun di berbagai satuan pemerintahan tidak mencapai 60%. Bahkan kepuasan terhadap kinerja ASN di lembaga hanya mencapai 25%. Angka tersebut masih jauh dari target pemerintah yang mewacanakan tingkat kepuasan di antara 80 hingga 100 persen.⁵²

Survei yang sama juga menyebutkan bahwa penyebab ketidakpuasan masyarakat paling besar adalah kualitas SDM para ASN di berbagai lembaga pemerintahan tersebut. Menurut mereka, SDM di Kementerian, Lembaga, dan institusi pemerintahan kualitasnya masih rendah, baik kompetensi maupun tingkat pendidikannya. Selain itu, disoroti pula bahwa jumlah tenaga spesialis atau fungsional di berbagai institusi tersebut juga masih rendah sehingga menghambat kinerja pelayanan publik. Penyebab lain adalah kualitas ASN yang tidak merata sehingga ASN ahli cenderung terpusat di Ibukota.

Jika ditinjau berdasarkan *Road Map* Pembangunan SDM Unggul Tahun 2045, maka dapat target pencapaian pendidikan untuk usia 10-15 tahun adalah semua anak mampu untuk terlayani secara maksimal di bidang pendidikan, baik itu pada Sekolah Dasar maupun pada Sekolah Menengah Pertama. Begitupun untuk masyarakat di usia 16-30 tahun, dimana pada tahun 2045, diharapkan jumlah Angka Partisipasi Kasar (APK) untuk tingkat SMA telah mencapai 97%, Perguruan Tinggi sebesar 60%, dan juga 90% penduduk pada usia tersebut yang bekerja telah lulus dari SMA dan juga Perguruan Tinggi. Sedangkan untuk penduduk usia 15-59

⁵¹ Gabriel Szulanski, "Exploring Internal Stickiness: Impediments to the Transfer of Best Practice Within the Firm" *Strategic Management Journal* (1996)

⁵² "Indeks Persepsi Masyarakat tentang Profesionalitas dan Rebranding Aparatur Sipil Negara (ASN) Tahun 2019" UI-CSGAR (2019)

tahun diharapkan pada tahun 2045, telah melek aksara secara keseluruhan, sehingga tidak ada masyarakat yang tidak dapat membaca dan menulis lagi.⁵³

Namun demikian, masih terdapat tantangan dalam pengembangan pengetahuan untuk membentuk SDM Unggul. **Pertama**, ketimpangan akses pendidikan antar wilayah. Ketimpangan akses pendidikan disebabkan oleh berbagai faktor, antara lain: rendahnya pengeluaran pemerintah dalam bidang pendidikan, rendahnya persentase anggaran rumah tangga untuk pendidikan, hingga adanya aspek kultural yang menghambat pendidikan. Ketiga ketimpangan tersebut dapat terjadi di antara bentangan geografis Indonesia dari Barat ke Timur, maupun secara vertikal antara pedesaan dengan perkotaan.⁵⁴

Kondisi ini tentu saja bertentangan dengan pengembangan SDM yang disampaikan dalam Teori Investasi *Human Capital*. Teori tersebut mengamanatkan adanya investasi yang dilakukan oleh lembaga untuk meningkatkan kapasitas anggotanya. Kemudian, kondisi ini juga bertentangan dengan peraturan perundang-undangan yang telah dielaborasi dalam Bab sebelumnya. Pasal 4 dari UU No. 20 tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional menyebutkan bahwa penyelenggaraan pendidikan dilaksanakan secara tidak diskriminatif. Dengan adanya perbedaan perilaku antara pendidikan di wilayah perkotaan dengan pedesaan maupun antara wilayah di Indonesia Barat dan Indonesia Timur menunjukkan bahwa adanya investasi yang tidak maksimal untuk mengembangkan pendidikan di wilayah yang tertinggal. Kemudian, hal ini juga dapat dipandang sebagai diskriminasi karena perlakuan yang tidak sama antara peningkatan pengetahuan di daerah yang relatif maju dengan daerah yang masih berkembang.

Oleh karena itu, Pemerintah harus memperhatikan ketimpangan yang ada dalam bidang pendidikan. Meskipun anggaran pendidikan adalah salah satu komponen anggaran terbesar dalam APBN, pemerataan anggaran tersebut menjadi masalah akut. Oleh karena itu, anggaran pendidikan perlu diratakan dengan mempertimbangkan dimensi antar wilayah dari sisi ketersediaan sarana dan prasarana pendidikan. Jika pun pemerataan sepenuhnya dianggap terlalu sulit,

⁵³ "Peta Jalan Generasi Emas Indonesia 2045". Diunduh melalui <https://paska.kemdikbud.go.id/wp-content/uploads/2018/08/170822-V.2-Generasi-Emas-2045-.pdf> pada 16 Agustus 2021 pukul 15.19 WIB.

⁵⁴ Ni'matush Sholikhah et al, "Analisis Faktor yang Mempengaruhi Ketimpangan Pendidikan" *Jurnal Ilmu Pendidikan* 20, No.2 (2014)

Pemerintah seharusnya dapat menjembatani kerja sama dengan pihak swasta untuk mengembangkan pendidikan di masing-masing daerah. Hal ini penting mengingat pihak swasta merupakan salah satu pihak yang memiliki sumber daya yang besar untuk membantu penyelenggaraan pendidikan.

Kedua, kualitas dan kuantitas guru belum memadai untuk mendukung pengembangan pengetahuan di seluruh Indonesia. Berdasarkan hasil Uji Kompetensi Guru (UKG) yang dilaksanakan pada tahun 2019, kualitas guru di Indonesia masih berada di bawah 60% berdasarkan standar PISA. Rendahnya kualitas tenaga pendidik akan mempengaruhi rendahnya kualitas peserta didik yang akan menjadi SDM unggul di masa yang akan datang.⁵⁵ Sementara dari segi kuantitas, kebanyakan guru memilih untuk bertugas di perkotaan. Padahal, sebagai aparatur sipil negara, mereka seharusnya siap ditugaskan dimanapun mereka dibutuhkan. Rendahnya kualitas guru dan tidak meratanya persebaran guru menyebabkan pengembangan pengetahuan di Indonesia menjadi tidak merata dan tidak optimal di seluruh wilayah Indonesia.

Hal ini tentu melemahkan fungsi guru dalam pelaksanaan pendidikan. Padahal, berdasarkan Teori Pengembangan SDM oleh Edwin Filippo, proses pengembangan sumber daya manusia merupakan suatu proses dari pendidikan dan pelatihan. Secara khusus dalam pendidikan, hal tersebut bertujuan untuk memberikan pengetahuan umum kepada peserta didik. Jika melihat kepada negara tetangga seperti yang telah dipaparkan dalam dinamika lingkungan strategis, Malaysia juga telah serius dalam meningkatkan kualitas pendidikan mereka hingga pengiriman guru untuk pelatihan informal. Hal ini menunjukkan bahwa Indonesia masih tertinggal dalam pemerataan kuantitas dan kualitas guru.

Oleh karena itu, Indonesia perlu untuk meningkatkan kualitas dan kuantitas guru. Kualitas guru dapat ditingkatkan dengan mengadakan pendidikan dan pelatihan sesuai dengan standar PISA sebagai standar tertinggi dalam dunia pendidikan. Sementara itu, kuantitas guru perlu diperbaiki dengan pemerataan distribusi guru berkualitas maupun dengan memprioritaskan pendidikan keguruan kepada para guru yang tinggal di daerah terpencil.

⁵⁵ Maria Fatima Bona, "Kualitas Pendidikan Masih Rendah, Pakar: Pemerintah Harus Fokus Perbaiki Mutu Guru" *Berita Satu*, 21 Juli 2020. Diakses melalui <https://www.beritasatu.com/nasional/657937/kualitas-pendidikan-masih-rendah-pakar-pemerintah-harus-fokus-perbaiki-mutu-guru> pada 23 Mei 2021 pukul 13.24.

Ketiga, metode dan sarana prasarana pendidikan yang ada di Indonesia masih konvensional, sehingga kurang adaptif dengan kemajuan era 4.0. Permasalahan mengenai metode ini sangat terlihat ketika harus melaksanakan pembelajaran jarak jauh. Pembelajaran dari rumah selama pandemi terhambat karena para siswa dan guru belum terbiasa dengan teknologi daring, serta banyak wilayah di Indonesia yang belum terjangkau internet maupun jaringan listrik. Akibatnya, ribuan siswa di daerah terpencil terpaksa untuk menghentikan sekolahnya secara sementara untuk beradaptasi dengan pembelajaran jarak jauh.⁵⁶

Revolusi 4.0 merupakan kondisi dinamika lingkungan strategis yang menuntut adanya pengembangan keterampilan, pengetahuan, dan pendidikan teknologi yang meningkatkan efisiensi sektor produksi secara signifikan. Kemudian, UU No.11 tahun 2019 tentang Sistem Nasional Ilmu Pengetahuan dan Teknologi juga telah menyebutkan bahwa peran utama dari ilmu pengetahuan dan teknologi adalah sebagai instrumen peningkatan ketahanan, kemandirian, dan daya saing bangsa. Oleh karena itu, penyelenggaraan pendidikan di Indonesia harus beradaptasi dengan Revolusi Industri 4.0 yang terjadi di seluruh dunia.

Adaptasi penyelenggaraan pendidikan Indonesia di era 4.0 menjadi keharusan. Peningkatan sarana prasarana yang memadai seperti internet dan jaringan listrik merupakan fondasi bagi pelaksanaan pendidikan tersebut. Selain itu, transformasi metode pendidikan juga dibutuhkan agar keterampilan para peserta didik menjadi berdaya guna dan makin adaptif di era 4.0. Pendidikan harusnya dilaksanakan berimbang dengan pelatihan, agar pelaksanaan pendidikan tidak hanya terbatas pada aspek konseptual.

Keempat, alokasi anggaran pendidikan sudah besar namun pemanfaatannya kurang optimal. Selama ini, anggaran pendidikan adalah 20% dari seluruh kas negara, atau sekitar Rp 492,5 triliun. Selama ini, pemanfaatan anggaran pendidikan kurang terkendali apalagi ketika anggaran tersebut dikembalikan ke daerah. Implementasi anggaran pendidikan di masing-masing daerah tentu berbeda dan sangat bergantung kepada prioritas kepala daerah. Hal inilah yang menyebabkan

⁵⁶ Mahar Prastiwi, "Infrastruktur Kurang, Ribuan Siswa PAUD dan SD di NTT Kesulitan PJJ" *Kompas*, 7 Maret 2021. Diakses melalui <https://www.kompas.com/edu/read/2021/03/07/142114471/infrastruktur-kurang-ribuan-siswa-paud-dan-sd-di-ntt-kesulitan-pjj?page=all> pada 23 Mei 2021 pukul 08.57.

