

Pemanfaatan Potensi Sumberdaya Manusia : Tinjauan Edukatif

Oleh : Imam Syafi'le



Imam Syafi'le, MA Lahir di Kediri, 8 Agustus 1954 adalah Dosen Tetap Fakultas Tarbiyah UII dari tahun 1984 hingga sekarang. Alumnus Pasca Sarjana S-2 IAIN Sunan Kalijaga tahun 1989, saat ini sedang mengikuti pendidikan Pasca Sarjana S-3 Semester II. Aktif di bidang penelitian sosial keagamaan individu dan institusional. Peserta Program Latihan Penelitian Agama (PLPA ke X); di Jakarta.

Pendahuluan

Pengembangan sumberdaya manusia menjadi penting dalam perencanaan pembangunan nasional. Semuanya menyadari hal itu. Secara ideal, tujuan pembangunan nasional telah merumuskan bahwa manusia adalah sentral dari segala kegiatan pembangunan. Ungkapan *manusia seutuhnya* dan *masyarakat Indonesia seluruhnya* sebagai tujuan pembangunan jelas menggambarkan sentralnya posisi manusia.

Dengan pendekatan sistemik, pendidikan merupakan salah satu subsistem dari subsistem lainnya seperti ekonomi, politik, budaya dan lainnya dalam suatu sistem pembangunan. Bagi pembangunan, pendidikan berfungsi meningkatkan kualitas sumberdaya manusia, yaitu meningkatkan kemampuannya untuk melestarikan nilai, untuk membuat kreasi budaya dan teknologi, serta menyiapkan manusia produktif, termasuk tenaga kerjanya (Noeng Muhadjir, 1986).

Menyongsong era tinggal landas ditinjau dari segi pendidikan sumberdaya manusia, berarti kita perlu menyiapkan kualitas manusia yang mampu mengadopsi teknologi, yang mampu memberikan kontribusi nilai tambah perkapita yang tinggi dan mampu hidup dalam struktur sosial dan fungsi sosial yang lebih kompleks.

Namun demikian, kesadaran akan pentingnya pemanfaatan sumberdaya manusia itu tidak secara otomatis membuahkan kebijakan yang memadai untuk itu. Ada kesenjangan antara kesadaran, harapan dan kehendak di satu sisi dengan realitas perencanaan dan pelaksanaan pembangunan di sisi lain.

Setidak-tidaknya ada dua penyebab utama kesenjangan itu. **Pertama**, menyangkut aspek konseptual. **Kedua**, menyangkut strategi pengembangan dan pemanfaatan sumberdaya manusia itu sendiri. Penyebab pertama, dapat dilihat dari simpang siurnya pengertian pengembangan sumberdaya manusia di kalangan

perencanaan pembangunan. Ada model pendekatan *human capital* yang diminati kalangan ekonomi. Ada model pendekatan dua dimensi, *kualitas fisik* dan *non fisik*, yang dikenalkan Menteri KLH. Ada model pendekatan *pemecahan masalah* yang dikembangkan BAPPENAS (Rozy Munir, 1992:4). Dengan beraneka ragamnya model pendekatan tersebut, tentu akan membawa dampak pada simpangsiurnya kebijakan pengembangan sumberdaya manusia. Dari kesimpangsiuran pengertian ini akan menyebabkan strategi pengembangan dan pemanfaatan sumberdaya manusia yang berbeda.

Pendidikan merupakan satu sisi dari pengembangan sumberdaya manusia. Secara global, pengembangan sumberdaya manusia menyongsong, pengembangan visi dan pemikiran mengenai tanggung jawab memperkuat proses perkembangan bangsa menjadi masyarakat modern.

Sehubungan dengan hal tersebut, maka dalam tulisan ini akan mencoba mengungkap dan memecahkan masalah pokok yaitu : (1) Bagaimana konsep sumberdaya manusia ditinjau dari aspek pendidikan. (2) Bagaimana strategi pemanfaatan potensi sumberdaya manusia melalui jalur pendidikan.

Dari jawaban kedua permasalahan tersebut tulisan ini diharapkan dapat dijadikan bahan pemikiran dalam rangka pengembangan sumberdaya manusia. Di samping itu tulisan ini diharapkan dapat dijadikan sebagai bahan untuk menentukan langkah-langkah dan strategi berdasarkan potensi sumberdaya manusia sesuai dengan kebutuhan pembangunan.

