Pengembangan Sumber Daya Manusia

Suatu Kebijakan

S. DJUNI PRIHATIN¹⁾

A. Pengantar

Salah satu yang bisa dipastikan akan berlangsung di Indonesia dari sekarang hingga pertengahan abad XXI adalah proses penambahan penduduk. Bank Dunia memperkirakan bahwa jumlah penduduk Indonesia akan meningkat dari 166 juta orang (1986) menjadi 178 juta orang (1990) 207 juta orang (2000) sampai 335 juta orang dipertengahan abad XXI ketika tercapai 0 persen tingkat pertumbuhan penduduk.

Pengalaman selama 1965-1986 menunjukkan bahwa tingkat kelahiran kasar turun dari 43 menjadi 28 per 1.000 orang atau penurunan sebesar 35 persen, sedangkan tingkat kematian turun dalam periode yang sama dan 20 menjadi 11 per 1.000 orang atau penurunan sebesar 45 persen. Ini berarti bahwa tingkat kematian turun lebih cepat dari pada turunnya tingkat kelahiran. menjelaskan mengapa penambahan penduduk terus berlangsung sungguhpun keluarga berencana berhasil dilaksanakan (Salim, dalam Analisis, 1989:191)

¹⁾ Dosen Jurusan Sosiatri, Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, Universitas Gadjah Mada

Maka sangatlah penting bahwa pertambahan penduduk seperti ini diperhitungkan dalam merencanakan pembangunan Indonesia ke masa depan. Setidak-tidaknya diusahakan agar laju pembangunan Indonesia melebihi tingkat pertambahan penduduk supaya sisa pertambahan pendapatan dapat digunakan meningkatkan kesejahteraan penduduk. Sehingga upaya pembangaunan meningkatkan kesejahteraan merupakan proses tanpa henti yang mengalir terus dalam proses pembangunan yang berkelanjutan.

Dalam pola pembangunan yang berkelanjutan seperti ini peranan kependudukan menduduki posisi sentral untuk dialihkan dari faktor pendorong pembangunan, kependudukan perlu diubah dari faktor konsumtif menjadi faktor produktif. (Salim, 1989:192).

Dalam hubungan inilah sangat penting untuk mengkaji lebih mendalam dampak faktor kependudukan pada pembangunan tidak saja dalam makna kuantitas, sehingga berbagai kebutuhan hidup seperti pangan, sandang dan fasilitas perumahan turut naik dalam nilai jumlah, tetapi juga dalam makna komposisi usia dan penebaran penduduk.

Oleh karena itu tantangan yang harus dihadapi Indonesia sekarang ini ialah bagaimana memanfaatkan sebaik mungkin sumber daya manusia yang tak terbilang banyaknya dan bagaimana menjadikan mereka kekuatan yang mampu menunjang usaha pembangunan nasional. Dalam menanggapi tantangan kependudukan kependudukan ini, maka jelaslah bahwa kependidikan memegang peranan yang penting. Sehingga sudah selayaknya pendidikan dilihat sebagai iktiar pembangunan yang strategis dalam menghadapi tantangan kependudukan.

Pengembangan sumber daya manusia pada dasarnya dimulai dalam kalangan keluarga, yang kemudian dilanjutkan dalam pendidikan dan latihan formal dan dikembangkan dalam masyarakat terutama dilingkungan pekerjaan.

Pengembangan sumberdaya manusia berarti usaha meningkatkan kemampuan dan ketrampilan bekerja, produktivitas kerja sehingga dengan demikian juga meningkatkan pendapatan dan tingkat hidup. Pengembangan sumber daya manusia ini erat hubungannya dengan usaha memerangi kemiskinan sebagai akibat dari produktivitas kerja yang rendah dan

pengangguran dan setengah pengangguran. (Simanjuntak, dalam Tjiptoherijanto, 1982:29).

Pendidikan dan latihan merupakan salah satu faktor yang penting dalam pengembangan sumberdaya manusia. Pendidikan dan latihan tidak saja menambah pengetahuan, akan tetapi juga meningkatkan ketrampilan bekerja dengan demikian meningkatkan produktivitas kerja.

Studi Kendrick dan Denison, menunjukkan bahwa pertambahan pendapatan nasional Amerika Serikat pada tahun 1919 - 1957 merupakan hasil dari peningkatan produktivitas kerja sebagai akibat perbaikan manajemen dan teknologi, perbaikan gizi dan kesehatan serta peningkatan kualitas buruh dalam hal ini pendidikan. (Simanjuntak, 1985:58).

Dengan demikian pendidikan dan latihan dipandang sebagai investasi yang imbalannya dapat diperoleh beberapa tahun kemudian dalam bentuk pertambahan hasil kerja. Bentuk investasi dibidang pendidikan dan latihan seperti itu dinamakan human capital.

Asumsi dari teori human capital adalah bahwa seseorang dapat meningkatkan penghasilannya melalui peningkatan pendidikan. Setiap tambahan satu tahun sekolah berarti, disatu pihak meningkatkan kemampuan kerja dan tingkat penghasilan seseorang akan tetapi dipihak lain menunda penerimaan penghasilan selama satu tahun dalam mengikuti sekolah tersebut. (Simanjuntak, dalam Tjiptoherijanto, 1982:11).

Dengan demikian dapat dikatakan bahwa tujuan pengembangan sumber daya manusia adalah untuk memperbaiki efektivitas dan efisiensi kerja dalam melaksanakan dan mencapai sasaran program yang telah ditetapkan. Perbaikan efektivitas dan efisiensi kerja dapat dicapai dengan meningkatkan:

- a. Pengetahuan
- b. Ketrampilan
- c. Sikap terhadap tugas-tugasnya. (Martoyo, 1990:54).

Sering terjadi bahwa strategi organisasi dapat menciptakan kebutuhan akan latihan. Dapat juga diadakan suatu latihan sebagai akibat adanya tingkat kecelakaan atau pemborosan yang tinggi, semangat dan motivasi kerja yang rendah atau masalah-masalah operasional lainnya. Sasaran-sasaran latihan kerja dan pengembangan mencerminkan perilaku dan kondisi yang

diinginkan dan berfungsi sebagai standar-standar dengan mana prestasi kerja individual dan efektivitas program dapat diukur. Sedangkan isi program ditentukan oleh identifikasi kebutuhan dan sasaran latihan. Apapun isinya program hendaknya memenuhi kebutuhan organisasi dan individual peserta. Agar isi program efektif, prinsip-prinsip belajar harus diperhatikan. Prinsip-prinsip ini adalah bahwa program bersifat partisipatif, relevan repetitif (pengulangan) dan pemindahan, serta memberikan umpan balik mengenai kemajuan para peserta latihan. Semakin terpenuhinya prinsip-prinsip tersebut, semakin efektif suatu latihan meskipun harus tetap kita waspadai adanya perbedaan kemampuan individual peserta-peserta latihan tersebut.

