

MEMBANGUNAN PENDIDIKAN YANG BERKUALITAS DI INDONESIA (Studi Pada Dinas Pendidikan Kab. Gowa)

Rusni

(Dosen Tetap Stiem Bongaya)

ABSTRAK. Pendidikan merupakan salah satu faktor yang penting dalam pengembangan sumber daya manusia. Pendidikan tidak saja menambah pengetahuan, akan tetapi juga meningkatkan keterampilan kerja, dengan demikian produktivitas kerja juga akan meningkat. Hal ini terlihat dari hasil penelitian, bahwa tingkat pendidikan penduduk suatu negara yang rata-rata tinggi akan mengalami pertumbuhan ekonomi yang lebih cepat. Sehingga pendidikan dipandang sebagai *HumanInvestment* yang imbalannya dapat diperoleh beberapa tahun kemudian. Tingkat pendidikan dan latihan yang dimiliki seorang tenaga kerja akan memberikan pengaruh terhadap produktivitas tenaga kerja tersebut.

Banyak cara yang ditempuh oleh pekerja (pekerja potensial) yang menambah kapasitas pendapatan melalui pendidikan. Mereka bisa bersekolah di pendidikan tinggi, akademi, atau lulusan sekolah tertentu. Masyarakat ingin melanjutkan kuliah di perguruan tinggi apabila mereka percaya bahwa dengan melakukan itu akan dapat menjadikannya tingkat hidup di kemudian hari lebih baik.

Keywords : Pendidikan, SDM, Peluang, Aktivitas,

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Pendidikan merupakan salah satusasaran pokok pemerintah dalam rangkameningkatkan kesejahteraan rakyat.Padakehidupan sekarang ini semua orangberkepentingan terhadap jalannyapendidikan karena pendidikan merupakanwadah pembinaan tenaga kerja, dapat untukmenambah lapangan pekerjaan, serta untukmemperoleh status tertentu dalam masyarakat.

Dunia pendidikan sekarang ini dihadapkan pada tantangan kemajuan zaman.Dengan adanya kemajuan zaman ini, banyak aspek-aspek kehidupan yang berubah dan bergeser.Oleh karena itu, mau tidak mau paradigma dan sistem pendidikan harus disesuaikan dengan tuntutan zaman. Tentu saja perubahan tersebut diharapkan dapat menuju pendidikan masa depan yang lebih baik.

Perubahan pendidikan yang pertama berkaitan dengan sistem pendidikan, yakni sistem pendidikan tradisional direformasi menjadi sistem pendidikan *empowering of people*.Hal ini dilakukan karena pendidikan gaya lama (tradisional) menganggap siswa sebagai objek yang harus menerima apa saja yang diberikan guru, sistem pendidikan *empowering of people* tersebut diharapkan dapat mengembangkan kemampuan masyarakat.

Reformasi yang kedua berkaitan dengan orientasi pendidikan. Pendidikan sekarang ini harus berorientasi pada dunia kerja, sehingga penekanannya tidak semata-mata pada aspek kognitif, namun juga pada aspek-aspek kepribadian lainnya yang justru lebih penting, seperti aspek afektif dan psikomotorik. Dengan demikian, pendidikan sekarang ini harus betul-betul berorientasi pada *life skill*.

Sekarang sudah saatnya menyiapkan peserta didik melalui pendidikan dengan pola, konsep, dan model baru yang dapat mengembangkan kepribadian. Pendidikan harus membantu pengembangan peserta didik dalam konsep *life skill* yang menyiapkan peserta didik agar memiliki kecakapan hidup yang bermakna dan berguna di kemudian hari. Dengan adanya orientasi, paradigma, dan sistem pendidikan yang baru, diharapkan dapat mengatasi masalah pengangguran yang saat ini merupakan salah satu dari berbagai masalah ketenagakerjaan di Indonesia.