Dalam kajian ini tidak lepas dari tema sentral, yaitu "Perspektif Pemikiran Islam Dalam Pengembangan Sumberdaya Manusia". Sementara pada kajian ini dibatasi pada Pemanfaatan Potensi sumberdaya manusia (Tinjauan Edukatif). Dalam studi agama dikenal

dua jenis pendekatan, yaitu pendekatan seorang *believer* dan pendekatan seorang *historian* (Richard C. Martin, 1985:15; M. Amin Abullah, 1993:22). Di satu sisi pendekatan seorang *believer* hanya bertumpu pada keyakinan sepenuh hati, di sisi lain seorang *historian* murni harus berpikir obyektif-positivistik-realistik.

Untuk menjembatani dua pendekatan yang berlainan ini, penulis mencoba menggunakan pendekatan fenomenologi (Edmund Husserl, 1959) dan realisme-metafisik (Karl R. Popper, 1902) terutama logika deduksinya. (Karl R. Popper, 1983-xx).

Sebelum membahas tentang pemanfaatan potensi sumberdaya manusia dalam kaitannya dengan pendidikan dalam rangka proses pencapaian tujuan pembangunan, perlu kiranya dikaji lebih dahulu beberapa teori pembangunan.

Pembangunan merupakan istilah yang bermakna ganda, ada beberapa istilah yang memiliki pengertian serupa, seperti perubahan sosial, pertumbuhan, evolusi, kemajuan dan modernisasi. Beberapa istilah tersebut kecuali perubahan sosial mempunyai makna perubahan ke arah/tujuan tertentu yang bernilai tinggi atau positif. Ada satu definisi "*Changes in social policy which arise from alternatives in the scope or range of an existing provision*" (Phoebe Hall et. al, 1975:19; Astrid S. Susanto, 1984:6). Dari definisi ini yang menonjol adalah kemungkinan untuk mengukurnya terhadap keadaan sebelumnya, serta akibat sosial (dalam arti positif) yang diharapkan akan dihasilkan suatu perkembangan. Untuk itu perlu ditelusuri teori pembangunan atas dasar pemikiran dan pendekatan para filosof dan ilmuwan sosial.

Analisis dan Konseptualisasi

Dalam melaksanakan pembangunan dua asset pokok yang harus dimiliki, yaitu sumberdaya alam dan sumberdaya manusia.

Dari dua asset pokok ini, sumberdaya manusia lebih penting daripada sumberdaya alam. Karena bagaimanapun melimpahnya sumberdaya alam, tanpa adanya kemampuan sumberdaya manusia untuk mengolah dan mengelolanya, akan sia-sia.

Secara makro, pengembangan sumberdaya manusia adalah suatu upaya untuk mengembangkan kualitas atau kemampuan sumberdaya manusia, agar mampu mengolah dan mengelola sumberdaya alam, sehingga dapat digunakan untuk kesejahteraan masyarakat sebagai tujuan akhir dari pembangunan (Soekidjo Notoatmodjo, 1992:V) salah satu bentuk pengembangan kemampuan sumberdaya manusia itu adalah *pendidikan* dalam arti yang luas.

Pada dasarnya manusia di samping makhluk individu juga merupakan makhluk sosial, dimana secara naluri manusia itu ingin hidup berkelompok. Perwujudan dari kehidupan kelompok itu antara lain timbulnya organisasi-organisasi atau lembaga-lembaga sosial atau masyarakat. Di dalam suatu organisasi, anggota atau individu dapat menyalurkan sebagian dari kebutuhannya antara lain menunjukkan harga diri dan status sosialnya.

Sebagai makhluk individu maupun sosial, manusia mempunyai berbagai macam kebutuhan yang harus dipenuhi baik yang bersifat fisik maupun psikis. Bila hal ini dilihat dari segi psikologis maka telah banyak teori tentang struktur jiwa manusia, antara lain yang dikemukakan S. Freud bahwa jiwa manusia terbagi pada *Id*, dorongan; *ego*, pengendali dari dirinya sendiri; *super ego*, pengendali dari luar dirinya. Sementara itu Al Ghazali menyebutkan *nafs* (nafsu) yang terdiri dari *nafsu al bahimiyah*, nafsu binatang; *nafsu al insaniyah*, nafsu manusia; *nafsu al malakiyah*, nafsu malaikat; *nafsu al ilahiyah*, nafsu ketuhanan.

