



Prodi Ekonomi
Syariah

Ekobis: Jurnal Ekonomi dan Bisnis Syariah

Journal homepage: <http://jurnal.ar-raniry.ac.id/index.php/ekobis>

Volume 7, No. 1
Januari - Juni 2023
Halaman: 1-9

Strategi Pengembangan Sumber Daya Insani Di Indonesia

Abdul Hadi¹, Luluk Latifah², Atep Hendang Waluya³

¹ Universitas Islam Negeri Sunan Ampel Surabaya

² Universitas Muhammadiyah Surabaya

³ Universitas Muhammadiyah Tangerang

INFO ARTIKEL

Riwayat Artikel:

Submit 02 Mei 2023

Revisi 26 Mei 2023

Diterima 31 Mei 2023

Kata Kunci:

Strategi, Sumber Daya Insani, Indonesia

ABSTRACT

Human Resource Management (MSDI) is a field of management in general. Human resources have an increasingly important role in achieving the goals of a profit, non-profit and government organization. The purpose of this study is to determine the potential of human resources in Indonesia and its development strategy. The method is carried out qualitatively with an in-depth literature approach. The results of the study indicate that the main and strategic role of human resource management in an institution or organization is to implement the functions of the organization or institution, namely planning, organizing, staffing, leadership, controlling and supervising, as well as implementing the operational activities of the institution such as marketing, production, commerce, industry, finance and administration. Strategies to improve the quality of human resources must focus on three dimensions, namely the dimensions of health, both religious and general education, and the economy dimensions.

ABSTRAK

Manajemen Sumber Daya Insani (MSDI) merupakan bidang dari manajemen secara umum. Sumber daya insani mempunyai peranan yang semakin penting dalam pencapaian tujuan suatu organisasi perusahaan profit, non profit maupun organisasi pemerintahan. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui potensi sumber daya insani di Indonesia dan strategi pengembangannya. Metode yang dilakukan secara kualitatif dengan pendekatan literatur yang mendalam. Hasil penelitian menunjukkan bahwa peran utama dan strategis manajemen sumber daya insani dalam suatu lembaga atau organisasi adalah sebagai pelaksana fungsi-fungsi organisasi atau lembaga tersebut yaitu perencanaan, pengorganisasian, penstafan, kepemimpinan, pengendalian dan pengawasan, serta sebagai pelaksana operasional lembaga seperti pemasaran, produksi, perdagangan, industri, keuangan dan administrasi. Strategi peningkatan kualitas sumber daya insani harus fokus pada tiga dimensi, yaitu dimensi kesehatan, pendidikan baik agama maupun umum, dan dimensi ekonomi.

Cara Mengutip:

Hadi, Abdul., Latifah, Luluk., & Waluya, Atep Hendang. (2023). Strategi Pengembangan Sumber Daya Insani di Indonesia. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis Syariah*, 7(1), 1-9.

1. PENDAHULUAN

Berdasarkan data yang dimiliki PBB (Perserikatan Bangsa-Bangsa) bahwa jumlah penduduk dunia pada tahun 2020 (kemenlu, n.d.) sekitar 7,8 miliar jiwa dengan 23,2% atau sekitar 1,8 miliar jiwa menganut agama Islam yang merupakan jumlah terbesar kedua setelah penganut Kristiani yang menjadi mayoritas jumlah terbesar pertama di dunia yaitu sekitar 2,2 miliar jiwa. Dan di Indonesia menurut data BPS tahun 2020 (BPS, n.d.) jumlah penduduknya sekitar 270.203.917 jiwa dan 87% atau sekitar 235.077.408 jiwa memeluk agama Islam, sehingga disebut sebagai negara dengan penduduk Muslim terbesar di Dunia. Jumlah penduduk Muslim Indonesia yang besar ini merupakan sumber daya insane yang sangat berpotensi bila dikelola dengan baik.

Indonesia menduduki peringkat keempat tertinggi di dunia setelah China, India dan Amerika Serikat dalam hal besarnya jumlah penduduk. Jumlah penduduk yang besar tanpa disertai dengan kualitas yang memadai akan menjadi "beban" atau ketergantungan pada suatu Negara. Sehingga pemerintah perlu membuat kebijakan pengendalian pertumbuhan penduduk (Monavia Ayu Rizaty, 2022). Salah satu kebijakan pengendalian pertumbuhan penduduk yang dilakukan oleh pemerintah Indonesia adalah

* Corresponding author: Luluk Latifah

E-mail address: luluklatifah@um-surabaya.ac.id

pelaksanaan program Keluarga Berencana (KB) dengan tujuan untuk menurunkan angka kelahiran yang sudah dilaksanakan sejak pemerintahan orde baru. Namun sejak tumbangnya pemerintahan orde baru melalui reformasi pada tahun 1998 Keluarga Berencana kurang mendapat perhatian, sehingga pada 20 tahun terakhir ini ada peledakan jumlah penduduk sehingga mau tidak mau membuat kerisauan pemerintah (Hasanah et al., 2020).

Peledakan jumlah penduduk yang sangat signifikan ini membuat pemerintah kembali menerapkan program keluarga berencana dengan metode baru, bukan Cuma mengendalikan jumlah kelahiran tetapi juga dengan membangun suatu keluarga yang berkualitas sehingga pada waktu yang bersamaan, kebijakan tersebut disertai dengan usaha untuk meningkatkan kualitas penduduk dalam rangka mengubah “beban” menjadi “aset” pembangunan, sehingga jumlah penduduk yang besar ini bisa menjadi bonus demografi dengan pengelolaan sumber daya insani dengan baik (Rahmayanti & Fitriyah, 2019).

Penelitian ini berdasarkan literatur dari buku, sumber data sekunder, jurnal dan literature lainnya, dengan pendekatan *literature research* peneliti menghimpun, membuat pengelompokan yang mendukung tema pokok tentang sumber daya insani di Indonesia, dan kemudian mendalaminya untuk dijadikan suatu temuan dan kajian baru tentang potensi sumber daya insani di Indonesia dalam menghadapi bonus demografi.