Pemerintah Pusat tidak bisa mengendalikan implementasi anggaran pendidikan tersebut.⁵⁷

Padahal berdasarkan UU No. 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional, Pemerintah Daerah wajib menjamin terselenggaranya pendidikan bagi setiap warga negara yang berusia tujuh sampai dengan lima belas tahun. Berdasarkan kewajiban tersebut, penyelenggaraan pendidikan seharusnya menjadi salah satu prioritas utama Pemerintah Daerah. Oleh karena itu, baik Pemerintah Pusat, Pemerintah Daerah, maupun Kementerian/Lembaga harus bersinergi untuk mengevaluasi pemanfaatan anggaran pendidikan yang telah berjalan selama ini, serta menyamakan visi mengenai penggunaan porsi anggaran pendidikan yang ideal. Penggunaan porsi anggaran tersebut seharusnya direncanakan secara proporsional sesuai dengan skala prioritas yang telah ditetapkan, sehingga pemanfaatannya juga menjadi lebih tepat sasaran.

14. Mewujudkan SDM Unggul Ditinjau dari Aspek Keterampilan.

Upaya mewujudkan SDM Unggul tidak hanya memperhatikan aspek pengetahuan, melainkan juga keterampilan (*skill*). Keterampilan diperlukan dalam pengambilan keputusan dan kebijakan yang mengaplikasikan teori dan pengalaman atau info lain dalam *me-manage* persoalan. Keterampilan dapat diperoleh dengan latihan atau interaksi langsung dengan pengalaman atau pembinaan yang terarah. Keterampilan tidak diperoleh secara teori karena mengandung insting atau naluri serta cipta, karsa dan karya. Oleh karena itu, pada bagian ini akan dibahas upaya perwujudan SDM Unggul yang ditinjau dari aspek keterampilan.

Keterampilan berasal dari kata terampil, yang sering kali digunakan untuk menggambarkan tingkat kemampuan seseorang yang bervariasi. Keterampilan (*skill*) bisa diartikan sebagai kemampuan untuk mengoperasikan pekerjaan secara mudah dan cermat.⁵⁸ Kemudian, Hari Amirullah (2003) mengartikan istilah terampil

⁵⁷ Chandra Gian Asmara, "Anggaran Pendidikan Belum Optimal, Mendikbud: Kami Bisa Apa?" *CNBC Indonesia*, 13 Maret 2019. Diakses melalui <https://www.cnbcindonesia.com/news/20190313191021-4-60475/anggaran-pendidikan-belum-optimal-mendikbud-kami-bisa-apa> pada 23 Mei 2021 pukul 12.24.

⁵⁸ Sri Widiastuti, "Penerapan Remedial Teaching untuk Meningkatkan Kemampuan Membaca Lancar Siswa Kelas II SDN IV Ngadirojo, Kabupaten Wonogiri, Tahun Pelajaran 2009/2010" *Universitas Negeri Sebelas Maret* (2010)

sebagai suatu perbuatan atau tugas yang diemban oleh seseorang sebagai indikator dari suatu tingkat kemahiran.⁵⁹ Sementara menurut Amung Ma'mun dan Yudha Saputra, keterampilan adalah derajat keberhasilan yang konsisten dalam mencapai suatu tujuan secara efektif.⁶⁰ Hal ini cukup serupa dengan Davis Gordon yang melihat keterampilan sebagai kemampuan untuk mengoperasikan pekerjaan secara mudah dan cermat.⁶¹

Menurut Soemarjadi, keterampilan merupakan perilaku yang diperoleh melalui tahapan-tahapan pembelajaran. Keterampilan berasal dari gerakan-gerakan kasar yang tidak terkoordinasi yang kemudian diubah melalui pelatihan secara bertahap sehingga gerakan-gerakan tidak teratur tersebut berangsur-angsur berubah menjadi gerakan-gerakan yang lebih halus melalui proses koordinasi diskriminasi (perbedaan) dan integrasi sehingga diperoleh suatu keterampilan yang dapat dilakukan untuk tujuan atau kemahiran tertentu.⁶²

Menurut Hottinger, terdapat dua jenis keterampilan secara umum. Pertama, adalah keterampilan *phylogenetic* atau keterampilan genetik. Keterampilan genetik adalah jenis keterampilan yang dibawa sejak lahir, yang dapat berkembang seiring bertambahnya usia. Misalnya, dalam bidang Olahraga, faktor-faktor genetik dapat menjadi faktor utama yang membentuk keterampilan anak tersebut, seperti daya tahan, kemampuan fisik, dan sebagainya.⁶³ Kedua, adalah keterampilan *ontogenetic* atau keterampilan lingkungan. Keterampilan lingkungan merupakan suatu jenis keterampilan yang dihasilkan dari latihan dan pengalaman sebagai hasil dari pengaruh lingkungan. Salah satu contoh keterampilan lingkungan adalah seorang penjahit yang berada di lingkungan keluarga dan komunitas lingkungan yang didominasi para penjahit, tentu akan mendapatkan kemampuan dan keterampilan menjahit yang baik dengan mengikuti kursus dan praktik menjahit, termasuk pengalaman pembelajaran di keluarga dan lingkungannya sehingga mampu mengasah pengalaman dan keterampilannya dalam menjahit.

⁵⁹ Hari Amirullah, "Alat Evaluasi Keterampilan" *Jurnal Nasional Pendidikan Jasmani dan Ilmu Keolahragaan* (2003)

⁶⁰ Amung Ma'mun dan Yudha Saputra, *Perkembangan Gerak dan Belajar Gerak*. Jakarta: Departemen Pendidikan dan Kebudayaan (2000)

⁶¹ Davis Gordon, *Kerangka Dasar Sistem Informasi Manajemen*. Jakarta: Pt. Pustaka Binaman Presindo (1999): hal 55

⁶² Soemarjadi, *Pendidikan Keterampilan*. Jakarta: Departemen Pendidikan dan Kebudayaan (1992): hal 2

⁶³ Amirullah. hal 18. Op.Cit.,

Jika ditinjau secara ekstensif, setiap manusia sebenarnya bisa dikatakan memiliki keterampilan tertentu. Sayangnya, keterampilan tersebut sering kali kurang dilatih dan dimanfaatkan sehingga akan hilang seiring waktu dan tidak menimbulkan manfaat bagi orang tersebut maupun bagi banyak orang. Menurut Howard Gardner, setiap manusia setidaknya memiliki satu dari delapan keterampilan, yang terdiri atas keterampilan verbal, keterampilan matematika, keterampilan kinetik-jasmani, keterampilan musik, keterampilan interpersonal, keterampilan intrapersonal, keterampilan spasial, dan keterampilan naturalis.⁶⁴ Setiap keterampilan tersebut perlu diasah agar pemanfaatannya dapat dimaksimalkan dan membawa manfaat bagi orang tersebut maupun bagi banyak orang.

Pengembangan keterampilan merupakan bagian penting dari perwujudan SDM Unggul. Dengan keterampilan, maka masyarakat akan memiliki kemahiran di bidang masing-masing yang dapat digunakan untuk memajukan kualitas dan daya saing bangsa Indonesia di tengah persaingan global. Apabila keterampilan masyarakat Indonesia sepenuhnya diasah, maka Indonesia dengan demografi penduduknya yang besar akan memiliki berbagai jenis keterampilan yang dapat dimanfaatkan. Keterampilan juga berguna untuk mengimbangi pengetahuan yang selama ini telah diberikan melalui pendidikan formal di sekolah-sekolah.

Dalam sektor pekerjaan, pelaksanaan pengembangan keterampilan tenaga kerja dilakukan sedikitnya dua belas tujuan, yaitu: meningkatkan produktivitas kerja, meningkatkan efisiensi, melakukan manajemen kerusakan, melakukan manajemen kecelakaan, peningkatan pelayanan, pengembangan moral dan karakter, pengembangan jalur karier, penguatan konseptual pekerja, peningkatan kemampuan kepemimpinan, serta meningkatkan manfaat baik bagi tenaga kerja maupun konsumen.⁶⁵

Terdapat tiga hal yang mempengaruhi keterampilan seseorang untuk menguasai kemahiran tertentu. **Pertama**, adalah faktor pribadi. Pada dasarnya, setiap orang memiliki karakteristik fisik, mental-emosional, dan kemampuan yang berbeda satu sama lain. Oleh karena itu, faktor pribadi sangat menentukan

⁶⁴ Ifan Wijaya, "8 Keterampilan yang Dimiliki Manusia Menurut Howard Gardner" *IDN Times*, 24 Maret 2020. Diakses melalui <https://www.idntimes.com/life/career/ifan-wijaya/8-keterampilan-yang-dimiliki-manusia-menurut-howard-gardner-c1c2/2> pada 23 Mei 2021 pukul 07. 43.

⁶⁵ Muhammad Kadarisman, *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Grafindo Utama (2010): hal 53

kemampuan seseorang untuk menguasai keterampilan tertentu. Beberapa faktor pribadi yang mempengaruhi keterampilan antara lain: ketajaman indra, persepsi, inteligensi, atribut-atribut fisik, pengalaman masa lalu, kesanggupan, emosi, motivasi, sikap, jenis kelamin, usia, hingga faktor-faktor kepribadian lainnya seperti kecenderungan ekstrem untuk bersifat agresif dan sebagainya.⁶⁶ Keseluruhan faktor-faktor pribadi tersebut dapat menjadi *building block* maupun *stumbling block* bagi seseorang untuk mencapai keterampilan tertentu.

Kedua, faktor proses belajar. Untuk mewujudkan keterampilan yang diinginkan, proses belajar yang harus diciptakan adalah proses belajar yang dilakukan berdasarkan tahapan-tahapan yang ditentukan oleh teori-teori belajar yang diyakini kebenarannya serta dipilih berdasarkan nilai dan manfaatnya. Teori-teori belajar diperlukan untuk meningkatkan efektifitas proses belajar peserta didik sehingga keterampilannya dapat diasah lebih lanjut. Proses belajar merupakan proses penanaman pengetahuan dasar kepada peserta didik agar menjadi fondasi awal pengembangan keterampilan. Tanpa proses belajar yang efektif, maka keterampilan yang bisa dikembangkan menjadi terbatas dan tidak maksimal untuk meningkatkan kemampuan peserta didik tersebut.

Ketiga, faktor situasional. Faktor situasional merupakan faktor yang ditentukan oleh lingkungan eksternal dari para peserta didik yang berusaha untuk menguasai suatu keterampilan. Faktor situasional yang dapat mempengaruhi penguasaan keterampilan antara lain tipe tugas yang diberikan, peralatan yang digunakan sebagai media pembelajaran, serta kondisi dimana dan kapan pengembangan keterampilan tersebut dilakukan. Faktor situasional merupakan faktor eksternal yang mempengaruhi apakah pembelajaran yang dilakukan selama ini dapat meningkatkan keterampilan peserta tersebut secara optimal.