Lebih rinci, Abraham H. Maslow

mengklasifikasikan kebutuhan manusia ini dalam tingkatan-tingkatan kebutuhan yang selanjutnya disebut hirarki kebutuhan manusia. Kebutuhan itu ialah (1) kebutuhan *fisiologis* yang merupakan kebutuhan dasar manusia (basic needs); (2) kebutuhan keamanan (safety needs); (3) kebutuhan sosial; (4) kebutuhan pengakuan atau penghargaan; (5) kebutuhan akan kesempatan mengembangkan diri. (Soekidjo Notoatmodjo, 1992:6-9).

Kebutuhan untuk mengembangkan diri (self actualization) adalah merupakan kebutuhan yang paling tinggi dari setiap orang. Realisasi pengembangan diri bermacam-macam bentuk antara lain melalui *pendidikan* yang lebih tinggi atau pelatihan peningkatan kemampuan.

Proses sadar pengembangan kecakapan manusia, disebut pendidikan. Setiap individu ditelaah bakatnya, minatnya, prestasinya di bidang tertentu, dicarikan dasar teoritiknya atau terapannya dari disiplin ilmu pendidikan, psikologi, sosiologi atau filsafat. Kesemuanya diarahkan kepada penelaahan untuk mengetahui dan menghadapi individu.

Pasca Perang Dunia ke II, percepatan pertumbuhan penduduk dunia beserta efek-efek negatifnya benar-benar dirasakan. Sempitnya lapangan kerja, bertumpuknya tenaga kerja atau pengangguran, ini terjadi terutama di negara-negara berkembang termasuk di Indonesia. Pada tahun 1960-an rancangan pendidikan lebih diarahkan pada pemenuhan kebutuhan kerja.

Pendekatan pengembangan kecakapan manusia dengan cara tersebut dikenal dengan istilah Manpower Approach (Noeng Muhadjir, 1992:121). Dengan pendekatan itu akhirnya timbul kesenjangan antara pengembangan program pendidikan dengan pendidikan tenaga kerja yang tersedia, atau dengan kata lain proyeksi pengembangan lapangan kerja tidak tepat.

Dengan demikian mulai disadari bahwa fungsi pengembangan kecakapan manusia atau

fungsi pendidikan itu bukan hanya untuk menyiapkan manusia untuk kerja, tetapi lebih dari bagaimana menyiapkan manusia untuk berkembang lebih baik.

Hanya dengan pendekatan manpower approach, harkat manusia cenderung terabaikan, sehingga hal ini muncul konsep *Human Resources Development* yang diperkenalkan oleh Harbison pada tahun 1976, yang mengkaitkan manusia dengan pendidikan, kesehatan dan relevansinya dengan kemampuan produktif dalam arti ekonomik sumberdaya manusia pada hakekatnya adalah peningkatan kualitas manusia baik secara fisik maupun psikis.

Pada dasarnya pembangunan jangka panjang pertama memprioritaskan pembangunan ekonomi, akan tetapi pembangunan dalam pranata sosial lainnya (politik, sosial, budaya dan pertahanan keamanan) makin ditingkatkan sepadan dan agar menjalin ketahanan nasional (GBHN 1988, Bab IV, C.2). Adapun terapan teori modernisasi tampak pada perlunya terus diciptakan suasana yang mendorong tumbuh-kembangnya sikap/nilai budaya yang mampu menjawab tantangan pembangunan, seperti kemandirian, berwawasan masa depan, kerja keras, jujur dan kesatria, hemat, cermat, tertib, menghargai waktu dan penuh pengabdian (GBHN 1988, Bab IV tentang kebudayaan no. d).

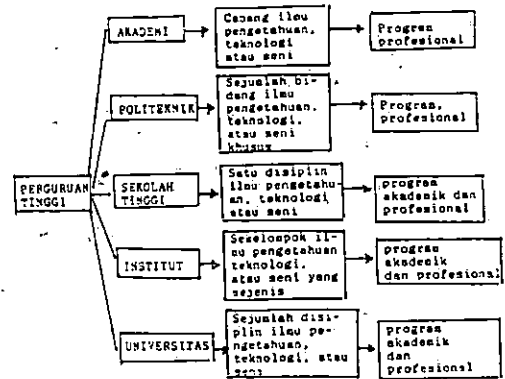
Sementara terapan teori modal manusia (human capital) nampak pada pandangan bahwa sumberdaya manusia, apabila dapat dibina dan dikerahkan sebagai tenaga kerja yang efektif, diselaraskan dengan persyaratan keterampilan, keahlian dan profesi yang dibutuhkan dalam semua faktor pembangunan, akan merupakan modal pembangunan yang besar (GBHN 1988, Bab II dan Bab IV, D.21). Untuk mewujudkan dan pemanfaatan potensi sumberdaya manusia ini tidak lepas dengan sistem pendidikan yang ada.