Suatu pendidikan pada dasarnya adalah suatu proses pengembangan sumberdaya manusia. (Sikula dalam Martoyo, 1990:56) memberikan pembatasan pengembangan atau "development" dalam pengertian pendidikan tersebut sebagai berikut:

"Development is a longterm educational process utilizing a systematic and organized procedure by which managerial personal learn conceptual and theoretical knowledge for general purpose".

Dari definisi tersebut bahwa "pengembangan/pendidikan" lebih bersifat filosofi dan teoritis dibandingkan dengan kegiatan training (latihan). Lagi pula kegiatan "pengembangan/pendidikan" lebih diarahkan untuk golongan managers sedangkan program latihan ditujukan untuk golongan non managers.

Akan tetapi dibalik itu terserat siapapun tujuannya yang jelas pendidikan bertujuan untuk meningkatkan kualitas manusia. Di samping itu sumberdaya manusia menentukan karakter dan langkah pembangunan ekonomi dan sosial bukan modal dan bukan pula sumber-sumber materialnya. Menurut Harbison dari Princeton University:

Sumberdaya manusia akhirnya merupakan dasar kekayaan bagi suatu bangsa. Modal dan sumber-sumber daya alam adalah faktor-faktor produksi yang pasif, manusia merupakan faktor yang aktif yang bisa mengumpulkan modal mengeksploitasi sumber-sumber alam, membangun

organisasi-organisasi sosial, ekonomi dan politik serta melaksanakan pembangunan nasional. Faedah bahwa suatu negara yang tidak bisa mengembangkan ketrampilan dan pengetahuan rakyatnya dan manfaatnya secara efektif dalam ekonomi nasional, tidak akan bisa menyumbangkan apa-apa lagi. (Todaro, 1983:434).

Mekanisme institusional yang prinsipal untuk menyumbangkan ketrampilan dan pengetahuan manusia adalah sistem pendidikan formal, yang akan memegang kunci pokok bagi pembangunan nasional. Oleh karena itu kepedulian terhadap pendidikan merupakan tindakan yang rasional terutama dalam meningkatkan kualitas sumber daya manusia dan upaya pengembangan sumber daya manusia secara lebih tepat.

B. Konsep Sumber Daya Manusia

Sumber daya manusia atau *human resources* mengandung dua pengertian. Pertama sumberdaya manusia mengandung pengertian usaha kerja atau jasa yang dapat diberikan dalam proses produksi. Dalam hal ini sumber daya manusia mencerminkan kualitas usaha yang diberikan oleh seseorang dalam waktu tertentu untuk menghasilkan barang dan jasa. Pengertian kedua dari sumber daya manusia menyangkut manusia yang mampu bekerja untuk memberikan jasa usaha kerja tersebut. Mampu bekerja berarti mampu melakukan kegiatan yang mempunyai nilai ekonomi yaitu bahwa kegiatan tersebut menghasilkan barang atau jasa untuk memenuhi kebutuhan masyarakat. Secara fisik kemampuan bekerja diukur dengan usia. Dengan kata lain, orang dalam usia kerja dianggap mampu bekerja. Kelompok penduduk dalam usia kerja tersebut dinamakan tenaga atau *manpower*. Secara singkat tenaga kerja didefinisikan sebagai penduduk dalam usia kerja (*working age population*). (Simanjuntak, 1985:1).

Kedua pengertian tersebut mengandung (1) aspek kualitas dalam arti jumlah penduduk yang mampu bekerja, dan (2) aspek kualitas dalam arti jasa kerja yang tersedia diberikan untuk produksi. Pengertian tersebut juga menegaskan bahwa sumberdaya manusia mempunyai peranan sebagai faktor

produksi. Sebagaimana halnya dengan faktor-faktor yang lain, sumber daya manusia sebagai faktor produksi juga terbatas. Dalam pengertian yang demikian maka pengembangan sumber daya manusia berusaha menerangkan bagaimana memanfaatkan sumber daya manusia untuk dapat menghasilkan barang dan jasa guna memenuhi sebanyak mungkin kebutuhan masyarakat.

Pengembangan sumber daya manusia untuk menghasilkan barang dan jasa dipengaruhi oleh dua kelompok faktor yaitu pertama, yang mempengaruhi jumlah dan kualitas sumber daya manusia tersebut, dan kedua faktor dan kondisi yang mempengaruhi pengembangan perekonomian yang kemudian mempengaruhi pengembangan sumber daya manusia tersebut.

Sementara Notoatmodjo menyebutkan masalah sumber daya manusia sebenarnya dapat dilihat dari dua aspek, yakni kuantitas dan kualitas. Kuantitas menyangkut jumlah sumber daya manusia (penduduk) yang kurang penting kontribusinya dalam pembangunan, dibandungkan dengan aspek kualitas bahkan kuantitas sumber daya manusia tanpa disertai dengan kualitas yang baik akan menjadi beban pembangunan suatu bangsa. Sedangkan kualitas menyangkut mutu sumber daya manusia tersebut, yang menyangkut kemampuan, baik kemampuan fisik maupun kemampuan nonfisik (kecerdasan dan mental). Untuk akselerasi pembangunan dibidang apapun, maka peningkatan kualitas sumber daya manusia merupakan suatu prasarat utama. Kualitas sumber daya manusia ini menyangkut dua aspek juga, yaitu aspek fisik (kualitas fisik) dan aspek nonfisik (kualitas nonfisik) yang menyangkut kemampuan bekerja, berfikir dan ketrampilan-ketrampilan lain. Oleh sebab itu, upaya meningkatkan kualitas sumber daya manusia ini juga diupayakan melalui program kesehatan dan gizi. Sedangkan untuk meningkatkan kualitas dan kemampuan-kemampuan nonfisik tersebut maka upaya pendidikan dan pelatihan adalah yang paling diperlukan. (Notoatmodjo, 1992:4).

Dari uraian diatas dapat disimpulkan bahwa pengembangan sumber daya manusia adalah suatu proses peningkatan kualitas atau kemampuan manusia dalam rangka mencapai suatu tujuan pembangunan bangsa. Proses peningkatan disini mencakup perencanaan, pengembangan dan pengelolaan sumber-sumber daya manusia.

C. Sumber Daya Manusia dan Pembangunan

Dalam konsepsi pelaksanaan pembangunan sering dirasakan adanya masalah yang merupakan dua kutub yang bertentangan, yaitu antara pertumbuhan ekonomi dan sumber daya manusia yang besar.

Dengan adanya masalah yang demikian maka pemikiran tentang cara-cara pendekatan dalam pembangunan, khususnya dalam perluasan kesempatan kerja menjadi penting.