Berbagai cara telah diupayakan oleh pemerintah melalui dunia pendidikan, di antaranya dengan dikembangkannya pendidikan yang bercirikan keterkaitan dan kesepadanan (*link and match*) dan dikembangkannya pendidikan berbasis kompetensi. Cara-cara tersebut menunjukkan bahwa pendidikan yang dilaksanakan harus sesuai dengan kebutuhan dunia kerja, sehingga keterserapan lulusan oleh dunia kerja menjadi tinggi. Oleh karena itu, pendidikan harus memperhatikan kompetensi yang ada pada dunia kerja untuk dikembangkan dalam pembelajaran, sehingga peserta didik memiliki kompetensi seperti harapan dunia kerja. Dengan demikian, pendidikan saat ini harus berorientasi pada kompetensi yang dibutuhkan oleh dunia kerja atau dunia usaha.

Investasi di bidang sumber daya manusia adalah pengorbanan sejumlah dana yang dikeluarkan dan kesempatan memperoleh penghasilan selama proses investasi. Imbalan yang akan diperoleh adalah tingkat penghasilan yang lebih tinggi untuk mampu mencapai tingkat konsumsi yang lebih tinggi pula. Investasi yang demikian dinamakan *human capital* yang penerapannya dapat dilakukan dalam hal: (1) pendidikan dan latihan; (2) migrasi; dan (3) perbaikan gizi dan kesehatan.

Masalah. Bagaimana peran pendidikan dalam peningkatan SDM Di Indonesia

Tinjauan Pustaka

A. Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen sumber daya manusia timbul sebagai masalah baru pada tahun 1960-an, sebelum itu kurang lebih pada tahun 1940-an yang mendominasi adalah manajemen personalia. Antara keduanya jelas terdapat perbedaan di dalam ruang lingkup dan tingkatannya. Manajemen sumber daya manusia mencakup masalah-masalah yang berkaitan dengan pembinaan, penggunaan dan perlindungan sumber daya manusia; sedangkan manajemen personalia lebih banyak berkaitan dengan sumber

daya manusia yang berada dalam perusahaan-perusahaan, yang umum dikenal dengan sector modern itu. Tugas manajemen personalia adalah mempelajari dan mengembangkan cara-cara agar manusia dapat secara efektif diintegrasikan ke dalam berbagai organisasi guna mencapai tujuannya.

Manajemen sumber daya manusia sebenarnya merupakan suatu gerakan pengakuan terhadap pentingnya unsur manusia sebagai sumber daya yang cukup potensial, yang perlu dikembangkan sedemikian rupa sehingga mampu memberikan kontribusi yang maksimal bagi organisasi maupun pengembangan dirinya.

Istilah manajemen sumber daya manusia (MSDM) kini semakin populer, menggantikan istilah personalia. Meskipun demikian istilah personalia ini masih tetap dipergunakan dalam banyak organisasi untuk memahami departemen yang menangani kegiatan-kegiatan seperti rekrut tenaga kerja, seleksi, pemberian kompensasi dan pelatihan karyawan. Dan (MSDM) Manajemen Sumber Daya Manusia pada akhir-akhir ini merupakan istilah yang banyak dipergunakan dalam berbagai forum diskusi, seminar, lokakarya dan sejenisnya.

Pergantian istilah dari manajemen personalia dengan manajemen sumber daya manusia, dianggap sebagai suatu gerakan yang mencerminkan pengakuan adanya peranan vital dan menunjukkan pentingnya sumber daya manusia dalam suatu organisasi. Adanya tantangan-tantangan yang semakin besar dalam pengelolaan sumber daya manusia secara efektif, serta terjadinya pertumbuhan ilmu pengetahuan dan profesionalisme di bidang manajemen sumber daya manusia.

B. Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia

Tujuan utama dari manajemen sumber daya manusia adalah untuk meningkatkan kontribusi sumber daya manusia (karyawan) terhadap organisasi dalam rangka mencapai produktivitas organisasi yang bersangkutan.

Kemudian **Werther dan Davis** menyatakan bahwa tujuan manajemen sumber daya manusia itu meliputi beberapa tujuan, antara lain:

1. Tujuan Kemasyarakatan (*Societal objective*)

Setiap organisasi apapun tujuannya, harus mengingat akibat bagi kepentingan masyarakat umum, di samping itu aspek etika dan atau moral dari produk yang dihasilkan suatu organisasi, juga merupakan tanggung jawab organisasi yang di dalamnya terdapat manusiamanusia yang menangani, yang tidak lain juga anggota masyarakat di luar organisasinya.

