

SUMBERDAYA MANUSIA BERKUALITAS DAN BERKARAKTER

I KOMANG GDE BENDESA
Fakultas ekonomi dan bisnis universitas udayana
ikgbendesa@unud.ac.id

ABSTRAK

Modal manusia merupakan salah satu sumberdaya yang dapat menghasilkan barang dan jasa. Modal manusia sebagai suatu konsep mempunyai arti multi dimensi menurut kepentingan yang menggunakannya. Demikian pula, modal manusia lebih merupakan modal fisik yang paling tua di dunia yang melekat pada diri manusia yang memilikinya dan sudah tercipta sejak manusia dilahirkan. Modal manusia memiliki arti yang lebih sempit daripada sumberdaya manusia, karena lebih banyak mengukur manfaat dari sisi ekonomi saja. Laporan World Economic Forum memuat indek modal manusia dari 122 negara di dunia. Namun, indek modal manusia tersebut belum memasukkan unsur karakter manusia yang sesungguhnya sangat penting dalam upaya meningkatkan kualitas sumberdaya manusia, agar terbentuk karakter bangsa yang kuat. Dalam tulisan ini, unsur karakter berbasis budaya dimasukkan dalam pengukuran sumberdaya manusia yang dapat dilakukan melalui pendidikan formal maupun informal.

Kata kunci: modal manusia, sumberdaya manusia, karakter bangsa.

ABSTRACT

Human capital is one resource that can produce goods and services. Human capital as a multi-dimensional concept has meaning according to the interests of use. Similarly, human capital is the physical capital of the oldest in the world that is inherent in human beings that have been created since the human and born. Human capital has a narrower meaning than human resources, as more measure of the economic benefits alone. Report of the World Economic Forum includes human capital index of 122 countries in the world. However, the human capital index has not entered a real human character element is very important in improving the quality of human resources, in order to form a strong national character. In this paper, based on the character of the cultural elements included in the measurement of human resources that can be done through formal and informal education.

Keywords: human capital, human resources, the character of the nation

Tulisan berikut ini membahas bagaimana modal manusia terbentuk dan pentingnya pendidikan bagi manusia sebagai pemilik modal, kemudian modal manusia diukur secara holistik untuk dapat membandingkan satu negara dengan negara lainnya. Terakhir disampaikan pentingnya indikator karakter yang berbasis budaya dimasukkan ke dalam indikator modal manusia sehingga tercipta sumberdaya manusia yang berkualitas dan berkarakter

Pendahuluan

Menurut Garry S. Becker (1992), pemenang Nobel Memorial Prize pada bidang ilmu ekonomi tahun 1992, "revolusi" modal manusia (*human capital*) dimulai sejak sekitar 5 dekade lalu sejak dekade ini. Menurutnya, sekolah, pelatihan komputer, pengeluaran untuk kesehatan, dan kuliah tentang kebajikan seperti ketepatan waktu dan kejujuran, juga merupakan

modal manusia dalam pengertian hal tersebut dapat memperbaiki kesehatan, meingkatkan pendapatan, atau menambah apresiasi seseorang terhadap karya sastra. Manusia sebagai salah satu sumber faktor produksi disebut sumberdaya manusia, yang memiliki arti lebih luas daripada modal manusia.

Salah satu sumberdaya manusia yang paling tua adalah modal manusia dalam bentuk tenaga kerja. Modal manusia sudah ada sejak pemiliknya dilahirkan ke dunia. Modal tersebut baru dimanfaatkan setelah pemiliknya menginjak dewasa, namun tergantung juga pada negara, masyarakat, lingkungan, keluarga, dan peraturan, yang berbeda-beda antar negara. Setiap individu memiliki kebebasan untuk memanfaatkan modalnya, modal fisik dalam bentuk tenaga (kerja). Di negara-negara maju pemerintahnya menetapkan bahwa seseorang boleh bekerja setelah berumur 15 tahun, yang berarti modal manusia baru produktif setelah mereka

menamatkan paling sedikit pendidikan menengah. Di negara berkembang, banyak anak-anak bekerja dibawah umur, sekedar “menjual” tenaganya untuk kelangsungan hidup mereka. Di Indonesia, sejak beberapa tahun lalu pemerintah menetapkan kebijakan wajib belajar 12 tahun yang sebelumnya 9 tahun, namun pemerintah mengikuti konvensi internasional bahwa tenaga kerja adalah mereka yang minimum berumur 15 tahun. Berdasarkan UU No.13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan, pasal 68 dan pasal 69, pengusaha dilarang mempekerjakan anak, kecuali untuk anak yang berumur antara 13-15 tahun dapat dipekerjakan untuk jenis pekerjaan ringan sepanjang tidak membahayakan diri anak, dan waktu kerjanya maksimum 3 jam per hari. Di Amerika menurut *Fair Labor Standards Act Advisor* minimum umur untuk pekerja adalah 14 tahun, kecuali pekerjaan untuk membantu rumah tangga dan usaha milik keluarga.