2. TINJAUAN TEORITIS

Sejarah Munculnya Kajian MSDM (Manajemen Sumber Daya Manusia)

Semula kajian sumber Daya Manusia hanya mengenai manusia sebagai salah satu faktor produksi yang disetarakan dengan alat-alat produksi lain seperti material, alat, mesin, modal dan lain-lain. Kemudian terjadi pergeseran yang lebih baik untuk mengangkat harkat dan martabat manusia yang menempatkan manusia sebagai suatu aset dan bukan sekedar menjadi faktor produksi (Veithzal, 2014). Kemunculan kajian Sumber Daya Manusia sebagai suatu fenomena dalam organisasi sudah ada sejak tahun 1915, yaitu dengan ditandainya aktivitas-aktivitas di seputar masalah personalia. Aktivitas di bidang personalia tersebut muncul saat PD 1 (Perang Dunia ke 1) pada Angkatan Bersenjata Amerika Serikat tahun 1915, melalui pengembangan korp pengujian psikologi. Korp tersebut melaksanakan pengujian terhadap tim serikat kerja dan tim semangat kerja. Dan orang-orang yang terlatih dalam pengembangan tersebut akan ditempatkan pada formasi kerja pada manajer-manajer personalia. Dari sinilah terlihat bahwa embrio MSDM diawali dari aktivitas manajemen personalia (Rozalinda, 2016).

Akhir abad ke-20 organisasi publik maupun swasta tampak mulai tertarik dengan MSDM, karena dinilai MSDM sangat bermanfaat dalam peningkatan produktivitas dan kualitas pelayanan. Dikalangan usahawan di Amerika MSDM ini diterapkan dalam dunia perusahaan. Pelaksanaan MSDM yang baik diyakini dapat meningkatkan efektivitas organisasi serta memberi keuntungan walaupun dalam suasana penuh persaingan. Pada tahun 1950-an Peter Drucker dan Douglas Mc. Gregor menemukan tentang asal mula MSDM dengan hasil karyanya yang berjudul *Practice of Manajemen*. Menurutnya manajemen yang efektif harus mengarah pada pandangan dan usaha semua manajer ke arah tujuan bersama. Konsep Drucker ini menjadi dasar bagi MSDM yang didalamnya juga terdapat program Sumber Daya Manusia (SDM) sebagai sasaran dan rencana strategis dari perusahaan (Peter F. Drucker, 1975).

Pada abad ke-21 banyak perhatian terhadap MSDM. Menurut Gomes (1995) pergantian istilah dari manajemen personalia ke MSDM merupakan suatu gerakan yang mencerminkan pengakuan adanya peranan vital dan semakin pentingnya sumber daya manusia dalam pengelolaan sumber daya manusia secara efektif, serta tumbuhnya ilmu pengetahuan dan profesionalisme di bidang MSDM (Bortoluzzo et al., 2016). Dalam era Globalisasi MSDM semakin penting peranannya mengingat tantangan dan kompetisi semakin luas, tidak hanya menambah sektor swasta tetapi juga organisasi publik yang menyediakan layanan penting dalam pelayanan publik. Tuntutan terhadap kualitas pelayanan, kinerja yang tinggi dengan sendirinya harus diikuti oleh kemampuan sumber daya manusia yang baik. Dengan demikian setiap organisasi sebaiknya mengembangkan MSDM apabila tidak ingin tertinggal oleh perkembangan baru.

Pengertian MSDM (Manajemen Sumber Daya Manusia)

Kata manajemen diadopsi dari bahasa latin yaitu manus yang berarti tangan dan kemudian berkembang menjadi maneggiare yang berarti menangani. Saat ini dalam perkembangannya secara umum banyak yang menyebut dengan “manajemen”. Sebelum membahas pengertian tentang manajemen sumber daya manusia, perlu diketahui dulu definisi tentang manajemen dari pakar ahli dibawah ini:

a. G.R. Terry (1960)

“Management is the accomplishing of the predetermined, objective through the efforts of other people.” Manajemen adalah melakukan pencapaian tujuan organisasi yang sudah ditentukan sebelumnya dengan mempergunakan bantuan orang lain (Terry, 1978).

b. Harold Koontz dan Cyril O’Donnel (1959)

“Management is getting thing done, through other people.” Manajemen adalah penyelesaian pegawai melalui orang lain (Terry, 1978).

c. John M. Pfifner (1960)

“Management is concerned with the direction of these individuals and function to achieve ends previously determined.” Manajemen adalah berhubungan dengan pengarahan orang dan tugas-tugasnya untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan (Marshall Fels John M. Pfifner, 1964).

d. Stoner dan Freeman.

Manajemen adalah proses perencanaan, pengorganisasian, kepemimpinan, dan pengendalian supaya anggota organisasi dan proses penggunaan semua sumber daya organisasi bisa untuk tercapainya tujuan organisasi yang telah ditetapkan (STONER, James A.F. · Freeman, R. Edward · Gilbert, Daniel R. · Sindoro, 1996).

Terry, Harold dan Cyril O'Donnel mendefinisikan manajemen hampir sama yaitu konsep kunci manajemen adalah bekerja melalui orang lain. Dalam hal ini berarti seorang manajer atau kepala dalam suatu organisasi bisa melakukan tugas dalam mengelola berbagai sumber daya yang ada dalam organisasi untuk mencapai tujuan organisasi. Pengelolaan sumber daya ini salah satunya dengan melakukan kerjasama dengan menggerakkan orang-orang untuk bekerja untuk mencapai tujuan organisasi. John M. Pfifner pada tahun 1960 lebih spesifik lagi dalam mengartikan manajemen, John m. Pfifner telah membuat unsur-unsur penting manajemen berupa kegiatan pengarahan orang, pengarahan tugas atau fungsi dan pencapaian tujuan. Disini definisi manajemen telah kelihatan jelas dalam aplikasinya yaitu sebagai kegiatan atau aktifitas mengarahkan. Dalam hal ini seorang manajer harus mampu mengarahkan orang lain sesuai dengan fungsi dan tugasnya.