Suatu organisasi yang berada di tengah-tengah masyarakat diharapkan membawa manfaat atau keuntungan bagi masyarakat. Oleh sebab itu, semua organisasi mempunyai tanggung jawab mengelola sumber daya manusianya agar tidak mempunyai dampak negative terhadap masyarakat.

2. Tujuan Organisasi (*Organization objective*)

Untuk mengenal bahwa manajemen sumber daya manusia itu ada (*exist*), perlu memberikan kontribusi terhadap pendayagunaan organisasi secara keseluruhan. Manajemen sumber daya manusia bukanlah suatu tujuan dan akhir suatu proses, melainkan suatu perangkat atau alat untuk membantu tercapainya suatu tujuan organisasi secara keseluruhan. Oleh sebab itu suatu unit atau bagian manajemen sumber daya di suatu organisasi diadakan untuk melayani bagian-bagian lain organisasi tersebut.

3. Tujuan Fungsional (*Functional objective*)

Secara fungsional manajemen sumber daya manusia adalah untuk memelihara (*maintain*) kontribusi bagian-bagian lain agar mereka (sumber daya manusia dalam tiap bagian) melaksanakan tugasnya secara optimal. Dengan kata lain setiap sumber daya manusia atau karyawan dalam organisasi itu menjalankan fungsinya dengan baik.

Tujuan ini berarti pula bahwa secara fungsional, tujuan manajemen sumber daya manusia di setiap organisasi adalah harus sesuai dengan tujuan organisasi yang lebih berat. Tidak berlebihan maupun tidak terlalu kurang dari tujuan organisasi secara keseluruhan. Sebab, adanya suatu “kelebihan” atau “kekurangan” penerapan sasaran di masing-masing unit organisasi tersebut, menunjukkan adanya “*wasted*” atau pemborosan penggunaan sumber daya manusia. Oleh karenanya setiap unit organisasi yang mengelola atau menggunakan sumber daya manusia, harus mampu memelihara keseimbangan yang tepat dalam “kuantitas” maupun “kualitas” sumber daya manusianya masing-masing yang sinkron dengan tujuan organisasi dalam arti luas.

4. Tujuan Pribadi (*Personel objective*)

Kepentingan personal atau individual dalam organisasi juga harus diperhatikan oleh setiap manajer, terutama manajemen sumber daya manusia, dan harus diarahkan dengan tujuan organisasi secara keseluruhan (*overall, organizational objectives*). Dengan demikian tujuan personal atau individual setiap anggota organisasi harus diarahkan pula untuk tercapainya tujuan organisasi. Untuk itu, motivasi pemeliharaan maupun pengembangan individu-individu dalam organisasi perlu senantiasa diperhatikan dan dilaksanakan dengan baik. Manajemen sumber daya manusia membantu pegawai dalam mencapai tujuan pribadi mereka sejauh tujuan itu membantu kontribusi mereka untuk organisasi. Tujuan-tujuan pribadi dari para pegawai harus dipenuhi jika organisasi ingin tetap memelihara dan memotivasi mereka, sebab jika tidak maka performansi dan tingkat kepuasan akan menurun dan bahkan akan meninggalkan organisasi.

C. Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia

Sudah merupakan tugas manajemen sumber daya manusia untuk mengelola manusia seefektif mungkin, agar diperoleh suatu satuan sumberdaya manusia yang merasa puas dan memuaskan. Manajemen sumberdaya manusia merupakan bagian dari manajemen umum yang memfokuskan diri pada sumber daya manusia.

Adapun fungsi Manajemen sumber daya manusia seperti halnya fungsi manajemen umum, yaitu:

- a. Fungsi Manajerial
 - 1) Perencanaan (*Planning*)
 - 2) Pengorganisasian (*Organizing*)
 - 3) Pengarahan (*Directing*)
 - 4) Pengendalian (*Controlling*)
- b. Fungsi Operasional
 - 1) Pengadaan Tenaga Kerja atau Pengadaan Sumber Daya Manusia (*recruitment*)
 - 2) Pengembangan (*development*)
 - 3) Kompensasi (*compensation*)
 - 4) Pengintegrasian (*integration*)
 - 5) Pemeliharaan (*maintenance*)
 - 6) Pemutusan Hubungan Tenaga Kerja (*separation*)