Ketiga faktor yang mempengaruhi keterampilan tersebut perlu diperhatikan oleh Indonesia apabila ingin masyarakatnya memiliki keterampilan tinggi. Walaupun negara tidak bisa berbuat banyak untuk faktor pribadi, Indonesia dapat membantu dengan memberikan pendidikan karakter agar karakter dan sikap yang berkembang dalam masyarakat Indonesia sesuai dengan jati diri bangsa dan dapat menopang pengembangan keterampilan. Peran negara justru semakin besar untuk

⁶⁶ Ma'mun dan Saputra. hal 71. Op.cit.

mewujudkan proses belajar dan situasi yang mendukung dalam pengembangan keterampilan. Untuk mewujudkan proses belajar yang mendukung pengembangan keterampilan, maka Indonesia harus melakukan perubahan terhadap sistem pendidikan yang selama ini masih belum optimal. Sementara itu, negara juga perlu menyediakan peralatan, fasilitas, dan wadah yang dibutuhkan untuk pengembangan keterampilan seseorang. Dengan intervensi negara untuk membantu mengembangkan keterampilan, diharapkan pengembangan keterampilan masyarakat Indonesia semakin optimal untuk menciptakan SDM Unggul.

Keterlibatan negara dalam upaya untuk mengembangkan keahlian masyarakatnya juga telah dilakukan oleh negara lain. Seperti yang terlihat dalam dinamika lingkungan strategis, Malaysia juga telah memiliki sektor pelatihan formal yang disediakan oleh lembaga pendidikan vokasional/politeknik di seluruh Malaysia. Wujud keseriusan Malaysia terlihat ketika mereka membiayai hampir semua lembaga pendidikan dan pelatihan. Hal tersebut menggambarkan keseriusan Malaysia untuk mengembangkan kualitas SDM mereka, baik dari segi pendidikan (pengetahuan) maupun pelatihan (keterampilan). Oleh karena itu, Indonesia juga harus serius dalam mengembangkan kemampuan SDM, terutama dari segi keterampilan.

Selain mengembangkan kemampuan untuk meningkatkan keterampilan SDM secara internal, Indonesia juga bisa mendorong transfer keterampilan (*transfer of skill*) dari negara-negara maju. Transfer pengetahuan dapat dilakukan baik di lingkungan pendidikan maupun di lingkungan pekerjaan. Di lingkungan pendidikan, peran tenaga pendidik sangat krusial untuk melakukan pendekatan yang holistik sehingga para peserta didik yang memiliki keterampilan tinggi mampu secara sukarela membagikan keterampilannya kepada peserta didik yang belum memiliki keterampilan tersebut.⁶⁷ Secara umum, transfer keterampilan yang dilakukan dalam dunia pendidikan lebih mudah jika dibandingkan dengan transfer keterampilan yang dilakukan di dunia pekerjaan.

Hal ini dikarenakan transfer keterampilan di dunia pekerjaan memiliki tantangan yang jauh lebih besar. Tantangan pertama adalah ketersediaan teknologi

⁶⁷ Denise Jackson et al. "Enabling the Transfer of Skills and Knowledge Across Classroom and Work Contexts" *Vocations and Learning* 12. No.1 (2019): 1-20

untuk melakukan keterampilan tertentu. Seringkali sektor pekerjaan dari negara-negara berkembang tidak memiliki sarana dan prasarana teknologi yang memadai untuk mendukung transfer keterampilan. Akibatnya, transfer keterampilan cenderung tidak terjadi dan negara berkembang terus tertinggal dari negara maju. Kemudian, sektor pekerjaan dari negara berkembang juga memiliki kesenjangan pengetahuan yang lebih besar jika dibandingkan dengan sektor pekerjaan dari negara maju. Hal ini menyulitkan transfer keterampilan karena pengetahuan merupakan fondasi dari keterampilan.

Masih ada tantangan dan hambatan lain dalam perwujudan SDM unggul dari aspek keterampilan. **Pertama**, kurikulum pendidikan di Indonesia belum berorientasi pada aspek keterampilan. Sebenarnya, Indonesia telah memiliki kurikulum yang meningkatkan dan menyeimbangkan kompetensi sikap, keterampilan, dan pengetahuan yakni melalui kurikulum 2013. Namun, implementasi kurikulum 2013 masih tidak maksimal di tingkat satuan pendidikan karena adanya inkonsistensi dari Kemendikbud.

Misalnya, pada kurikulum tahun 2015, standar penilaian yang digunakan adalah standar KTSP (2006) bukan kurikulum 2013. Selain itu, Pemerintah juga kurang melakukan sosialisasi kepada Pemerintah Daerah dan satuan pendidikan sehingga implementasi kurikulum 2013 kurang maksimal karena adanya hambatan guru, fasilitas, hingga acuan pemberian nilai. Hal ini mengakibatkan banyak siswa SD-SMP-SMA hanya mengembangkan kompetensi sikap, sementara kompetensi keterampilan ditekankan dalam pendidikan di sekolah kejuruan.⁶⁸

Kondisi ini tentu berlawanan dengan kondisi yang ideal. Menurut UU Nomor 20 tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional Pasal 35, kompetensi lulusan merupakan kualifikasi kemampuan lulusan yang mencakup sikap, pengetahuan, dan keterampilan sesuai dengan standar nasional yang disepakati. Kemudian, kerangka teori Pengembangan SDM berdasarkan Edwin Flippo juga menyebutkan bahwa pengembangan SDM dilakukan melalui dua proses aktivitas, yakni aktivitas pendidikan dan aktivitas pelatihan. Hal ini tidak lain untuk menyeimbangkan kompetensi SDM antara pengetahuan dan pelatihan. Oleh karena itu, diperlukan solusi yang ideal untuk menyelesaikan permasalahan kurikulum tersebut.

⁶⁸ Rolan Marthin Sina, "Kesulitan Guru Dalam Penerapan Kurikulum 2013 di Sekolah" Diakses melalui <https://osf.io/phc7s/download/?format=pdf> pada 24 Mei 2021 pukul 07.44.

Salah satu langkah yang bisa dilakukan Pemerintah adalah dengan memaksimalkan implementasi Kurikulum 2013 itu sendiri. Pemerintah harus melakukan sosialisasi dan komunikasi yang lebih intensif kepada Pemerintah Daerah dan satuan pendidikan. Pemerintah juga harus lebih melibatkan praktisi dan akademisi untuk membantu guru di sekolah dalam mengembangkan keterampilan para peserta didik. Mengenai permasalahan penilaian, penilaian kepada peserta didik harus dilakukan secara kualitatif dan kuantitatif untuk memberikan gambaran komprehensif, terlepas dari skala yang digunakan.

Kedua, peran pendidikan vokasional kurang optimal untuk mengembangkan keterampilan SDM. Pendidikan vokasional/kejuruan seharusnya menjadi pendidikan yang menitikberatkan kemampuan keterampilan sehingga lulusannya diharapkan langsung siap bekerja sesuai dengan keahlian masing-masing. Sayangnya, peran pendidikan vokasional untuk mempersiapkan SDM yang siap kerja selama ini belum maksimal.

Beberapa penelitian menyebutkan masih banyak hambatan yang dihadapi oleh SMK, antara lain: kejuruan SMK yang tidak sesuai dengan potensi lokal daerah, keterbatasan alat dan ruang praktik, keterbatasan sarana dan prasarana, kurangnya tenaga pendidik sesuai dengan disiplin ilmu yang dibutuhkan, proses belajar mengajar yang belum memenuhi tuntutan kurikulum, kurangnya kuantitas dan kualitas guru, hingga perubahan kurikulum yang terlalu sering tanpa menyesuaikan kebutuhan. Berbagai permasalahan tersebut menyebabkan lulusan SMK tidak siap menghadapi dunia kerja dan justru menjadi angkatan kerja yang kurang produktif.⁶⁹

Padahal, negara-negara lain menggunakan SMK sebagai strategi untuk meningkatkan keterampilan SDM-nya. Misalnya, Malaysia yang mampu membiayai hampir seluruh politeknik dan pendidikan vokasional di negaranya sehingga dapat menghasilkan kualitas SDM yang bermanfaat bagi negaranya. Selain itu, pendidikan vokasional juga diperlukan untuk meningkatkan kompetensi pelatihan yang dibutuhkan oleh SDM. Menurut Mahendro Sumardjo dan Donni Priansa, pelatihan dilakukan untuk meningkatkan kapasitas, kapabilitas, serta kemampuan

⁶⁹ Nurfadila Syamsudin, "Peran SMK Sebagai Specific Human Capital dalam Mempersiapkan Sumber Daya Manusia Memasuki Dunia Kerja" *Jurnal Universitas Negeri Makassar*. Diakses melalui <http://eprints.unm.ac.id/12579/1/JURNAL.pdf> pada 24 Mei 2021 pukul 09.37.

yang ada untuk meningkatkan sumbangsih bagi negara atau organisasi. Dengan demikian, pendidikan vokasional merupakan komponen penting untuk membentuk SDM unggul di Indonesia.

Untuk itu, Pemerintah perlu mengambil langkah-langkah dalam mengoptimalkan pengembangan keterampilan SDM melalui pendidikan vokasional / kejuruan. Beberapa langkah yang bisa dilakukan oleh Pemerintah antara lain: melakukan pemetaan potensi lokal daerah dengan jurusan yang ada di SMK, melengkapi alat praktik siswa, memberdayakan tenaga pendidik honorer untuk mengatasi kekurangan guru, menetapkan kurikulum yang sesuai dengan kebutuhan dan melatih kecakapan tertentu, serta memberikan pelatihan kepada guru agar dapat menyesuaikan kompetensi yang dibutuhkan. Seluruh langkah ini dibutuhkan agar pengembangan keterampilan SDM melalui pendidikan vokasional, khususnya SMK, dapat berjalan dengan optimal dan membentuk kecakapan SDM Indonesia yang unggul.

Ketiga, kompetensi tenaga kerja (SDM) Indonesia masih kurang maksimal. Hal ini dapat dicermati dari sejumlah hambatan dalam proses transfer pengetahuan dan teknologi. Beberapa hambatan tersebut antara lain adalah: hambatan bahasa, hambatan peralatan, hingga kesenjangan pengetahuan antara tenaga kerja asing dan tenaga kerja yang sedang berkembang terlalu jauh, sehingga menyulitkan transfer pengetahuan dan teknologi yang dilakukan.⁷⁰

Faktor lain yang juga patut menjadi perhatian adalah tugas dan fungsi dari Balai Latihan Kerja (BLK). Keberadaan BLK sejatinya ditujukan untuk mengatasi kemiskinan dan pengangguran bagi calon tenaga kerja di seluruh Indonesia dengan memberikan sarana dan prasarana pelatihan untuk mendapatkan keterampilan atau mendalami keahlian di bidangnya masing-masing. Dengan keberadaan BLK, diharapkan makin banyak SDM yang terampil dan siap kerja sekaligus dapat mengurangi angka pengangguran dan kemiskinan di wilayah Indonesia.