Defenisi yang lengkap dikemukakan oleh Stoner dan Freeman, yang mengatakan bahwa dalam manajemen ada kegiatan merencanakan, mengorganisasi, memimpin, dan mengendalikan anggota organisasi dalam proses penggunaan sumber daya. Sumber daya ini tidak hanya sumber daya yang berupa bahan tetapi juga sumberdaya lainnya termasuk unsur manusia. Dalam hal ini seorang manajer harus mampu mengkoordinasikan sumber daya bahan dan sumber daya manusia yang dimiliki organisasi untuk mencapai tujuan organisasi. Dari penjelasan sebelumnya secara etimologi MSDM (Manajemen Sumber Daya Manusia) merupakan penggabungan dari dua konsep yang secara makna memiliki pengertian yang berbeda. Kedua konsep tersebut adalah : Manajemen dan Sumber Daya Manusia.

Menurut H. Hadari Nawawi (2000) Sumber Daya Manusia (SDM) meliputi tiga pengertian yaitu (Hadari Nawawi, 1942) :

- a. SDM adalah potensi manusiawi sebagai penggerak organisasi dalam mewujudkan eksistensinya.
- b. SDM adalah potensi yang merupakan asset dan berfungsi sebagai modal non material atau non finansial di dalam organisasi bisnis yang dapat diwujudkan menjadi potensi nyata secara fisik dan non fisik dalam mewujudkan eksistensi organisasi.

Manajemen sumber daya manusia adalah penggabungan antara kata atau konsep manajemen itu sendiri dan sumber daya manusia yang keduanya mempunyai arti yang berbeda. Untuk lebih jelasnya definisi MSDM (manajemen sumber daya manusia) dari para pakar menurut Kwat Ismanto dalam bukunya yang berjudul “*Manajemen Syariah Implementasi TQM dalam Lembaga Keuangan Syariah*”. Cetakan Pertama” (Kwat Ismanto, 2009):

a. Moses N. Kiggundu (1989)

“Human resource management is the development and utilization of personnel for the effective achievement of individual, or organizational, community, national, and international goals and objectives.” MSDM adalah pengembangan dan pemanfaatan pegawai dalam rangka tercapainya tujuan dan sasaran individu, organisasi, masyarakat, bangsa dan internasional secara efektif .

b. Edwin B. Flippo.

MSDM adalah proses perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengawasan kegiatan-kegiatan pengadaan, pengembangan, pemberian kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan dan pelepasan sumber daya manusia agar tercapai berbagai tujuan individu, organisasi dan masyarakat.

c. Tulus (1992).

MSDM adalah proses perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengawasan atas pengadaan, pengembangan, pemberian kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan dan pemutusan hubungan kerjadengan maksud untuk membantu mencapai tujuan organisasi individu dan masyarakat.

Rasio Ketergantungan Penduduk Dan Bonus Demografi Di Indonesia

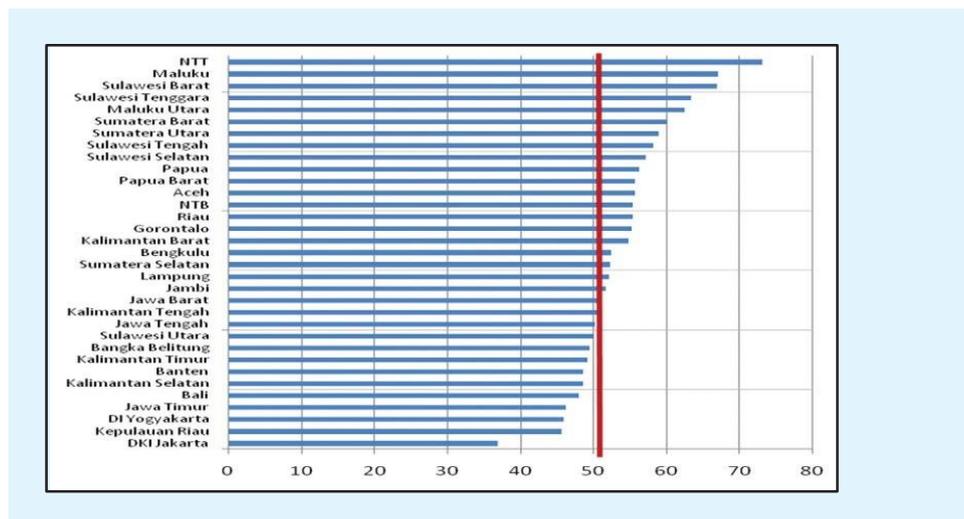
Bonus demografi akan terjadi ditanah air pada kurun waktu 15 tahun kedepan atau mulai 2025. Bonus “ledakan” kaum muda dan angkatan kerja produktif ini sangat krusial jika SDM yang tumbuh tidak berkualitas. Bonus demografi terjadi apabila mayoritas penduduk Indonesia adalah usia angkatan kerja. Penduduk yang berada di usia angkatan kerja tersebut dapat menjadi potensi bagi Indonesia menjadi negara maju, tetapi juga dapat menjadi bumerang apabila kualitas sumber daya manusia usia produktif itu rendah. Tanda-tanda tercapainya bonus demografi dibuka dengan jendela menurunnya rasio ketergantungan penduduk. Data BPS menyatakan rasio ketergantungan penduduk Indonesia tahun 2020 adalah 51,33 persen. Sekitar 80 juta penduduk usia

tidak produktif di Indonesia bergantung pada sekitar 157 juta penduduk pada usia produktif (15 – 64 tahun). Angka tersebut sangat berbeda dibandingkan dengan rasio ketergantungan penduduk sebelum penerapan program Keluarga Berencana tahun 1970 yang sekitar 80 persen (BPS, n.d.).

Pengelompokan penduduk yang terkait dengan kemampuan memproduksi secara ekonomi dapat diklasifikasikan menjadi penduduk nonproduktif dan penduduk usia produktif. Penduduk nonproduktif terdiri dari penduduk yang berumur 0 -14 tahun dan penduduk yang berumur 65 tahun. Kelompok penduduk usia produktif adalah penduduk yang berumur 15 -64 tahun. Angka beban ketergantungan Indonesia sebesar 51,3 persen, yang artinya setiap 100 penduduk usia produktif menanggung sekitar 52 penduduk nonproduktif. Hasil sensus tahun sebelumnya menunjukkan tren yang semakin menurun yang berarti beban penduduk usia produktif semakin kecil sehingga diharapkan tingkat kesejahteraan penduduk mengalami peningkatan. Secara umum ditingkat provinsi menunjukkan angka rasio ketergantungan yang menurun.