Pendidikan tinggi sebagai jenjang dari tingkat pendidikan menengah dengan jalur pendidikan sekolah, seperti diisyaratkan oleh PP 30 tahun 1990 itu pada dasarnya terdiri dari dua pola, yaitu :

1. Pola pendidikan akademik, yaitu pola pendidikan yang menggunakan pendekatan akademik di mana penekannya pada peningkatan kualitas subyek didik semaksimal mungkin, disamping perluasan wawasan.
2. Pola pendidikan profesional, yaitu pola yang menggunakan pendekatan teknologik di mana penekannya adalah kemampuan penerapan ilmu dalam tugas atau profesi tertentu dengan penguasaan tuntas.

Perguruan tinggi sebagai satuan lembaga pendidikan terdiri dari bentuk-bentuk akademik, politeknik, sekolah tinggi, institut dan universitas. Sekolah tinggi, institut dan universitas dapat menyelenggarakan pendidikan dengan pola akademik dan pola profesional (teknologik), sedangkan politeknik dan akademik hanya menyelenggarakan pola profesional.

Untuk membedakan antara masing-masing lembaga tersebut dapat dilihat gambar sebagai berikut :



Gambar : Lembaga-lembaga Perguruan Tinggi di Indonesia

Pendidikan tinggi sebagai salah satu wahana untuk membentuk manusia yang

berkualitas dalam kaitannya dengan pemanfaatan sumberdaya manusia guna mencapai tujuan pembangunan nasional, bukanlah merupakan masalah yang sederhana.

Pendidikan sebagai satu unit dari sistem sosial, biasanya dikungkung oleh berbagai aturan dan kebijakan yang tidak memungkinkan lahirnya pendidikan yang fleksibel dan mampu menghadapi perkembangan di sekelilingnya. Revisi kurikulum tidak mudah dilakukan, walaupun disadari bahwa perkembangan masyarakat telah jauh melampaui apa yang didapat oleh peserta didik di bangku sekolah, sementara pendidikan luar sekolah belum menemukan bentuk yang ideal. (Rusli Karim, 1991:128).

Di satu sisi lembaga pendidikan adalah berfungsi untuk meningkatkan kualitas manusia, di sisi lain justru lembaga pendidikan dapat memperdalam jurang pemisah antar kelas. Potensi sumberdaya manusia sebagian besar berada di kelas menengah ke bawah dengan segala keterbatasannya / kurang mampu mengenyam pendidikan di perguruan tinggi. Di sisi lain penyelenggaraan pendidikan tinggi atas dasar "Tri Dharma" perguruan tinggi yang kesemua tujuannya harus berpedoman kepada tujuan pendidikan nasional, moral dan etika ilmu pengetahuan, kepentingan masyarakat, serta memperhatikan minat, kemampuan dan prakarsa pribadi (PP No. 30 tahun 1990, Bab II.2) tanpa deskriminasi apapun seperti jenis kelamin, agama, suku ras kedudukan sosial, dan tingkat kemampuan ekonomi.

Namun kenyataannya perguruan tinggi di Indonesia masih terdapat kesenjangan antara kondisi masyarakat dengan perguruan tinggi yang ada yang oleh Afan Ghaffar disebut "Piramida yang Terbalik", yakni antara 'Upper class, Middle class dan Lower class'. Yang mendominasi dunia pendidikan tinggi berasal dari kalangan "Upper Middle class", sementara kalangan masyarakat bawah hanya menikmati

porsi yang sangat kecil (Afan Ghaffar, 1990:7). Selanjutnya setidaknya-tidaknya ada empat rekomendasi yang disampaikan untuk mengatasi hal ini, dengan alternatif kebijakan (1) pemerintah memberikan perlakuan khusus bagi masyarakat kalangan bawah, (2) memberikan subsidi yang cukup kepada masyarakat kalangan bawah dengan memperbanyak beasiswa, (3) memberikan subsidi yang lebih besar kepada perguruan tinggi swasta dan (4) pemerintah hendaknya mempunyai toleransi di dalam membina PTS.