Sayangnya, peran BLK untuk mendorong menciptakan tenaga kerja yang terampil masih kurang maksimal. Berdasarkan kajian Universitas Diponegoro, secara umum BLK belum memberikan mutu pekerja yang baik karena kebanyakan materi yang diberikan hanya materi dasar dan belum sesuai dengan kompetensi

⁷⁰ *Ibid*

yang dibutuhkan oleh perusahaan yang menyediakan lapangan pekerjaan. Selain itu, hambatan-hambatan lainnya yang dihadapi oleh BLK antara lain kurangnya kuantitas dan kualitas instruktur pengajar, bangunan dan alat praktik yang digunakan sudah tidak relevan untuk menyesuaikan terhadap perkembangan zaman. Hal ini mengakibatkan jumlah dan kualitas pelatihan yang dilakukan oleh BLK bersifat terbatas dan sangat bergantung kepada bantuan pihak swasta.⁷¹

Hal ini tentu tidak sejalan dengan Teori Investasi *Human Capital* oleh Gary S. Becker. Becker melihat bahwa perilaku suatu lembaga/organisasi yang melakukan investasi sumber daya manusianya memiliki prospek keuntungan ekonomis yang lebih besar jika dibandingkan dengan lembaga yang tidak melakukan investasi. Bentuk-bentuk investasi sumber daya manusia tersebut antara lain *on-the-job training*, pelatihan umum, pelatihan khusus, penyekolahan, hingga peningkatan gaji. Menyikapi hal tersebut, BLK merupakan investasi Pemerintah untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusianya dengan harapan ada keuntungan ekonomis lebih besar yang menguntungkan negara.

Oleh karena itu, Pemerintah perlu melakukan perbaikan pengelolaan dalam BLK. Pendirian dan fungsi BLK sebenarnya sudah baik dan sesuai untuk meningkatkan investasi sumber daya manusia. Akan tetapi, daya fungsi dan operasionalisasi sehari-harinya yang perlu mengalami beberapa perbaikan. Langkah-langkah yang bisa diambil oleh Pemerintah antara lain penentuan kurikulum terhadap materi yang diajarkan, peningkatan kuantitas dan kualitas instruktur melalui kerja sama dengan praktisi atau pendidikan vokasional diploma, serta memberikan anggaran yang dibutuhkan untuk mengembangkan bangunan dan alat praktik dalam BLK, Pemerintah juga perlu berkoordinasi dengan Pemerintah Daerah mengingat BLK merupakan unit pelaksana teknis dimana tugas pengendaliannya berada di bawah Pemerintah Daerah.

Keempat, masih lemahnya *link and match* antara lulusan terampil dengan kebutuhan sektor industri yang ada. Idealnya, setiap lulusan terampil dapat diterima dalam suatu industri tertentu sesuai dengan keahliannya yang dipelajari di pendidikan vokasional. Sayangnya, *link and match* (keterkaitan) antara pendidikan

⁷¹ Muhammad Fajar Asshidiq S. "Analisis Efektivitas UPTD Balai Latihan Kerja (BLK) Disnaker Kota Semarang Dalam Meningkatkan Keterampilan Masyarakat Kota Semarang" *Universitas Diponegoro*. Diakses melalui <https://media.neliti.com/media/publications/209350-analisis-efektivitas-uptd-balai-latihan.pdf> pada 24 Mei 2021 pukul 10.49.

vokasional dengan sektor industri masih lemah. Hal ini mengakibatkan SDM terampil yang telah lulus dari pendidikan vokasional tidak diterima oleh sektor industri dan akhirnya menjadi pengangguran. Terdapat beberapa penyebab dari lemahnya *link and match* tersebut, antara lain: perbedaan kurikulum dengan metode kerja yang ada di sektor industri, rendahnya komitmen dari sektor industri untuk menyerap tenaga kerja dari pendidikan vokasional, serta rendahnya kompetensi SDM yang lulus dari pendidikan vokasional.

Untuk mengatasi permasalahan tersebut, terdapat beberapa solusi yang dapat dijumpai oleh Pemerintah. Pertama, adalah pengembangan kurikulum bersama antara sektor industri dengan SMK sehingga ada kecocokan kompetensi antara pendidikan vokasional dengan sektor industri. Kemudian, Pemerintah juga dapat membangun kewajiban sektor industri untuk menyerap tenaga kerja dari pendidikan vokasional untuk membangun ekosistem yang berkelanjutan antara pendidikan dengan sektor industri. Terakhir, pengembangan kompetensi SDM lulusan SMK juga dapat dikembangkan dengan mengacu kepada poin penjelasan sebelumnya. Jika pun kompetensi SDM dirasa masih kurang memadai, Pemerintah dapat menyarankan sektor industri untuk melakukan *on-the-job training* sebagai bentuk investasi sumber daya manusia, sesuai dengan Teori Investasi *Human Capital* oleh Gary Becker.

15. Mewujudkan SDM Unggul Ditinjau dari Aspek Karakter.

Upaya mewujudkan SDM unggul tidak cukup hanya mengandalkan aspek pengetahuan dan keterampilan, namun juga mesti dibarengi dengan pembangunan *attitude* atau karakter manusianya. *Attitude* sangat penting karena merupakan sikap pribadi yang bertanggung jawab dan berperilaku yang dapat diteladani serta melaksanakan amanah dengan baik. SDM yang memiliki *attitude* dapat dengan jelas membedakan baik dan buruk, serta mendahulukan kepentingan negara atau orang banyak. Salah satu contoh SDM yang memiliki *attitude* positif adalah tidak melakukan korupsi.

Sebagai warisan perilaku yang telah ada sejak era kolonial dulu, fenomena korupsi dilatarbelakangi oleh mentalitas keserakahan dan ketiadaan pengawasan, yang akhirnya menjadi kebiasaan dan 'diterima' oleh sebagian kalangan. Hal ini tentu harus dicegah sejak dini melalui internalisasi nilai-nilai dan keteladanan yang

nyata, sehingga korupsi tidak dipersepsikan identik sebagai karakter bangsa Indonesia.

Karakter sendiri merupakan unsur utama dalam diri manusia yang membentuk sifat psikologis seseorang yang membuatnya berperilaku sesuai dengan nilai yang cocok dengan dirinya. Dalam istilah psikologi, karakter didefinisikan sebagai watak, perangai, sifat dasar yang khas satu sifat, atau kualitas tetap, berlangsung terus menerus dan kekal yang dapat dijadikan ciri untuk mengidentifikasi seseorang pribadi⁷². Definisi lain dikemukakan oleh Simon Philips yang mendefinisikan karakter sebagai kumpulan tata nilai yang menuju pada suatu sistem, yang melandasi pemikiran, sikap, dan perilaku yang di tampilkan⁷³

Karakter berkaitan erat dengan moralitas yang menjadi acuan bagi seseorang dalam bertindak. Dalam praktiknya, seseorang dapat dikatakan berkarakter jika perilakunya sesuai dengan kaidah moral yang dianut oleh masyarakat setempat. Dengan membangun karakter, potensi sumber daya manusia berupa *knowledge* dan *skill* dapat diarahkan untuk hal-hal yang sifatnya bermanfaat bagi masyarakat. Begitu juga sebaliknya, jika seseorang tidak memiliki karakter yang baik, maka pengetahuan dan keahlian yang dimiliki justru berpotensi membawa dampak buruk bagi masyarakat. Oleh karenanya upaya-upaya pembangunan karakter menjadi hal yang krusial dalam mewujudkan SDM Indonesia yang unggul.

Dalam pembangunan karakter, perlu dicermati unsur-unsur yang berkaitan dengan terbentuknya karakter tersebut. Menurut Fatchul Mu'in, unsur-unsur karakter meliputi sikap, emosi, kepercayaan, kebiasaan dan kemauan, serta konsepsi diri.⁷⁴ Kelima unsur tersebut menyatu dalam diri seseorang dan menentukan baik atau buruknya karakter yang dimiliki, termasuk dapat dijadikan pedoman dalam mengembangkan dan membentuk karakter seseorang.

Jika dikaitkan dengan upaya membentuk SDM unggul, maka *concern* pembinaan karakter harus ditekankan pada kelima unsur yang ada. Dalam artian, pembangunan karakter dimulai dari mengajarkan dan melatih seseorang bagaimana untuk bersikap saat menghadapi suatu kejadian, bagaimana mengelola

⁷² Ramayulis. 2012. Ilmu Pendidikan Islam (Cet.9). Jakarta : Kalam Mulia Group, Hlm. 510

⁷³ Muhammad Hasyim. *Konsep Pendidikan Karakter Perspektif Umar Baradja Dan Relevansinya Dengan Pendidikan Nasional*. Cendikia : Jurnal Studi Keislaman Volume 1, Nomor 2, Desember 2015

⁷⁴ Fatchul Mu'in. 2011. *Pendidikan Karakter Konstruksi Teoritik dan Praktik*. Jogjakarta: Ar- Ruzz Media , Hlm. 167

emosi, bagaimana memilah nilai-nilai yang dijadikan kepercayaan, menumbuhkan kebiasaan-kebiasaan baik serta membangun konsepsi diri yang positif berdasarkan pemahaman yang baik terhadap diri sendiri.

Baik ataupun buruknya karakter pada dasarnya dipengaruhi oleh faktor internal dan juga faktor eksternal. Faktor internal berkaitan dengan faktor biologis yang berasal dari bawaan sejak lahir ataupun keturunan dari salah satu sifat yang dimiliki oleh orang tua. Sementara faktor eksternal erat kaitannya dengan lingkungan tempat seseorang tumbuh dan berkembang. Lingkungan ini meliputi lingkungan hidup, pendidikan yang diterima, kondisi masyarakat di sekitarnya, termasuk adat istiadat, peraturan yang berlaku, termasuk bahasa yang digunakan. Beragam faktor pembentuk karakter ini selaras dengan yang diungkapkan Samrin bahwa karakter tidak hanya dapat dibawa sejak lahir (*nature*) namun juga dapat dibentuk dalam fase kehidupan yang dijalaninya (*nurture*).⁷⁵

Karakter yang dimiliki seseorang akan menumbuhkan karakter masyarakat melalui interaksi sosialnya dengan orang lain. Karakter masyarakat pada akhirnya juga akan membentuk karakter bangsa. Oleh karenanya pembangunan karakter bangsa hanya dapat dilakukan dengan membangun karakter individu seseorang. Akan tetapi, karena manusia hidup dalam lingkungan sosial dan budaya tertentu, maka pengembangan karakter individu seseorang hanya dapat dilakukan dalam lingkungan sosial dan budaya yang bersangkutan. Artinya, pengembangan budaya dan karakter bangsa hanya dapat dilakukan dalam suatu proses pendidikan yang tidak melepaskan peserta didik dari lingkungan sosial, budaya masyarakat, dan budaya bangsa.

