

MENEMPATKAN PENDIDIKAN DALAM KERANGKA HUMAN INVESTMENT

OLEH:
NUGRAHA SUHARTO, M. Pd.

A. Pendahuluan

Ciri utama era globalisasi, antara lain ditandai dengan adanya gejala persaingan yang semakin ketat dalam berbagai tatanan kehidupan. Untuk menghadapi kondisi ini, dibutuhkan sumber daya manusia yang berkualitas, dalam hal ini “instrumen yang ampuh untuk mobilisasi peningkatan kualitas sumber daya manusia tersebut dapat ditempuh antara lain melalui pendidikan. Di Indonesia, instrument peningkatan kualitas sumber daya manusia pada saat ini dipertegas dalam pasal 12 ayat 2 UU No.22 Tahun 1999 tentang Pemerintah Daerah, disebutkan antara lain: “Bidang pemerintahan yang wajib dilaksanakan oleh daerah Kabupaten dan Kota meliputi pekerjaan umum, kesehatan, pendidikan dan kebudayaan, pertanian, perhubungan, industri dan perdagangan, penanaman modal, lingkungan hidup, pertahanan, koperasi dan tenaga kerja”.

Pada era Otonomi Daerah saat ini, berbagai bidang pembangunan mengalami berbagai perubahan termasuk bidang pendidikan yang selama ini dijalankan dan diatur secara sentralistik akibat dianutnya asas dekonsentrasi bergeser menjadi tanggung jawab daerah Kota dan atau Daerah Kabupaten sebagai pelaksana asas desentralisasi. Dalam pelaksanaannya, ternyata tidak semudah membalik telapak tangan termasuk pembangunan bidang pendidikan.

Dan salah satu permasalahan pendidikan yang dihadapi oleh bangsa Indonesia adalah rendahnya mutu pendidikan pada setiap jenjang dan satuan pendidikan, khususnya pendidikan dasar dan menengah. Berbagai usaha telah dilakukan untuk meningkatkan mutu pendidikan nasional, melalui pengembangan kurikulum nasional dan lokal, peningkatan kompetensi guru melalui pelatihan, pengadaan buku dan alat pelajaran, pengadaan dan perbaikan sarana dan prasarana pendidikan, dan peningkatan mutu manajemen sekolah. Namun demikian, berbagai indikator mutu pendidikan belum menunjukkan peningkatan yang berarti.

Realitas tersebut, boleh jadi merupakan akumulasi dari kebijakan yang dijalankan pemerintah selama ini yang tidak melihat dan menempatkan pendidikan sebagai upaya peningkatan kualitas sumber daya manusia secara proposional. Berbeda dengan negara-negara lain di Asia Tenggara dimana pada awal tahun 1965-an beberapa negara berkembang termasuk Indonesia berlomba-lomba mengajukan pinjaman uang kepada badan keuangan dunia (IMF). Beberapa negara berkembang di Asia menginvestasikan pinjaman tersebut untuk pengembangan pendidikan, sedangkan Indonesia menanamkan pinjaman tersebut untuk memperkuat pertahanan dan ekonomi, sehingga tigapuluh tahun kemudian beberapa negara yang telah menginvestasikan pinjaman IMF untuk dunia pendidikan memetik hasil, tetapi Indonesia menjadi sebaliknya.

Menyadari kondisi yang dihadapi bangsa Indonesia, Mendiknas, Malik Fadjar berupaya menempatkan pendidikan dalam kerangka human investment (Investasi untuk pembangunan sumber daya manusia). Ia

menyadari bahwa kerangka tersebut tak mudah dijabarkan dan langsung kelihatan hasilnya.