Aspek lain yang perlu diperhatikan dalam membicarakan bonus demografi adalah kualitas penduduk usia “dewasa” atau produktif. Menyiapkan generasi muda yang berkualitas dari aspek pendidikan dan kesehatan merupakan modal utama untuk membekali generasi muda melakukan kompetisi mendapatkan pasar kerja yang lebih berkualitas. Pengangguran terdidik dan peningkatan angkatan kerja perempuan disatusisi, sedangkan disisi yang lain lapangan pekerjaan yang semakin terbatas merupakan tantangan tersendiri bidang ketenagakerjaan. Satu hal yang perlu disikapi adalah besarnya jumlah penduduk usia kerja yang kemudian disebut dengan bonus demografi benar-benar merupakan jendela kesempatan dibidang ekonomi, bukan sebaliknya sebagai petaka yang menyertai ledakan penduduk usia kerja ini. Salah satu prasyarat agar peluang bonus demografi terwujud adalah adanya penurunan fertilitas yang dapat tercapai melalui program KB. Penurunan fertilitas ini tidak dapat tercapai jika masyarakat yang berpartisipasi dalam KB masih rendah karena keputusan ber-KB adalah keputusan yang dilakukan oleh suami dan istri dalam keluarga. Prasyarat lain adalah kualitas penduduk usia “dewasa” atau produktif.

Gambar 1
Dependency Ratio Provinsi Di Indonesia Berdasarkan Sensus Penduduk 2020



Sumber: BPS

Pada Gambar 1 di atas tentang Dependency ratio atau Rasio ketergantungan penduduk antar provinsi di Indonesia ternyata tidak merata karena hampir setengah dari 33 provinsi di Indonesia memiliki rasio ketergantungan penduduk di bawah rata-rata nasional. Rasio ketergantungan provinsi masih timpang dengan adanya rasio tertinggi di Nusa Tenggara Timur sebesar 73,23 persen dan rasio terendah di DKI Jakarta sebesar 36,95 persen. Pemerintah dapat memanfaatkan mobilitas penduduk untuk meratakan angka ketergantungan penduduk antar provinsi di Indonesia. Dengan adanya kebijakan tersebut, penduduk usia produktif dari provinsi lain disediakan untuk menunjang pertumbuhan ekonomi di wilayah dengan rasio ketergantungan penduduk yang tinggi.

Beban ketergantungan merupakan indikator yang tidak hanya ditentukan oleh jumlah penduduk muda, tetapi juga ditentukan oleh jumlah penduduk tua. Peningkatan derajat kesehatan yang sangat memadai pada titik tertentu akan berdampak pada membesarnya kelompok ini yang secara langsung akan meningkatkan angka beban ketergantungan penduduk usia produktif. Dengan kata lain, seiring dengan perjalanan waktu beban ketergantungan tidak ditentukan oleh besarnya angka kelahiran, tetapi dengan meningkatnya derajat kesehatan.

Lansia yang panjang umur, sehat, dan tidak tergantung merupakan langkah yang harus dipersiapkan untuk menjemput penduduk “tua”. Penurunan kualitas fisik dan psikis lansia dapat disikapi secara bijak sehingga kelemahan yang ada dapat dimanfaatkan menjadi suatu modal pembangunan. Kondisi ini harus disertai dengan kebijakan dibidang tenaga kerja yaitu penciptaan kesempatan kerja yang memadai sehingga semua angkatan kerja dapat diserap. Sehingga tantangannya adalah bagaimana pembangunan ekonomi mampu menciptakan peluang kerja untuk menampung angkatan kerja yang mencapai

puncaknya pada saat *windows opportunity* terjadi (Firkiawan, 2018). Hal ini perlu disertai dengan peningkatan kualitas penduduk agar kesempatan kerja yang tersedia memberikan peluang bagi masyarakat untuk meningkatkan produktivitas.

Komposisi Penduduk Muslim Seluruh Provinsi Di Indonesia

Pada tabel 1 di bawah terlihat presentase komposisi penduduk Indonesia di seluruh provinsi berdasarkan Agama para pemeluknya menurut sensus penduduk tahun 2020. Dari tabel tersebut terlihat bahwa agama Islam merupakan mayoritas atau terbesar yang dipeluk oleh penduduk Indonesia yaitu sekitar 87%, kemudian diikuti oleh Kristen sekitar 6,69%, Katolik sekitar 2,91%, Hindu sekitar 1,69%, Budha sekitar 0,72% dan sisanya Khong Hu Chu dan lainnya. Besarnya jumlah pemeluk agama Islam ini bisa menjadi aset atau sumber daya insani yang sangat potensial bila sumber daya insani tersebut dikembangkan melalui proses pelatihan dan pendidikan yang baik dan terintegrasi untuk mendapatkankualitas terbaik menjadi masyarakat madani yang mampu menjawab tantangan di era Globalisasi ini.

Jumlah penduduk Islam tersebar di 33 provinsi di seluruh Indonesia dan menempati urutan tertinggi, untuk Provinsi Jawa Timur menduduki peringkat ke lima setelah provinsi Aceh, Jawa Barat, Jawa Tengah, dan NTB (Nusa Tenggara Barat) dalam hal jumlah penduduk Islam di Indonesia yaitu sekitar 96, 36% atau sekitar 36.113.396 jiwa. Sehingga sudah selayaknya dalam meningkatkan kualitas sumber daya insani pemerintah juga memperhatikan dan mendukung dalam memfasilitasi pelaksanaan dan program-programnya yang sesuai dengan nilai-nilai yang terkandung dalam ajaran umat Islam.