Pengembangan karakter bangsa menjadi hal yang semakin krusial di era globalisasi saat ini. Kemajuan teknologi yang membuat batas-batas negara semakin *borderless* membuka peluang bagi masyarakat tiap negara untuk dapat mengembangkan diri, berinteraksi atau bahkan ikut serta dalam persaingan global. Namun derasnya arus informasi juga menjadi tantangan tersendiri bagi tiap-tiap negara untuk dapat mempertahankan karakter bangsanya dari penetrasi nilai-nilai asing yang kontraproduktif dengan karakter bangsa yang mereka miliki.

⁷⁵ Samrin. 2016. Pendidikan Karakter: Sebuah Pendekatan Nilai. *Jurnal At-Ta'dib Vol. 9 No. 1*. Hlm. 122

Negara yang memiliki *concern* untuk terus membangun karakter bangsa akan lebih siap menghadapi globalisasi tanpa harus merusak norma moral yang dianut masyarakatnya. Sebaliknya negara yang abai terhadap upaya pembangunan karakter cenderung mengadopsi segala nilai yang masuk tanpa filter, termasuk nilai-nilai yang bertentangan dengan norma sosial ataupun budaya yang mereka miliki. Dampaknya nilai-nilai asing yang masuk perlahan akan mengikis dan menggantikan karakter bangsa yang mereka miliki. Salah satu contoh negara yang dianggap mampu mengadopsi hal-hal positif dari globalisasi dengan tetap berpegang pada karakter bangsanya adalah Jepang. Jepang hingga saat ini dikenal sebagai negara yang tetap menjunjung tinggi karakter dan jati diri bangsanya walaupun ia termasuk negara yang unggul dalam teknologi.

Jika dicermati pembangunan karakter bangsa di Indonesia, maka batasannya bersumber dari nilai-nilai yang terkandung di dalam Pancasila dalam hal ini: nilai dasar, nilai instrumental dan nilai praktis. Nilai-nilai tersebut haruslah dihayati dan diamalkan, khususnya nilai praktis yang diaplikasikan langsung oleh masyarakat dalam kehidupan sehari-hari dan dapat berubah dari waktu ke waktu. Dengan demikian, karakter bangsa Indonesia akan selalu merefleksikan nilai Pancasila, walaupun dinamika zaman, pengetahuan dan teknologi terus berkembang.

Pemahaman mengenai karakter bangsa Indonesia didefinisikan dalam Buku Induk Kebijakan Nasional Pembangunan Karakter Bangsa 2010-2025 sebagai kualitas perilaku kolektif kebangsaan yang khas-baik yang tercermin dalam kesadaran, pemahaman, rasa, karsa, dan perilaku berbangsa dan bernegara sebagai hasil olah pikir, olah hati, olah rasa dan karsa, serta olah raga seseorang atau sekelompok orang⁷⁶. Karakter bangsa yang dianut akan menentukan perilaku kolektif kebangsaan yang unik dan khas. Dimana hal itu akan terjewantahkan dalam bentuk pemahaman, kesadaran, rasa, karsa, serta perilaku didasarkan pada nilai-nilai yang termuat dalam Pancasila, UUD NRI Tahun 1945, keberagaman dengan prinsip Bhinneka Tunggal Ika, dan komitmen terhadap NKRI.

Guna mendorong pembangunan karakter bangsa, implementasi pendidikan karakter menjadi kunci yang mesti diterapkan secara optimal, baik dalam

⁷⁶ Nyoman Sadra Dharmawan. *Implementasi Pendidikan Karakter Bangsa Pada Mahasiswa Perguruan Tinggi*. Diakses dari <https://fkh.unud.ac.id/uploads/wp/2014/09/Pnddkn-Karakter-Bngs-NS-Dharmawan-2014.pdf>, pada 29 Mei 2021 pukul 15.36.

pendidikan formal, informal, maupun non-formal. Pendidikan karakter menurut Marzuki pada dasarnya mengandung tiga unsur pokok, yaitu mengetahui kebaikan (*knowing the good*), mencintai kebaikan (*loving the good*), dan melakukan kebaikan (*doing the good*)⁷⁷. Dalam implementasinya pendidikan karakter tidak sekedar mengajarkan mana yang benar dan mana yang salah kepada peserta didik, namun juga menanamkan kebiasaan (*habituation*) tentang hal-hal yang baik sehingga peserta didik paham, mampu merasakan, dan mau melakukan yang baik. Hal ini juga selaras dengan yang dikemukakan Flippo bahwa untuk mengembangkan sumber daya manusia diperlukan suatu proses pendidikan dan juga pelatihan.

Penguatan pendidikan karakter dalam Perpres Nomor 87 Tahun 2017 Tentang Penguatan Pendidikan Karakter diterjemahkan secara spesifik pada penguatan nilai-nilai religius, jujur, toleran, disiplin, bekerja keras, kreatif, mandiri, demokratis, rasa ingin tahu, semangat kebangsaan, cinta tanah air, menghargai prestasi, komunikatif, cinta damai, gemar membaca, peduli lingkungan, peduli sosial, dan bertanggung jawab⁷⁸. Melalui penanaman dan penguatan nilai-nilai tersebut pada institusi pendidikan, diharapkan akan lahir individu-individu yang berkarakter nasionalis, rela berkorban dan bermoral atas jabatan yang diamanahkan.

Pendidikan karakter bangsa, sebagaimana dipaparkan sebelumnya adalah bagian dari upaya mewujudkan SDM Indonesia yang unggul. Upaya sistematis yang dilakukan pemerintah dalam pembentukan karakter bangsa melalui pendidikan karakter secara lebih rinci memiliki beberapa tujuan. Pembinaan karakter bangsa tersebut dilakukan untuk dapat menghasilkan warga negara yang memiliki⁷⁹:

- a. Keimanan dan ketakwaan yang kuat terhadap Tuhan Yang Maha Esa sesuai dengan agama yang dianutnya, dan mampu memilah dan mengimplementasikan sikap yang tepat dan baik ketika berhadapan dengan kemajemukan di Indonesia, khususnya pluralitas agama.
- b. Sikap dan tingkah laku yang menjunjung tinggi harkat dan martabat manusia sebagai makhluk ciptaan Tuhan Yang Maha Esa. Hal ini

⁷⁷ Nyoman Sadra Dharma, op.cit

⁷⁸ Perpres No 87 Tahun 2017 Tentang Penguatan Pendidikan Karakter

⁷⁹ Lyta Permatasari. *Membangun Pendidikan dan Pembinaan Karakter bangsa Berlandaskan Nilai-Nilai Kebangsaan*. Diakses dari <https://bpkad.banjarkab.go.id/index.php/2016/09/27/membangun-pendidikan-dan-membina-karakter-bangsa-berlandaskan-nilai-nilai-kebangsaan/>, pada 29 Mei 2021 pukul 16.47.

tercermin dengan mendudukkan hak asasi manusia secara proporsional sebagaimana konsep dan prinsip yang terkandung dalam Pancasila.

- c. Semangat kebangsaan yang tinggi, untuk selalu menjunjung tinggi eksistensi NKRI. Termasuk di dalamnya berupaya menyelaraskan kepentingan pribadi dan golongan dengan kepentingan negara.
- d. Pengetahuan, sikap, perilaku dan kemampuan dalam menerapkan demokrasi yang bersendi pada prinsip dan nilai dalam Pancasila.
- e. Sikap, perilaku dan kemampuan untuk mewujudkan keadilan sosial bagi seluruh rakyat Indonesia.
- f. Kesadaran mengembangkan nilai dan kompetensi universal karakter.

Pendidikan karakter bangsa selama ini diintegrasikan ke dalam kurikulum pendidikan formal. Di sekolah misalnya, setiap bidang studi yang di ajarkan sedapat mungkin dikaitkan dengan penanaman karakter yang relevan. Sedangkan di perguruan tinggi, pendidikan karakter juga dapat diintegrasikan dalam *tri dharma* perguruan tinggi yang berkarakter, budaya perguruan tinggi (kampus) dan budaya organisasi. Selain itu pendidikan karakter juga dapat diintegrasikan dalam aktivitas kemahasiswaan berupa kegiatan ko-kurikuler maupun ekstra-kurikuler seperti pramuka, olahraga, karya tulis, seni dan sebagainya.

Di samping pendidikan karakter yang diintegrasikan dalam pendidikan formal, juga terdapat beragam pelatihan dan sosialisasi yang dilakukan oleh institusi pendidikan lainnya guna menumbuhkembangkan karakter yang dimiliki warga negara. Bentuk kegiatannya dapat berupa pelatihan *character building* ataupun sosialisasi terkait karakter bangsa. Namun tentunya lingkungan dan keluarga sebagai institusi sosial terdekat juga bertanggung jawab dalam menanamkan pendidikan karakter. Terlebih di masa pandemi, dimana ruang gerak terbatas dan pelajar harus melakukan aktivitas belajar secara daring, peran keluarga dalam menanamkan karakter tentunya menjadi semakin krusial.

Pendidikan karakter dalam upaya mewujudkan SDM Indonesia yang unggul memegang peranan penting dalam menentukan baik atau buruknya perjalanan bangsa. Pengetahuan dan keterampilan yang baik jika tidak diimbangi dengan pendidikan karakter bangsa yang mumpuni akan membuat individunya mengabaikan karakter patriotisme, nasionalisme, bela negara, moral dan etika. Hal ini tentu saja berbahaya terhadap keberlangsungan perjalanan bangsa Indonesia.

Warga negara yang mengabaikan karakter bangsa akan cenderung tidak taat asas, tidak mematuhi aturan dan menimbulkan kegaduhan di masyarakat. Begitu juga para elite yang mengabaikan karakter bangsa, tentunya akan melahirkan kebijakan-kebijakan yang cenderung lebih menguntungkan pribadi dan golongannya tanpa memikirkan dampak negatifnya terhadap kehidupan berbangsa dan bernegara.

Pada praktiknya, pendidikan karakter bangsa hingga saat ini masih dihadapkan pada sejumlah kendala. *Pertama*, pendidikan Pancasila dan agama yang diajarkan dinilai masih sebatas normatif dan indoktrinasi. Sehingga nilai-nilai pendidikan karakter yang diajarkan cenderung kurang membumi dan kurang aplikatif jika diterapkan di tengah masyarakat. Hal ini dikarenakan pendidikan Pancasila dan agama yang diajarkan juga hanya cenderung mengejar aspek kognitif. Siswa dituntut untuk menghafal Pancasila tapi tidak dituntun lebih lanjut untuk mengimplementasikannya dalam kehidupan sehari-hari. Hal ini tercermin dalam hasil survei Komunitas Pancasila Muda yang dilakukan pada akhir Mei 2020 mencatat hanya 61 persen responden yang merasa yakin dan setuju bahwa nilai-nilai Pancasila sangat penting dan relevan dengan kehidupan mereka. Sementara 19,5 persen bersikap netral dan 19,5 persen lainnya menganggap Pancasila hanya sekadar istilah yang tidak dipahami maknanya⁸⁰.