B. Permasalahan

Berdasarkan paparan di atas, maka permasalahan pendidikan sebagai *Human Investment* (pembangunan sumber daya manusia) akan menyoroti beberapa hal sebagai berikut:

1. Kebijakan dan penyelenggaraan pendidikan nasional menggunakan pendekatan *education production function* atau *input-output analysis* yang tidak dilaksanakan secara konsekuen. Pendekatan ini melihat bahwa lembaga pendidikan berfungsi sebagai pusat produksi yang apabila dipenuhi semua input (masukan) yang diperlukan dalam kegiatan produksi tersebut, maka lembaga ini akan menghasilkan *output* yang dikehendaki. Pendekatan ini menganggap bahwa apabila input pendidikan seperti pelatihan guru, pengadaan buku dan alat pelajaran, dan perbaikan sarana serta prasarana pendidikan lainnya dipenuhi, maka *mutu pendidikan (output)* secara otomatis akan terjadi. Dalam kenyataan, mutu pendidikan yang diharapkan tidak terjadi. Mengapa? Karena selama ini dalam menerapkan pendekatan *education production function* terlalu memusatkan pada input pendidikan dan kurang memperhatikan pada proses pendidikan. Padahal, proses pendidikan sangat menentukan output pendidikan.
2. Penyelenggaraan pendidikan nasional dilakukan secara birokratik-sentralistik sehingga menempatkan sekolah sebagai penyelenggara pendidikan sangat tergantung pada keputusan birokrasi yang mempunyai jalur yang sangat panjang dan kadang-kadang kebijakan yang dikeluarkan tidak sesuai dengan kondisi sekolah setempat. Sekolah lebih merupakan subordinasi dari birokrasi di atasnya sehingga mereka kehilangan kemandirian, keluwesan, motivasi, kreativitas/inisiatif untuk mengembangkan dan memajukan lembaganya termasuk peningkatan mutu pendidikan sebagai salah satu tujuan pendidikan nasional.
3. Peranserta warga sekolah khususnya guru dan peranserta masyarakat khususnya orangtua siswa dalam penyelenggaraan pendidikan selama ini sangat minim. Partisipasi guru dalam pengambilan keputusan sering diabaikan, padahal terjadi atau tidaknya perubahan di sekolah sangat tergantung pada guru. Dikenalkan pembaruan apapun jika guru tidak berubah, maka tidak akan terjadi perubahan di sekolah tersebut. Partisipasi masyarakat selama ini pada umumnya sebatas pada dukungan dana, sedang dukungan-dukungan lain seperti pemikiran, moral, dan barang/jasa kurang diperhatikan. Akuntabilitas sekolah terhadap masyarakat juga lemah. Sekolah tidak mempunyai beban untuk mempertanggungjawabkan hasil pelaksanaan pendidikan kepada masyarakat, khususnya orangtua siswa, sebagai salah satu unsur utama yang berkepentingan dengan pendidikan (*stakeholder*).

Berdasarkan permasalahan tersebut diatas, salah satu upaya perbaikan adalah melakukan reorientasi penyelenggaraan pendidikan, *manajemen peningkatan mutu berbasis sekolah*.

C. Peran Pendidikan Dalam Human Investment

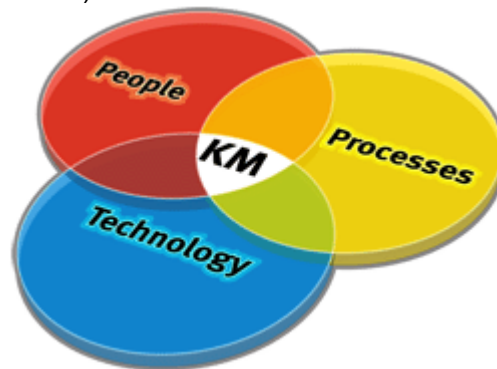
Human investment berasal dari kata *human* berarti manusia dan *investment* berarti investasi, maka secara harfiah *human investment* dapat diartikan sebagai investasi manusia atau manusia dianggap sebagai obyek

sumber daya. Dalam konteks pengembangan sumber daya manusia, *Human investment* merupakan suatu disiplin ilmu multidisipliner secara konseptual memiliki berbagai dimensi yang beraneka ragam berdasarkan pada sudut pandang disiplin ilmu. *Human investment* dipandang sebagai sesuatu kekuatan produktif baik sebagai subjek maupun sasaran pembangunan nasional. Dari sisi kebudayaan *Human investment* merupakan subjek pembangunan yang memiliki sistem nilai yang berfungsi sebagai sumber penggerak pembangunan.

