

Public Speaking dalam Pengembangan Sumber Daya Manusia Pendidikan

M Dana Prihadi

Akademi Perекam Medis dan Informatika Kesehatan (APIKES) Bandung, Indonesia
danaprihadi@apikesbandung.ac.id

Abstrak

Sumber daya manusia merupakan faktor penting dan memiliki peran yang dominan pada setiap institusi atau organisasi, termasuk pada sektor pendidikan. Kualitas dari sumber daya manusia dalam peranannya melaksanakan kewajiban sebagai pelayan peningkat kompetensi masyarakat sangat diharapkan. Kebutuhan pendidikan bersifat praktis-situasional dan prediktif-antisipatif diperlukan guna transformasi sosial. Pengembangan sumber daya manusia dilakukan melalui lima domain sumber daya manusia, yaitu profesionalitas, daya saing, kompetensi fungsional, keunggulan partisipatif, dan kerja sama. Tidak hanya itu, kemampuan public speaking dalam pendidikan juga dibutuhkan, karena kemampuan tersebut akan memberikan warna baru dalam proses pendidikan dan menghindari kejenuhan saat proses pendidikan berlangsung. Metode penelitian yang digunakan ialah metode kualitatif dengan melibatkan tenaga pengajar, peserta didik, dan pemakai lulusan. Selain lima domain sumber daya manusia, ternyata kemampuan dalam berbicara penyampaian materi dan kendali suasana kelas sangat dibutuhkan untuk mencetak lulusan yang kompeten.. Pengembangan sumber daya manusia pendidikan tidak hanya sebatas pengembangan kemampuan diri ataupun persiapan masyarakat dalam mengikuti perubahan, tetapi harus lebih jauh ke depan, yaitu menciptakan manusia yang inovatif.

Kata kunci: Pengembangan; Public Speaking; Sumber Daya Manusia; Pendidikan;

Pendahuluan

Maju atau mundurnya negara bergantung pada pendidikan, karena hal tersebut merupakan bidang utama dalam pembentukan kompetensi secara menyeluruh. Peran penting dan strategis yang dicanangkan pemerintah harus mendapat dukungan penuh dari seluruh sumber daya manusia pendidikan. Tanpa bangsa yang cerdas, persaingan global niscaya tidak dapat diikuti oleh bangsa tersebut.

Secara umum, orientasi pendidikan dalam pembangunan bangsa, yaitu secara individual dan masyarakat. Orientasi individual, pendidikan memiliki peran sebagai pembentuk manusia terdidik yaitu dengan mengembangkan potensi diri. Kemampuan yang dimiliki oleh manusia terdidik tersebut akan menjadi media untuk proses pemahaman diri serta lingkungannya, usaha menyesuaikan diri dan keikutsertaan dalam perubahan, sebagai tokoh utama perubahan, serta prediktif dan antisipatif. Dengan demikian, manusia dengan pendidikan bisa menjadi panutan bagi manusia lain serta memiliki peran dalam membangun mengembangkan masyarakat. Oleh karena itu, manusia yang terdidik tersebut harus mempunyai keunggulan tersendiri dalam partisipatif demi terwujudnya transformasi sosial secara utuh dan menyeluruh.

Pada orientasi masyarakat, pendidikan terdapat tiga peran yaitu sebagai:

1. Agen konservatif, artinya pendidikan berperan dalam menanamkan dan melestarikan pembelajaran nilai sosial budaya asli dengan dilandasi ketangguhan serta ketahanan. Masyarakat akan mempunyai kekuatan, jati diri, dan kemampuan dalam menghadapi arus globalisasi.
2. Agen inovatif, artinya peran pendidikan dalam mengembangkan ilmu pengetahuan, melakukan sosialisasi, dan aplikasi sangatlah penting.
3. Agen perubahan, artinya pendidikan berhadapan dengan konsekuensi aplikasi produk inovasi bidang pendidikan, untuk itu pendidikan menjadi sarana transformasi sosial.

Sebagai agen inovatif, perannya tersebut, dapat membantu pendidikan mencetak dan menciptakan manusia pembelajar dengan dalam kelompok pengembangan pembelajar atau yang disebut masyarakat pembelajar. Semua tercermin melalui bagaimana seorang pendidik dan masyarakat pembelajar tersebut dalam mencari serta menemukan informasi, memanfaatkan, dan melakukan komunikasi untuk menyampaikan informasi. Sebagai agen perubahan, pendidikan yang baik harus *update* dan memiliki orientasi ke depan pada masa yang akan datang. Agar dapat terwujud, maka pendidikan dituntut memiliki sumber daya manusia pendidikan yang cakap, adaptif, dan inovatif. Sumber daya pendidikan yang terdiri dari manusia sebagai agen perubahan tangguh, unggul, partisipatif, dan kompetitif juga harus dimiliki.