Dalam pembangunan nasional dikenal Trilogi Pembangunan: pemerataan, pertumbuhan dan stabilitas nasional. Pemerataan dilaksanakan dengan pendekatan pemenuhan kebutuhan pokok, namun hasilnya belum bisa menjangkau lapisan masyarakat bawah. Oleh karena itu perlu adanya pola pendekatan yang lain, yaitu pendekatan yang berpusat pada sasaran, yakni usaha bagaimana kebutuhan pokok itu dapat dilakukan dengan melibatkan partisipasi aktif dari semua unsur masyarakat yang berkepentingan serta dilaksanakan dengan cara-cara yang dapat menumbuhkan swadaya masyarakat setempat untuk mampu mengatasi masalah dan memenuhi kebutuhan mereka.

Proses pendidikan bagi lapisan masyarakat bawah dimana partisipasi aktif memperoleh lahan yang subur dalam rangka menumbuhkan swadaya mereka untuk mampu mengatasi masalah dan memenuhi kebutuhan hidup mereka sendiri adalah pondok pesantren.

Tanpa mengurangi arti dan peran pendidikan (SD, SLTP, SLTA dan PT), maka menurut penulis pondok pesantren merupakan lembaga pendidikan yang sangat strategis dalam rangka pemanfaatan potensi sumberdaya manusia dalam mencapai tujuan pembangunan nasional.

Kenapa harus pesantren? Pesantren diasumsikan mempunyai pengaruh kuat terhadap masyarakat di sekitarnya, bahkan kadang-kadang

pengaruh itu melampaui apa yang diinginkan. Pengaruh itu nampak pada : misalnya, kemampuan pesantren di tengah derasnya perubahan sosial, kemampuan untuk memobilisasi sumberdaya lokal, dan kemampuannya menjadi benteng terhadap kemewahan budaya konsumtif.

Program pengembangan masyarakat melalui pesantren ini dapat dilaksanakan oleh lembaga yang diberi nama, misalnya Biro Pengembangan Masyarakat (BPM) dengan aktivitasnya yang disebut misalnya Tenaga Pengembangan Masyarakat (TPM). Di samping itu ada lembaga di luar pesantren yang berfungsi membantu BPM, lembaga itu secara umum disebut Lembaga Pengembangan Swadaya Masyarakat (LPSM), seperti misalnya LP3ES dan P3M (Perhimpunan Pengembangan Pesantren dan Masyarakat).

Operasionalisasi

Untuk melaksanakan konsep tersebut tentu saja tidaklah semudah membalik telapak tangan, sebab banyak faktor harus dipertimbangkan, baik faktor intern, yang menyangkut pemanfaatan sumberdaya manusia melalui pondok pesantren, maupun faktor ektern antara lain kebijakan dan perencanaan pada tingkat eksekutif.

Faktor intern, pemanfaatan sumberdaya manusia melalui pendidikan pondok pesantren, setidaknya harus memenuhi tiga persyaratan, yaitu (1) pesantren telah mempunyai wawasan pembangunan yang luas, berwawasan global, bersifat inovatif dan berorientasi pada persamaan; (2) pesantren mempunyai daya motivasi yang kuat bagi berkembangnya gagasan baru, eksperimentasi dan inovasi; (3) pesantren memiliki akses dan daya serap besar terhadap informasi dan teknologi. (Billah, 1988; MA. Fatah Santoso, 1990:8).

Faktor ekstern, secara makro pemanfaatan sumberdaya manusia tidak lepas

dari kebijakan dan perencanaan tingkat eksekutif. Dengan keputusan Presiden telah ditetapkan batas kewenangan *mendidik* antara Depdikbud, Depnaker, dan LAN. Depdikbud ditetapkan menyelenggarakan program *pre-service education*, Depnaker ditugasi menyelenggarakan program *in-service education* bagi angkatan kerja nonpemerintah, sedangkan LAN mengelola program *in-service education* untuk pegawai negeri. Pusdiklat di lingkungan Departemen didudukkan sebagai eksistensi dari tugas LAN (Noeng Muhadjir, 1992:155).