Tabel 1
Presentase Penduduk Indonesia Menurut Agama pada Sensus Penduduk 2020

Provinsi	Agama									Jumlah
	Islam	Kristen	Katolik	Hindu	Budha	Khong Hu Chu	Lainnya	Tidak Terjawab	Tidak Ditanyakan	
1 Aceh	98.19	1.12	0.07	0.00	0.16	0.00	0.01	0.00	0.45	100.00
2 SumUt.	66.09	27.03	3.97	0.11	2.34	0.01	0.04	0.01	0.39	100.00
3 SumBar.	97.42	1.43	0.83	0.00	0.07	0.00	0.01	0.04	0.19	100.00
4 Riau	87.98	8.76	0.80	0.02	2.06	0.07	0.04	0.01	0.26	100.00
5 Jambi	95.41	2.66	0.43	0.02	0.97	0.05	0.01	0.01	0.45	100.00
6 SumSel.	96.89	0.97	0.57	0.53	0.80	0.01	0.00	0.03	0.20	100.00
7 Bengkulu	97.29	1.67	0.37	0.22	0.13	0.00	0.01	0.09	0.22	100.00
8 Lampung	95.48	1.51	0.91	1.49	0.32	0.01	0.01	0.05	0.22	100.00
9 Kep. BaBel	89.00	1.80	1.20	0.09	4.24	3.25	0.03	0.07	0.31	100.00
10 Kep. Riau	79.34	11.17	2.28	0.09	6.65	0.20	0.01	0.04	0.22	100.00
11 DKI Jakarta	85.36	7.54	3.16	0.21	3.30	0.06	0.03	0.03	0.32	100.00
12 Jawa Barat	97.00	1.81	0.58	0.05	0.22	0.03	0.01	0.16	0.14	100.00
13 Jawa Tengah	96.74	1.77	0.98	0.05	0.16	0.01	0.02	0.00	0.26	100.00
14 DI Yogyakarta	91.95	2.73	4.79	0.15	0.10	0.00	0.01	0.13	0.13	100.00
15 Jawa Timur	96.36	1.70	0.62	0.30	0.16	0.02	0.01	0.12	0.71	100.00
16 Banten	94.67	2.53	1.09	0.08	1.23	0.03	0.11	0.00	0.26	100.00
17 Bali	13.37	1.66	0.81	83.46	0.54	0.01	0.01	0.00	0.14	100.00
18 Nusa T Barat	96.47	0.31	0.20	2.62	0.32	0.00	0.00	0.00	0.07	100.00
19 Nusa T Timur	9.05	34.74	54.14	0.11	0.01	0.00	1.73	0.01	0.21	100.00
20 KalBar	59.22	11.38	22.94	0.06	5.41	0.68	0.07	0.02	0.23	100.00
21 KalTeng	74.31	15.97	2.63	0.50	0.10	0.02	6.26	0.01	0.19	100.00
22 KalSel	96.67	1.32	0.44	0.44	0.32	0.01	0.45	0.00	0.34	100.00
23 KalTim	85.38	9.50	3.90	0.22	0.46	0.03	0.02	0.05	0.44	100.00
24 SulUt	30.90	63.60	4.40	0.58	0.14	0.02	0.06	0.00	0.29	100.00
25 SulTengah	77.72	16.98	0.82	3.78	0.15	0.01	0.10	0.02	0.42	100.00
26 SulSelatan	89.62	7.63	1.55	0.73	0.25	0.00	0.06	0.01	0.16	100.00

27	SulTeng	95.23	1.84	0.58	2.04	0.04	0.00	0.00	0.07	0.20	100.00
28	Gorontalo	97.81	1.59	0.07	0.35	0.09	0.00	0.00	0.02	0.06	100.00
29	Sulawesi Barat	82.66	14.21	1.02	1.38	0.03	0.00	0.56	0.03	0.09	100.00
30	Maluku	50.61	41.40	6.76	0.37	0.02	0.01	0.41	0.00	0.43	100.00
31	Maluku Utara	74.28	24.90	0.52	0.02	0.01	0.02	0.01	0.01	0.23	100.00
32	Papua Barat	38.40	53.77	7.03	0.11	0.08	0.00	0.00	0.04	0.56	100.00
33	Papua	15.89	65.48	17.67	0.09	0.05	0.00	0.01	0.00	0.82	100.00
		87.18	6.96	2.91	1.69	0.72	0.05	0.13	0.06	0.32	100.00

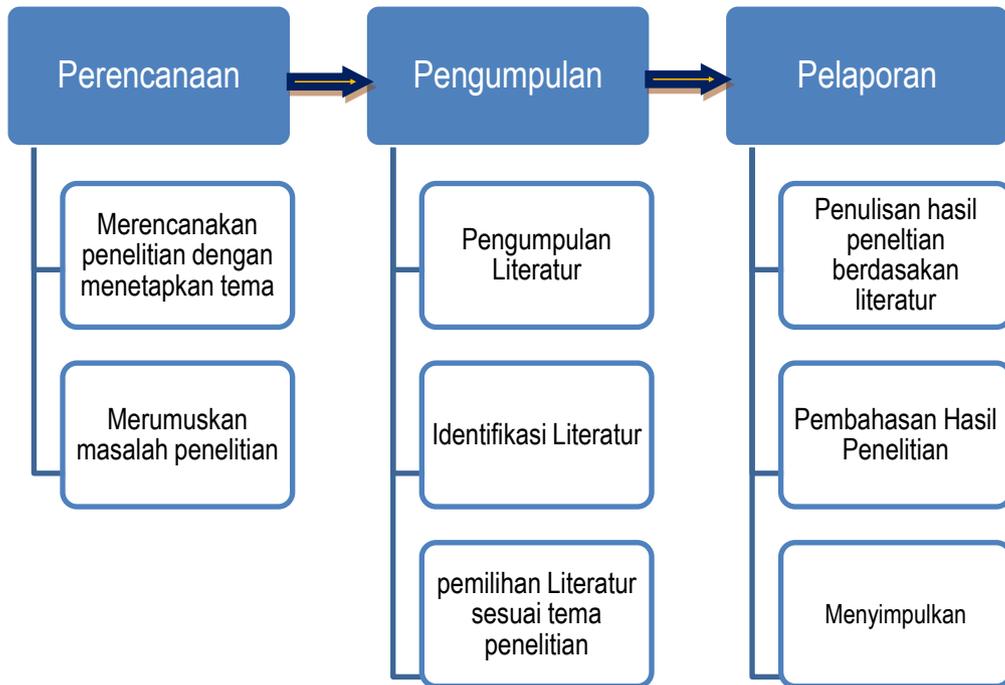
Sumber: Kemenko

Dukungan dalam meningkatkan kualitas sumber daya insani ini tidak hanya dari pemerintah saja tapi juga bisa dari pihak swasta ataupun organisasi massa yang ada. Dukungan ini bisa dilakukan melalui program-program baik di bidang ekonomi, politik, sosial, budaya dan sarana prasarana.