Perkembangan teori *Human investment* berkaitan erat dengan konsep *Human capital* pada disiplin ilmu ekonomi yang dapat dikelompokkan ke dalam beberapa fase perkembangan, yakni: Zaman Neoklasik: Pada zaman Neoklasik saat sebelum terjadinya revolusi industri di Eropa, filsafat ekonomi belum menganggap bahwa sumber daya manusia merupakan faktor capital dan Zaman Teori Human Capital Modern: Sejak Human capital disusun secara sistematis dalam suatu kerangka ilmu pengetahuan (*body of knowledge*) pada awal tahun 1960-an, perkembangannya sangat menakjubkan yang memperkaya khasanah ilmu ekonomi sumber daya manusia.

Peran pendidikan dalam *Human Investment* dapat dipandang dari dua sisi. Pertama, peran pendidikan secara eksternal dalam arti organisasi, lembaga atau bahkan negara melihat manusia sebagai sumber daya yang perlu dididik agar memberikan daya dukung dan produktivitas optimal terhadap organisasi, lembaga atau pembangunan bangsa. Kedua, peran pendidikan secara internal dalam arti pendidikan dipandang oleh manusia itu sendiri sebagai kebutuhan.

Berkaitan dengan konteks peran pendidikan dalam Human Investment ini, Steven G. Smith (1992) menggambarkan secara alami pentingnya penguasaan pengetahuan bahwa, "*Knowledge Management (KM) does not have a beginning and an end. It is on going*", Penjelasannya dapat dilihat pada gambar berikut: (Gambar 1)



Gambar 1
Knowledge Management (KM)

- *KM is about people*: Apa yang diketahui masyarakat, dan bagaimana pengetahuan mereka dapat mendukung sasaran yang akan dicapai seperti: kemampuan manusia, intuisi, gagasan, dan motivasi adalah dasar pengetahuan.
- *KM is orderly and goal-directed*: Manajemen Pengetahuan diikat oleh sasaran strategis organisasi. Untuk itu penggunaan informasi semestinya praktis dan penuh arti.
- *KM is never fixed and unchanging*: Tidak ada hukum abadi dalam KM. Pengetahuan secara konstan diuji, diperbaharui, ditinjau kembali, dan kadang-kadang bahkan tidak lagi dapat dipraktekkan. Ini merupakan suatu proses berkelanjutan.

- *KM is value-added*: Ketika beberapa keahlian disatukan dan dihubungkan, organisasi dapat saling menukar gagasan yang akan menghasilkan ahli yang dapat menasehati atau mendidik para manajer untuk pengembangan dalam kecenderungan terbaru.
- *KM is visionary*: Visi manajemen pengetahuan merupakan hal strategis yang menghasilkan gairah dan memotivasi para manajer untuk bekerja sama ke arah tercapainya tujuan umum.
- *KM is complementary*: Manajemen Pengetahuan dapat terintegrasi dengan prakarsa organisatoris lain seperti *Total quality Management* (TQM). Adalah penting bagi para manajer pengetahuan untuk meraih sukses.

Permasalahannya sekarang adalah bagaimana mengembangkan mutu pendidikan di Indonesia jika kita menyadari bahwa, salah satu faktor penting dalam penggerak pembangunan adalah kualitas sumber daya manusia.

D. Manajemen Pendidikan Masa Depan

Penguasaan pengetahuan melalui proses pendidikan merupakan salah satu realisasi *Knowledge Management (KM)*. Bukti-bukti empirik manajemen pendidikan menunjukkan lemahnya pola lama manajemen pendidikan nasional dan digulirkannya otonomi daerah, telah mendorong dilakukannya penyesuaian diri dari pola lama manajemen pendidikan menuju pola baru manajemen pendidikan masa depan yang lebih bernuansa otonomi dan yang lebih demokratis. Tabel 1 berikut menunjukkan dimensi-dimensi perubahan pola manajemen, dari yang lama menuju yang baru.