Untuk negara-negara yang sedang berkembang, dimana terdapat *Labour surplus economy* modal pembangunan tidak dapat digambarkan hanya pada tersedianya atau kemungkinan tersedianya dana investasi. Pembangunan yang demikian itu disamping akan terlalu mahal juga akan mengalami hambatan-hambatan apabila pada suatu waktu sumber investasi menjadi terbatas baik yang berasal dari pemerintah maupun dari masyarakat.

Selain itu jumlah penduduk yang besar sebagai sumber daya manusia hendaknya dijadikan sebagai suatu keunggulan, bukan sebaliknya. Dalam GBHN tahun 1988 dinyatakan:

“Jumlah penduduk yang sangat besar, apabila dapat dibina dan dikerahkan sebagai tenaga kerja yang efektif akan merupakan modal pembangunan yang besar yang sangat menguntungkan bagi usaha-usaha pembangunan disegala bidang. (lihat GBHN 1988 Bab II D1:12)

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

Didalam meninjau jumlah penduduk sebagai modal pembangunan masalah pertumbuhan ekonomi tidak perlu diabaikan. Antara dinamika jumlah penduduk dan proses pertumbuhan ekonomi terdapat hubungan timbal balik yang sangat erat. Hubungan tersebut dicerminkan dalam hal bahwa penduduk merupakan faktor dinamika pokok pertumbuhan ekonomi disatu pihak dan proses pertumbuhan ekonomi memberikan pengaruh yang aktif terhadap dinamika besarnya penduduk dilain pihak, sehingga pada

saat tertentu akan terjadi suatu keseimbangan rasional antara jumlah penduduk dan pertumbuhan ekonomi. Keadaan keseimbangan yang demikian itu tidak pernah akan dapat dicapai apabila mulai dari sekarang penduduk tersebut tidak dilihat sebagai faktor yang produktif dalam pembangunan.

Pengaruh jumlah penduduk terhadap pertumbuhan ekonomi timbul pada dasarnya dalam bentuk :

a. Penduduk sebagai konsumen.

Pertambahan jumlah penduduk dapat menimbulkan kebutuhan-kebutuhan baru, yang berarti pertambahan permintaan . Pertambahan permintaan tersebut selanjutnya mendorong akselerasi pertumbuhan ekonomi. Pengaruh tersebut akan timbul apabila tingkat pendapatan penduduk relatif tinggi, sehingga sebagian pendapatan tersebut tidak langsung dibelanjakan sumber potensi perluasan produksi. Dalam hal ini penduduk merupakan faktor utama pertumbuhan ekonomi.

b. Penduduk sebagai sumber tenaga kerja.

Pertambahan jumlah penduduk merupakan sumber tenaga kerja baru, oleh karena itu merupakan faktor pertumbuhan ekonomi. Dalam hal ini tenaga kerja tersebut dapat bekerja secara produktif dan akhirnya dapat mendorong pertumbuhan ekonomi. Sebagai hasil dari pada pertumbuhan ekonomi maka syarat-syarat penghidupan penduduk akan mengalami perbaikan, yang berarti akan meningkatkan produktivitas kerja.(Barthos, 1990:10-11).

Sumber daya manusia yang merupakan salah satu sumber daya ekonomi, memiliki dua dimensi potensial : pertama sebagai angkatan kerja yang tidak berkeahlian dan berketerampilan, dalam jumlah yang besar memerlukan pendidikan dan latihan agar mampu menjadi tenaga kerja yang produktif ; kedua sebagai angkatan kerja yang memiliki keahlian dan ketrampilan serta berkemampuan untuk memimpin usaha atau proses produksi, yang jumlahnya secara kuantitatif sangat sedikit dibandingkan dengan kebutuhan yang dituntut oleh pembangunan.(Sagir, 1982:215).

Sumber daya manusia yang besar harus dapat diubah menjadi mutu aset yang bermanfaat bagi pembangunan. Untuk itu berbagai keahlian, keterampilan dan kesempatan harus dibekalkan kepada sumber daya manusia, sesuai kemampuan biologis dan rohaninya. Tindakan yang cermat dan bijaksana harus dapat diambil dalam membekali dan mempersiapkan sumber daya manusia, sehingga benar-benar menjadi aset pembangunan berupa yang produktif dan bermanfaat. Bagaimanapun tak dapat dibantah, bahwa sumber daya manusia benar-benar merupakan kunci utama dan berperan sentral dalam pembangunan setiap bangsa dan negara.(Martoyo, 1990 : 9).

Sebagian besar dari sumber daya manusia merupakan hasil akal budinya disertai pengetahuan serta pengalaman yang dikumpulkan dengan penuh kesadaran melalui jerih payah dan perjuangan berat. Dalam hubungan ini pengertian sumber daya manusia bersifat sangat dinamis, bukan saja sebagai respon terhadap kemajuan pengetahuan, perkembangan sains, namun juga dalam respon terhadap kebutuhan manusia secara individual serta sasaran-sasaran sosial pembangunan pada umumnya.(Martoyo, 1990 : 8).

D. Klasifikasi Sumber daya Manusia

Salah satu faktor yang menentukan keberhasilan pembangunan adalah pelaksanaan pembangunan itu sendiri, yaitu para pekerja khususnya dan seluruh penduduk Indonesia pada umumnya. Indonesia sebagai salah satu negara yang berpenduduk besar, berarti merupakan negara yang memiliki sumber daya manusia yang besar.

Namun demikian, penduduk Indonesia menurut strukturnya berbeda dengan struktur penduduk negara yang telah maju. Struktur penduduk Indonesia dikatakan masih muda atau sebagian besar penduduk Indonesia berusia muda, mengingat hanya orang dewasa yang bisa bekerja, dan pada umumnya salah satu keluarga hanya ada satu orang bekerja berarti bahwa untuk setiap orang yang bekerja harus menanggung beban hidup dari anggota keluarganya yang cukup besar. makin besar orang yang harus ditanggung oleh setiap orang yang bekerja, makin rendah kesejahteraan penduduk.

Pendidikan di Indonesia secara umum masih rendah, 87, 61 persen hanya menamatkan tingkat SD dan tidak tamat (Lihat BPS, SUSENAS 1986). Namun demikian, pendidikan orang Indonesia dewasa ini jauh lebih tinggi apabila dibandingkan dengan pendidikan 10 tahun yang lalu, apalagi jika dibandingkan dengan pendidikan pada waktu Indonesia baru merdeka. Pendidikan Indonesia yang sebetulnya masih relatif rendah ini juga mempunyai berbagai permasalahan. Permasalahan pertama yang dipertanyakan biasanya adalah mutu pendidikan, selain itu pendidikan orang Indonesia mempunyai variasi tinggi.