3. METODE PENELITIAN

Penelitian ini adalah penelitian kualitatif dengan pendekatan literatur atau *lietarature research*. Pada gambar 2 dibawah ini akan digambarkan kerangka berpikir dalam penelitian ini.

Gambar 2
Kerangka Pikir Potensi Sumber Daya Insani di Indonesia



Dari gambar 2 di atas yaitu kerangka berpikir dalam penelitian ini tentang: "Potensi Sumber Daya Insani di Indonesia" tergambar jelas langkah-langkah dalam penelitian ini yaitu:

- Merencanakan proses penelitian dengan menetapkan tema penelitian yang akan dilakukan, dan merumuskan masalah penelitian.
- Mengumpulkan data literature, kemudian mengidentifikasi dan melakukan pemilihan literature yang sesuai dengan tema penelitian.
- Palaporan dengan menuliskan hasil penelitian berdasarkan literature yang telah melalui proses pengumpulan dan diseleksi, kemudian membahasnya dalam hasil penelitian dan menyimpulkannya.

4. TEMUAN DAN PEMBAHASAN

Sumber Daya Manusia Islam atau Sumber Daya Insani (SDI)

Dari pendapat beberapa ahli diatas dapat ditarik garis besarnya bahwa dalam MSDM (manajemen sumber daya manusia) terdapat fungsi-fungsi diantaranya adalah:

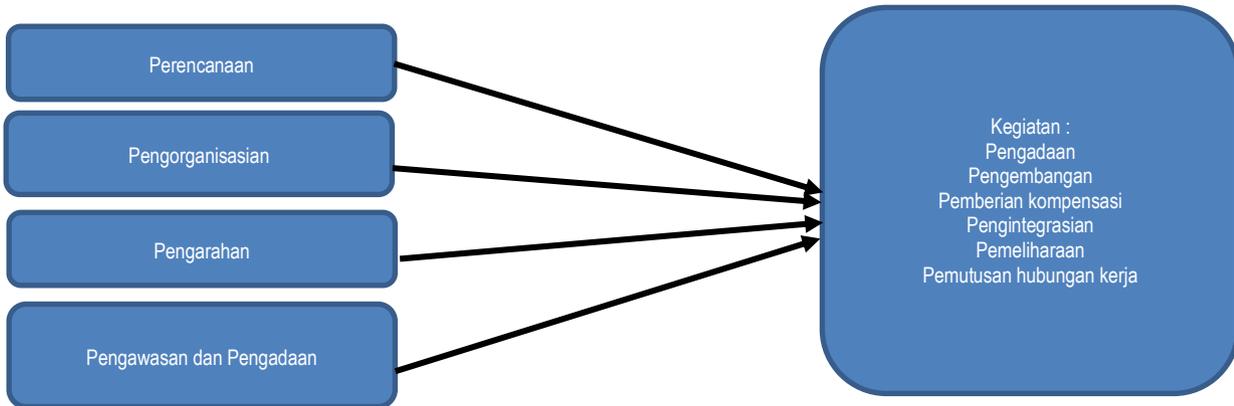
- a. Perencanaan
- b. Pengorganisasian
- c. Pengarahan
- d. Pengawasan

Fungsi-fungsi manajemen di atas berinteraksi dalam kegiatan-kegiatan di bawah ini secara terintegrasi, kegiatan tersebut yaitu :

- a. Pengembangan
- b. Pemberian kompensasi
- c. Pengintegrasian
- d. Pemeliharaan
- e. Pemutusan hubungan kerja.

Fungsi-fungsi dan kegiatan MSDM (manajemn Sumber daya manusia) yang terintergrasi dapat digambarkan pada skema dibawah ini.

Gambar 3
Fungsi dan Kegiatan MSDM yang terintegrasi



Allah SWT berfirman dalam surat Al-Baqarah (2): 30 yang artinya. *Ingatlah ketika Tuhanmu berfirman kepada para malaikat: "Sesungguhnya aku hendak menjadikan khalifah di muka bumi." Mereka berkata: "Mengapa Engkau hendak menjadikan (khalifah) di bumi itu orang yang akan membuat kerusakan padanya dan menumpahkan darah, padahal kami senantiasa bertasbih dengan memuji Engkau dan mensucikan Engkau?" Tuhan berfirman: "Sesungguhnya aku mengetahui apa yang tidak kamu ketahui."*

Manajemen Sumber Daya Insani (MSDI) merupakan bidang dari manajemen umum. Karena sumber daya insani mempunyai peranan yang semakin penting dalam pencapaian tujuan perusahaan maka berbagai pengalaman dan hasil penelitian dalam bidang sumber daya insani dikumpulkan dan didata secara sistematis dalam manajemen sumber daya insani yang bertujuan me-manage atau mengelola sumber daya manusia. Hal ini sesuai dengan firman Allah SWT pada surat Ibrahim (14): 19 yang artinya: *"Tidakkah kamu perhatikan, bahwa sesungguhnya Allah telah menciptakan langit dan bumi dengan hak? Jika Dia menghendaki, niscaya Dia membinasakan kamu dan menggantikmu dengan makhluk yang baru."*

Manusia merupakan insan yang diciptakan oleh Allah SWT sebagai khalifah dimuka bumi untuk beribadah kepada-Nya seperti yang tercantum dalam surat Al-Dzaryiat (51) : 56 *mengabdikan kepadaku.*" Dalam ayat ini jelas dikatakan bahwa Allah SWT tidaklah menciptakan Jin dan manusia melainkan untuk mengenal-Nya dan menyembah-Nya, hal ini dijelaskan juga dalam Hadits Qudsi yang diriwayatkan oleh Mujahid yang berbunyi : *"Aku laksanakan perbendaharaan yang tersembunyi, lalu Aku ingin supaya diketahui, maka Kujadikanlah makhluk, maka dengan adanya ciptaan-Ku itulah mereka mengetahuiku."*

Strategi Peningkatan Kualitas Sumber Daya Insani di Indonesia

Strategi peningkatan kualitas penduduk merupakan aspek yang sangat penting dalam pembangunan sumber daya insani. Disamping itu, strategi peningkatan kualitas penduduk merupakan bagian integral dari strategi pengendalian kuantitas penduduk, pembangunan keluarga, dan pengarahannya mobilitas penduduk.