Menggunakan tenaga sebagai modal tidak membutuhkan bantuan orang atau pihak lain, seperti perbankan yang menyediakan modal uang untuk pihak yang memerlukan. Tenaga kerja sebagai modal sangat unik karena kepemilikannya melekat pada yang bersangkutan dan penggunaannya ditentukan pula oleh yang bersangkutan. Sebagai pekerja dia dapat menggunakannya setiap saat, memulai dan berhenti setiap saat. Ini dapat kita temui, sebagai satu contoh, di sektor pertanian subsisten dan usaha milik sendiri. Karena sepenuhnya menggunakan tenaga sebagai modal fisik tanpa bantuan modal atau sumber lainnya maka produktivitasnya juga rendah atau terbatas. Hal inilah yang menjelaskan kenapa produktivitas sektor pertanian rendah apabila hanya mengandalkan tenaga kerja sebagai modal tanpa modal komplementer lainnya seperti teknologi. Pemanfaatan hanya manusia sebagai tenaga produktif untuk tujuan pembangunan berarti lebih mengutamakan perspirasi atau peluh daripada inspirasi atau kecerdasan; dengan kata lain, otot mendominasi otak. Ini juga terjadi pada saat China mulai membangun yang menggunakan modal manusia sebagai keunggulan karena jumlahnya yang banyak. Apabila penggunaan modal selain manusia belum merupakan modal komplemen, maka produktivitas tenaga kerja sepenuhnya tergantung pada pengalaman mereka sepanjang umur mereka bekerja. Jadi, umur biasanya dipakai sebagai proksi atau indikator untuk mengukur pengalaman.

Produktivitas tenaga kerja akan meningkat apabila mereka memperoleh pendidikan, baik formal maupun informal. Pendidikan akan membuka cakrawala berpikir sehingga mereka mempunyai aspirasi yang lebih tinggi. Pendidikan juga dapat membuka peluang yang lebih banyak karena dimungkinkannya membuat berbagai pilihan. Demikian pula, pendidikan dapat meningkatkan daya serap seseorang terhadap kemajuan dan modernisasi, seperti kemampuan menggunakan bibit, pupuk, dan penggunaan teknologi, maupun pilihan

penggunaan obat-obatan. Intinya, pendidikan akan meningkatkan produktivitas tenaga kerja. Pendidikan non-formal juga dapat meningkatkan produktivitas pekerja. Pelatihan atau “training” akan meningkatkan keterampilan atau “skills” terutama keterampilan-keras (*hard-skills*) maupun keterampilan-lunak (*soft-skills*) mereka. Itu juga sebabnya kenapa pelatihan-pelatihan perlu diberikan secara terus-menerus selepas mereka menamatkan pendidikan formal. Melalui pelatihan dapat diberikan informasi terbaru dan perkembangan mutakhir yang diperlukan dalam meningkatkan produktivitasnya.

Modal manusia sebagai sebuah konsep dapat dilihat dari berbagai segi dan kepentingan. Modal manusia dapat dilihat dari dunia bisnis, pembuat kebijakan, organisasi atau lembaga pemerintah maupun swasta seperti serikat pekerja.

Bagi pembuat kebijakan, modal manusia adalah kapasitas penduduk yang dapat di mobilisasi untuk mendorong pertumbuhan ekonomi. Dalam dunia bisnis, para investor memandang modal manusia sebagai seperangkat keterampilan yang diperlukan bagi seorang pekerja. Keterampilan ini dapat diperoleh melalui pelatihan maupun pengalaman, suatu keterampilan yang dapat meningkatkan nilai ekonomi mereka di pasar kerja. Jadi, keterampilan digunakan sebagai ukuran modal manusia.

Dalam konteks organisasi modal manusia merujuk pada nilai kolektif daripada modal intelektual organisasi seperti kompetensi, pengetahuan, dan keterampilan. Modal ini merupakan sumber kreativitas dan inovasi yang dapat diperbaharui terus menerus. Berbeda dengan modal struktural, modal manusia selalu dimiliki oleh individual yang memilikinya dan dapat “dijual pada pihak lain yang memerlukan” kecuali dibatasi oleh peraturan tempat yang bersangkutan bekerja.