Pendidikan orang di daerah perkotaan lebih tinggi dari orang pedesaan. Pendidikan orang yang bekerja antar sektor, bervariasi cukup tinggi. Pendidikan petani yang merupakan pekerja terbesar di Indonesia adalah paling rendah. Pendidikan laki-laki lebih tinggi dari pada pendidikan perempuan. Dengan demikian jelas pendidikan pekerja Indonesia rendah dan dengan variasi yang tinggi. Pendidikan yang rendah ini akan diikuti dengan produktivitas yang rendah.

Penduduk Indonesia yang jumlahnya tinggi berkembang dengan tingkat 2,1 persen pertahun. Walaupun tingkat perkembangan ini tidak tinggi mengingat jumlah penduduknya yang besar, penambahan penduduk yang harus disediakan lapangan kerjanya setiap tahun cukup banyak. Jelas di sini bahwa masalah ketenagakerjaan sangat penting dan perlu dilakukan studi ketenagakerjaan.

Penduduk dibedakan menjadi, penduduk angkatan kerja dan penduduk bukan angkatan kerja. (Barthos, 1990 : 16). Konsep angkatan kerja yang dipakai di Indonesia sejak sensus 1961 adalah konsep *labour force* survei-survei berikutnya tentang kerja seperti; Susenas 1963, Susenas 1969, Sensus Penduduk 1971, Sakernas dan Supas 1976, Sensus Penduduk 1980 dan Sakernas 1986 selalu menggunakan *labour force approach*. Di dalam pendekatan *labour force* orang yang masuk kategori angkatan kerja selalu dibatasi dengan umur minimal.

Makin maju suatu negara umur minimal makin besar. Di Jepang batasan umur tersebut adalah 21 tahun. Rekomendasi UN Escape pada tahun 1978 untuk Sensus Penduduk 1980 adalah 15 tahun. Di Indonesia banyak sekali anak muda yang sudah bekerja untuk mendapatkan penghasilan, oleh karena itu batasan umur minimal untuk penduduk In-

nesia yang termasuk dalam kategori angkatan kerja, ditentukan hanya 10 tahun.

Konsep bekerja menurut konsep *labour force* : Bekerja adalah melakukan kegiatan dengan maksud memperoleh atau membantu memperoleh penghasilan atau keuntungan selama paling sedikit satu jam dalam satu minggu yang lalu. Waktu bekerja tersebut harus berurutan dan tidak terputus.

Sebaliknya penganggur adalah orang tidak bekerja sama sekali atau kurang dua hari selama seminggu sebelum pencacahan dan berusaha memperoleh pekerjaan. (Simanjuntak, 1985 : 5)

Kemudian untuk disebut sebagai angkatan kerja adalah penduduk berumur 10 tahun keatas yang bekerja, sementara tidak bekerja dan sedang mencari pekerjaan atau penganggur. (Barthos, 1990 : 17).

Di Indonesia prosentase penganggur adalah kecil, mengingat orang yang mencari pekerjaan biasanya sudah mengerjakan pekerjaan sambil menunggu pekerjaan tetap. Sedangkan apabila orang yang mencari pekerjaan dalam waktu satu minggu bekerja satu jam saja untuk mendapatkan upah tidak diklasifikasikan lagi sebagai pencari pekerjaan, tetapi diklasifikasikan sebagai pekerja.

Di Indonesia seseorang dinyatakan bekerja bila ia melakukan kegiatan untuk mencari penghasilan paling sedikit satu hari selama satu minggu sebelum pencacahan. Di Amerika Serikat orang dinyatakan bekerja bila ia bekerja satu jam atau lebih untuk memperoleh upah selama satu minggu sebelum pencacahan atau paling sedikit 15 jam tanpa pembayaran dipertanian atau usaha keluarga. (Simanjuntak, 1985 : 15).

Sedangkan penduduk bukan dalam angkatan kerja terdiri dari penduduk yang mengurus rumah tangga, murid atau mahasiswa, penerima pendapatan dan lain-lain.

E. Pengendalian Sumber Daya Manusia

Karena pertumbuhan penduduk sampai dengan tahun 2000 diduga akan terus berlanjut, teristimewa di Pulau Jawa, masalah tekanan penduduk akan tetap serius. Tekanan penduduk masih akan meningkat karena berbagai kegiatan ekonomi dan pendidikan terpusat di Pulau Jawa dan karena program transmigrasi akan merosot akibat berbagai kesulitan dan besarnya biaya untuk memperoleh lokasi pemukiman yang sesuai. Tekanan itu akan juga dirasakan dipulau - pulau luar Jawa karena kenaikan jumlah anggota keluarga tidak sebanding dengan tersedianya kesempatan kerja yang utuh produktif dan menguntungkan.

Sistem pendidikan belum mampu membantu mengatasi masalah ketenagakerjaan. Kebutuhan untuk memperoleh kesempatan belajar sampai tingkat perguruan tinggi meningkat drastis. Baik pemerintah maupun masyarakat sendiri belum mampu menyediakan fasilitas pendidikan yang memadai.

Program industrialisasi masih harus menciptakan prospek yang lebih cerah. Pertama, jenis program ini membutuhkan suplai tenaga kerja yang memadai. Kedua, kendati akselerasi pembangunan industri berhasil dilaksanakan, hal itu disebabkan oleh dominasi industri berat padat modal dan kecilnya andil sektor industri dalam pengadaan lapangan kerja secara keseluruhan dewasa ini lagipula dimasa mendatang banyak perusahaan akan menggunakan teknologi dan peralatan modern yang mengurangi daya serap tenaga kerja. (Tjiptoherijanto 1989: 222).

Pendek kata peningkatan mutu sumber daya manusia di Indonesia sebagai tujuan akhir merupakan keharusan. Oleh karena itu dalam masa pembangunan mendatang prioritas utama diletakkan pada peningkatan sumber daya manusia. Hal ini merupakan persyarat bagi proses tahap tinggal landas. Pelita VI yang akan dimulai tahun 1994. Hal tersebut harus dilaksanakan mengingat bahwa dalam jangka panjang mutu sumber daya manusia amat berpengaruh pada pembangunan ekonomi. Dengan memiliki manusia bermutu tinggi, negara mampu secara tepat menjawab tantangan teknologi baru usaha peningkatan mutu sumber daya manusia harus dipusatkan pada pendidikan dan kesehatan. Pendidikan hendaknya tidak terbatas pada pendidikan formal tetapi juga pada pendidikan nonformal

dan latihan kerja. Harus diingat bahwa tujuan utama pendidikan tidak hanya menghasilkan manusia bagi pembangunan bagi yang lebih penting menghasilkan manusia yang mampu menggalakkan pembangunan ekonomi. Juga investasi di bidang kesehatan hendaknya tidak hanya dipusatkan pada peningkatan jumlah dokter, rumah sakit ataupun pabrik farmasi melainkan juga menyangkut bidang perumahan, penciptaan lingkungan yang lebih sehat dan peningkatan kesehatan, untuk jangka pendek barangkali hasil investasi modal manusia belum dirasa besar, namun dalam jangka panjang kontribusinya akan luar biasa besarnya. Indonesia harus mulai lebih memperhatikan sumber daya manusia sekiranya bertujuan mengembangkan kesejahteraan rakyatnya.