Penduduk merupakan pelaku, pelaksana, dan penikmat pembangunan. Dengan kualitas yang tinggi, penduduk akan lebih banyak berperan sebagai pelaku dan pelaksana pembangunan. Selain itu, pembangunan tidak hanya bergantung pada sumber daya alam dan teknologi, tetapi justru lebih bergantung pada kualitas penduduknya. Dengan tersedianya sumber daya manusia yang memadai dalam arti kuantitas dan kualitas, maka tantangan di masa yang akan datang dapat diatasi dengan baik. Kualitas sumber daya manusia yang ada sekarang masih perlu ditingkatkan agar tantangan tersebut diatasi dengan baik.

Pembangunan kualitas penduduk Indonesia ditentukan oleh tiga hal: pembangunan ekonomi, pembangunan kesehatan, dan pembangunan pendidikan serta pelatihan. Oleh karena itu, kondisi yang ingin dicapai dalam peningkatan kualitas penduduk tahun 2035 adalah penduduk yang sehat, cerdas, produktif, dan berakhlak mulia serta berkarakter. Kondisi inilah yang harus dicapai oleh seluruh penduduk Indonesia. Kualitas penduduk adalah kondisi penduduk dalam aspek fisik dan non fisik meliputi kesehatan, pendidikan, pekerjaan, produktivitas, tingkat sosial, ketahanan, kemandirian, dan kecerdasan. Hal itu dianggap sebagai ukuran dasar untuk mengembangkan kemampuan dan menikmati kehidupan sebagai manusia yang bertakwa, berbudaya, berkepribadian, berkebangsaan, dan hidup layak. Penduduk yang sehat tidak hanya berumur panjang sejalan dengan bertambahnya usia harapan hidup, tetapi juga produktif, cerdas, dan berdaya saing. Penduduk dengan kualitas seperti itu diharapkan dapat mengatasi arus pasar global yang semakin menguat.

Dengan memperhatikan unsur-unsur tersebut, maka strategi peningkatan kualitas sumber daya insani harus fokus pada tiga dimensi, yaitu kesehatan, pendidikan baik agama maupun umum, dan ekonomi.

a. Dimensi Kesehatan

Strategi dibidang kesehatan dilakukan untuk menurunkan angka kematian bayi dan anak serta kematian maternal. Sebagaimana diketahui bahwa Indonesia mengalami pergeseran pola penyakit dari penyakit infeksi pada penyakit kronis dan degeneratif. Untuk itu, strategi utama yang harus dilakukan adalah melakukan pencegahan dan pengobatan penyakit infeksi, khususnya pada bayi dan anak-anak. Disamping itu, sejalan dengan meningkatnya penyakit kronis dan degeneratif sebagai penyebab kematian orang dewasa, maka alokasi sumber daya kesehatan harus juga diarahkan untuk pencegahan dan pengobatan penyakit tersebut. Akan tetapi, dengan memperhatikan diversitas kondisi kesehatan antar daerah, terutama dalam hal penyakit, maka setiap strategi, sekali lagi, tidak dapat bersifat homogen atau tunggal, tetapi harus merespons kondisi spesifik setiap daerah.

b. Dimensi Pendidikan dan Pelatihan

Pelatihan dan pengembangan sumber daya insani yang diadakan bertujuan untuk memperoleh sumber daya insani yang kokoh, kuat, tidak hanya fisik tapi juga semangatnya dan jiwa beramalnya yang memiliki etos kerja yang tinggi. Orang-orang yang di dalam jiwanya mempunyai gairah untuk beramal dan bekerja akan mempunyai jaminan kuat, terhormat, maju, rajin berusaha, percaya akan kemampuan dirinya, berusaha untuk bisa bermanfaat, dan tidak suka meminta-minta saja serta tidak mau terpendam dalam kelemahan dan keputusasaan.

Dari sisi pendidikan, pendidikan ini tidak saja pendidikan umum tetapi juga pendidikan agama sangat penting dimasukkan dalam suatu kurikulum dengan strategi yang harus dilakukan adalah memberikan akses yang sebesar-besarnya kepada kelompok rentan, khususnya penduduk miskin, untuk memperoleh pendidikan. Penurunan *gendergap* dalam hal akses terhadap pelayanan pendidikan juga penting sebagai prioritas, khususnya untuk mengatasi masalah diberbagai daerah yang masih lebar kesenjangan pendidikan antara laki-laki dan perempuannya. Karena diberbagai provinsi angka melek huruf masih rendah, maka untuk pendidikan non formal maupun informal perlu memperoleh prioritas. Dalam rangka mendukung tercapainya MP3EI, maka kebijakan pendidikan juga harus disusun berdasarkan kebutuhan kualifikasi Sumber Daya Insani disetiap koridor. Sejauh ini dokumen MP3EI belum sepenuhnya memerhatikan kebutuhan Sumber Daya Insani, terutama dari segi kualitas, sebagai bagian penting dalam mencapai percepatan pembangunan ekonomi di setiap koridor. Oleh karena itu, kebijakan pendidikan harus dimulai dengan mengidentifikasi kebutuhan tersebut.

c. Dimensi Ekonomi

Dari sisi ekonomi, pemerintah telah menyusun MP3KI dan juga MP3EI, maka yang tertuang dalam *masterplan* tersebut merupakan bagian dari strategi peningkatan kualitas penduduk dari sisi ekonomi. Karena persoalan pemerataan hasil pembangunan merupakan masalah mendesak dan penting di Indonesia, maka strategi untuk mengatasi masalah tersebut, baik yang tertuang dalam MP3EI maupun MP3KI, harus menjadi prioritas. Strategi ditiga dimensi tersebut sekaligus merupakan strategi untuk meningkatkan IPM. Namun karena keteringgalan Indonesia dalam hal IPM dibandingkan dengan negara ASEAN lainnya adalah pada bidang pendidikan, maka tampaknya sektor tersebut perlu menjadi prioritas dalam strategi peningkatan IPM.

