



Jurnal
SUWA

Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik
Universitas Malikussaleh

Vol. XII, No.2 Agustus 2014

Alamat:

Universitas Malikussaleh
Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik
Jl. Tgk. Chik Ditiro No. 26, Lhokseumawe
Nanggroe Aceh Darussalam, Indonesia
P.O. Box 141, Telp. (0645) 41373-40915, Fax. 44450



Terbit 6 kali setahun, sejak 2003

Jurnal SUWA
UNIVERSITAS MALIKUSSALEH
Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik

Vol. XII, No. 2, Agustus 2014

Daftar Isi

Pengembangan Sumber Daya Manusia <i>Dr. Saifuddin, MA</i>	135-147
Pengawasan Pilihan Raya Aceh Tahun 2012: Satu Kesan Perspektif Calon Bebas <i>Eka Januar, S.IP., M.Soc.Sc & Muhammad Fazil, M.Soc.Sc</i>	149-164
Professional Leader (Pemimpin) <i>Ti Aisyah, S.Sos., MSP</i>	165-176
Kebijakan Pemerintah dalam Membangun Break Water (Studi di Kota Lho:kseumawe) <i>Nurfatini, S.Sos., M.Si & Bobby Rahman, S.Sos., M.Si</i>	177-200
Analisis Semiotika Film "Evolusi KL Drift" <i>Candenia Puspasari, S.IP., M.Soc.Sc</i>	201-214
Mentalitas dan Budaya Indonesia <i>Muhammad Hasyem, S.Sos., MSP & Drs. Tarmidi, MSP</i>	215-221
Pengaruh Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah Terhadap Kinerja Guru MTsS Krueng Mane <i>Ahmad Yani & Fatmawati</i>	223-241
Piwayat Hidup Penulis	242-243

PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA

Oleh : Dr. Saifuddin, MA

Abstrak

Sumber daya manusia merupakan aset yang tidak kelihatan namun perlu diurus, dikelola dan dikembangkan dengan baik. Sumber daya manusia telah diakui sebagai aset yang paling penting dan paling berharga yang perlu dibangun secara terus menerus. Pengembangan sumber daya manusia merupakan elemen paling penting dalam pembangunan, terutama apabila negara menghadapi keterbatasan sumber-sumber fisik yang lain. Jika sebuah negara tidak berusaha membangun sumber daya manusia yang dimiliki, maka negara tersebut akan kalah bersaing pada peringkat global. Demikian juga halnya dengan individu yang tidak mempersiapkan sumber dayanya dengan baik, maka dia akan mengalami kesulitan menghadapi arus deras globalisasi, dan persaingan tanpa batas, perdagangan bebas, dan berbagai tuntutan organisasi sebagaimana yang terjadi pada hari ini. Aceh kini sedang melakukan peningkatan Sumber daya manusia secara serius, dengan membentuk Lembaga Peningkatan Sumber Daya Manusia (LPSDM) yang dulunya dikenal dengan Komisi Basiswa Aceh (KBA). Putra-putri Aceh yang memiliki kualifikasi terbaik dikirim oleh pemerintah melalui lembaga tersebut untuk belajar ke berbagai daerah baik di dalam maupun di luar negeri.

Kata Kunci: Pembangunan, Organisasi dan Sumber Daya Manusia

1. PENDAHULUAN

Membahas tentang konsep manusia tidaklah cukup hanya dilihat dari sisi individual secara fisiologis, karena manusia merupakan sosok yang paling unik dan kompleks. Membahas tentang manusia dan sumber daya manusia dengan menggunakan perspektif sosiologi adalah sangat tepat. Kompleksitas manusia dapat dilihat dari pola-pola kehidupan dimana ketergantungan antara individu ketergantungan antar kelompok telah menjadi ciri kehidupan manusia (Elly M. Setiadi & Usman Kolip, 2011).

Segala agenda pembangunan baik perdagangan, pendidikan, sosial, politik dan ekonomi tidak dapat diraih dengan baik tanpa program pembangunan Sumber Daya Manusia (SDM) yang terbaik. Karena sumber daya manusia memainkan peranan yang sangat penting dalam menghadapi persaingan global dan kelangsungan negara. Maju mundurnya sebuah bangsa sangat tergantung pada kualitas sumber daya manusia yang dimiliki. Sumber daya manusia merupakan aset penting selain kekuatan fisik, mental, emosi dan juga kerohanian perlu terus dibangun dan ditingkatkan.