1. Fungsi Manajerial

a. Perencanaan (*Planning*)

Semua orang memahami bahwa perencanaan adalah bagian terpenting, dan oleh karena itu menyita waktu banyak dalam proses manajemen. Untuk manajer sumber daya manusia, perencanaan berarti penentuan program karyawan (sumber daya manusia) dalam rangka membantu tercapainya sasaran atau tujuan organisasi itu. Dengan kata lain mengatur orang-orang yang dapat menangani tugas-tugas yang dibebankan kepada masing-masing orang dalam rangka mencapai tugas organisasi yang telah direncanakan.

b. Pengorganisasian (*Organizing*)

Apabila serangkaian kegiatan telah disusun dalam rangka mencapai tujuan organisasi, maka untuk pelaksanaan atau implementasi kegiatan tersebut harus diorganisasikan. Organisasi sebagai alat untuk mencapai tujuan secara efektif, oleh sebab itu dalam fungsi organisasi harus terlihat pembagian tugas dan tanggung jawab orang-orang atau karyawan yang akan melakukan kegiatan masing-masing.

c. Pengarahan (*Directing*)

Untuk melakukan kegiatan yang telah direncanakan, dan agar kegiatan tersebut dapat berjalan dengan efektif maka diperlukan adanya arahan (*directing*) dari manajer. Dalam suatu organisasi yang besar biasanya pengarahan tidak mungkin dilakukan oleh manajer itu sendiri, melainkan didelegasikan kepada orang lain yang diberi wewenang untuk itu.

d. Pengendalian (*Controlling*)

Fungsi pengendalian adalah untuk mengatur kegiatan, agar kegiatan-kegiatan organisasi itu diharapkan dapat berjalan sesuai dengan rencana. Di samping itu pengendalian juga dimaksudkan untuk mencari jalan ke luar atau pemecahan apabila terjadi hambatan pelaksanaan kegiatan.

2. Fungsi Operasional

a. Pengadaan Tenaga Kerja atau Pengadaan Sumber Daya Manusia (*recruitment*)

Jika dilihat dari fungsi *rekrutmen*, seorang manajersumber daya manusia akan bertujuan untuk memperoleh jenis danjumlah tenaga atau sumber daya manusia yang tepat, sesuaidengan kemampuan yang dibutuhkan oleh unit-unit kerja yangbersangkutan. Penentuan sumber daya manusia yang akan dipilihharus benar-benar yang diperlukan, bukan karena ada tenagatersedia. Oleh sebab itu system rekrutmen yang mencakup seleksiharus terlebih dahulu dikembangkan secara matang.

b. Pengembangan (*development*)

Dengan adanya tenaga atau sumber daya, yang telahdiperoleh suatu organisasi, maka perlu diadakan pengembangantenaga sampai pada taraf tertentu sesuai dengan pengembanganorganisasi itu.Pengembangan sumber daya ini penting, searahdengan pengembangan organisasi.Apabila organisasi itu inginberkembang maka seyogianya diikuti oleh pengembangan sumberdaya manusia.Pengembangan sumber daya manusia ini dapatdilaksanakan melalui pendidikan dan pelatihan yangberkesinambungan.

c. Kompensasi (*compensation*)

Kompensasi adalah merupakan fungsi manajemen yang sangat penting.Melalui fungsi ini organisasi memberikan balas jasa yang memadai dan layak kepada karyawan.Hal ini wajar karena karyawan sebagai sumber daya manusia organisasi tersebuttelah memberikan jasanya yang besar terhadap pencapaian tujuanorganisasi.Dari hasil-hasil penelitian, meskipun kompensasibukan hanya berupa materi atau uang, namun bentuk gaji sangatpenting untuk meningkatkan hasil kerja.

d. Pengintegrasian (*integration*)

Integrasi adalah kegiatan manajemen yang bertujuan untukrekonsiliasi kepentingan-kepentingan karyawan dalam suatuorganiasasi.Telah di sadari bersama bahwa dalam pelaksanaankegiatan organisasi sering terjadi benturan kepentingan di antarakaryawan atau antara karyawan dengan manajer.Untuk itulahpentingnya fungsi integrasi ini agar diperoleh kesepakatanembali dalam pelaksanaan kegiatan organisasi.