Salah satu prestasi pembangunan Indonesia yang diakui secara internasional selama dua dasa warsa terakhir ini adalah program Keluarga Berencana. Program ini telah berhasil menurunkan laju pertumbuhan penduduk pertahun dari 2,32 persen di tahun 1971 - 1980 menjadi 2,15 persen di tahun 1981 - 1985. Bahkan berdasarkan sensus penduduk 1990 laju pertumbuhan penduduk pertahun pada periode 1981 - 1990 turun menjadi 1,97 persen. Dalam sensus yang sama disebutkan jumlah penduduk Indonesia yakni sebanyak 179,2 juta jiwa, lebih sedikit dibanding dengan yang diproyeksikan semula sekitar 182,65 juta.

Di tingkat keluarga, penurunan laju pertumbuhan penduduk dicerinkan oleh penurunan jumlah anak dalam setiap keluarga rata-rata besarnya anggota keluarga mengalami penurunan dari 4,9 di tahun 1980 menjadi 4,5 di tahun 1990. Sementara itu jumlah penduduk laki-laki dan perempuan yang berstatus menikah dan cerai juga mengalami penurunan pada periode 1980 - 1985. Hal ini menunjukkan bahwa baik penduduk laki-laki maupun perempuan telah dapat menunda perkawinan.

Dengan program Keluarga Berencana yang masih terus berlanjut, tampaknya proses perubahan sektor kependudukan ini masih akan terus berlangsung.

Proses perubahan ini secara langsung maupun tidak langsung akan berpengaruh terhadap berbagai aspek dalam kehidupan bermasyarakat baik secara ekonomi, sosial, maupun psikologis. Cepat atau lambat perubahan struktur kependudukan akan mempengaruhi perilaku ekonomi keluarga

sebagai unit terkecil dari masyarakat. Jumlah anak dalam setiap keluarga akan semakin berkurang dari generasi ke generasi. Dan hal ini mungkin akan mempengaruhi pandangan bahwa orang tua akan dapat bergabung pada anaknya pada masa tuanya. Sampai sekarang masih banyak orang tua yang berumur 65 tahun ke atas, tinggal bersama anak-anaknya. Akan tetapi gejala ini mungkin akan berubah pada satu generasi yang akan datang. Orang-orang dewasa yang sekarang menanggung orang tuanya, mungkin tidak akan bergantung pada anaknya kelak ketika mereka sudah tua (Feridhanusetyawan dalam Soesastro, 1991 : 147).

Berdasarkan uraian di atas maka dapat dikemukakan bahwa usaha perluasan kesempatan kerja dan peningkatan mutu tenaga kerja akan sangat berat kalau angkatan kerja terus bertambah secara cepat. Oleh karenanya perlu adanya pengendalian pertumbuhan angkatan kerja. Pengendalian ini dapat dilakukan melalui dua cara yaitu :

a. Perluasan fasilitas pendidikan formal.

Perluasan pendidikan formal untuk sementara dapat mengurangi arus pertumbuhan angkatan kerja. Dengan meningkatkan daya tampung pendidikan formal dan kemudahan memasukinya, anak-anak usia sekolah untuk sementara dapat ditahan untuk tidak masuk dalam pasar kerja. Di samping itu sekaligus juga dapat meningkatkan mutu tenaga kerja yang nantinya akan masuk dalam pasar kerja. Apalagi bila sistem pendidikan formalnya telah mengarah kepada dunia kerja.

b. Peningkatan program Keluarga Berencana (KB)

Jumlah dan pertumbuhan angkatan kerja yang besar disebabkan karena jumlah pertumbuhan penduduk yang besar pula. Untuk mengurangi pertumbuhan angkatan kerja di masa yang akan datang, pertumbuhan penduduk harus dikendalikan sejak sekarang. Untuk itu program KB yang selama ini menunjukkan keberhasilannya, harus lebih digalakkan lagi, sehingga tingkat pertumbuhan penduduk dapat ditekan serendah mungkin. (Sagir, 1989 : 42).

F. Pendekatan dan Perkembangan Teori di Bidang Sumber Daya Manusia

Pendekatan penggunaan tenaga kerja (*labour utilization approach*) ternyata lebih rumit, dan analisa yang selanjutnya melalui pendekatan angkatan kerja (*labour force*). Akan tetapi dalam hubungan dengan penyusunan kebijaksanaan, yang pertama memberikan gambaran tenaga kerja yang lebih realistis dan alternatif yang lebih luas. Pendekatan angkatan kerja yang membedakan antara bekerja dan menganggur. Padahal! dikalangan yang tergolong pekerja masih terdapat masalah besar dalam bentuk setengah pengangguran baik yang kentara maupun tidak kentara. (Simanjuntak, 1985 : 14).

Pendekatan penggunaan tenaga kerja mengungkapkan masalah yang dihadapi oleh mereka yang terutama menganggur. Angkatan setengah menganggur yang kentara misalnya dapat dianggap sebagai petunjuk tambahan kesempatan yang diperlukan untuk menganggur terbuka. Dalam hal ini memang masih perlu diselidiki lebih lanjut. Beberapa permintaan efektif dikalangan setengah penganggur kentara tersebut, karena mereka memang menghadapi kerja tak penuh (*part time*).

Informasi mengenai tenaga kerja yang mempunyai produktivitas kerja rendah merupakan petunjuk akan kebutuhan, latihan, perbaikan dalam cara penempatan orang dalam pekerjaan yang sesuai dengan keahliannya. Demikian juga informasi mengenai tingkat pendapatan dapat memberi petunjuk mengenai cara pemerataan pendapatan. walaupun jumlah setengah menganggur berdasarkan produktivitas kerja dan berpenghasilan rendah tersebut belum dapat dihitung secara tepat, namun perhitungan kasar bahkan informasi yang sifatnya relatif dan kualitatif cukup bermanfaat untuk memberikan arah kebijaksanaan yang akan diambil.