Dalam konteks ekonomi, modal manusia merupakan atribut seseorang yang produktif. Ini sangat berkaitan dengan pencapaian pendidikan formal, dengan implikasi bahwa pendidikan adalah investasi yang hasilnya akan diperoleh dalam bentuk upah, gaji, atau kompensasi lainnya.

Menurut *encyclopedia Britanica*, *human capital*:

intangible collective resources possessed by individuals and groups within a given population. These resources include all the knowledge, talents, skills, abilities, experience, intelligence, training, judgment, and wisdom possessed individually and collectively, the cumulative total of which represents a form of wealth available to nations and organizations to accomplish their goals.

Dalam konteks yang lebih luas, aliran atau paham, kapitalisme selalu memandang modal manusia dari sisi produktivitas atau kinerja. Produktivitas terkait dengan investasi jangka panjang, semakin produktif seseorang maka investasi akan lebih menguntungkan. Konsep modal

manusia berasal dari model ekonomi kapitalisme sumber daya manusia, yang menekankan hubungan antara peningkatan produktivitas atau kinerja dan kebutuhan untuk investasi jangka panjang yang berkelanjutan dan dalam pengembangan sumber daya manusia. Model ini dapat diterapkan dalam skala yang sempit maupun luas. Dalam skala yang luas, produktivitas tenaga kerja atau modal manusia akan meningkatkan perekonomian nasional dan dalam skala yang sempit, produktivitas yang tinggi akan meningkatkan kinerja organisasi perusahaan.

Di pihak lain, pandangan tradisional yang umumnya berpikir jangka pendek selalu memandang modal manusia sebagai biaya yang harus diperhitungkan dalam organisasi. Pandangan ini biasanya berjangka pendek karena selalu berpikir bagaimana cara menekan biaya untuk kepentingan keuntungan perusahaan sehingga seringkali kebutuhan-kebutuhan dasar pekerja diabaikan dalam rangka menekan biaya. Bereda dengan pandangan jangka panjang yang melihat modal manusia sebagai investasi, dimana mereka berusaha meningkatkan kinerja atau produktivitasnya melalui beberapa cara seperti pelatihan ataupun pendidikan internal perusahaan atau institusi eksternal.

Mengukur Modal Manusia

Modal manusia bukanlah merupakan konsep satu dimensi melainkan konsep multi dimensi yang berbeda untuk pemangku kepentingan yang berbeda. Seperti disampaikan di atas, dalam dunia bisnis modal manusia adalah nilai ekonomi daripada keterampilan pekerja. Bagi pembuat kebijakan, modal manusia adalah kapasitas penduduk dalam mendorong pertumbuhan ekonomi. Secara konvensional modal manusia dipandang sebagai fungsi pendidikan dan pengalaman yang merefleksikan pelatihan dan pembelajaran. Namun pada saat ini kesehatan (fisik dan mental) menjadi bagian fundamental daripada modal manusia. Nilai modal manusia juga ditentukan oleh faktor ekonomi, sosial, fisik, dan lingkungan masyarakat.

World Economic Forum (WEF, 2013) dalam publikasinya *The Human Capital Report*, melaporkan usahanya dalam memberikan pandangan jangka panjang dan holistik tentang seberapa baik suatu negara memanfaatkan sumber daya manusianya dan membangun tenaga kerjanya yang dipersiapkan untuk permintaan ekonomi yang kompetitif. Menurut WEF, modal manusia didasarkan pada 4 pilar, yaitu: tiga pilar inti yang menentukan: pendidikan, kesehatan, dan kesempatan kerja, ditambah faktor lain yaitu lingkungan yang membuat modal manusia mempunyai nilai lebih tinggi.

Empat pilar modal manusia tersebut adalah:

Pilar 1: Pendidikan. Ukuran yang digunakan untuk meliputi pendidikan adalah:

1. Akses terhadap pendidikan diukur dari angka

partisipasi sekolah dasar sampai sekolah lanjutan atas, dan gap jender pendidikan.

2. Kualitas pendidikan diukur dari akses internet di sekolah, kualitas sistem pendidikan, kualitas pendidikan matematika dan sains, dan kualitas pengelolaan sekolah.
3. Capaian pendidikan diukur dari persentase penduduk umur 25 tahun keatas yang mengenyam pendidikan dasar sampai pendidikan lanjutan.