e. Pemeliharaan (*maintenance*)

Kemampuan-kemampuan atau keahlian (*skill*) dari sumberdaya manusia yang telah dimiliki oleh suatu organisasi perludipelihara (*maintenance*).Karena kemampuan tersebut adalahmerupakan asset yang penting bagi terlaksananya tugas dan tujuan organisasi.Fungsi pemeliharaan ini termasuk juga jaminan kesehatan dan keselamatan kerja karyawan.

f. Pemutusan Hubungan Tenaga Kerja (*separation*)

Seorang karyawan tidak mungkin akan selalu bekerja pada organisasi tertentu. Pada suatu ketika paling tidak mereka harus memutuskan hubungan kerja dengan cara pensiun. Untuk itu maka tenaga

kerja atau karyawan tersebut harus kembali ke masyarakat. Organisasi harus bertanggung jawab dalam memutuskan hubungan kerja ini sesuai dengan ketentuan-ketentuan yang berlaku, dan menjamin warga masyarakat yang dikembalikan itu berada dalam keadaan yang sebaik mungkin. Seorang manajer sumber daya manusia harus melaksanakan fungsi ini dengan baik.

D. Pengertian Kualitas Pendidikan

Arti dasar dari kata kualitas menurut **Dahlan Al-Barry** dalam Kamus Modern Bahasa Indonesia adalah “*kualitet*”: “*mutu*”; baikburuknya barang” seperti halnya yang dikutip oleh **Quraish Shihab** yang mengartikan kualitas sebagai tingkat baik buruk sesuatu atau mutusesuatu.

Menurut **Supranta** kualitas adalah sebuah kata yang bagi penyedia jasa merupakan sesuatu yang harus dikerjakan dengan baik. Sebagaimana yang telah dipaparkan oleh **Guets dan Davis** dalam bukunya Tjiptono menyatakan kualitas merupakan suatu kondisi dinamis yang berhubungan dengan produk, jasa, manusia, proses, dan lingkungan yang memenuhi atau melebihi harapan.

Begitupula orang seringkali berbicara tentang kualitas pendidikan, tetapi yang sebenarnya adalah masih dirasakan kurang jelas pengertian soal itu. Kualitas atau mutu (produk) adalah sesuatu yang dibuat secara sempurna tanpa keculi. Produk yang bermutu memiliki nilai dan prestise bagi pemiliknya. Mutu bersinonim dengan kualitas tinggi atau kualitas puncak. Kualitas ini dapat diberikan pada suatu produk atau layanan yang memiliki spesifikasi tertentu.

Kualitas pendidikan menurut **Ace Suryadi dan H.A.R Tilaar** merupakan kemampuan lembaga pendidikan dalam mendayagunakan sumber-sumber pendidikan untuk meningkatkan kemampuan belajar seoptimal mungkin. Di dalam konteks pendidikan, pengertian kualitas atau mutu dalam hal ini mengacu pada proses pendidikan dan hasil pendidikan.

Dari konteks “proses” pendidikan yang berkualitas terlibat berbagai input (seperti bahan ajar: kognitif, afektif dan, psikomotorik), metodologi (yang bervariasi sesuai dengan kemampuan guru), sarana sekolah, dukungan administrasi dan sarana prasarana dan sumber daya lainnya serta penciptaan suasana yang kondusif.

Dengan adanya manajemen sekolah, dukungan kelas berfungsi mensinkronkan berbagai input tersebut atau mensinergikan semua komponen dalam interaksi (proses) belajar mengajar, baik antara guru, siswa dan sarana pendukung di kelas atau di luar kelas, baik dalam konteks kurikuler maupun ekstra-kurikuler, baik dalam lingkungan substansi yang akademis maupun yang non akademis dalam suasana yang mendukung proses belajar pembelajaran.

Selain itu kualitas pendidikan merupakan kemampuan sistem pendidikan dasar, baik dari segi pengelolaan maupun dari segi proses pendidikan, yang diarahkan secara efektif untuk meningkatkan nilai

tambah dan factor-faktor input agar menghasilkan output yang setinggi-tingginya.