Pengembangan sumber daya manusia erat hubungannya dengan usaha memerangi kemiskinan sebagai akibat produktivitas yang rendah, penganggur dan setengah pengangguran. Peningkatan produktivitas kerja dilakukan melalui perluasan pendidikan dan latihan, pemenuhan hidup minimum, perbaikan manajemen di perusahaan dan jaminan keselamatan kerja bagi setiap orang yang ingin dan mampu bekerja.

Dalam hal pendidikan dan latihan dibidang sumber daya manusia dalam hal ini dapat dikatakan sebagai suatu proses investasi. Investasi yang demikian ini mengacu pada teori Human Capital. Berikut ini akan dibahas mengenai teori *Human Capital* yang diterapkan dalam :

a. Pendidikan dan latihan.

Pendidikan dan latihan merupakan salah satu faktor yang penting dalam pengembangan sumber daya manusia. Pendidikan dan latihan tidak saja menambah pengetahuan akan tetapi juga meningkatkan ketrampilan bekerja dengan demikian meningkatkan produktivitas kerja. Asumsi teori *Human Capital* adalah bahwa seseorang dapat meningkatkan penghasilannya melalui tingkat pendidikan. Setiap tambahan satu tahun sekolah berarti disatu pihak meningkatkan kemampuan kerja dan tingkat penghasilan seseorang, akan tetapi dipihak lain menunda penerimaan penghasilan selama satu tahun dalam mengikuti sekolah tersebut. Disamping penundaan menerima penghasilan tersebut orang yang melanjutkan sekolah harus membayar biaya secara langsung seperti uang sekolah, pembelian buku, alat sekolah, membayar transport sekolah dan lain sebagainya.

b. Migrasi dan urbanisasi.

Asumsi dasarnya adalah bahwa seseorang mau atau bersedia pindah kerja dari suatu tempat ke tempat lain untuk memperoleh hasil yang lebih besar. Teori *Human Capital* dalam hal ini menjelaskan seseorang akan memutuskan pindah kerja bila untuk tingkat discount tertentu biaya perpindahan (langsung atau tidak langsung) lebih kecil dari pada arus penghasilan ditempat tujuan, semuanya dihitung dalam "nilai sekarang" atau *present value*.

c. Perbaikan gizi dan kesehatan.

Perbaikan gizi dan kesehatan sangat penting untuk meningkatkan produktivitas kerja. Oleh sebab itu investasi yang dilaksanakan untuk perbaikan gizi dan kesehatan dapat dipandang sebagai salah satu aspek *Human Capital*. Perbaikan dan peningkatan dibidang kesehatan masyarakat biasanya menjadi tanggung jawab utama pemerintah. Akan tetapi penyediaan fasilitas kesehatan seperti itu selalu terbatas keterbatasannya dana pemerintah. Oleh sebab itu

usaha perbaikan kesehatan memerlukan pengalihan dana masyarakat terutama partisipasi pengusaha. Cara yang lebih praktis untuk perbaikan gizi para karyawan di perusahaan adalah dengan memperbaiki sistem pengupahan mereka supaya cukup memenuhi kebutuhan hidup minimumnya termasuk kebutuhan gizi minimum. (Simanjuntak, 1985 : 58-59).

Teori *Human Capital* di bidang pendidikan dapat dipergunakan :

- Sebagai dasar pengambilan keputusan mengenai apakah seseorang melanjutkan atau tidak melanjutkan sekolah.
- Untuk menerangkan situasi tenaga kerja seperti terjadinya pengangguran dikalangan tenaga kerja terdidik.
- Memperbaiki pertambahan penyediaan tenaga dari masing-masing tingkat dan jenis pendidikan dalam kurun waktu tertentu.
- Dalam menyusun kebijaksanaan pendidikan dan perencanaan tenaga kerja. (Simanjuntak, 1985 : 71).

G. Perencanaan Sumber Daya Manusia

Perencanaan sumber daya manusia (*human resources planning*) adalah merupakan inti dari manajemen sumber daya manusia karena dengan adanya perencanaan maka kegiatan seleksi pelatihan dan pengembangan kegiatan-kegiatan lain yang berkaitan dengan sumber daya manusia akan lebih terarah. Secara spesifik perencanaan sumber daya manusia berarti mengistimaskan secara sistematis permintaan (kebutuhan) dan *supply* tenaga kerja dari suatu organisasi dimasa mendatang. Perencanaan sumber daya manusia disuatu organisasi adalah sangat penting bukan saja bagi organisasi itu sendiri tapi juga bagi tenaga kerja yang bersangkutan bagi masyarakat. Keuntungan yang dapat ditarik antara lain :

- Mengefektifkan penggunaan sumber daya manusia.
- Menyesuaikan kegiatan tenaga kerja dengan tujuan organisasi
- Membantu program penarikan dari bursa atau perseroan tenaga kerja secara baik.

- d. Pengadaan tenaga kerja baru secara ekonomis.
- e. Dapat mengkoordinasikan kegiatan manajemen sumber daya manusia.
- f. Mengembangkan sistem manajemen sumber daya manusia. (Notoatmodjo, 1992 : 15).

Sementara Swarsono (dalam Martoyo, 1990 : 13 - 14) menyebutkan bahwa suatu perencanaan tenaga kerja mengandung implikasi dan hal pokok sebagai berikut :

- a. Mengumpulkan informasi secara reguler.
- b. Menganalisis permintaan dan penawaran tenaga kerja masa kini dan masa datang serta mencari ketidakseimbangan yang timbul.
- c. Menggunakan hasil analisis untuk bahan penyusunan kebijaksanaan program atau proyek dan kegiatan dibidang ketenagakerjaan dan kesempatan kerja.
- d. Mengangkat pengembangan dan pemanfaatan sumber daya manusia ditingkat nasional, sektoral, wilayah dan menuntut jenis jabatan.
- e. Melaksanakan monitoring secara terus-menerus terhadap kebijaksanaan yang tidak dilaksanakan dan yang penting segera melaksanakan perubahan atau penyesuaian apabila diperlukan.
- f. Mengintegrasikan perencanaan tenaga kerja kedalam perencanaan dan pelaksanaan pembangunan sosial ekonomi dan menjaga agar kedua hal tersebut saling menunjang.

Dari uraian diatas dapat disimpulkan bahwa perencanaan pendidikan dan latihan memegang peranan penting dan sekaligus juga menjadi bagian dari perencanaan tenaga kerja.

Selanjutnya Barthos (1990 : 32) menyebutkan bahwa perencanaan tenaga kerja dari segi praktisnya dapat dilihat dari tiga unsur pokok :

- a. Bagaimana memproyeksikan kesempatan kerja (menyangkut macam, lokasi, jumlah dan metodologinya).
- b. Bagaimana memproyeksikan angkatan kerja diberbagai sektor.