Pilar 2: Kesehatan dan Kesejahteraan. Pilar ini mencakup berbagai aspek sosial dan layanan kemasyarakatan, seperti:

1. Kelangsungan hidup diukur dari tingkat kematian bayi per seribu kelahiran, angka harapan hidup, dan gap jender kelangsungan hidup.
2. Kesehatan diukur antara lain dari kehidupan tidak sehat, tingkat obesitas, tingkat kematian dibawah umur 60 tahun, dampak bisnis dari penyakit menular dan tidak menular.
3. Kebahagiaan diukur dari tingkat depresi dan stres yang dialami responden.
4. Layanan kesehatan meliputi layanan air, sanitasi dan kebersihan, kualitas perawatan kesehatan, dan aksesibilitas perawatan kesehatan.

Pilar 3: Tenaga kerja dan Kesempatan kerja, mengukur pengalaman, bakat, pengetahuan dan pelatihan, seperti:

1. Partisipasi diukur dari tingkat partisipasi tenaga kerja yang berumur 15-64 tahun dan 65 tahun ke atas, tingkat pengangguran, tingkat pengangguran pemuda, dan gap jender tingkat partisipasi.
2. Talenta diukur dari kemampuan negara dalam menarik dan mempertahankan orang bertalenta, kemudahan memperoleh tenaga kerja terampil, pembayaran upah sesuai produktivitas, kapasitas inovasi, dan indek kompleksitas ekonomi. tingkat daya serap teknologi perusahaan, artikel dalam jurnal sains dan teknikal per seribu penduduk,
3. Pelatihan meliputi pelatihan staf dan layanan pelatihan.

Pilar 4: Lingkungan, mengukur aspek penunjang yang dapat meningkatkan nilai modal, yaitu:

1. Infrastruktur meliputi pengguna mobil, pengguna internet, dan kualitas angkutan domestik.
2. Kolaborasi meliputi keadaan kluster pembangunan, dan kolaborasi litbang dunia usaha dan universitas.
3. Kerangka hukum diukur dari indek melaksanakan usaha, perlindungan jaring pengaman sosial, dan perlindungan HAKI.
4. Mobilitas sosial.

Dengan menggunakan ukuran ke empat pilar tersebut kemudian negara-negara di dunia (122 negara) diurut berdasarkan indek yang telah disusun dengan bobot yang sama pada semua pilar yaitu masing-masing sebesar 25. Hasil untuk 10 urutan terbaik dunia modal manusia yang

dimiliki oleh negara bersangkutan ditunjukkan pada tabel 1. Dari 10 negara terbaik tersebut, delapan diantaranya berasal dari benoa Eropa dimana Swiss menempati urutan pertama. Asia yang diwakili oleh Singapore menduduki urutan ke 2, suatu prestasi yang luar biasa bagi negara kecil dalam mengelola sumberdayanya. Ini merupakan salah satu jawaban kenapa Singapore merupakan negara maju ditengah-tengah negara berkembang di kawasan ASEAN. Kanada berada di urutan 10 yang merupakan satu-satunya negara di benoa Amerika. Ke 10 negara tersebut adalah negara maju atau negara kaya dengan pendapatan perkapita tinggi. Singapore meskipun pendapatan per kapitanya hampir setengah dari pendapatan Norwegia, namun mampu mengelola modal manusianya lebih baik, hal yang sama terjadi pula di Finlandia.

Tabel 1. Urutan Sepuluh Modal Manusia Terbaik dari 122 Negara, 2013

Negara	Pilar Modal Manusia					Pendapatan/Kapita (US\$)
	Semua pilar	Pendidikan	Kesehatan	Tenaga kerja	Lingkungan	
Swiss	1	4	1	1	2	80.477
Finlandia	2	1	9	3	1	47.219
Singapore	3	3	13	2	5	55.182
Belanda	4	7	4	8	4	47.617
Swedia	5	14	2	6	10	58.269
Jerman	6	19	8	9	3	45.085
Norwegia	7	15	6	5	8	100.819
Inggris	8	10	17	10	7	39.337
Denmark	9	18	3	12	11	58.894
Kanada	10	2	20	15	17	51.958
Indonesia	53	61	84	32	58	3.497

Sumber: WEF Report, 2013 dan World Bank Report, 2013.