5. KESIMPULAN DAN REKOMENDASI

Kajian sumber daya manusia awalnya hanya mengenai manusia sebagai salah satu faktor produksi yang disetarakan dengan alat-alat produksi lain seperti material, alat, mesin, modal dan lain-lain. Kemudian terjadi pergeseran yang lebih baik untuk mengangkat harkat dan martabat manusia yang menempatkan manusia sebagai suatu aset dan bukan sekedar menjadi faktor produksi. Dan kemunculan kajian Sumber Daya Manusia awalnya ditandai dengan aktivitas-aktivitas di seputar masalah personalia. Manajemen Sumber Daya Insani (MSDI) merupakan bidang dari manajemen umum. Karena sumber daya insani mempunyai peranan yang semakin penting dalam pencapaian tujuan perusahaan maka berbagai pengalaman dan hasil penelitian dalam bidang sumber daya insani dikumpulkan dan didata secara sistematis dalam manajemen sumber daya insani yang bertujuan me-manage atau mengelola sumber daya manusia dan dalam pelaksanaannya didasarkan atas nilai nilai Islami dalam Al-Qur'an yang merupakan Firman Allah Swt. dan al-Hadis yang merupakan Sabda Nabi Muhammad Rasulullah saw.

Peran utama dan strategis manajemen sumber daya insani dalam suatu perusahaan adalah sebagai pelaksana fungsi-fungsi perusahaan yaitu perencanaan, pengorganisasian, penstafan, kepemimpinan, pengendalian dan pengawasan, seta sebagai pelaksana operasional perusahaan seperti pemasaran, produksi, perdagangan, industri, keuangan dan *administrasi*. Pengembangan sumber daya insani di Indonesia adalah melalui pembangunan kualitas penduduk Indonesia yang bisa ditentukan oleh tiga hal: pembangunan ekonomi, pembangunan kesehatan, dan pendidikan serta pelatihan. Oleh karena itu, kondisi yang ingin dicapai dalam peningkatan kualitas penduduk tahun 2035 adalah penduduk yang sehat,cerdas,produktif,dan berakhlak mulia serta berkarakter. Kondisi inilah yang harus dicapai oleh seluruh penduduk Indonesia. Kualitas penduduk adalah kondisi penduduk dalam aspek fisik dan non fisik meliputi kesehatan, pendidikan, pekerjaan, produktivitas, tingkatsosial, ketahanan, kemandirian, dan kecerdasan. Hal itu dianggap sebagai ukuran dasar untuk mengembangkan kemampuan dan menikmati kehidupan sebagai manusia yang bertakwa, berbudaya, berkepribadian, berkebangsaan, dan hidup layak. Penduduk yang sehat tidak hanya berumur panjang sejalan dengan bertambahnya usia harapan hidup, tetapi juga produktif, cerdas, dan berdaya saing. Penduduk dengan kualitas seperti itu diharapkan dapat mengatasi arus pasar global yang semakin menguat.

DAFTAR PUSTAKA

- Bortoluzzo, A. B., Sheng, H. H., & Gomes, A. L. P. (2016). Earning management in Brazilian financial institutions. *Revista de Administração*, 51(2), 182–197. <https://doi.org/10.5700/rausp1233>
- BPS. (n.d.). *Sensus Penduduk Indonesia 2020*.
- Firkiawan, S. (2018). Manajemen Kompetensi Sumber Daya Manusia Bank Syariah Berbasis Prinsip-Prinsip Syariah Menuju Qualified Asean Bank. *Al-Mashrafiah : Jurnal Ekonomi, Keuangan, Dan Perbankan Syariah*, 1(2), 51–64. <https://doi.org/10.24252/al-mashrafiah.v1i2.4734>
- Hadari Nawawi. (1942). *Manajemen sumber daya manusia untuk bisnis yang kompetitif*. Gajah Mada University Press.
- Hasanah, I., Fitriyah, N., Imron, A., Habibah, S. M., Aziz, U. K., Rini, I. M., Tjadikijanto, Y. D., Doni, S., Salim, L. A., & Hermanto, E. M. P. (2020). Gambaran Program Generasi Berencana (GenRe) di Indonesia dan di Provinsi Jawa Timur Tahun 2017. *Jurnal Biometrika Dan Kependudukan*, 9(2), 168. <https://doi.org/10.20473/jbk.v9i1.2020.44-52>
- kemenlu. (n.d.). *Perserikatan Bangsa - Bangsa di Indonesia*.
- Kuat Ismanto. (2009). *Manajemen Syari'ah Implementasi TQM dalam Lembaga Keuangan Syari'ah*. Pustaka Pelajar.
- Marhall Fels John M. Piffner. (1964). *The Supervision of Personnel: human relations in the management of men (third edition)*. Amazon.
- Monavia Ayu Rizaty. (2022). *Artikel ini telah tayang di DataIndonesia.id dengan judul "BPS: Jumlah Penduduk Indonesia Sebanyak 275,77 Juta pada 2022"*. <https://dataindonesia.id/Ragam/detail/bps-jumlah-penduduk-indonesia-sebanyak-27577-juta-pada-2022>
- Peter F. Drucker. (1975). *The Practice Of Management Pengarang*. Allied Publishers.
- Rahmayanti, A. E., & Fitriyah, N. (2019). Description Trend Activities of Family Development Program Bina Keluarga Balita (Poktan BKB) (KKBPK Survey for RPJMN Family 2017). *Jurnal Biometrika Dan Kependudukan*, 8(1), 21. <https://doi.org/10.20473/jbk.v8i1.2019.21-31>
- Rozalinda. (2016). Konsep Manajemen Sumber Daya Manusia : Implementasi Pada Industri Perbankan Syariah Rozalinda. *Al-Masraf : Jurnal Lembaga Keuangan Dan Perbankan*, 1(1), 107–124. <http://journal.febi.uinib.ac.id/index.php/almasraf/article/view/28>
- STONER, James A.F. · Freeman, R. Edward · Gilbert, Daniel R. · Sindoro, A. (1996). *Management (terjemahan)*. Prenhallindo.
- Terry, H. dan C. O. (1978). *Principal of Management*. Alfabeta.
- Veithzal. (2014). *Manajemen Sumber Daya Insani*. Raja Grafindo Persada.