- c. Mengkaitkan atau menyesuaikan (*matching*) pertumbuhan kesempatan kerja. Dalam hal ini terhadap pemikiran mengenai upaya menciptakan kesempatan kerja dengan menjamin terciptanya iklim dan kondisi kerja yang baik.

Perencanaan tenaga kerja mempunyai implikasi menyangkut pengembangan sumber daya manusia, serta menganalisis permintaan dan penawaran tenaga kerja guna menyusun kebijaksanaan dibidang ketenagakerjaan dan kesempatan kerja.

Dalam mengkaitkan penawaran dan permintaan beberapa hal yang perlu diperhatikan yaitu aspek kependudukan, perlu perpanjangan waktu sekolah dan latihan serta pembakuan-pembakuan misalnya kebutuhan tenaga kerja per hektar untuk suatu perkebunan.

H. Strategi Pembinaan Sumber Daya Manusia

Dalam GBHN 1988 ditegaskan bahwa pembangunan ketenagakerjaan sebagai bagian dari upaya pengembangan sumber daya manusia diarahkan pada peningkatan harkat, martabat dan kemampuan manusia serta kepercayaan pada diri sendiri. Pembangunan ketenagakerjaan merupakan upaya yang sifatnya menyeluruh disemua sektor dan daerah dan ditujukan pada perluasan lapangan kerja, peningkatan mutu dan kemampuan serta perlindungan tenaga kerja. Pembangunan sektoral dan regional perlu selalu mengusahakan terciptanya lapangan kerja yang seluas mungkin. Demikian pula perlu terus ditingkatkan langkah-langkah diberbagai sektor di daerah secara terpadu untuk membina dan pengembangan tenaga kerja sesuai dengan kebutuhan pembangunan, antara lain melalui pendidikan dan latihan kerja. sehubungan dengan itu perlu makin ditingkatkan perencanaan ketenagakerjaan yang terpadu dari menyeluruh dalam rangka penyusunan rencana ketenagakerjaan yang bersifat nasional (lihat Tap MPR RI No II/MPR/1988 No.16 tentang Tenaga Kerja, butir a dan b). Penegasan GBHN 1988 yaitu :

- a. Peningkatan mutu dari sumber daya manusia.
- b. Membina dan mengembangkan tenaga kerja sesuai kebutuhan pembangunan.
- c. Mengadakan pendidikan dan latihan tenaga kerja.

Pendidikan dan latihan yang dapat dipandang sebagai salah satu bentuk investasi oleh karena itu setiap organisasi atau instansi yang ingin berkembang maka pendidikan dan latihan harus memperoleh perhatian yang lebih besar. Pentingnya pendidikan dan latihan bagi organisasi maupun instansi antara lain :

- a. Sumber daya manusia atau karyawan yang menduduki suatu jabatan tertentu dalam organisasi, belum tentu mempunyai kemampuan yang sesuai dengan persyaratan yang diperlukan dalam jabatan bukan karena kemampuan, melainkan karena tersedianya formasi. Oleh sebab itu karyawan atau staf baru ini perlu penambahan kemampuan yang mereka perlukan.
- b. Dengan adanya kemajuan ilmu dan teknologi, jelas akan mempengaruhi suatu organisasi atau instansi. Oleh sebab itu jabatan-jabatan yang dulu belum diperlukan sekarang diperlukan. Kemampuan orang yang akan menempati jabatan tersebut kadang-kadang tidak ada. Dengan demikian diperlukan penambahan atau peningkatan kemampuan yang diperlukan oleh jabatan tersebut.
- c. Promosi dalam suatu organisasi atau instansi adalah suatu keharusan, apabila organisasi itu mau berkembang. Pentingnya promosi bagi seseorang adalah sebagai salah satu reward (ganjaran) dan incentive (perangsang). Adanya ganjaran dan perangsang yang berupa promosi dapat meningkatkan produktivitas kerja bagi seorang karyawan yang akan dipromosikan untuk menduduki jabatan tertentu itu masih belum cukup untuk itulah diperlukan pendidikan atau pelatihan tambahan.
- d. Di dalam masa pembangunan ini organisasi-organisasi atau instansi-instansi, baik pemerintah maupun swasta mereka terpanggil untuk menyelenggarakan pelatihan-pelatihan bagi para karyawan agar diperoleh efektivitas dan efisiensi kerja sesuai

dengan masa pembangunan. (Notoatmodjo, 1990 : 29-30).

Sementara Barthos menunjukkan bahwa dalam strategi pembinaan pelatihan dikenal adanya trilogi latihan kerja sebagai berikut :

- a. Latihan kerja harus sesuai dengan kebutuhan pasar kerja dan kesempatan kerja.
- b. Latihan kerja harus senantiasa mutakhir sesuai dengan perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi.
- c. Latihan kerja merupakan kegiatan yang bersifat terpadu dalam arti proses kaitan dengan pendidikan, latihan dan pengembangan satu dengan yang lain.

Trilogi latihan kerja tersebut diatas merupakan pedoman yang harus dilaksanakan tanpa tawar-nemawar lagi. Hal ini pula perlu didukung oleh aparat pemerintah yang kuat, dukungan dan peran swasta, dukungan dari penelitian-penelitian untuk memperoleh gambaran yang tepat untuk pelatihan sehingga mengetahui lebih jelas metode, jenis pelatihan, pola dan struktur pelatihan, yang sesuai dengan kebutuhan pasar kerja, perkembangan teknologi dan pembangunan. (Barthos, 1990 : 98-99).

I. Kebijakan Pengembangan Sumber Daya Manusia

Dalam trilogi tenaga kerja pertama-tama pemerintah akan menggunakan data masukan yang berasal dari bursa kesempatan kerja sebagai sumber informasi adanya penawaran (pendaftaran pencari kerja) dan permintaan tenaga kerja (daftar lowongan kerja yang tersedia). melalui mekanisme bursa kesempatan kerja sebagai langkah pertama ini, maka dapat diketahui pentingnya antara penawaran-penawaran tenaga kerja, terutama dilihat dari segi jumlah dan kualifikasi tenaga kerja. Penawaran tenaga kerja atau pencari kerja yang terdaftar merupakan data nyata yang perlu diprioritaskan untuk memperoleh pekerjaan yang sesuai dengan lowongan yang tersedia. Atau mereka inilah yang perlu dilatih dalam program latihan kerja agar kualifikasinya memenuhi lowongan kerja yang tersedia. Di samping itu, dalam menghadapi masalah

pertumbuhan angkatan kerja yang relatif besar maka diperlukan adanya suatu kebijakan untuk mengembangkan sumber daya manusia antara lain :