Pembelajaran pendidikan Pancasila dan agama yang menitikberatkan pada hafalan juga cenderung mengabaikan pentingnya tujuan mempelajari Pancasila dan agama itu sendiri. Akibatnya siswa juga tidak termotivasi lebih lanjut untuk mempelajari ataupun mengimplementasikannya dalam kehidupan sehari-hari. Padahal menurut David McClelland, motivasi yang terdapat dalam diri individu dapat mendorong individu tersebut untuk bertindak dan berbuat.

Untuk pendidikan tinggi, sejatinya penguatan karakter telah diatur dalam pasal 6 huruf b UU No. 12 Tahun 2012 tentang pendidikan tinggi yang menyatakan bahwa pendidikan tinggi perlu diselenggarakan dengan menerapkan prinsip demokratis dan berkeadilan serta tidak diskriminatif dengan menjunjung tinggi hak asasi manusia, nilai agama, nilai budaya, kemajemukan, persatuan, dan kesatuan bangsa. Dengan aturan ini tercermin bahwa orientasi dalam pembangunan SDM

⁸⁰ "Indonesia pasti Bisa Diharapkan Dorong Penguatan Karakter Bangsa" Diakses dari <https://jurnal.hukumonline.com/berita/baca/lt607901b393cb7/indonesia-pasti-bisa-diharapkan-dorong-penguatan-karakter-bangsa/>, pada 29 Mei 2021 pukul 08.19.

melalui pendidikan tinggi semestinya tidak hanya mencakup aspek kognitif peserta didik, namun turut mencakup aspek karakter di dalamnya. Oleh karenanya sistem pembelajaran Pancasila dan agama semestinya ditinjau ulang guna merumuskan pembelajaran yang sifatnya lebih membunmi dan aplikatif. Dengan kata lain pembelajaran Pancasila dan agama semestinya terus dikontekstualisasikan dengan kondisi masyarakat kekinian dan perkembangan lingkungan strategis.

Kendala kedua dalam penerapan pendidikan karakter adalah rendahnya literasi teknologi bangsa Indonesia. Literasi teknologi erat kaitannya dengan kemampuan memilah dan memilih derasnya arus informasi yang beredar di media sosial sebagai konsekuensi dari perkembangan teknologi. Pada hasil survei PISA yang dilakukan pada tahun 2018, Indonesia masih menempati posisi yang relatif kurang baik yakni peringkat ke-74 dari 79 negara dengan skor terendah ada pada kategori Membaca, yaitu sebesar 371 (rata-rata OECD 489)⁸¹. Sementara jumlah kepemilikan gadget di Indonesia sudah mencapai 240 juta⁸² yang menempatkan Indonesia sebagai salah satu negara pengguna *gadget* terbesar. Sedangkan data *We Are Social* per Januari 2017 mengungkap orang Indonesia bisa menatap layar gadget kurang lebih 9 jam sehari.⁸³ Lamanya durasi menatap *gadget* dengan jumlah gadget yang beredar besar, membuka peluang yang besar untuk terpapar berbagai nilai asing yang sebagiannya bisa saja kontraproduktif dengan nilai-nilai yang dianut bangsa Indonesia. Sementara rendahnya minat baca membuat masyarakat menjadi minim filter terhadap nilai-nilai yang masuk. Akibatnya SDM Indonesia akan mudah terpapar dan terpengaruh oleh nilai-nilai yang datang dari luar, yang akhirnya berimplikasi pada semakin sulitnya upaya membangun karakter bangsa.

Oleh karena itu, tantangan di atas harus ditindaklanjuti melalui berbagai upaya di antaranya: 1) peningkatan literasi digital sejak dini kepada SDM Indonesia, 2) mengintegrasikan pendidikan literasi digital dan literasi teknologi di dalam kurikulum pendidikan nasional, 3) mengemas metode pembelajaran yang dapat

⁸¹OECD (2019) PISA 2018 Results: Executive Summary. Diakses dari https://www.oecd.org/pisa/Combined_Executive_Summaries_PISA_2018.pdf. Hlm. 18 pada 19 Mei 2021 pukul 09.18.

⁸² "240 Juta Gadget HP Beredar Di Indonesia", diakses dari https://www.kominfo.go.id/content/detail/1338/240-juta-gadget-hp-beredar-di-indonesia/0/berita_satker pada 29 Mei 2021 pukul 10.28.

⁸³ "Teknologi Masyarakat Indonesia Malas Baca Tapi Cerewet Di Medsos", diakses dari https://www.kominfo.go.id/content/detail/10862/teknologi-masyarakat-indonesia-malas-baca-tapi-cerewet-di-medsos/0/sorotan_media, pada 29 Mei 2021 pukul 11.39.

meningkatkan minat baca SDM nasional, 4) pengawasan dan pengendalian dari orang tua dalam penggunaan *gadget* dan media sosial, 5) peningkatan komitmen Pemda dalam mengemas program Gerakan Nasional Cakap Digital di dalam program-program yang aplikatif di level daerah.

Faktor ketiga yang juga menjadi kendala sulitnya mengimplementasikan pendidikan karakter adalah kurangnya keteladanan sikap, perilaku dan ucapan dari para pemimpin, yang sejatinya merefleksikan karakter bangsa. Sebagai contoh dapat dilihat adalah maraknya kasus korupsi yang menjerat para pemimpin bangsa. Korupsi yang dilakukan para pemimpin tentunya menciderai nilai-nilai kejujuran, nasionalisme, dan bela tanah air, dan sebagainya. Bahkan kasus terbaru yang cukup menyedihkan adalah adanya oknum pemimpin yang melakukan korupsi bansos di tengah negara yang sedang berjuang untuk bertahan melawan pandemi. Padahal di tengah pandemi, karakter nasionalisme dan semangat patriotisme-lah yang semestinya ditonjolkan oleh pemimpin.

Kurangnya keteladanan dari pemimpin dalam merefleksikan karakter bangsa tentunya akan dijadikan acuan dari para pengikutnya. Terlebih sebagai bagian dari elit sosial, pemimpin akan menjadi pihak yang tindakannya banyak disorot dan dipublikasi. Perilaku pemimpin dapat dikategorikan sebagai faktor eksternal yang akan mempengaruhi karakter individu, dan nantinya akan berdampak pada berhasil atau tidaknya proses pendidikan karakter yang dijalankan.

Kendala keempat dalam implementasi pendidikan karakter adalah wawasan kebangsaan yang mulai memudar. Memudarnya wawasan kebangsaan ini erat kaitannya dengan perkembangan lingkungan strategis yaitu pengaruh globalisasi. Semakin canggihnya teknologi dan derasnya arus informasi yang tidak dibentengi oleh filter karakter bangsa yang kuat, berimbas pada terkikisnya jati diri bangsa. Sebagai contoh saja, nilai-nilai gotong royong yang dulunya menjadi *trade mark* bangsa Indonesia sudah sangat jarang ditemui, terutama bagi masyarakat di wilayah perkotaan. Masyarakat menjadi lebih individualistis dan cenderung mengabaikan kepentingan kolektif, alih-alih memprioritaskan kepentingan bangsa sebagai wujud nasionalisme. Sebagai solusi, maka proses re-internalisasi wawasan kebangsaan harus kembali diintensifkan pada berbagai kalangan dan melalui berbagai jalur, baik pendidikan formal, media massa, media sosial, hingga *event-event* lintas golongan yang dapat menggalang semangat kebangsaan.

BAB IV PENUTUP

16. Simpulan.

Berdasarkan uraian pembahasan di atas, dapat disimpulkan bahwa upaya mewujudkan SDM unggul guna meningkatkan daya saing bangsa dapat dianalisis melalui tiga aspek. Pertama, aspek pengetahuan. Aspek pengetahuan merupakan aspek utama yang dapat membentuk karakter dan keterampilan yang dimiliki oleh SDM. Analisis yang telah dilakukan menunjukkan bahwa terdapat berbagai permasalahan dalam peningkatan pengetahuan SDM. Beberapa di antaranya: ketimpangan akses dan kualitas pendidikan, rendahnya kuantitas dan kualitas guru, metode dan sarana pendidikan yang masih konvensional, serta penggunaan dana pendidikan yang masih belum optimal.

Solusi yang dapat dilakukan untuk menindaklanjuti berbagai permasalahan di atas di antaranya adalah: 1) pemerataan distribusi anggaran pendidikan sesuai urgensi kebutuhan dan dimensi kewilayahan; 2) kolaborasi dengan pihak swasta; 3) pendidikan dan pelatihan kepada para guru yang mengacu pada standar internasional; 4) pemerataan distribusi guru berkualitas di daerah tertinggal, perbatasan dan pedesaan; 5) transformasi metode pendidikan yang adaptif dengan era 4.0; 6) sinergi lintas sektoral untuk mengevaluasi pemanfaatan anggaran pendidikan dan menyamakan visi bersama; 7) perencanaan anggaran pendidikan secara proporsional sesuai skala prioritas agar lebih tepat sasaran.

Kedua, aspek keterampilan. Keterampilan merupakan suatu langkah yang lebih maju jika dibandingkan dengan kognisi (pengetahuan) sehingga pengetahuan yang dimiliki bisa diterjemahkan menjadi langkah-langkah praktik. Sayangnya, masih ditemukan berbagai masalah dalam pengembangan keterampilan SDM di Indonesia, di antaranya adalah: Kurikulum yang masih menekankan pembangunan pengetahuan, kurang maksimalnya peran pendidikan vokasional, rendahnya kompetensi tenaga kerja Indonesia, dan belum adanya *link and match* antara lulusan terampil dengan kebutuhan industri.

Solusi yang dapat dilakukan untuk menindaklanjuti berbagai permasalahan di atas di antaranya adalah: 1) mengoptimalkan efektivitas kurikulum dalam sistem pendidikan formal; 2) melakukan peningkatan kualitas pendidikan vokasional atau

kejuruan untuk mengembangkan SDM siap kerja; 4) pemetaan potensi lokal daerah yang diselaraskan dengan ketersediaan jurusan di SMK; 5) peningkatan kuantitas dan kualitas instruktur melalui kerja sama dengan praktisi atau pendidikan vokasional diploma; 5) peningkatan koordinasi dengan Pemerintah Daerah mengingat BLK merupakan unit pelaksana teknis di bawah kendali Pemda; 6) perbaikan pengelolaan BLK; dan 7) peningkatan *link and match* antara aspek kurikulum, regulasi, dan pengembangan kompetensi.