Dalam laporan WEF tersebut, Indonesia menduduki urutan ke 53 untuk semua pilar, berada dibawah Malaysia (22), Thailand (44), namun lebih baik dari Filipina (66), Vietnam (70), Laos (80), dan Kamboja (96). Modal manusia Indonesia sangat buruk dari sisi Kesehatan dan Kesejahteraan. Indikator kesehatan menunjukkan tingkat kematian bayi di Indonesia masih tinggi (urutan 86), harapan hidup belum memadai (urutan 88), dan gap jender kelangsungan hidup juga buruk (urutan 95) yang berarti posisi pekerja wanita lebih buruk daripada laki-laki. Demikian pula dampak bisnis karena penyakit yang takterkomunikasikan sangat buruk yang mencapai urutan 119, hampir paling buruk diantara negara yang dijadikan obyek studi (122 negara). Namun Indonesia sangat baik dilihat dari indikator Kesejahteraan (*Wellness*) yang diukur dari tingkat stress yang dialami oleh responden. Mereka (responden) yang stress mencapai 2 persen dari total responden yang diwawancara di Indonesia, dibandingkan dengan Singapore tingkat stress mencapai 79 persen, Swiss dan Norwegia Negara dengan pendapatan tertinggi mencapai tingkat stress masing-masing 64 persen. Pendapatan per kapita Indonesia relatif sangat kecil bila dibandingkan dengan ke 10 negara tersebut,

tapi tentunya bukan menjadi pembenar kenapa modal manusianya kualitasnya rendah.

Sumberdaya Manusia Berkarakter

Pengukuran modal manusia yang dilaporkan oleh WEF sebagian besar menggunakan indikator yang terkait dengan peningkatan output ekonomi, baik secara langsung maupun tidak langsung. Indikator yang disampaikan belum memperhitungkan unsur budaya maupun kebiasaan masyarakat yang kondusif bagi pembangunan, yang dapat meningkatkan kualitas manusia itu sendiri. Misalnya, tenaga kerja yang jujur akan menjadi sumberdaya yang lebih berkualitas daripada mereka yang tidak jujur. Kejujuran akan membuat lembaga atau organisasi lebih efisien sebab pekerjaan yang didasarkan pada kepercayaan (*trust*) akan membutuhkan dana lebih sedikit karena kegiatan monitoring atau pengawasan dapat dikurangi. Demikian pula, karakter peduli, tangguh, dan disiplin akan menjadikan sumberdaya lebih berkualitas. Namun, pada akhir-akhir ini sejak era reformasi dimulai, masalah karakter bangsa muncul ke permukaan menjadi perbincangan publik karena masyarakat telah merasakan merosotnya nilai-nilai bangsa yang seharusnya mampu menopang pembangunan bangsa.

Kualitas sumberdaya manusia mencerminkan kualitas bangsa. Sumberdaya manusia yang berkarakter berarti pula bangsa yang berkarakter. Berbicara di tingkat nasional, karakter bangsa yang ditentukan oleh karakter manusianya sangat banyak dipengaruhi oleh pandangan terhadap nilai-nilai kehidupan, sikap, dan perilaku anggota masyarakatnya. Merosotnya karakter bangsa ditengarai disebabkan oleh beberapa faktor.

Pertama, terjadinya disorientasi dan belum dihayatinya nilai-nilai Pancasila. Masyarakat luas pada umumnya belum sepenuhnya menghayati dan menerapkan nilai-nilai mulia Pancasila. Misalnya, perlakuan terhadap anggota masyarakat penyandang cacat seperti tuna netra, tuna rungu, tuna wicara, dan lainnya masih berbeda dengan mereka yang normal. Tindakan kekerasan yang terjadi pada wanita juga masih diskriminatif. Ini menunjukkan nilai-nilai kemanusiaan belum dihayati dengan baik.

Kedua, berlangsungnya pelanggaran terhadap nilai-nilai kemanusiaan juga disebabkan karena terbatasnya perangkat kebijakan dan kelembagaan yang menaruh perhatian dalam mewujudkan nilai-nilai Pancasila. Kekerasan yang terjadi dalam rumah tangga terhadap wanita (KDRT) merupakan contoh nyata kurang berjalannya kelembagaan di masyarakat dalam menegakkan nilai-nilai kemanusiaan. Bahkan, kadang-kadang hal seperti itu dipandang sebagai hal umum terjadi dengan mengatasnamakan adat dan kebiasaan di masyarakat sejak dulu dimana posisi wanita dipandang lebih rendah dari laki-laki.

Ketiga, bergesernya nilai etika dalam kehidupan

berbangsa dan bernegara. Tidak disadari nilai etika dalam berkehidupan berbangsa dan bernegara juga berubah. Dalam tataran paling kecil, keluarga, penghormatan kepada yang lebih tua tidak lagi berlangsung seperti dulu. Dalam tataran yang luas, kita dapat mengamati bagaimana etika dilanggar pada rapat-rapat yang dilakukan oleh wakil rakyat, menghujat, mempermalukan di depan publik adalah pemandangan yang biasa ditemui secara langsung maupun melalui media sosial.