- a. Memperbesar daya serap masing-masing sektor kegiatan ekonomi, misalnya kalau semula menurut perkiraan sektor industri hanya mampu menyerap tambahan tenaga kerja sebesar satu juta, maka ditargetkan untuk mampu menyerap tambahan satu setengah (1,5) juta. Demikian pula sektor-sektor lainnya.
- b. Pemanfaatan teknologi tepat guna yang dapat juga diartikan dengan teknologi yang tidak saja mampu memepertinggi produktivitas kerja, tetapi juga sekaligus masih mampu menyerap tenaga kerja yang besar, atau bisa juga disebut teknologi pencipta kerja.
- c. Terjadinya *transfer of technology* dalam arti tidak saja terjadi proses alih ketrampilan teknologi bagi tenaga kerja, akan tetapi juga sekaligus terjadi penggantian tenaga kerja dari asing kepada Indonesia (Indonesiasi).
- d. Menggalakkan pemakaian produksi dalam negeri dengan jumlah, mutu dan harga yang benar-benar mampu bersaing dengan barang ekspor. Satu hal perlu dicatat disini bahwa mengimpor barang sebenarnya identik dengan penciptaan kerja di luar negeri, atau sama dengan mengimpor pengangguran ke dalam negeri. Semakin besar mengimpor semakin banyak industri dalam negeri akan mengalami kesulitan pemasaran produknya, akhirnya melakukan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) atau meningkatkan jumlah pengangguran.
- e. Menggalakkan usaha mandiri atau self employment. Dalam hal ini patut dicatat peranan sektor informal, misalnya | penjualan nasi murah (warung tegal) merupakan kegiatan informal yang bukan saja memberikan kesempatan kerja bagi sektor informal tersebut, tetapi juga sekaligus memberikan jasa kepada golongan penduduk berpenghasilan rendah untuk makanan dengan harga yang terjangkau oleh mereka. Tanpa warung tegal tentunya kelompok tenaga kerja berpenghasilan rendah tidak mungkin memenuhi kebutuhan makan murah.

- f. Usaha padat karya, proyek yang benar-benar mampu dikerjakan secara padat karya, misalnya : pengeringan paya-paya, penimbunan tanah untuk lahan pertanian, pembangunan saluran air tersier di pedesaan untuk sawah-sawah sampai pada proyek yang ekonomis momental.
- g. Melakukan transmigrasi, memindahkan penduduk ke daerah yang cukup memiliki sumber daya alam, akan tetapi kekurangan tenagakerja. Selain transmigrasi juga perlu dilakukan program Antar Kerja Antar Daerah (AKAD) atau Antar Kerja Antar Lokal (AKAL), pemindahan penduduk atau tenaga kerja yang bersifat sementara bekerja pada proyek-proyek pembangunan di daerah untuk kemudian kembali ke daerah asal atau pindah bekerja di daerah lain.
- h. Melakukan pengiriman Tenaga Kerja Indonesia (TKI) keluar negeri dalam rangka Antar Kerja Antar Negara (AKAN). Perlu kiranya ditekankan bahwa pengiriman TKI ke luar negeri bukan berarti mengeksport tenaga kerja, akan tetapi mengeksport jasa tenaga kerja. Jadi bukan mengeksport manusia oleh karena itu pemerintah dalam hal ini Depnaker, selalu berusaha untuk sejauh mungkin melakukan pengiriman tenaga kerja yang terampil, bukan tenaga kerja yang murah, serta memberikan perlindungan kepada mereka selama bekerja di luar negeri. (Sagir, 1989 : 20).

Pengembangan sumber daya manusia mempunyai implikasi menyangkut pengembangan sumber daya manusia serta menganalisis permintaan dan penawaran tenaga kerja guna menyusun strategi ataupun kebijaksanaan di bidang ketenagakerjaan.

Dalam pengembangan sumber daya manusia paling tidak perlu diperhatikan supply induced yang pengertiannya disini adalah bahwa manusia Indonesia harus aktif menciptakan kesempatan kerja sendiri serta mampu mengembangkan jiwa wiraswasta karena tidak tersedianya pekerjaan bagi mereka.

Selain itu perlu diperhatikan pula, terutama dalam menyongsong era tinggal landas yang dimulai pada Pelita VI, maka prospek pengembangan sumber daya manusia sepenuhnya tergantung pada :

- a. Keberhasilan dalam mengembangkan dan meningkatkan kualitas sumber daya manusia secara optimal, misal melalui : pendidikan dan latihan-latihan.
- b. Upaya peningkatan produktivitas kerja.
- c. Upaya perluasan kesempatan kerja melalui AKAN (Antar Kerja Antar Negara) dan AKAD (Antar Kerja Antar Daerah).
- d. Deregulasi dibidang ekonomi yang memberi peluang bagi perluasan kesempatan kerja.
- e. Kebutuhan investasi yang memberikan peluang bagi perluasan kesempatan kerja.
- f. Strategi dan kebijaksanaan pengembangan sumber daya manusia agar tercipta manusia yang berkualitas bagi pembangunan bangsa.

Daftar Pustaka

- Basir, Barthos, 1990, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bina Aksara, Jakarta.
- Feridanusetyawan, Tubagus, "Pertumbuhan Penduduk dan Perilaku Ekonomi Keluarga" dalam Soesastro, Hadi, 1991, *Untuk Kelangsungan Hidup*, CSIS, Jakarta.
- Martoyo, Susilo, 1990, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, BPFE, Yogyakarta.
- Notoadmodjo, Soekidjo, 1992, *Pengembangan Sumber Daya Manusia*, Rineka Cipta, Jakarta.
- Sagir, Soeharsono, "Kerangka kebijaksanaan Perluasan Kesempatan Kerja Dalam dasawarsa 1983 - 1993" dalam Tjiptoherijanto dkk, 1982, *Sumber Daya Manusia, Kesempatan Kerja dan Pembangunan Ekonomi*, FEUI, Jakarta.
- Sagir, Soeharsono, 1989, *Membangun Manusia Karya*, Pustaka Sinar Harapan, Jakarta.

- Salim, Emil, "Sumber Daya Manusia Dalam Perspektif" dalam *Analisis*, 1989, CSIS, Jakarta.
- Simanjuntak, Payaman J, "Perkembangan Teori di Bidang Sumber Daya Manusia", dalam Tjiptoherijanto dkk, 1982, *Sumber Daya Manusia Kesempatan Kerja dan Pembangunan Ekonomi*, FEUI, Jakarta.
- Simanjuntak, Payaman J, 1985, *Pengantar Ekonomi Sumber Daya Manusia*, FEUI, Jakarta.
- Tjiptoherijanto, Prijono, "Situasi angkatan Kerja dan Lapangan Kerja Sejak Sensus 1971" dalam *Analisis*, 1989, CSIS, Jakarta.
- Todaro, Michael P, 1983, *Pembangunan Ekonomi di Dunia Ketiga*, Ghalia Indonesia, Jakarta.