Tabel 1
Dimensi-Dimensi Perubahan Pola Manajemen Pendidikan
Dadang Suhardan (2006)

Pola Lama	Menuju	Pola Baru
Subordinasi	>	Otonomi
Pengambilan keputusan terpusat	>	Pengambilan keputusan partisipatif
Ruang gerak kaku	>	Ruang gerak luwes
Pendekatan birokratik	>	Pendekatan profesional
Sentralistik	>	Desentralistik
Diatur	>	Motivasi diri
Overregulasi	>	Deregulasi
Mengontrol	>	Mempengaruhi
Mengarahkan	>	Memfasilitasi
Menghindari resiko	>	Mengelola resiko
Gunakan uang semuanya	>	Gunakan uang seefisien mungkin
Individual yang cerdas	>	Teamwork yang cerdas
Informasi terpribadi	>	Informasi terbagi
Pendelegasian	>	Pemberdayaan
Organisasi herarkis	>	Organisasi datar

Berikut dijelaskan secara singkat Tabel 1. Pada Pola Lama, tugas dan fungsi sekolah lebih pada melaksanakan program dari pada mengambil inisiatif merumuskan dan melaksanakan program peningkatan mutu yang dibuat sendiri oleh sekolah. Sedang pada Pola Baru, sekolah memiliki wewenang lebih besar dalam pengelolaan lembaganya, pengambilan keputusan dilakukan secara partisipatif dan partisipasi masyarakat makin besar, sekolah lebih luwes dalam mengelola lembaganya, pendekatan profesionalisme lebih diutamakan dari pada pendekatan birokrasi, pengelolaan sekolah lebih desentralistik, perubahan sekolah lebih didorong oleh motivasi-diri sekolah dari pada diatur dari luar sekolah, regulasi pendidikan lebih sederhana, peranan pusat bergeser dari mengontrol menjadi mempengaruhi dan dari mengarahkan ke memfasilitasi, dari menghindari resiko menjadi mengolah resiko, penggunaan uang lebih efisien karena sisa anggaran tahun ini dapat digunakan untuk anggaran tahun depan (*efficiency-based budgeting*), lebih mengutamakan *teamwork*, informasi terbagi ke semua warga sekolah, lebih mengutamakan pemberdayaan, dan struktur organisasi lebih datar sehingga lebih efisien.

E. Pembahasan

Penguasaan pengetahuan atau *Knowledge Management (KM)* seperti yang dimaksud, dapat dilakukan melalui lembaga pendidikan atau sekolah-sekolah yang didasari oleh pemikiran bahwa, jika sekolah ingin sukses, maka seyogyanya karakteristik **sekolah efektif** dapat dijadikan kerangka acuan. Karakteristik yang dimaksud adalah sekolah yang secara inklusif memuat elemen-elemen sekolah efektif, yakni meliputi: input, proses, dan output.

1. Input Pendidikan

Berkaitan dengan input dari sekolah efektif seyogyanya sekolah yang ideal memperhatikan beberapa aspek berikut:

Pertama, memiliki Kebijakan, Tujuan, dan Sasaran Mutu yang Jelas. Secara formal, sekolah menyatakan dengan jelas tentang keseluruhan kebijakan, tujuan, dan sasaran sekolah yang berkaitan dengan mutu. Kebijakan, tujuan, dan sasaran mutu tersebut dinyatakan oleh kepala sekolah. Kebijakan, tujuan, dan sasaran mutu tersebut disosialisasikan kepada semua warga sekolah, sehingga tertanam pemikiran, tindakan, kebiasaan, hingga sampai pada kepemilikan karakter mutu oleh warga sekolah.

Kedua, sumberdaya tersedia dan siap. Sumberdaya merupakan input penting yang diperlukan untuk berlangsungnya proses pendidikan di sekolah. Tanpa sumberdaya yang memadai, proses pendidikan di sekolah tidak akan berlangsung secara memadai, dan pada gilirannya sasaran sekolah tidak akan tercapai. Sumberdaya dapat dikelompokkan menjadi dua, yaitu sumberdaya manusia dan sumberdaya selebihnya (uang, peralatan, perlengkapan, bahan, dan sebagainya) dengan penegasan bahwa sumberdaya selebihnya tidak mempunyai arti apapun bagi perwujudan sasaran sekolah, tanpa campur tangan sumberdaya manusia.