Ke empat, hal yang sama terjadi melalui memudarnya kesadaran terhadap nilai-nilai budaya bangsa. Kebersamaan dalam berkehidupan bermasyarakat sudah pudar dan tidak lagi merupakan cara hidup bermasyarakat. Misalnya, kepedulian dan gotong royong sudah dapat dikatakan mati. Rendahnya kepedulian bisa didorong karena faktor komersialisasi dalam berkehidupan dan berbangsa dimana ukuran utama daripada kemajuan adalah kekayaan. Banyak pula yang mengatakan bahwa memudarnya kesadaran karena pengaruh paham kapitalisme yang mengutamakan materi sebagai indikator keberhasilan. Kapitalisme adalah faktor eksogen, yang datang dari luar dengan membawa seperangkat cara hidup. Namun, kalau faktor endogen kuat, faktor luar seharusnya tidak mampu menggeser nilai-nilai hidup yang baik tersebut.

Kelima, besarnya pengaruh luar yang didorong oleh pesatnya perkembangan globalisasi telah menimbulkan ancaman disintegrasi bangsa. Disintegrasi juga didorong dari faktor dalam, yaitu otonomi daerah yang berlangsung demikian cepat. Masing-masing daerah berusaha menunjukkan identitasnya sebagai daerah yang paling maju, namun sayangnya kemajuan lebih banyak di ukur dari sisi ekonomi saja. Beberapa daerah merasa tidak diperhatikan pemerintah pusat yang birokrasinya masih lemah, sehingga potensi integrasi bangsa semakin besar.

Keenam, ancaman terhadap disintegrasi bangsa menyebabkan melemahnya kemandirian bangsa. Hal ini diperparah oleh tujuan hidup berbangsa yang lebih mengutamakan faktor ekonomi, seolah-olah kemajuan suatu peradaban hanya dapat diukur dari akumulasi materi. Akibatnya, investor masuk tanpa seleksi yang baik, ketergantungan pada pihak luar semakin besar yang dapat dilihat semakin membesarnya utang luar negeri. Perdagangan internasional yang semakin bebas juga berpotensi besar melemahkan kemandirian. Masyarakat dengan mudah dapat berpaling ke produk asing karena relatif lebih murah dengan dihapusnya tarif perdagangan, termasuk masyarakat ekonomi ASEAN yang memberlakukan bebas tarif.

Apa yang disampaikan diatas hanyalah contoh kecil dari masalah besar yang menggerogoti nilai-nilai luhur yang dimiliki oleh masyarakat. Menyadari perkembangan ini, pemerintah melalui Kementerian Pendidikan Nasional mengembangkan apa yang disebut pendidikan karakter. Berbagai universitas di seluruh Indonesia

diminta mengembangkan pendidikan karakter yang disesuaikan dengan kondisi masing-masing daerahnya. Sesungguhnya, pemerintah telah menetapkan tujuan pendidikan nasional yang memuat unsur karakter, melalui UU Sisdiknas No.20 Tahun 2003, dimana pada pasal 3, fungsi dan tujuan pendidikan nasional ditetapkan sebagai berikut:

“pendidikan nasional berfungsi mengembangkan kemampuan dan membentuk watak serta peradaban bangsa yang bermartabat dalam rangka mencerdaskan kehidupan bangsa, bertujuan untuk berkembangnya potensi peserta didik agar menjadi manusia yang beriman dan bertakwa kepada Tuhan Yang Maha Esa, berakhlak mulia, sehat, berilmu, cakap, kreatif, mandiri, dan menjadi warga negara yang demokratis dan bertanggung jawab”.

Dari fungsi dan tujuan pendidikan tersebut dapat disimak bahwa tujuan yang berkaitan dengan karakter jauh lebih banyak dibandingkan dengan tujuan kognitif, seperti pembentukan watak, martabat, kehidupan yang cerdas, beriman dan bertakwa, berakhlak, kreatif, dan mandiri. Kata-kata yang berkaitan dengan kecerdasan otak hanyalah berilmu. Namun, dalam pelaksanaannya proses pendidikan masih lebih menekankan pada penguasaan ilmu daripada pembentukan karakter.