Kekuatan fisik penting bagi penampilan diri yang mampu meningkatkan keyakinan pelanggan. Sedangkan kekuatan mental perlu dalam membina daya saing yang positif, kreatif dan inovatif. Selain itu kekuatan emosi akan menjurus kepada kewarasan tindakan, ketenangan, dan kesenangan dalam berorganisasi. Sementara kekuatan kerohanian memungkinkan seseorang lebih berakhlak dalam bertindak, sabar dengan cobaan, amanah dalam mengambil tanggung jawab, dan senantiasa menempatkan pertimbangan kemanusiaan dalam setiap keputusan yang bakal dibuat.

Mengingat pentingnya pengembangan sumber daya manusia, Pemerintah Aceh pada tahun 2013 mengalokasikan dana senilai Rp. 76 miliar untuk program pengembangan Sumber Daya Manusia (<http://www.waspada.co.id>). Dana tersebut disalurkan melalui program pemberian beasiswa bagi putra daerah dalam melanjutkan pendidikan ke perguruan tinggi baik dalam negeri maupun ke luar negeri. Untuk mengelola dana tersebut pemerintah Aceh telah membentuk sebuah lembaga bernama Badan Pelaksana Dana Abadi Pengembangan Sumber Daya Manusia (BAPELDA PASDA) dengan menunjuk Dr. Bukhari Daud, M. Ed sebagai penanggung jawab. Secara kelembagaan Bapelda Pasda adalah perubahan nama dari LPSDM (Lembaga Pengembangan Sumber Daya Manusia). Perintis lahirnya LPSDM hingga BAPELDA PASDA adalah Komisi Beasiswa Aceh (KBA) dibawah kendali Biro Istimewa Aceh. Institusi-institusi tersebut dibuat untuk mendukung tugas-tugas Pemerintah Aceh dalam upaya meningkatkan dan mengembangkan SDM Aceh. Hingga Desember 2011 Pemerintah Aceh telah mengirim 2114 orang untuk belajar ke berbagai daerah baik dalam negeri maupun ke luar negeri. Seperti yang dapat dilihat pada grafik di bawah ini:

Grafik 1: Penerima Beasiswa Pemerintah Aceh



Sumber: <http://www.lpsdm.acehprov.go>.

Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan sumber tenaga manusia yang dianggap penting dan ia perlu dikelola dan digunakan dengan sebaik mungkin. Dalam istilah akutansi *capital* merujuk kepada modal merupakan satu aset yang penting dan perlu dititik beratkan (Ab Aziz Yusof, 2009). Menurut Itami (1987) sumber daya manusia merupakan aset yang tidak kelihatan (*invisible asset*) yang perlu diurus dengan berkesan agar organisasi dapat bersaing dalam pasaran dan memperoleh keuntungan.

knowladge), kemampuan (*capabilities*), kemahiran (*skill*) dan kepakaran (*expertise*) yang dimiliki oleh pekerja jika dilihat dalam konteks organisasi (Fitz-Enz, 1984). Sumber daya manusia sebagai kombinasi kelebihan beberapa faktor seperti sifat, kemampuan melaksanakan tugas dengan baik. Sifat meliputi kepintaran, usaha, sikap positif, kebolehpercayaan dan komitmen. Sedangkan kebolehan merupakan bakat, imaginasi, kreatifitas dan menyiapkan kerja tepat waktu. Manakala dorongan merupakan desakan untuk berkongsi informasi dan pengetahuan dalam membangun semangat kerja tim yang berorientasi tujuan.

Gary (1975) menegaskan pembangunan sumber daya manusia merupakan prasyarat untuk mencapai tujuan politik, sosial, kebudayaan dan ekonomi kepada negara. Sekiranya negara tidak berupaya membangun sumber daya manusia yang dimiliki, negara akan terus mundur dan hilang kelebihan kompetitif mereka. Pembangunan sumber daya manusia merupakan elemen paling penting dalam pembangunan ekonomi terutama apabila negara menghadapi keterbatasan sumber-sumber fisik yang lain.