Secara umum, sekolah harus memiliki tingkat kesiapan sumberdaya yang memadai untuk menjalankan proses pendidikan. Artinya, segala sumberdaya yang diperlukan untuk menjalankan proses pendidikan harus tersedia dan dalam keadaan siap. Ini bukan berarti bahwa sumberdaya yang ada harus mahal, akan tetapi sekolah yang bersangkutan dapat memanfaatkan keberadaan sumberdaya yang ada di lingkungan sekolahnya. Karena itu, diperlukan kepala sekolah yang mampu memobilisasi sumberdaya yang ada disekitarnya.

Ketiga, staf yang kompeten dan berdedikasi tinggi. Meskipun pada butir (b) telah disinggung tentang ketersediaan dan kesiapan sumberdaya manusia (staf), namun pada butir ini perlu ditekankan lagi karena staf merupakan jiwa sekolah. Sekolah yang efektif pada umumnya memiliki staf yang mampu (kompeten) dan berdedikasi tinggi terhadap sekolahnya. Implikasinya jelas, yaitu, bagi sekolah yang ingin efektivitasnya tinggi, maka kepemilikan staf yang kompeten dan berdedikasi tinggi merupakan keharusan.

Keempat, memiliki harapan prestasi yang tinggi. Sekolah mempunyai dorongan dan harapan yang tinggi untuk meningkatkan prestasi peserta didik dan sekolahnya. Kepala sekolah memiliki komitmen dan motivasi yang kuat untuk meningkatkan mutu sekolah secara optimal. Guru memiliki komitmen dan harapan yang tinggi bahwa anak didiknya dapat mencapai tingkat prestasi yang maksimal, walaupun dengan segala keterbatasan sumberdaya pendidikan yang ada di sekolah. Sedang peserta didik juga mempunyai motivasi untuk selalu meningkatkan diri untuk berprestasi sesuai dengan bakat dan kemampuannya. Harapan tinggi dari ketiga unsur sekolah ini merupakan salah satu faktor yang menyebabkan sekolah selalu dinamis untuk selalu menjadi lebih baik dari keadaan sebelumnya.

Kelima, fokus pada pelanggan (Khususnya Siswa). Pelanggan, terutama siswa, harus merupakan fokus dari semua kegiatan sekolah. Artinya, semua input dan proses yang dikerahkan di sekolah tertuju utamanya untuk meningkatkan mutu dan kepuasan peserta didik. Konsekuensi logis dari ini semua adalah bahwa penyiapan input dan proses belajar mengajar harus benar-benar mewujudkan sosok utuh mutu dan kepuasan yang diharapkan dari siswa.

Dan *Keenam*, input manajemen. Sekolah memiliki input manajemen yang memadai untuk menjalankan roda sekolah. Kepala sekolah dalam mengatur dan mengurus sekolahnya menggunakan sejumlah input manajemen. Kelengkapan dan kejelasan input manajemen akan membantu kepala sekolah mengelola sekolahnya dengan efektif. Input manajemen yang dimaksud meliputi: tugas yang jelas, rencana yang rinci dan sistematis, program yang mendukung bagi pelaksanaan rencana, ketentuan-ketentuan (aturan main) yang jelas sebagai panutan bagi warga sekolahnya untuk bertindak, dan adanya sistem pengendalian mutu yang efektif dan efisien untuk meyakinkan agar sasaran yang telah disepakati dapat dicapai.

2. Proses

Sekolah efektif adalah, sekolah yang menerapkan konsep efektivitas proses belajar mengajar (PBM) yang tinggi. Ini ditunjukkan oleh sifat PBM yang menekankan pada *pemberdayaan* peserta didik. PBM bukan sekadar memorisasi dan *recall*, bukan sekadar penekanan pada penguasaan pengetahuan tentang *apa* yang diajarkan (logos), akan tetapi lebih menekankan pada internalisasi tentang *apa* yang diajarkan sehingga tertanam dan berfungsi sebagai muatan nurani dan dihayati (ethos) serta dipraktikkan dalam kehidupan sehari-hari oleh peserta didik (pathos). PBM yang efektif juga lebih menekankan pada belajar mengetahui (*learning to know*), belajar bekerja (*learning to do*), belajar hidup bersama (*learning to live together*), dan belajar menjadi diri sendiri (*learning to be*).

