

BELAJAR SEBAGAI SARANA MENINGKATKAN KUALITAS SDM

PROF. IDA YUSTINA

- Tiada cara yang tepat untuk meningkatkan kualitas SDM selain melalui proses belajar.
- Indikator-indikator yang muncul saat proses belajar berjalan dengan baik adalah:
 - (1) Adanya ketegangan emosi pada individu bersangkutan;
 - (2) Ada interaksi antara rangsangan (*stimulus*) dan respons, artinya “ada aksi - ada reaksi” yang seimbang;
 - (3) Reaksi yang “*benar*” senantiasa diupayakan oleh pihak pemberi respons.

- Teori *stimulus-response* Thorndike (1963):
 - Seseorang dikatakan ‘telah belajar sesuatu’ jika ia ‘tahu, mau dan mampu’ memberi respons/ reaksi *yang benar* terhadap rangsangan yang datang dari ‘sesuatu’ tersebut.
 - Sebagai contoh :
 - (1) Seseorang dikatakan telah belajar menjadi seorang supir/pengemudi mobil yang baik, jika ia tahu, mau dan mampu memberi “reaksi yang benar” terhadap rambu-rambu lalu-lintas;

- Di dalam upaya meningkatkan kualitas SDM, maka secara umum dapat dirumuskan satu keragaan berikut:
 - Seseorang memiliki kualitas SDM tinggi jika ia **tahu, mau dan mampu** memberi reaksi *yang benar* terhadap berbagai rangsangan yang datang dari dalam dan luar dirinya.
 - Perkataan *benar* di sini diartikan sebagai yang paling mendekati atau paling sesuai dengan harapan sumber rangsangan.
 - Agar berbagai reaksi atau respons memiliki ciri seperti itu, maka seseorang perlu terus-menerus belajar untuk memenuhi, memuaskan dan menyesuaikan diri dengan harapan sumber rangsangan.
 - Semakin pandai dan optimal seseorang belajar dalam hal “kebenaran”, maka semakin tinggi kualitas SDM-nya.

- **Proses Belajar Identik dengan Upaya Perubahan**

- Seseorang yang senantiasa haus dan terdorong untuk belajar adalah refleksi dari kuatnya individu bersangkutan untuk melakukan perubahan pada dirinya. Indikator yang paling mudah dijadikan tolak ukur pada diri individu yang mendambakan perubahan itu adalah:
 - *Memiliki kecenderungan untuk selalu bertanya tentang segala hal yang dilihat, dengar, dan raba yang belum dipahami maknanya;*

- *Gemar memberi komentar, tanggapan dan bahkan kritikan terhadap hal-hal yang dirasakan telah keluar dari jalur perilaku normatif;*
- *Cenderung sangat menyukai kegiatan yang berciri berbagi pengalaman (sharing) dan berdiskusi serta bersilaturahmi;*
- *Memiliki ciri pribadi yang menunjukkan, bahwa ia selalu merasa dirinya tidak sempurna sehingga ia senantiasa belajar untuk memperbaiki dirinya. Dengan kata lain, individu di atas senantiasa terdorong untuk "belajar", dan dengan proses belajar itu ia selalu ingin mendapat perubahan di dalam dirinya. Perubahan yang menjadi obsesi baginya adalah dalam upayanya untuk meningkatkan kualitas pribadi, harga diri dan pada gilirannya kualitas SDM-nya.*

- Proses belajar yang dimaksudkan di atas tidak senantiasa terkait dengan proses pendidikan formal, melainkan termasuk pendidikan non-formal, informal, otodidak (belajar sendiri) dan pengembangan diri (self development) seperti diutarakan oleh Ruben (1988); serta yang berciri komunikasi non verbal: dengan benda-benda dan makhluk hidup yang bukan manusia.
 - Contoh : mereka yang berposisi sebagai *pawang* (*cuaca/hujan, hewan*) senantiasa belajar untuk memiliki kemampuan memahami dan menguasai alam, menguasai hewan-hewan galak sehingga menjadi jinak.

- Individu yang menyadari tentang betapa pentingnya proses belajar bagi dirinya, secara otomatis memiliki dorongan kuat untuk berubah:
 - Ia tidak pernah puas dengan kondisinya saat ini;
 - Selalu terdorong mencari cara dan belajar agar esok-lusa dan pada hari-hari berikutnya akan membuatnya lebih baik dari saat sekarang.

- Perubahan ke arah kondisi-kondisi baru yang positif seperti diharapkan. Dalam kedua ungkapan tersebut maka terkandung dua landasan filosofi, yakni:
 - (1) Bahwa belajar (formal, non-formal dan informal) adalah bagian yang menyatu (*inheren*) dalam diri pribadi setiap orang sebagai konsekuensi dari kepemilikan akal dan budi yang perlu disyukuri dan ditumbuh-kembangkan ke arah yang positif;

(2) Bahwa 'hidup' perlu diberi arti positif dan diisi dengan hal-hal positif, termasuk di sini: perbuatan, perilaku, daya-daya dan perubahan SDM yang berkualitas dan positif.