Sveiby (1997) menjelaskan sumber daya manusia merangkumi dua elemen utama yaitu elemen internal dan eksternal. Elemen internal meliputi pembelajaran, kemampuan individu dan kumpulan kerja, nilai dan sikap yang dimiliki dan komponen pengalaman yang telah berhasil diperoleh. Sedangkan elemen eksternal adalah seperti reputasi, imej, merek dan tanda perdagangan dan lainnya. Oleh karena itu sumber daya manusia merupakan aspek penting dalam melahirkan masyarakat yang holistik dan berdaya saing. Pembelajaran merupakan elemen paling penting dalam pembangunan sumber daya manusia yang perlu dilihat secara strategik. Dengan kata lain sumber daya manusia harus mempunyai nilai pribadi yang mantap disamping mampu melihat obkejtif pembangunan dari perspektif yang komprehensif.

Selain itu dalam pembangunan sumber daya manusia perlu juga untuk meningkatkan kapasitas pengetahuan terutama yang melibatkan kemampuan menggunakan teknologi baru, memperbaharui pengetahuan tentang produk yang dikeluarkan, proses penghasilan produk, pelayanan yang ditawarkan, dan strategi untuk memasarkan produk. Disamping itu mereka juga perlu diberikan pemahaman tentang pengaruh globalisasi, persaingan tanpa batas, perdagangan bebas, dan berbagai tuntutan pelanggan sebagaimana yang terjadi pada hari ini. Keadaan ini diperlukan karena lingkungan pada hari ini penuh dengan cobaan dan ketidakpastian. Perubahan dalam struktur organisasi yang tercipta dalam dunia kerja yang tidak menentu lazimnya mengakibatkan individu memerlukan kesiapan, pengetahuan dan tanggung jawab yang fleksibel untuk disesuaikan dengan perubahan yang terjadi.

2. KONSEP PEMBANGUNAN SUMBER DAYA MANUSIA

Konsep pembangunan sumber daya manusia sangat berkaitan dengan peningkatan dan perbaikan kualitas sumber daya manusia secara berterusan melalui peningkatan ilmu, kemahiran, pikiran, spiritual, emosi, dan perwatakan yang sesuai dengan realitas, tuntutan zaman dan perubahan yang terjadi. Sumber daya manusia perlu diterima sebagai mekanisme meraih kemajuan bangsa. Pendekatan terbaik untuk pembangunan sumber daya manusia adalah dengan melahirkan individu yang benar-benar mahir dalam bidang kerja yang dipertanggungjawabkan (Sveiby, 1997). Keberhasilan

ini ditentukan oleh kekuatan budaya ilmu yang perlu terus dipupuk oleh negara.

Pembangunan sumber daya manusia perlu difokuskan pada pembinaan sikap untuk menghargai nilai-nilai keinsanan yang perlu diterima sebagai suatu kelebihan kompetitif. Manusia yang tidak menghormati keinsanannya akan dihina dan diperlecehkan, hilang kehormatan diri, tidak yakin pada diri sendiri. Dampaknya akan menjatuhkan martabat mereka pada makhluk yang lemah dan tidak mampu menyumbang untuk kebaikan dunia. Membina manusia yang utuh keinsanannya bermakna membangun pemimpin, usahawan, manjer, pelayan atau pekerja yang bertanggung jawab.

Dalam hal ini proses pembinaan keinsanan hendaklah dibina secara terpadu, yaitu meliputi pembangunan kognitif, kedewasaan emosi, kemahiran bersosial, dan kematapan rohani yang dibangun secara adil dan seimbang. Sumber daya manusia yang produktif adalah terdiri dari mereka yang mampu melaksanakan pekerjaan dalam waktu yang sama memiliki hati nurani yang baik sehingga masyarakat memperoleh kebaikan dari sumbangan yang diberikan. Mereka juga diterima sebagai aset yang terus meningkat nilainya dengan berlalunya masa.

3. KOMPONEN DALAM PEMBANGUNAN SUMBER DAYA MANUSIA

Terdapat beberapa komponen penting dalam membuat pengukuran tentang sumber daya manusia di dalam sebuah organisasi. Komponen ini penting dalam usaha untuk meningkatkan prestasi kerja agar sesuai dengan rencana yang telah ditetapkan oleh organisasi. Komponen tersebut antara lain: pengetahuan, kemahiran, kemampuan, sikap, daya usaha dan pengurusan masa.