Metode Penelitian. Pendekatan kualitatif dalam penelitian ini dengan Jenis penelitian fenomenologi

PEMBAHASAN

A. Peran Pendidikan Dalam Peningkatan SDM Kabupaten Gowa Dalam Pembangunan

Proses untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia yang merupakan sasaran pembangunan saat ini dan merupakan tanggung jawab seluruh masyarakat dan bangsa Indonesia adalah pendidikan. Perlu disadari bahwa dengan semakin pesatnya perkembangan dan perubahan sebagai akibat dari terjadinya globalisasi di hampir seluruh aspek kehidupan masyarakat, seharusnya menjadi dasar pijak keharusan untuk memikirkan dan mereformulasi ulang tentang sistem dan pola pelaksanaan pendidikan. Bagaimanapun juga sebuah sistem pada suatu masa akan sangat sesuai akan tetapi tidak dapat dipungkiri bahwa sistem tersebut akan sangat tertinggal dan tidak dapat memenuhi tuntutan perubahan yang terjadi kemudian.

Realitas di Indonesia membuktikan bahwa ada kecenderungan tidak seimbangannya antara penyediaan sumber daya manusia yang berkualitas dengan laju perubahan yang terjadi begitu pula yang terjadi di Kabupaten Gowa. Hal tersebut kemudian berakibat pada terjadinya distorsi antara kebutuhan tenaga yang memiliki keahlian, keterampilan dan kompetensi tertentu yang tidak mampu disiapkan dari lembaga pendidikan terhadap tingkat kebutuhan sumber daya manusia di masyarakat. Padahal pemenuhan terhadap kebutuhan tersebut seharusnya didapatkan dari lembaga pendidikan yang ada. Perubahan drastis dari orde Baru menjadi orde reformasi seharusnya menjadi pijakan dasar keharusan pendidikan untuk melakukan reorientasi ulang terhadap sistem dan pola pelaksanaan pendidikan nasional.

Asumsi tersebut didasarkan pada kecenderungan rendahnya penyiapan sumber daya manusia dengan tingkat kebutuhan di masyarakat. Lebih spesifik bahwa lembaga pendidikan di Indonesia cenderung mengalami penurunan dari segi kualitas dan meningkat dari segi kuantitas. Sehingga dibutuhkan adanya upaya untuk meningkatkan mutu dan kualitas pendidikan, khususnya pendidikan dasar sebagai pijakan awal pendidikan di Indonesia.

Dalam upaya peningkatan kualitas pendidikan tersebut, Peran Pendidikan dalam peningkatan Kualitas SDM dalam pembangunan tentu tidak dapat dipisahkan dari berbagai faktor yang terkait baik secara langsung maupun tidak langsung. Beberapa program pemerintah telah diupayakan sebagai sebuah alternatif dalam rangka menyiapkan dan meningkatkan mutu pendidikan. Sebagai contoh adalah dari program wajib belajar 6 tahun menjadi wajib belajar 9 tahun. Hal inipun kemudian hanya

dapat meningkatkan pendidikan dari aspek kuantitas akan tetapi belum menyentuh aspek kualitas dari output pendidikan.

Secara spesifik pelaksanaan pendidikan dapat memberikan sumbangan nyata pada proses pembangunan baik dalam skala makro dan mikro dapat dikemukakan sebagai berikut:

Segi sasaran pendidikan

Pendidikan adalah usaha sadar yang ditujukan kepada peserta didik agar menjadi manusia yang berkepribadian kuat dan utuh serta bermoral tinggi. Tujuan citra manusia pendidikan adalah terwujudnya citra manusia yang dapat menjadi sumber daya pembangunan yang manusiawi. Tujuan pendidikan menurut Prof Dr. Slamet Imam Santoso yaitu menghasilkan manusia yang baik yaitu manusia yang dapat mempengaruhi lingkungan dimana dia berada.

Segi Lingkungan Pendidikan

Peran pendidikan dalam berbagai lingkungan kehidupan terkait dengan lingkungan keluarga (informal), lingkungan Sekolah (formal) dan lingkungan masyarakat (non formal) ataupun dalam sistem pendidikan prajabatan dan dalam jabatan.