Fungsi Biro Pengembangan Masyarakat (BPM) dalam kaitannya dengan tugas nasional dan tanggungjawab pemerintah untuk melaksanakan pembangunan, BPM dapat berfungsi : (1) komplementer, dalam arti bahwa BPM dapat berfungsi melakukan kegiatan-kegiatan pembangunan masyarakat dalam bidang sektor atau daerah yang oleh karena suatu hal tidak atau belum digarap dalam program pemerintah; (2) subsider, dalam arti BPM hanya berperan untuk memberi dukungan, menunjang atau menjadi pelaksana dari program-program pembangunan; (3) perantara, yakni dalam hal lembaga-lembaga birokrasi dan program pemerintah tidak atau belum menjangkau lapisan bawah, maka BPM dapat berfungsi sebagai perantara.

Untuk mencapai peningkatan sumberdaya manusia Indonesia, maka Depdikbud saat ini mengembangkan semacam resep atau formula, yaitu setiap peserta didik yang akan ditingkatkan dan meningkatkan (obyek dan subyek) kualitasnya hendaknya dapat mengembangkan empat potensi sekaligus, yaitu: (1) kompetensi profesional, (2) kompetensi adaptif, (3) kompetensi kecendekiaan, dan (4) kompetensi nilai. (Ki Supriyoko, 1993).

Untuk pengembangan keempat kompetensi tersebut, Pak Wardiman Djojonegoro menempuh strategi yang dikenal dengan istilah "*Link and Match*"

(ketersambungan dan kerpasangan). Selanjutnya strategi tersebut semakin komitmen Depdikbud akhirnya dideskripsi dalam berbagai kebijakan operasional; antara kebijakan mengenai pengembangan SLTP Keterampilan, pengembangan Sekolah Menengah Kejuruan (SMK), sistem magang (apprentice system), sekolah dengan biaya tinggi dan sebagainya. Kebijakan-kebijakan operasional ini merupakan penjabaran dari strategi untuk mengembangkan keempat kompetensi tersebut.

Jika kebijakan tersebut diteruskan pada lapisan masyarakat kalangan bawah, maka prioritas pertama yang harus mendapat perhatian khusus adalah pondok pesantren. Dari keempat kompetensi tersebut setidaknya-tidaknya dua kompetensi telah dimiliki oleh pesantren yaitu, kompetensi adaptif dan kompetensi nilai. Sedangkan dua kompetensi yang lain, profesional dan kecendekiaan perlu mendapatkan penangan khusus.

Strategi pemanfaatan potensi sumberdaya manusia melalui pondok pesantren yang tepat adalah bagaimana mengurangi konflik sekecil mungkin serta mempersiapkan sarana untuk mengantisipasi secara produktif dan kebijakan, sebab setiap pembangunan masyarakat selalu mengandung unsur konflik yang sulit dihindarkan. Sehubungan dengan hal itu perlu dipertimbangkan pula strategi yang mengandung kerjasama dengan lingkungan sosial politik.

Sumber-sumber dana dan daya dapat berasal dari dalam dan dari luar. Dari dalam berarti komunitas pendukungnya, dan selama ini pesantren diasumsikan mampu memobilisasi sumberdana dari daya lokal. Luar, dengan pengertian instansi pemerintah, perusahaan swasta, yayasan bantuan sosial, atau lembaga dana pembangunan internasional.

Untuk mengantisipasi kebutuhan sumberdaya manusia dalam kaitannya pendidikan di masa depan, setidaknya-tidaknya lima

tahun yang akan datang, perlu dipertimbangkan kebutuhan pembangunan jangka panjang tahap ke II. Berdasarkan data statistik dari Depnaker, kebutuhan tenaga kerja pada PSPJ II yang paling besar dalam sektor industri, yaitu sebanyak 25 persen dari total tenaga kerja 11,9 juta orang (KR 7 Nopember 1993). Sementara sektor jasa dan sektor lain banyak membutuhkan tenaga kerja yang mempunyai latar belakang pendidikan manajemen.

Dengan peluang yang ada ini, kedua bidang tersebut menjadi tulang punggung bagi pengembangan manusia memasuki era industri. Untuk itu menjadi tantangan bagi penyelenggara pendidikan yang membuka program manajemen dan teknologi. Lebih-lebih pesantren, mampukah lembaga pendidikan yang boleh dikatakan swadaya murni dan kurang berorientasi pada lapangan pekerjaan pada instansi baik swasta maupun pemerintah dapat ikut andil dalam pemanfaatan potensi sumberdaya manusia sesuai dengan kebutuhan pembangunan di masa mendatang.