Dalam konteks pembangunan sumber daya manusia pengetahuan bukan semata-mata dimanifestasikan oleh ijazah perguruan tinggi, ia juga bukan ukuran yang tepat berdasarkan jumlah Indeks Prestasi Kumulatif (IPK) atau jam terbang yang lama dalam suatu pekerjaan, sebaliknya pengetahuan berkaitan dengan kepahaman (*understanding*) seseorang terhadap sesuatu isu atau suatu perkara. Ketinggian pengetahuan diukur dari gabungan pembelajaran dan pendidikan serta kemampuan mengaplikasikannya secara praktikal yang bakal mempengaruhi prestasi serta keupayaan dalam melakukan suatu pekerjaan.

Oleh karena itu sudah sepatutnya negara menyediakan peluang dan dukungan kepada pembangunan sumber daya manusia untuk meningkatkan pengetahuan sesuai keperluan terkini. Sumber daya manusia adalah modal pembangunan bangsa. Program peningkatan pengetahuan

dalam bidang sumber daya manusia perlu dilaksanakan secara terus menerus untuk memenuhi tuntutan-tuntutan berikut:

1. Dalam jangka panjang dan jangka pendek terdapat kekurangan kemahiran pekerja akibat daripada berbagai perubahan yang berlaku.
2. Perkembangan yang terlalu cepat dalam bidang teknologi.
3. Terdapat tekanan persaingan dan pasaran terhadap kualitas produk dan pelayanan.
4. Perubahan yang berlaku di kalangan pengguna / pelanggan.

Setiap sumber daya manusia perlu memiliki ilmu pengetahuan yang baik mengikut arus peredaran zaman. Ini untuk menjamin agar mereka tidak ketinggalan dalam perkembangan teknologi yang sangat pesat. Pengetahuan yang tinggi adalah hasil dari pada latihan ataupun pembelajaran yang diperoleh secara formal atau tidak formal mampu meningkatkan pengetahuan yang akan membantu sumber daya manusia menyelesaikan masalah dan menyumbang ide dalam menghadapi persaingan yang merupakan pengaruh daripada globalisasi.

Kemahiran bermaksud kemampuan dan keupayaan fizikal dalam melaksanakan tugas. Sedangkan kepakaran merupakan kehebatan yang dimiliki oleh modal yang akan membantu mereka melakukan pekerjaan dengan baik. Kedua hal ini akan mempengaruhi prestasi dan keupayaan mengurus dalam bidang sumber daya manusia. Setiap individu mempunyai tahap kemahiran yang berbeda-beda dan ia akan mempengaruhi tahap penerimaan, kesanggupan dan ketepatan dalam melaksanakan suatu tugas. Kemampuan dan keupayaan yang terbina hasil daripada pengalaman dan latihan adalah dirujuk kepada kekuatan psikomotor. Sebagai modal insan dalam organisasi mereka perlu mempunyai berbagai kemahiran untuk mencapai tujuan pribadi mereka dan juga organisasi.

Melalui kepakaran dan kemahiran yang diperoleh dari pada latihan akan dapat meningkatkan kecakapan dan produktifitas kerja. Hal ini secara langsung menjadikan sumber daya manusia yang mempunyai berbagai kemahiran dan kepakaran sebagaimana yang diinginkan oleh negara. Seterusnya negara yang mempunyai sumber daya manusia yang seimbang mampu memberi yang terbaik dalam setiap pekerjaan yang dilakukan.

Kemampuan merupakan keupayaan umum berkaiatan dengan tahap pencapaian prestasi sumber daya manusia terhadap sesuatu tugas yang telah dipertanggung jawabkan. Tahap pencapaian kerja adalah hasil kemampuan yang dibina dari pengetahuan dan kemahiran melalui latihan pengalaman ataupun pemerhatian. Sebagai aset bangsa sumber daya manusia perlu mempunyai kemampuan dalam melaksanakan berbagai tugas yang diamanahkan kepada mereka. Tetapi hal ini tergantung kepada kemampuan individu agar tidak membebani kemampuannya atau memberik-

efek negatif kepada individu tersebut jika dia tidak mempunyai kemampuan.