- 1) **Lingkungan keluarga** (pendidikan informal) adalah merupakan peletak dasar pertama dalam proses pendidikan dimana dilatihkan berbagai kebiasaan positif tentang hal-hal yang berhubungan dengan kecepatan, kesopanan dan moralitas. Mereka juga ditanamkan keyakinan dan hal-hal yang bersifat religius. Hal ini dilakukan pada masa kanak-kanak sebelum perkembangan rasio mendominasi perilakunya. Kebiasaan yang baik dan positif serta keyakinan penting untuk ditanamkan agar dapat menjadi filter untuk dapat eksis terhadap setiap perubahan sebagai akibat dari proses pembangunan.
- 2) **Lingkungan Sekolah** atau pendidikan formal dimana peserta didik dibimbing untuk mendapatkan bekal yang telah diperoleh dari pendidikan informal dalam keluarganya berupa pengetahuan, keterampilan dan sikap. Ketiga komponen tersebut dikembangkan sedemikian rupa melalui proses pendidikan formal yang berjenjang dari SD sampai pada perguruan Tinggi yang outputnya diharapkan dapat memberikan sumbangan besar terhadap pelaksanaan pembangunan.
- 3) **Lingkungan masyarakat** atau pendidikan non formal dimana peserta didik memperoleh bekal praktis untuk berbagai jenis pendidikan, khususnya mereka yang tidak dapat melanjutkan pendidikan melalui jalur formal. Di Indonesia sistem pendidikan non formal mengalami kemajuan drastis sebagai konsekuensi logis dari semakin terbukanya peluang di sektor swasta yang menunjang pembangunan. Selain itu disisi lain menjadi peluang untuk mengurangi tingkat pengangguran dengan semakin tersedianya lapangan pekerjaan di sektor informal yang dapat mempertinggi jumlah angkatan kerja yang tertampung di sektor

informal tersebut. Dan hal t ini tentu dapat mempertinggi kestabilan nasional.

Segi Jenjang Pendidikan

Jenjang pendidikan Dasar, Menengah dan jenjang pendidikan tinggi memeberikan bekal kepada anak didik secara berkesinambungan. Pendidikan dasar merupakan “basic Education” yang memberikan bekal dasar bagi pendidikan menengah dan pendidikan tinggi. Artinya pendidikan tinggi berkualitas jika pendidikan menengahnya berkualitas dan pendidikan menengah berkualitas jika pendidikan dasarnya berkualitas. Dengan demikian maka basic educarion pada pendidikan dasar juga diartikan bahwa pendidikan dasar memeberikan bekal dasar kepada warga negara yang tidak sempat melanjutkan pendidikan untuk dapat melibatkan diri dalam proses laju pertumbuhan pembangunan yang sedang berlangsung.

Sedangkan pendidikan pada tingkat menengah memberikan dua macam bekal yaitu membelkali peserta didik yang ingin melanjutkan pendidikan ke tingkat yang lebih tinggi (SMU dan menadi bekal kerja bagi peserta didik yang tidak melanjutkan pendidikannya. Sementara pendidikan tinggi diarahkan pada pemberian bekal kerja dan keahlian pada bidang tertentu.

Segi Pembidangan Kerja atau Sektor Kehidupan

Pembidangan kerja menurut sektor kehidupan meliputi antara lain bidang ekonomi, hukum, sosial, politik, keungan, perhubungan dan komunikasi, pertanian, pertambangan, p[ertahanan dan sebagainya. Pembangunan sektor kehidupan diartikan sebagai aktivitas pembinaan, pengembangan dan pengisian bidang-bidang kerja agar dapat memenuhi hajat hidup warga negara sebagai suatu bangsa sehingga tetap jaya dalam kancah kehidupan antara bangsa-bangsa di dunia.

Pembinaan dan pengembangan bidang-bidang tersebut hanya dikerjakan jika diisi orang-orang yang memeiliki kemampuan seperti yang dibutuhkan . Jadi Peran Pendidikan dalam peningkatan Kualitas SDM dalam pembangunan pembangunan dapat disimpulkan antara **Pertama**; pendidikan menyiapkan manusia sebagai sumber daya pembangunan, kemudian manusia selaku sumber daya pembangunan membangun lingkungannya, **Kedua**; manusia menjadi kunci pembangunan. Kesuksesan pembangunan sangat tergantung pada manusianya. **Ketiga**; pendidikan memegang peranan penting karena merekalah yang mencitakan manusia pencipta pembangunan.