Daya-daya dalam SDM

- Salah satu tujuan akhir yang penting dari pembangunan adalah “kehidupan lebih baik yang berkesinambungan dan terpenuhinya berbagai kebutuhan seluruh masyarakat” (*More and better ‘life sustaining’ goods for all*).

Dari perspektif unsur-unsur perilaku, maka daya-daya dalam pribadi manusia dapat dibagi ke dalam tiga bagian, yakni:

- **Daya-daya fisik**, termasuk di sini daya-daya/kemampuan fungsi organ panca indera (organ peraba, perasa, penciuman, pendengaran dan penglihatan), otak/kecerdasan, ketahanan dan stamina fisik, keterampilan/prestasi fisik dan lainnya yang terkait dengan kemampuan-kemampuan jasmaniah;

- **Daya-daya psikologikal**, termasuk di sini hal-hal yang termasuk kemampuan kejiwaan, seperti daya kepekaan, mudah/tidak mudahnya tersinggung, kesabaran dan kondisi emosi (kemampuan mengendalikan emosi), kemampuan mengendalikan diri (*ego-centralism*);

- **Daya-daya sosiologikal**, termasuk di sini kemampuan-kemampuan sosial, seperti kemampuan menghargai/menghormati (hak-hak) orang lain, melakukan interaksi sosial, kemampuan menyatakan kepedulian pada orang lain (yang lebih menderita, lebih miskin, dan lainnya), kemampuan memberi contoh perilaku positif bagi orang lain, kemampuan menghargai dan memelihara kelestarian dan keseimbangan lingkungan hidup (flora, fauna, tanah, air dan udara), kemampuan memelihara dan menumbuhkan-kembangkan kepercayaan sosial (*social trust*), kemampuan menerima dan mempertimbangkan pikiran/pendapat orang-orang lain.

☞ Agar proses belajar itu dapat berlangsung dan memberi dampak pada sasaran secara optimal, maka diperlukan tenaga-tenaga handal yang berstatus selaku pengantar perubahan atau pengantar pembaruan (*the agent of change*).

- **Peran Pengantar Perubahan (*the Agent of Change, AoC*)**
- Peranan agen perubahan akan berdampak optimal dalam upaya meningkatkan kualitas SDM sasaran jika kegiatan proses belajar yang ditujukan kepada tercapainya perubahan perilaku pada sasaran dilakukan oleh tenaga-tenaga pengantar perubahan (*the agent of change, AoC*) yang berkualitas dan profesional, yang memiliki kompetensi tinggi dalam bidangnya.

- Dalam mengemban peran dan fungsinya, seorang AoC perlu memahami dan memiliki kemampuan lain, yakni:
 - Menempatkan sasaran dan masyarakatnya selaku *subyek dengan ciri-cirinya yang unik*, sekaligus selaku *pelaku perubahan* (mampu menghindari pendekatan yang bersifat *top-down*);
 - Melakukan pendekatan dan kerjasama dengan pihak-pihak yang memiliki persepsi dan kepedulian yang "relatif sama" dalam hal perlunya dilakukan perubahan (baca: peningkatan kualitas kehidupan dan SDM sasaran);

- Kemungkinan adanya penolakan sosial (*resistensi sosial*) dari masyarakat sasaran terhadap perubahan yang akan dilakukan.
- Lippitt (1969) mengidentifikasi delapan faktor terkait dengan penolakan sosial terhadap suatu rencana perubahan yang menyangkut kehidupan masyarakat sasaran, yaitu:
 - 1) *ika gagasan perubahan itu didasarkan kepada kepentingan pribadi atau beberapa orang tertentu, belum menjadi bagian dari kebutuhan masyarakat sasaran;*
 - 2) *ika tujuan perubahan itu tidak diinformasikan secara jelas dan kurang dipahami oleh masyarakat sasaran dan pihak-pihak terkait;*

3) *Jika tokoh-tokoh terkemuka masyarakat sasaran tidak diikutsertakan dalam tahap perencanaan/persiapan dari proses perubahan itu;*

4) *Jika keadaan sekarang dirasakan oleh sebagian besar masyarakat sasaran telah memuaskan mereka;*

5) *Jika terdapat komunikasi kurang baik antara penggagas/perencana perubahan dengan masyarakat sasaran;*

6) *Jika norma dan sistem nilai budaya serta kebiasaan masyarakat sasaran diabaikan;*

7) *Jika terdapat kekhawatiran akan kegagalan dalam proses perubahan tersebut, baik di pihak penggagas maupun di kalangan masyarakat sasaran;*

8) *Jika biaya perubahan itu dirasakan terlalu mahal oleh kedua belah pihak.*