Kemampuan sumber daya manusia dalam melaksanakan berbagai tugas menunjukkan bahwa mereka telah berhasil memberikan nilai tambah kepada diri sendiri untuk terus maju dalam mendaki tangga keberhasilan. Hal ini karena organisasi akan memberikan apresiasi kepada individu yang dapat menunjukkan prestasi kerja yang tinggi. Faktor ini secara langsung akan memberikan imej positif kepada organisasi karena mempunyai sumber daya manusia yang memiliki berbagai kemahiran, pengetahuan, dan keupayaan (Ab. Aziz Yusof, 2009).

Sikap adalah kuasa penentu kepada kesiapan sumber daya manusia menerima atau menolak terhadap sesuatu perkara. Sikap dapat disamakan dengan kehendak terhadap sesuatu. Usaha melahirkan sumber daya yang mempunyai ketrampilan harus dimulai dari perubahan sikap. Perubahan ini harus bermula dari dalam ke luar. Ini bermaksud sikap perlu dimantapkan melalui sistem keyakinan yang ada dalam diri seseorang. Sistem keyakinan yang ada pada dasarnya mengandungi prinsip-prinsip tentang ketuhanan, kebenaran, kebaikan atau apa saja bentuk kepercayaan.

Sikap biasanya mempunyai struktur kognitif kekal yang sukar diubah dan telah mempunyai persepsi tersendiri terhadap sesuatu perkara. Dalam konteks organisasi biasanya kebanyakan pekerja mempunyai sikap dan keyakinan yang lebih stabil pada tahap awal, tetapi apabila sudah bekerja dalam waktu yang lama akan mengalami keyakinan yang menurun. Agar memiliki peningkatan dorongan dan keyakinan terhadap tugas yang dilakukan, program latihan dan pembangunan perlu disediakan secara terus menerus (Ab. Aziz Yusof, 2009).

Usaha adalah satu kesungguhan untuk mencoba secara terus menerus dengan mengaplikasikan sumber fisik dan mental dalam melakukan kerja dan memastikan yang terbaik. Usaha dalam melakukan kerja melibatkan kemahiran, pengetahuan dan bakat yang ada disamping memenuhi tuntutan etika dan akhlak. Usaha yang wujud secara berterusan dalam menyempurnakan sesuatu kerja banyak dipengaruhi oleh situasi yang menjadi ransangan kepada individu untuk bertindak dan komit dengan tindakan yang diambil. Keadaan ini akan mewujudkan satu nilai, etika, kepercayaan, reaksi tentang keadaan lingkungan. semua ini tidak akan berfungsi dan bermakna sekiranya sumber daya manusia itu tidak dibina secara langsung, baik, kreatif dan inovatif (Ab. Aziz Yusof, 2009).

Setiap sumber daya manusia harus memiliki kemahiran untuk mengurus waktu secara strategik. Kemahiran mengurus waktu secara baik akan menjadikan seseorang hidup terencana, dan tidak melakukan sesuatu secara tergesa-gesa. Kemahiran mengelola waktu dengan baik juga dapat mengurangi resiko keuangan dan resiko sosial. Di samping itu juga seseorang yang dapat mengelola waktu dengan baik dapat membedakan

mana pekerjaan yang perlu segera diselesaikan dan mana pekerjaan yang masih bisa ditunda. Pengurusan waktu yang baik dan strategik juga akan menyediakan sumber daya manusia yang memiliki perencanaan yang teliti dan bekerja keras untuk memastikan rencana tersebut terlaksana tepat waktu (Ab. Aziz Yusof, 2009). Salah satu manfaat yang diperoleh dari oleh setiap insan yang bekerja mengikuti rancangan akan dapat mengurangi keterdesakan yang datang tanpa terduga. Oleh karena itu mengelola waktu dengan baik merupakan suatu hal yang sangat penting untuk membangun sumber daya manusia yang cemerlang.