Kesimpulan

Proses untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia yang merupakan sasaran pembangunan saat ini dan merupakan tanggung jawab seluruh masyarakat dan bangsa Indonesia adalah pendidikan. Hal ini relevan dengan undang-undang no 2 Tahun 1989 tentang sistem pendidikan nasional yang menyatakan bahwa fungsi pendidikan adalah untuk

mengembangkan kemampuan serta meningkatkan mutu kehidupan dan martabat manusia Indonesia dalam rangka mewujudkan tujuan nasional.

Dengan melihat keadaan kualitas pendidikan yang rendah, maka telah diupayakan usaha-usaha dalam meningkatkan kualitas pendidikan. Oleh karena itu, untuk meningkatkan kualitas pendidikan sasaran sentralnya yang dibenahi adalah kualitas guru dan kualitas pendidikan guru.

- 1) Absensi dan Kedisiplinan Guru
- 2) Membentuk Teacher Meeting
- 3) Mengikuti Penataran
- 4) Mengikuti Kursus Pendidikan
- 5) Mengadakan Lokakarya atau Workshop
- 6) Mengadakan Studi Tour

DAFTAR PUSTAKA

- Ali Muhson dkk (2012) *Analisis Relevansi Lulusan Perguruan Tinggi Dengan Dunia Kerja*. Jurnal *Economia*, Volume 8, Nomor 1, April 2012.
- Darsono dan Bambang(2012) *Pembangunan E-Viska (Moodle E-Learning) Dan Siap6 (Server E-Soal) Untuk Mendukung Proses Belajar Mengajar Sebagai Sekolah Unggulan Smk Negeri 6 Surakarta*. Seruni FTI UNSA 2012 Volume 1.
- Salim Haddar (2010) *Penerapan Konsep multiple Intelligences Dalam Mewujudkan Sekolah Unggul*. SKRIPSI, Fakultas Tarbiyah Universitas Islam Negeri (Uin) Maulana Malik Ibrahim Malang 2010.
- Amir Farhan (2010) *Penerapan Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Meningkatkan Kualitas Pendidikan Di SMA Negeri 1 Kertosono Kabupaten Nganjuk*. SKRIPSI, Fakultas Tarbiyah Universitas Islam Negeri (Uin) Maulana Malik Ibrahim Malang 2010.
- Erlina (2009:50). *Analisis Kinerja Perusahaan Dengan Metode Balanced Score Card (Bsc) Dan Swot*, Jurnal Penelitian Ilmu Teknik Vol.9, No.1 Juni 2009.
- Feri Haryanto (2010:7). *Jurnal, Pemilihan strategi Bersaing dengan menggunakan analisis Swot Untuk meningkatkan penjualan dan pengembangan usaha pada PT Cifico utama chemical*, Universitas Gunadarma 2010.
- Ade Gunawan (2011:27). *Strategi Pemasaran Pt.Passion For Handicraft Dengan Pendekatan Analisis Swot*, SKRIPSI, Fakultas Ekonomi Universitas Diponegoro Semarang 2011.
- Sigit, Kifayah dan Taufiq (2011:69). *Jurnal, Penentuan Strategi Sustainability Usaha Pada Ukm Kuliner Dengan Menggunakan Metode Swot - AHP*, Jurnal Ilmiah Teknik Industri, Vol. 10, No. 2, Desember 2011.
- Samuel M. Toban dan Amir Jaya (2005:23). *Jurnal, Analisis Swot Dalam Perencanaan Strategi(Renstra)Uki Paulus Makassar (Suatu*

*Tinjauan dari Aspek Pemasaran), Universitas Kristen Indonesia
Paulus Makassar, Vol. 1, Maret 2005.*

Website :

www.gowakab.go.id/?pages/29bupati

<http://elearningpendidikan.com/peran-pendidikan-dalam-peningkatan-kualitas-sdm-dalam-pembangunan.html>

<http://rizaldp.wordpress.com/2010/01/12/pendidikan-dan-peningkatan-kualitas-sdm/>