Disamping itu, karakteristik lainnya yang perlu dimiliki dalam membangun sekolah efektif meliputi: 1) Kepemimpinan Sekolah yang Kuat; 2) Lingkungan Sekolah yang Aman dan Tertib; 3) Pengelolaan Tenaga Kependidikan yang Efektif; 4) Sekolah Memiliki Budaya Mutu; 5) Sekolah Memiliki "Teamwork" yang Kompak, Cerdas, dan Dinamis; 6) Sekolah Memiliki Kewenangan (Kemandirian); 7) Partisipasi yang Tinggi dari Warga Sekolah

dan Masyarakat; 8) Sekolah Memiliki Keterbukaan (Transparansi) Manajemen; 9) Sekolah Memiliki Kemauan untuk Berubah (psikologis dan fisik); 10) Sekolah Melakukan Evaluasi dan Perbaikan Secara Berkelanjutan; 11) Sekolah Responsif dan Antisipatif terhadap Kebutuhan; 12) Memiliki Komunikasi yang Baik; 13) Sekolah Memiliki Akuntabilitas; Dan 14) Sekolah memiliki Kemampuan Menjaga Sustainability

1. Output yang Diharapkan

Sekolah harus memiliki output yang diharapkan. Output sekolah adalah prestasi sekolah yang dihasilkan oleh proses pembelajaran dan manajemen di sekolah. Pada umumnya, output dapat diklasifikasikan menjadi dua, yaitu output berupa prestasi akademik (*academic achievement*) dan output berupa prestasi non-akademik (*non-academic achievement*). Output prestasi akademik misalnya, NEM, lomba karya ilmiah remaja, lomba (Bahasa Inggris, Matematika, Fisika), cara-cara berpikir (kritis, kreatif/ divergen, nalar, rasional, induktif, deduktif, dan ilmiah). Output non-akademik, misalnya keingintahuan yang tinggi, harga diri, kejujuran, kerjasama yang baik, rasa kasih sayang yang tinggi terhadap sesama, solidaritas yang tinggi, toleransi, kedisiplinan, kerajinan, prestasi olahraga, kesenian, dan kepramukaan.

F. Kesimpulan

- *Human investment* dipandang sebagai sesuatu kekuatan produktif baik sebagai subjek maupun sasaran pembangunan nasional. Dari sisi kebudayaan *Human investment* merupakan subjek pembangunan yang memiliki sistem nilai yang berfungsi sebagai sumber penggerak pembangunan. Dan salah satu bagian yang tak terpisahkan dalam teori investasi sumber daya manusia adalah pendidikan.
- Pemerataan pendidikan diperlukan sebagai prasyarat untuk percepatan pembangunan ekonomi dan sosial. Pendidikan dasar yang baik akan membekali anak didik untuk mengembangkan diri dalam pekerjaannya maupun untuk melanjutkan pendidikan yang lebih tinggi. Namun, pendidikan dasar tanpa kualitas tidak banyak memberikan kegunaan bagi seseorang.

Daftar Referensi

- Ace Suryadi (2002) *Pendidikan, Investasi SDM, dan Pembangunan: Isu, Teori, dan Aplikasi*. Jakarta: Balai Pustaka.
- Dadang Suhardan (2006) *Pengawasan Profesional*. Bandung: Dewa Rhuci.
- http://www.dikdasmen.depdiknas.go.id/html/plp/01PLP_MPMBS_KONSEP.htm
[09/09/2006](http://www.dikdasmen.depdiknas.go.id/html/plp/01PLP_MPMBS_KONSEP.htm)
- Indra Djati Sidik: *Memperbaiki Kelemahan Masa Lalu*. Republika, Minggu, 30 Mei 2004
- PPRI Nomor 55 Tahun 1998, Tentang Perubahan Atas PPRI Nomor 28 Tahun 1990 Tentang Pendidikan Dasar.
- *Pendidikan dalam Program 100 Hari Mendiknas*. Kompas, Selasa, 23 November 2004
- Steven G. Smith (1992) *The Concept of Human Nature*. Philadelphia: Temple University Press.