4. PENDEKATAN PEMBANGUNAN SUMBER DAYA MANUSIA

Pembangunan sumber daya manusia yang dirancang dalam suatu negara haruslah jelas, serta mengetahui tujuan kewujudan unsur terpenting yang akan dibangun yaitu manusia itu sendiri. Ada beberapa pendekatan yang bisa digunakan dalam mengurus sumber daya manusia yang siap tempur di berbagai medan, antara lain sebagai berikut:

Pertama, pendekatan psikologi positif. Psikologi positif merupakan satu pendekatan yang diambil yang bakal meningkatkan prestasi dan kualitas sumber daya manusia. Pendekatan ini bisa dijadikan dasar dalam melaksanakan pembangunan sumber daya manusia karena ia dapat membantu seseorang ke arah membina kualitas kehidupan yang lebih bermakna untuk diri sendiri dan orang lain dengan mempelajari tindakan-tindakan berkesan yang pernah dilakukan orang lain dan bagaimana mereka melakukannya.

Pendekatan psikologi positif adalah penting karena dapat membentuk emosi dan sikap yang sensitif dan proaktif dan seterusnya menjadikan individu sebagai seorang yang lebih produktif. Sikap yang positif dan kemampuan menyesuaikan diri memainkan peranan penting dalam membina kehidupan berorganisasi yang lebih berkualiti. Mereka yang mempunyai sikap positif mempunyai hubungan interpersonal yang baik, ceria dengan pekerjaan yang dijalankan dan bersedia menolong sesama sendiri dalam usaha mencapai tujuan hidup yang harmoni.

Kedua, pendekatan kontrak psikologi. pendekatan kontrak psikologi ini merujuk kepada keyakinan yang pegang oleh manusia berhubung tema-tema perjanjian antar dirinya dengan orang lain. Dengan kata lain kontrak psikologi membantu mereka membuat estimasi keuntungan yang akan diterima setelah mencurahkan waktu dan tenaga untuk organisasi. Setiap manusia mempunyai pengetahuan dan kemahiran untuk memahami kehendak dan keperluan diri sendiri. Melalui psikologi yang positif, mereka lebih mudah berintraksi, tidak agresif dan tidak juga pasif. Mereka juga punya kemampuan untuk mengingat kembali informasi-informasi penting yang akan membantu meningkatkan prestasi kerja harian. Psikologi positif juga mampu membawa perubahan tingkah laku spontan yang bisa membuat nyaman dalam bekerja.

Ketiga, Pendekatan kestabilan emosi. Manusia yang mempunyai emosi yang stabil akan dapat meningkatkan kepuasan kerja dengan mempunyai hubungan interpersonal atau kemahiran bersosial yang baik. Keadaan ini berlaku kerana mereka lebih mengenali kekuatan diri dan pada masa yang sama menggunakan kekuatan ini untuk memahami emosi orang lain. Emosi yang stabil dapat meningkatkan kemampuan menyelesaikan masalah dan membuat keputusan yang inovatif, fleksibel dan kreatif. Sebaliknya emosi yang tidak stabil menyebabkan mereka merasa takut, sentiasa tertekan, rasa tidak selamat dan sentiasa berkonflik dengan berbagai pihak. Mereka akan menyalahkan diri sendiri dan orang lain, cepat kecewa dan merasa rendah diri yang berlebihan.

5. SUMBER DAYA MANUSIA SEBAGAI AGEN PEMBANGUNAN

Apabila pembangunan dijalankan perubahan akan berlaku disetiap peringkat dan semua jabatan dalam organisasi. Oleh kerana itu sumber daya manusia perlu bertindak sebagai agen perubahan dengan merancang terlebih dahulu proses perubahan seperti membentuk rangka kerja yang dapat menyediakan alternatif yang jelas dalam pembangunan dan perlu disesuaikan dengan situasi umum. Mereka memainkan peranan penting sebagai agen penambahbaikan dalam pembangunan organisasi (Abd Razak Ibrahim & Ainin Sulaiman, 2000). Untuk memastikan peranan tersebut dapat dilaksanakan dengan baik maka ada beberapa hal yang perlu diperhatikan.

Pertama Mengurus Masalah Psikologi Dalam Internal Organisasi. Apabila pembangunan organisasi dilaksanakan, maka struktur dalam organisasi turut mengalami perubahan. Proses perubahan terjadi secara bertahap pada setiap jabatan yang ada dalam organisasi. Ini termasuk strategi penstrukturan semula organisasi, memperkenalkan sistem baru, program kerja yang realistik dan berkualitas, sehingga kelompok lain terkejut, waspada, curiga apabila sesuatu yang baru diperkenalkan. Keadaan ini berlaku secara bertahap.