Dalam melaksanakan fungsi dan tujuan pendidikan nasional, UU Sisdiknas tersebut di atas membedakan tiga model lembaga pendidikan, yaitu: pertama, pendidikan formal adalah jalur pendidikan yang terstruktur dan berjenjang yang terdiri atas pendidikan dasar, pendidikan menengah, dan pendidikan tinggi. Kedua, pendidikan nonformal merupakan jalur pendidikan di luar pendidikan formal yang dapat dilaksanakan secara terstruktur dan berjenjang, yang terdiri atas lembaga kursus, lembaga pelatihan, kelompok belajar, pusat kegiatan belajar masyarakat, dan majelis taklim, serta satuan pendidikan yang sejenis. Ketiga, pendidikan informal merupakan jalur pendidikan keluarga dan lingkungan yang proses pembelajarannya dilakukan secara mandiri.

Ketiga jenis lembaga pendidikan tersebut belum merupakan satu-kesatuan dalam arti masih terpisah pelaksanaannya satu sama lain. Terutama pendidikan informal belum memperoleh perhatian khusus seperti pada jenis pendidikan lainnya. Pendidikan informal sesungguhnya sangat strategis dalam menentukan pendidikan karakter, namun dalam kenyataannya sangat sulit mengontrol atau membina pelaksanaan tujuan pendidikan yang syarat dengan karakter mulia.

Dalam rangka sosialisasi pendidikan karakter ke seluruh perguruan tinggi, Direktorat Pendidikan Tinggi mendefinisikan pendidikan karakter sebagai berikut:

“Pendidikan karakter dapat dimaknai sebagai pendidikan nilai, pendidikan budi pekerti, pendidikan moral, pendidikan watak, yang bertujuan mengembangkan kemampuan

peserta didik untuk memberikan keputusan baik-buruk, memelihara apa yang baik, dan mewujudkan kebaikan itu dalam kehidupan sehari-hari dengan sepenuh hati”.

Selanjutnya disampaikan, bahwa bangsa yang berkarakter adalah bangsa yang: tangguh, kompetitif, berakhlak mulia, bermoral, bertoleran, bergotong royong, patriotik, dinamis, berbudaya, dan berorientasi ipteks berdasarkan Pancasila dan dijiwai oleh iman dan takwa kepada Tuhan Yang Maha Esa. Dalam pelaksanaannya, yang diprioritaskan dalam pembentukan karakter bangsa yang kondusif bagi pembangunan adalah nilai-nilai luhur karakter bangsa, yaitu: jujur, cerdas, tangguh, dan peduli. Nilai-nilai kejujuran, ketangguhan, dan kepedulian adalah nilai-nilai komposit yang tidak berdiri sendiri tetapi termasuk juga karakter lainnya. Orang yang jujur tentunya memiliki pula sifat patuh aturan, dapat dipercaya, dan lainnya. Cerdas dapat digolongkan ke dalam tujuan yang lebih menekankan pada penguasaan ilmu, yang indikatornya dapat menggunakan indeks prestasi mahasiswa. Yang lebih dipentingkan adalah kehidupan yang cerdas yaitu kehidupan yang berimbang antara otak dan hati. Indikator yang dapat dipakai untuk karakter jujur, peduli, dan tangguh tersebut, antara lain:

1. Kejujuran akademik dan dunia bisnis:
 - a. Tingkat plagiasi karya ilmiah (paper, skripsi, thesis, disertasi, dan karya lainnya).
 - b. Pelanggaran terhadap kontrak kerja
 - c. Pelanggaran terhadap hak cipta
2. Kepedulian:
 - a. Tingkat kedermawanan terhadap korban bencana alam.
 - b. Tingkat kedermawanan terhadap penduduk miskin (program anti kemiskinan).
3. Ketangguhan:
 - a. Ketepatan waktu dalam melaksanakan kegiatan,
 - b. Kepatuhan terhadap peraturan,
 - c. Kepatuhan terhadap aturan lalu lintas.