Ketiga, pembangunan SDM Unggul juga ditentukan oleh karakter yang terinternalisasi dari dalam masing-masing individu. Pembangunan karakter perlu menjadi perhatian karena berkaitan dengan moralitas, etika dan jiwa kejuangan yang dimiliki oleh seseorang. Taskap ini menemukan bahwa pembangunan karakter bagi SDM di Indonesia belum maksimal karena pendidikan karakter yang diberikan kurang membumi, rendahnya literasi teknologi masyarakat Indonesia, kurangnya keteladanan karakter dari pemimpin, serta wawasan kebangsaan yang mulai memudar.

Solusi yang dapat dilakukan untuk menindaklanjuti berbagai permasalahan di atas di antaranya adalah: 1) Melakukan evaluasi terhadap metode pembelajaran Pendidikan Pancasila dan Agama di institusi pendidikan; 2) Membumikan dan mengkontekstualisasikan nilai-nilai Pendidikan Pancasila dan Agama agar aplikatif dalam kehidupan sehari-hari; 3) Peningkatan literasi digital sejak dini kepada SDM Indonesia; 4) Mengintegrasikan pendidikan literasi digital dan literasi teknologi di dalam kurikulum pendidikan nasional; 5) Pengawasan dan pengendalian dari orang tua dalam penggunaan *gadget* dan media sosial; 6) Komitmen Pemda untuk mendukung Gerakan Nasional Cakap Digital; 7) Penguatan wawasan kebangsaan sebagai pedoman sikap nasionalisme dan patriotisme dari seluruh SDM Indonesia.

Melalui peningkatan kualitas SDM dari aspek pengetahuan, keterampilan dan karakter, maka perhatian serius pemerintah diyakini akan dapat mewujudkan SDM unggul guna peningkatan daya saing bangsa.

17. Rekomendasi.

- a. Pemerintah (Kemendikbud-Ristek) dan DPR perlu melakukan revisi terhadap UU Nomor 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional yang sudah 18 tahun diberlakukan. Revisi dapat diterapkan pada Aspek

Yuridis, yang berkaitan dengan sinkronisasi UU ini dengan UU pendidikan lainnya seperti UU Nomor 12 tahun 2021 tentang Pendidikan Tinggi dan UU Nomor 11 tahun 2019 tentang Sistem Nasional Ilmu Pengetahuan dan Teknologi; Aspek Sosiologis, berupa penegakan kembali Tri Darma Pendidikan dalam Peta Jalan Pendidikan; Aspek Filosofis, bahwa pendidikan perlu lebih diselaraskan dengan visi negara; serta Aspek Geografis, yaitu sistem pendidikan yang berkualitas harus tersebar merata di seluruh wilayah Indonesia tanpa terkecuali.

- b. Kemendikbud perlu melakukan pembaharuan kurikulum pendidikan yang menekankan aspek inovasi, nalar kritis, daya kreativitas dan pembangunan karakter, bukan sekedar hafalan dan penguasaan pada seluruh bidang studi.
- c. Kemenkominfo dan Kemendikbud-Ristek perlu bersinergi untuk merekrut talenta-talenta digital yang dapat menjadi agen perubahan (*agent of change*) untuk meningkatkan literasi digital SDM Indonesia, termasuk untuk menyebarluaskan narasi-narasi untuk memperkuat wawasan kebangsaan melalui berbagai *platform* media sosial.



DAFTAR PUSTAKA

Buku :

- ASEAN. 2009. *ASEAN Socio-Cultural Community Blueprint*. Jakarta: The ASEAN Secretariat.
- ASEAN. 2020. *ASEAN Declaration on Human Resources Development for the Changing World of Work and Its Roadmap*. Jakarta: The ASEAN Secretariat.
- Becker, Gary S. 1984. *Human Capital: A Theoretical and Empirical Analysis, with Special Reference to Education*. Chicago: The University of Chicago Press.
- Budiman, A., dan Riyanto. 2013. *Kapita Selekta Kuisisioner Pengetahuan dan Sikap dalam Penelitian Kesehatan*. Jakarta: Salemba Medika.
- Donsu, J. 2017. *Psikologi Keperawatan*. Yogyakarta: Pustaka Baru Press
- Gordon, Davis. 1989. *Kerangka Dasar Sistem Informasi Manajemen*. Jakarta: Pt. Pustaka Binaman Presindo.
- Kadarisman, M. 2010. *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Grafindo Utama.
- Ma'mun, A., dan Saputra, Y. 2000. *Perkembangan Gerak dan Belajar Gerak*. Jakarta: Departemen Pendidikan dan Kebudayaan.
- Mu'in, F. 2011. *Pendidikan Karakter Konstruksi Teoritik dan Praktik*. Jogjakarta: Ar-Ruzz Media.
- Notoadmodjo, 2014. *Metodologi Penelitian Kesehatan*. Jakarta: PT. Rineka Cipta
- Oei, Istijanto. 2010. *Riset Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Gramedia Pustaka Utama.
- Ramayulis. 2012. *Ilmu Pendidikan Islam*. Jakarta : Kalam Mulia Group.
- Soemarjadi. 1992. *Pendidikan Keterampilan*. Jakarta: Departemen Pendidikan dan Kebudayaan.

Jurnal:

- Abdullah, H. 2007. "Human Resource Development Strategies: The Malaysian Scenario". *Journal of Social Science*, Vol. 3, No.4
- Alawiyah, F. "Kebijakan dan Pengembangan Pembangunan Karakter Melalui Pendidikan di Indonesia". *Pusat Pengkajian Pengolahan Data dan Informasi*

(P3DI) DPR RI. Diakses dari <https://jurnal.dpr.go.id/index.php/aspirasi/article/view/259>, pada 29 Mei 2021 pukul 12.29.

Amirullah, H. 2003. "Alat Evaluasi Keterampilan" *Jurnal Nasional Pendidikan Jasmani dan Ilmu Keolahragaan*.

Asshidiq, S., M.F. "Analisis Efektivitas UPTD Balai Latihan Kerja (BLK) Disnaker Kota Semarang Dalam Meningkatkan Keterampilan Masyarakat Kota Semarang". *Universitas Diponegoro*. Diakses melalui <https://media.neliti.com/media/publications/209350-analisis-efektivitas-uptd-balai-latihan.pdf> pada 24 Mei 2021 pukul 10.49.

Conceição, P., d.k.k. 2020. "Human Development Report 2020: The Next Frontier Human Development and the Anthropocene". *United Nations Development Programme*.

Dharmawan, N.S. *Implementasi Pendidikan Karakter Bangsa Pada Mahasiswa Perguruan Tinggi*. Diakses dari <https://fkh.unud.ac.id/uploads/wp/2014/09/Pnddkn-Karakter-Bngs-NS-Dharmawan-2014.pdf>, pada 29 Mei 2021 pukul 15.36.

Dutta, S., d.k.k. 2020. "Global Innovation Index 2020: Who Will Finance Innovation?". *Executive Summary*.

Dutta, S. (ed), d.k.k. 2020. *Global Innovation Index 2020*. Diakses dari https://www.wipo.int/edocs/pubdocs/en/wipo_pub_gii_2020.pdf Hlm. 266 pada 10 Februari 2021 pukul 09.45.

Gibbons, R., dan Waldman, M. 2004. "Task-Specific Human Capital". *American Economic Review*. Vol. 94. No. 2.

Hasyim, M. 2015. "Konsep Pendidikan Karakter Perspektif Umar Baradja Dan Relevansinya Dengan Pendidikan Nasional. Cendikia". *Jurnal Studi Keislaman*. Volume 1, Nomor 2, Desember 2015.

Jackson, D., et al. 2019. "Enabling the Transfer of Skills and Knowledge Across Classroom and Work Contexts". *Vocations and Learning*. Vol. 12. No.1.

OECD. 2019. *PISA 2018 Results: Executive Summary*. Diakses dari https://www.oecd.org/pisa/Combined_Executive_Summaries_PISA_2018.pdf . Hlm. 18 pada 19 Mei 2021 pukul 09.18.

Putra, G., dan Maulana, N., 2018. "Strategi Meningkatkan Daya Saing Industri Kreatif Indonesia". *Jurnal ULTIMA Management ISSN 2085-4587*.

- Qehaja, A. B., dan Kuttlovei, E. 2015. *The Role of Human Resources in Gaining Competitive Advantage*.
- Ridho, M., 2017. "Teori Motivasi McClelland dan Implikasinya dalam Pembelajaran PAI". *Jurnal UIN Sunan Kalijaga*.
- Samrin. 2016. "Pendidikan Karakter: Sebuah Pendekatan Nilai". *Jurnal At-Ta'dib*. Vol. 9. No. 1.
- Sholikhah, N., et al, 2014. "Analisis Faktor yang Mempengaruhi Ketimpangan Pendidikan" *Jurnal Ilmu Pendidikan*. Vol. 20, No.2.
- Sumardjo, M. dan Priansa, D.J. 2018. "Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia", *konsep – konsep kunci*.
- Syamsudin, N. "Peran SMK Sebagai Specific Human Capital dalam Mempersiapkan Sumber Daya Manusia Memasuki Dunia Kerja". *Jurnal Universitas Negeri Makassar*. Diakses melalui <http://eprints.unm.ac.id/12579/1/JURNAL.pdf> pada 24 Mei 2021 pukul 09.37.
- Zsulanski, G. 1996. "Exploring Internal Stickiness: Impediments to the Transfer of Best Practice Within the Firm" *Strategic Management Journal*.
- UI-CSGAR. 2019. *Indeks Persepsi Masyarakat tentang Profesionalitas dan Rebranding Aparatur Sipil Negara (ASN) Tahun 2019*.
- Widiastuti, S. 2010. "Penerapan Remedial Teaching untuk Meningkatkan Kemampuan Membaca Lancar Siswa Kelas II SDN IV Ngadirojo, Kabupaten Wonogiri, Tahun Pelajaran 2009/2010" *Universitas Negeri Sebelas Maret*.
- World Economic Forum. 2019. *The Global Competitiveness Report 2019*.



Peraturan Perundang-undangan :

- UU RI Nomor 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional.
- UU RI Nomor 12 Tahun 2012 tentang Pendidikan Tinggi.
- UU RI Nomor 11 Tahun 2019 tentang *Sistem Nasional Ilmu Pengetahuan dan Teknologi*.
- Peraturan Presiden RI Nomor 18 Tahun 2020 tentang Rencana Pembangunan Jangka Menengah Nasional Tahun 2020-2024.

Internet :

Asesmen Nasional jadi Tantangan di 2021 . dikutip dari <https://mediaindonesia.com/humaniora/373749/asesmen-nasional-jadi-tantangan-di-2021> pada 17 April 2021 pukul 15.43.