Pada tahap awal mereka akan merasa risau, terkejut dan mempertahankan yang lama daripada berubah. Tahap berikutnya mereka merasa kabur dengan tujuan perubahan yang diperkenalkan. Pada tahap yang ketiga, sebagai agen perubahan mereka perlu menyelesaikan berbagai tekanan, (stress) atau kekecewaan yang berlaku. Pada tingkat terakhir agen perubahan perlu memahami psikologi internal organisasi dan berusaha untuk memahami keperluan mereka sesungguhnya dan mengapa mereka tidak bisa menerima perubahan yang diperkenalkan. Sebagai agen perubahan mereka bukan hanya perlu memahami gelagat (prilaku) anggota organisasi, tetapi juga harus memahami emosi dan menyelami jiwa mereka. Jika ini dapat dilakukan maka perubahan yang diperkenalkan akan lebih mudah diterima.

Kedua, berkontribusi dan terlibat aktif dalam proses perubahan. Sumber daya manusia yang bertindak sebagai agen perubahan hendaklah mendekati diri dengan kumpulan sasar yang terlibat dengan perubahan yang bakal diperkenalkan. Hal ini karena permasalahan bukan saja melibatkan pekerja bawahan, tetapi juga pengurus-pengurus daripada jabatan ini turut terlibat secara langsung dengan perubahan. Untuk melaksanakan proses perubahan dengan lebih lancar tanpa banyak tantangan, pengurus harus mengajak semua orang baik pekerja garis depan maupun bawahan supaya pengurus lebih memahami dan bisa mendekati pekerja. Pekerja akan bekerja lebih kuat, lebih pintar, lebih kreatif, dan organisasi memperoleh kerjasama pekerja yang tinggi karena mereka dilibatkan secara aktif. Karena setiap sumber daya manusia tidak merasa sumber daya mereka dikekang, sehingga mereka memiliki kesempatan untuk mengembangkan ide (Pfeffer, 1999). Oleh karena itu kepercayaan tentang perubahan yang diwacanakan adalah untuk kebaikan bersama dan dapat dipupuk dalam kalangan pekerja.

Ketiga, membangun berbagai kemahiran. Perubahan adalah sangat kritikal. Pertanyaannya adalah bagaimana perubahan bisa dilaksanakan dengan baik sesuai dengan kepentingan organisasi. Untuk menjawab pertanyaan ini perlu diaplikasikan dengan berbagai kemahiran yang meliputi kemahiran konseptual, sosial dan teknikal. Kemahiran konseptual membolehkan mereka melihat perubahan secara menyeluruh. Manakala kemahiran teknikal mereka mampu menggunakan berbagai pengetahuan tentang berbagai proses perubahan yang dilaksanakan termasuk bagaimana ia berfungsi dengan proses yang lain dalam organisasi. Dalam hal kemampuan teknikal, khususnya jika ada sistem penerimaan baru dalam sebuah organisasi, pengurus harus tahu bagaimana cara untuk mengendalikan sistem tersebut dan memberikan latihan kepada pekerja-pekerja untuk menggunakan peratan dan sistem baru. Pengurus harus merancang terlebih dahulu jenis latihan yang perlu diberikan karena masuknya sistem baru akan mengalami perubahan teknik pembelajaran yang baru. Selain itu pengurus yang bertindak sebagai agen perubahan harus mempunyai kemahiran sosial yang kuat. Sumber daya manusia yang berkesan mampu mengkomunikasikan rencana mereka kepada individu dalam organisasi bukan dengan cara konfrontasi dan ancaman. Pengurus perlu tahu cara berkomunikasi yang baik dengan pekerja dalam mengajak mereka bersama-sama berperan dalam mencapai kejayaan organisasi.