Indikator di atas cukup operasional karena datanya bisa diperoleh dengan mudah. Tingkat plagiasi sekarang dengan mudah dapat dideteksi karena perangkat lunak sudah tersedia dan dapat dioperasikan secara online. Pelanggaran terhadap hak cipta dan kontrak kerja juga dapat diperoleh dari kasus-kasus yang sudah berjalan yang tersedia di lembaga pemerintah seperti departemen kehakiman, perindustrian, dan kepolisian. Untuk kepedulian, sampai seberapa intens dilakukan harus ditanyakan pada responden yang bersangkutan dalam hal apakah pada tahun yang bersangkutan atau pada saat terjadi bencana memberikan sumbangan atau tidak, meski tanpa harus menyebutkan besaran yang disumbangkan. Demikian pula kepedulian terhadap warga miskin, cacat, atau anak yatim. Data sekunder bisa diperoleh dari yayasan yang berkecimpung dalam

bidang itu dengan mencermati besaran atau banyaknya penyumbang. Kepedulian terhadap musibah seperti pada mereka yang mengalami kecelakaan kurang baik dipakai sebagai indikator sebab bisa bias, yaitu mereka ingin membantu tetapi tindakannya tidak dimungkinkan karena situasi tidak mengizinkan, misalnya dapat membuat jalan macet, dsb. Tentang ketangguhan, karakter ini terkait dekat dengan sifat lainnya seperti kesabaran dan disiplin. Ketepatan waktu dalam melaksanakan kegiatan terkait dengan disiplin dan datanya dapat diperoleh dari responden. Kepatuhan terhadap aturan lalu lintas datanya dapat diperoleh dari kepolisian yang dari pengamatan dapat diketahui bahwa sebagian besar masyarakat belum patuh; yaitu, pelanggaran dilakukan karena tiadanya kesabaran menunggu, dengan kata lain kurang tangguh. Indikator kecerdasan dapat menggunakan variabel pendidikan karena sifatnya lebih luas seperti yang dibuat oleh WEF, baik untuk kalangan pendidikan maupun masyarakat luas.

Dengan memasukkan karakter ke dalam indikator modal manusia, maka modal manusia tidak hanya dilihat dari aspek ekonomi yang dapat meningkatkan produktivitas nasional tetapi juga dari sisi budaya yang mendasari karakter bangsa, sehingga sumberdaya manusia ukurannya menjadiimbang dan holistik. Dengan demikian, sumberdaya manusia yang berkualitas adalah yang memperhitungkan indikator sebagai berikut:

1. Pendidikan,
2. Kesehatan dan Kesejahteraan,
3. Tenaga kerja dan Kesempatan kerja,
4. Lingkungan,
5. Karakter berbasis budaya.

Karakter berbasis budaya adalah karakter yang dilandasi oleh budaya setempat, sebagai kearifan lokal, berupa nilai-nilai universal yang kondusif bagi pembangunan. Masing-masing daerah memiliki nilai-nilai mulia yang dapat diintegrasikan ke dalam pendidikan formal maupun non-formal. Di tingkat nasional nilai-nilai luhur tersebut meliputi kejujuran, kecerdasan, ketangguhan, dan kepedulian, dimana hanya empat nilai yang diprioritaskan dari begitu banyak nilai-nilai luhur yang dimiliki oleh masyarakat. Sebagai contoh nilai-nilai luhur yang dimiliki oleh masyarakat Bali adalah nilai harmoni atau keseimbangan yang terdapat dalam konsep Tri Hita Karana, nilai toleransi dari konsep rwa-bhineda, nilai kelenturan atau fleksibilitas dari konsep desa-kala-patra. Untuk detailnya, nilai-nilai ini dibahas dengan rinci dalam buku berjudul Pendidikan Karakter Berbasis Budaya (Bendesa dan Sudibia, 2010).

Penutup

Memberikan pendidikan dan pelatihan pada seseorang akan dapat menambah nilai ekonomi yang bersangkutan, dengan kata lain akan meningkatkan modal manusia. Namun, dengan menguatkan karakter yang bersangkutan

melalui pengaktualisasian nilai-nilai budaya yang dapat memperkaya wawasan akan merubah modal manusia menjadi sumberdaya manusia yang berkualitas. Penggalan nilai-nilai budaya yang memperkuat karakter perlu terus dilakukan, dikembangkan, dan ditanamkan sehingga pada akhirnya akan tercipta sumberdaya manusia yang berkualitas dan berkarakter.

Referensi

- Becker, G. S. 1992. *Human Capital: A Theoretical and Empirical Analysis with Special Reference to Education*. The University of Chicago Press. Chicago.
- Bendesa, I K. G. dan K. Sudibia. 2010. *Pendidikan Karakter Berbasis Budaya*. Universitas Udayana. Denpasar.
- <http://www.dol.gov/eLaws/faq/esa/flsa/o26.htm?>
- <http://www.britannica.com/EBchecked/topic/275598/human-capital>
- <http://data.worldbank.org/indicator/NY.GDP.PCAP.CD>
- Kementerian Pendidikan Nasional. *Pendidikan Karakter*. Jakarta
- World Economic Forum. 2013. *The Human Capital Report*.