Asmara, C.G. 2019. "Anggaran Pendidikan Belum Optimal, Mendikbud: Kami Bisa Apa?" *CNBC Indonesia*. Diakses melalui <https://www.cnbcindonesia.com/news/20190313191021-4-60475/anggaran-pendidikan-belum-optimal-mendikbud-kami-bisa-apa> pada 23 Mei 2021 pukul 12.24.

Bona, M.F. 2020. "Kualitas Pendidikan Masih Rendah, Pakar: Pemerintah Harus Fokus Perbaiki Mutu Guru". *Berita Satu*. Diakses melalui <https://www.beritasatu.com/nasional/657937/kualitas-pendidikan-masih-rendah-pakar-pemerintah-harus-fokus-perbaiki-mutu-guru> pada 23 Mei 2021 pukul 13.24.

Bonus Demografi. dikutip dari http://indonesiabaik.id/motion_grafis/bonus-demografi pada 17 April 2021 pukul 11.42.

Bonus Demografi: Peluang atau Tantangan Menuju Indonesia Emas 2045. dikutip dari <https://nasional.sindonews.com/read/156960/18/bonus-demografi-peluang-atau-tantangan-menuju-indonesia-emas-2045-1599476951> pada 17 April 2021 pukul 15.32.

Country Profile: Indonesia. diunduh dari <http://hdr.undp.org/en/countries/profiles/IDN> pada 9 April 2021 pukul 21.18.

Human Development Indeks (HDI) Ranking. diunduh dari <http://hdr.undp.org/en/data> pada 9 April 2021 pukul 21.51.

Indonesia pasti Bisa Diharapkan Dorong Penguatan Karakter Bangsa. Diakses dari <https://jurnal.hukumonline.com/berita/baca/lt607901b393cb7/indonesia-pasti-bisa-diharapkan-dorong-penguatan-karakter-bangsa/>, pada 29 Mei 2021 pukul 08.19.

Ini Pidato Lengkap Presiden Jokowi di Sentul Bogor. diunduh dari <https://nasional.sindonews.com/berita/1420276/12/ini-pidato-lengkap-presiden-jokowi-di-sentul-bogor/10> pada 8 Februari 2021 pukul 08.11.

Knowledge and Epistemology, diunduh dari <https://www.britannica.com/topic/knowledge> pada 9 April 2021 pukul 23.10.

Kuliah Tamu oleh Menteri Koordinator Bidang Pembangunan Manusia dan Kebudayaan. Menko PMK Muhadjir Effendi. diunduh dari <https://fk.uhamka.ac.id/en/kul/kuliah-tamu-oleh-menteri-koordinator-bidang-pembangunan-manusia-dan-kebudayaan-menko-pmk-prof-dr-muhajir-effendy-m-a-p/> pada 9 April 2021 pukul 21.34.

JICA Activities. dikutip dari <https://www.jica.go.jp/indonesia/english/activities/activity06.html> pada 17 April 2021 pukul 04.32.

Pengamat Ungkap 4 Tantangan Kampus Merdeka Nadiem Makarim. dikutip dari <https://nasional.tempo.co/read/1299771/pengamat-ungkap-4-tantangan-kampus-merdeka-nadiem-makarim/full&view=ok> pada 17 April 2021 pukul 15.21.

Pentingnya Nasionalisme di Era Indonesia Modern. diunduh dari <https://nasional.kompas.com/read/2019/11/15/15304751/pentingnya-nasionalisme-di-era-indonesia-modern?page=all> pada 9 April 2021 pukul 22.12.

Permatasari, L. *Membangun Pendidikan dan Pembinaan Karakter bangsa Berlandaskan Nilai-Nilai Kebangsaan*. Diakses dari <https://bpkad.banjarkab.go.id/index.php/2016/09/27/membangun-pendidikan-dan-membina-karakter-bangsa-berlandaskan-nilai-nilai-kebangsaan/>, pada 29 Mei 2021 pukul 16.47.

Prastiwi, M. 2021. "Infrastruktur Kurang, Ribuan Siswa PAUD dan SD di NTT Kesulitan PJJ" *Kompas*. Diakses melalui <https://www.kompas.com/edu/read/2021/03/07/142114471/infrastruktur-kurang-ribuan-siswa-paud-dan-sd-di-ntt-kesulitan-pjj?page=all> pada 23 Mei 2021 pukul 08.57.

SDM Industri Unggul Berperan Wujudkan Visi Indonesia Maju. dikutip dari <https://kemenperin.go.id/artikel/20970/SDM-Industri-Unggul-Berperan-Wujudkan-Visi-Indonesia-Maju> pada 17 April 2021 pukul 16.12.

SDM Unggul. dikutip dari <https://mediaindonesia.com/read/detail/275729-sumber-daya-manusia-unggul> pada 27 mei 2020 pukul 10.37.

Setiawan, P. 2021. "Pengertian Ilmu Pengetahuan – Teknologi, Filsafat, Syarat, Perbedaan, Ciri, Proses, Sumber,Teori, Para Ahli". *Guru Pendidikan*. Diakses

melalui <https://www.gurupendidikan.co.id/pengertian-ilmu-pengetahuan/> pada 23 Mei 2021 pukul 16.45.

Setiawan, S. 2018. "Survei: Dalam 13 Tahun, Persentase Publik Pro Pancasila Terus Menurun". *Kompas*. Diakses melalui <https://nasional.kompas.com/read/2018/07/17/15580981/survei-dalam-13-tahun-persentase-publik-pro-pancasila-terus-menurun> pada 15 Juni 2021 pukul 09.32.

Sina, R.M. *Kesulitan Guru Dalam Penerapan Kurikulum 2013 di Sekolah*. Diakses melalui <https://osf.io/phc7s/download/?format=pdf> pada 24 Mei 2021 pukul 07.44.

Siregar, H. "SDM Masyarakat Papua Jauh Tertinggal Dibanding Daerah Lainnya" *Berita Satu*, 1 Agustus 2018. Diakses melalui <https://www.beritasatu.com/nasional/295642/sdm-masyarakat-papua-jauh-tertinggal-dibanding-daerah-lainnya> pada 15 Juni 2021 pukul 11.34.

Tantangan SDM Unggul untuk Indonesia Maju di Era Revolusi 4.0. diunduh dari <https://www.kemendiknas.go.id/tantangan-sdm-unggul-untuk-indonesia-maju-di-era-revolusi-industri-4-0> pada 9 April 2021 pukul 22.01.

Teknologi Masyarakat Indonesia Malas Baca Tapi Cerewet Di Medsos, diakses dari https://www.kominfo.go.id/content/detail/10862/teknologi-masyarakat-indonesia-malas-baca-tapi-cerewet-di-medsos/0/sorotan_media, pada 29 Mei 2021 pukul 11.39.

Terampil. diunduh dari <https://kbbi.web.id/terampil> pada 9 April 2021 pukul 23.34.

Wijaya, I. 2020. "8 Keterampilan yang Dimiliki Manusia Menurut Howard Gardner". *IDN Times*, 24 Maret 2020. Diakses melalui <https://www.idntimes.com/life/career/ifan-wijaya/8-keterampilan-yang-dimiliki-manusia-menurut-howard-gardner-c1c2/2> pada 23 Mei 2021 pukul 07. 43.

World Bank Sebut Daya Saing SDM Indonesia Masih Rendah. diunduh dari <https://ekonomi.kompas.com/read/2018/06/06/202118826/world-bank-sebut-daya-saing-sdm-indonesia-masih-rendah> pada 8 Februari 2021 pukul 08.31.

2020 HDR Indonesia Retains High, But Slips 16 Ranks in New Planetary Pressures Indeks. diunduh dari <https://www.thejakartapost.com/news/2020/12/17/2020-hdr-indonesia-retains-high-hdi-but-slips-16-ranks-in-new-planetary-pressures-index.html> pada 8 Februari 2021 pukul 08.21.

2020 Pemerintah Siapkan Rp508,1 Triliun Tingkatkan Kualitas SDM. dikutip dari <https://m.medcom.id/ekonomi/makro/ZkerywAK-2020-pemerintah-siapkan-rp508-1-triliun-tingkatkan-kualitas-sdm> pada 17 April 2021 pukul 15.11.

240 Juta Gadget HP Beredar Di Indonesia, diakses dari https://www.kominfo.go.id/content/detail/1338/240-juta-gadget-hp-beredar-di-indonesia/0/berita_satker pada 29 Mei 2021 pukul 10.28.







Scanned by CamScanner

DENNY Y PUTRO, SIK. M.SI

PROFILE

Denny Y Putro dilahirkan di Jakarta 18 Oktober 1972, anak ke-1 dari pasangan Bpk. (alm) Yono Karyono dan Ibu Yetty Suprihani. Menikah dengan Ana Apung Atika dan mempunyai 2 orang putri yaitu Nanda Maharani Salsabila dan Fina Nailatul izzah. Selama bertugas di Kepolisian, banyak bertugas di bidang reseerse, dan SDM dan 2 kali menjabat Kapolres. Penghargaan yang diterima antara lain; SL Kesetiaan 8 Tahun, SL Kesetiaan 16 Tahun, SL Kesetiaan 24 Tahun, Penghargaan Kapolri Atas Pembuatan aplikasi Polisi Hebat tahun 2020.

CONTACT

PHONE:
+62-822 51970643

EMAIL:
dennyputro@gmail.com

HOBBIES

Olahraga (tennis lapangan)

MOTO HIDUP

Belajar dari masa lalu untuk mengukir masa depan, keluarga adalah nomor satu dalam hidup ini.

ANALIS KEBIJAKAN MADYA BID. JIANSTRA SSDM POLRI

PENDIDIKAN

AKADEMI KEPOLISIAN TAHUN 1995
PTIK (S1) ANGK 41 TAHUN 2005
SESPIM POLRI ANGK 49 TAHUN 2009
LEMHANNAS PPRA LXII TAHUN 2021

RIWAYAT JABATAN

KARO SDM POLDA KALIMANTAN TENGAH (IIB2)	02-09-2019
ASSESOR UTAMA BAG PENKOMPETEN RO BINKAR SSDM POLRI (IIB3)	05-01-2018
KABAGBINKAR BIRO SDM POLDA SUMATERA SELATAN (IIIA1)	28-04-2016
KAPOLRES OGAN ILIR POLDA SUMATERA SELATAN (IIIA2)	02-04-2015
KAPOLRES PRABUMULIH POLDA SUMATERA SELATAN (IIIA2)	30-05-2013
KASUBDIT TIPIKOR DITRESKRIMSUS POLDA SUMATERA SELATAN (IIIA2)	19-08-2011

RIWAYAT PANGKAT

KOMBES POL	01-07-2018
AKBP	01-07-2010
KOMPOL	01-07-2006
AKP	01-07-2002
IPTU	01-09-1998
IPDA	27-07-1995