Keempat, Membuat strategi untuk melaksanakan perubahan. Tujuan pengurus adalah mengidentifikasi, membentuk, melaksanakan dan meninjau setiap strategi dalam pembangunan sumber daya manusia. Pengurus yang bertindak sebagai agen perubahan harus merancang strategi sebelum melakukan perubahan agar perubahan yang dilaksanakan tepat sasaran. Pembangunan strategi ini sangat penting untuk mendapatkan hasil yang

maksimal. Ada enam langkah yang bisa ditempuh untuk membuat sebuah strategi yaitu:

1. Memilih pendekatan yang mudah dan melibatkan kepentingan kolektif.
2. Membina momentum di kalangan pekerja dan atasan. Tanpa dukungan mereka agen perubahan agar berhadapan dengan berbagai isu dalam usaha untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan.
3. Mengenalpasti potensi reaksi daripada pihak luar yaitu sponsor, pelanggan dan pembuat kebijakan kesan dari perubahan yang direncanakan.
4. Menterjemahkan bagaimana perubahan dapat memuaskan kepentingan pihak luar, terutama berkaitan dengan biaya, kualitas, pelayanan dan kecepatan.
5. Pengurus harus memilih waktu yang baik untuk melakukan perubahan karena tidak semua orang dalam sebuah institusi bersedia menerima perubahan yang diperkenalkan.
6. Sebagai agen, pengurus menjadi model peranan yang boleh dipercayai dengan memastikan diri mereka senantiasa bersedia menghadapi cobaan seperti berhadapan dengan tingkah laku dan sikap berbagai pihak. Mereka perlu tampil dengan personalitas yang menarik dan berkarisma.

6. KESIMPULAN

Potensi yang ada pada setiap manusia perlu terus ditingkatkan. Sumber daya yang dimiliki oleh setiap individu akan menjadi tolak ukur dalam pekerjaan yang akan dipilih. Sumber daya manusia memainkan peranan yang sangat penting dalam pembangunan suatu bangsa. Maju mundurnya sebuah bangsa akan ditentukan oleh kualitas sumber daya manusia yang dimiliki oleh bangsa tersebut. Pembangunan sumber daya manusia yang menyeluruh sangat bergantung kepada program pendidikan yang dirancang oleh negara tersebut. Oleh karena itu dunia pendidikan sangat membutuhkan pendidik yang proaktif, progresif, kreatif, serta mampu membangun setiap potensi yang dimiliki oleh pelajar. Sumber daya manusia adalah modal pembangunan bangsa.

RUJUKAN

- Ab Aziz Yusof . 2009. *Pembangunan Modal Insan Teras Pendidikan Negara*. Sintok. Universiti Utara Malaysia.
- Abd Razak Ibrahim & Ainin Sulaiman. 2000. *Gelagat Organisasi*. Petaling Jaya Prentice Hall.
- Abd. Rahman bin Ahmad. 2006. *Pembangunan Modal Insan*. Kedah. Human Resources Academy
- Amri Marzali. 2009. *Antropologi dan Pembangunan Indonesia*. Jakarta: Kencana
- Aidit Haji Ghazali. 1993. *Islam: Budaya Kerja dan Pembangunan masyarakat pengurusan berteraskan Islam*. Kuala Lumpur: Institut Kefahaman Islam Malaysia (IKIM).
- Devenport, T.O. 1999. *Human Capital: What it is and why people invest it?* San Francisco: Jossey- Bass
- Elly M. Setiadi dan Usman Kolip. 2011. *Pengantar Sosiologi, Pemahaman Fakta dan Gejala Permasalahan Sosial: Teori Aplikasi dan Pemecahannya*. Jakarta: Kencana.
- Fitz. Enz. J. 1984. *How to measure human resources management*. New York: Mc Graw- Hill
- Gary. S. Becker. 1975. *Human Capital: The Consice encyclopedia of economic* Universiti Of Chicago Record. 16, 2. (May 3, 1982): 67-180.
- Itami H. 1987. *Mobilising Invisible Assets*. Boston: HBS Press.
- Ismail Nawawi. 2008. *Pembangunan dalam Perspektif Islam, Kajian Ekonomi, Sosial Dan Budaya*. Surabaya: ITS Press.
- Pfeffer. J. 1998. *The Human Equation: Building flofits by putting people first*. Boston: Harvard Bussines School Press.

Swaby, K. E. 1997. *The New Organizational Wealth: Managing and Measuring Knowledge Bases Assets*. San Francisco: Berrett - Koehler.

Supriatna dan Himpri Suyatno, 2003. *Pengembangan Masyarakat*. Yogyakarta: Aditya Media

Shamsul Amri Baharuddin. 2012. *Modul Hubungan Etnik*. Bangi: Universiti Kebangsaan Malaysia.

ooOoo