Dengan demikian dapat diambil satu kesimpulan bahwa potensi sumberdaya manusia dapat dimanfaatkan secara maksimal dalam rangka mencapai tujuan pembangunan nasional, jika terjadi kerjasama dari beberapa unsur baik pemerintah selaku pembuat keputusan dan kebijakan, kaum cendekiawan sebagai nara sumber dan pembaharu pemikiran untuk menuju alam "modern", lembaga-lembaga pendidikan sebagai "pencetak" manusia yang berkualitas, pondok pesantren yang merupakan basis pendidikan Islam, serta peran aktif dari masyarakat secara luas.

Akhimya tulisan ini kami tutup dengan ayat 13 surat Ar Ra'd yang artinya "Sesungguhnya Allah tidak merubah nasib suatu kaum (bangsa), sehingga kaum (bangsa) itu merubah apa yang ada dalam diri mereka".

Daftar Pustaka

- Affan Ghaffar, *Pendidikan Tinggi dan Penyiapan Pemimpin Mas Depan Bangsa*, Musyawarah Nasional VI dan Seminar Nasional tentang Sumbangan Perguruan Tinggi dalam Penyediaan Sumber Daya Manusia, BKS-PTIS, Yogyakarta, 8-10 Nopember 1993.
- Astrid S. Susanto, *Sosiologi Pembangunan*, Bina Cipta, Jakarta, 1984.
- Departemen Agama RI, *Al Qur'an dan Terjemahannya*, C.V. Kathoda, Jakarta, 1990.
- Endang Daruni Asdi dkk., *Filosof-filosof Dunia Dalam Gambar Karya Kencana*, Yogyakarta, 1982.
- Fazlur Rahman, *Islam and Modernity, Transfer of an Intellectual Tradition*, The University of Chicago Press, 1984.
- GBHN, *Ketetapan MPR No. II/MPR/1988, BP-7 Pusat*, diperbanyak oleh Panitia Penataran P-4 UU, Yogyakarta.
- Karl R. Popper, *Realism and The Aim of Science*, Rowman and Littlefield, Totowa, New Jessy, USA, 1983.
- Ki Supriyoko, *Link and Match dalam Konsep SDM*, KR, Yogyakarta, 7 Nopember 1993.
- MA. Fatah Santoso, *Teori-teori Pembangunan Mengantisipasi Pendidikan Masa Depan*, Seminar Pendidikan/S-3/IV/1990 IAIN , Yogyakarta, 1990.
- M. Amin Abdullah, *Etika dan Dialog Antar Agama : Perspektif Islam*, dalam Jurnal Ilmu dan Kebudayaan, Ulumul Qur'an, No. 4 Vol. IV tahun 1993.
- Musthofa O. Attir ED., *Sosiologi Modernisasi, Telaah Kritis tentang Teori Riset dan Realitas*, Tiara Wacana, Yogyakarta, 1989.
- Noeng Muhadjir, *Alternatif Kebijakan Pendidikan Menuju Era Negara Industri : Suatu Analisis Makropedagogik*, IKIP, Yogyakarta, 1986.
- _____, *Perencanaan dan Kebijakan Pengembangan Sumberdaya Manusia*, Rake Sarasin, Yogyakarta, 1992.
- Nurcholis Madjid, *Islam, Kemoderenan dan Keindonesiaan*, Mizan, Bandung, 1987.
- Peraturan Pelaksanaan Undang-Undang Nomor 2 Tahun 1990 tentang Sistem Pendidikan Nasional, Bina Dharma Pemuda, Jakarta, 1990.
- Priyono Tjiptoherijanto dkk., ED., *Sumberdaya Manusia, Kesempatan Kerja dan Pembangunan Ekonomi*, LP-FE-UI, Jakarta, 1982.
- Razy Munir, dalam *Bangkit, Media Kajian dan Pengembangan Sumberdaya Manusia*, LKPSM-NU-DIY, No. 1 Nop-Des 1992.
- Rusli Karim, dalam *Pendidikan Islam di Indonesia, Antara Cita dan Fakta*, Tiara Wacana, Yogyakarta, 1991.
- Soekidjo Notoatmodjo, *Pengembangan Sumberdaya Manusia*, Rineka Cipta, Jakarta, 1992.
- Stanislav Andreski, *Max Weber : Kapatalisme, Birokrasi dan Agama* Alih Bahasa : Hartono H. Tiara Wacana, Yogyakarta, 1989.