Sumber daya pendidikan adalah seluruh hal yang dipakai dan dimanfaatkan pada proses penyelenggaraan pendidikan, meliputi tenaga kependidikan, masyarakat, keuangan, sarana, dan prasarana (UURI No. 20 Tahun 2003). Pengembangan dan pendidikan, adalah dua hal yang berbeda, namun mempunyai keterkaitan dan saling memberi pengaruh. Penelitian ini melihat aktifitas pengembangan dapat dilaksanakan melalui jalur pendidikan. Pendidikan memerlukan sumber daya manusia sebagai penggerak. Manusia yang kompeten adalah asset bagi organisasi. Dengan demikian, sumber daya manusia adalah bagian terpenting dalam pengembangan suatu hal dan pendidikan.

Banyak para pendidik yang memiliki kemampuan dan kompetensi dalam keilmuan, namun tidak sedikit dari mereka yang mengalami kesulitan dalam memberikan penyampaian secara oral. Hal tersebut mengakibatkan informasi tidak dapat diterima dengan baik oleh peserta didik dan berimbas pada menurunnya kompetensi kemampuan bekerja di dunia kerja.

Melihat fenomena tersebut penerapan pendidikan dengan melalui komunikasi yang baik menjadi suatu keniscayaan. *Public speaking* bukanlah suatu hal yang baru dalam dunia pendidikan. Kenyataannya, pendidikan dalam berbagai situasi dan kegiatannya akan bersinggungan dengan *public speaking*. *Public speaking* (Hendriyani dan Yohanna Purnama Dharmawan, 2011) merupakan kemampuan manusia dalam bicara di hadapan banyak orang, memberikan pesan yang dapat dan mudah dipahami serta dipercaya oleh publik sebagai pendengarnya. *Public speaking* dapat memiliki

peran luar biasa dalam kehidupan kita. (Hamilton, 2003: 3).

Sumber daya manusia pendidik pun juga diharapkan dapat menguasai hal tersebut sebagai salah satu upaya peningkatan kompetensi diri dan peserta didik. Berdasarkan penelitian sejarah dari seluruh negara yang ada di dunia ini, pada dasarnya pendidikan memiliki dua tujuan, yaitu membimbing para pembelajar untuk menjadi cerdas dan memiliki perilaku berbudi (Mulvey, 1984) Sehingga, hakikat pendidikan yaitu proses bimbingan kepada peserta didik dengan tujuan merubah perilaku menjadi baik, merubah sikap, dan merubah budaya, yang kesemuanya dilakukan dalam konteks positif untuk hasil serta tujuan positif pula, akhirnya tercipta masyarakat beradab (Aushop, 2014: 7).

Metode Penelitian

Model analisis yang digunakan dalam pembahasan topik artikel ini adalah metode kualitatif. Menggunakan model analisis kausal efektif dengan memakai pendekatan secara rasional dan dirangkai berdasar hasil kajian pustaka (*literature review*). Teknik pengumpulan data menggunakan wawancara, observasi, sekaligus studi dokumentasi. Pola mengikuti saran dari Ramdhani & Ramdhani (2014: 1-9) dan Ramdhani, Ramdhani, & Amin (2014: 47-56).

Hubungan kausal dijelaskan dan dilihat dari sisi efek penyebabnya daripada sisi penyebab munculnya akibat. Sama dengan pada penelitian ini, merujuk pada responden yang sebagai pelaku pendidiknya dan bukan pelaku pendidikan. Dalam konteks ini, penulis dalam membahas keberperanan *public speaking* dalam mengembangkan sumber daya manusia pendidikan.

Hasil dan Pembahasan

Pendidikan merupakan suatu sistem terdiri dari komponen saling terkait secara fungsional. Terdapat empat komponen utama dalam pendidikan, yaitu: sumber daya manusia, keuangan, sarana dan prasarana, serta kebijakan. Komponen sumber daya manusia dikatakan sebagai posisi strategis, karena sumber daya manusia berkualitas dapat mendayagunakan komponen-komponen lainnya agar efektivitas maupun efisiensi tercipta. Sumber daya manusia berkualitas dapat dicapai dan diperoleh dari proses pengembangan manusia. Pengembangan merupakan upaya menaikkan level kemampuan dan lainnya agar lebih baik. Pengembangan sumber daya manusia dapat dilakukan dengan cara pendidikan serta latihan. Seperti dikemukakan Sikula (1981: 38): pengembangan dalam hal kepegawaian dan personalia, adalah proses pendidikan jangka panjang yang menggunakan prosedur yang sistematis dan terorganisir dimana personel manajerial mempelajari pengetahuan konseptual dan teoritis untuk tujuan umum. Pelatihan adalah proses pendidikan jangka pendek yang menggunakan prosedur yang sistematis dan terorganisir dimana personel nonmanajerial mempelajari pengetahuan dan keterampilan teknis untuk tujuan tertentu.

Hasibuan (2007: 69) menjelaskan pengembangan merupakan kegiatan pendidikan dan pelatihan peningkatan kemampuan teknis, teoritis, konseptual, maupun moral manusia sesuai kebutuhan pekerjaan atau jabatan. Bella dalam (Mulvey, 1984),

pendidikan maupun latihan adalah hal yang sama dengan pengembangan yang merupakan proses peningkatan keterampilan kerja teknis dan manajerial. Dimana, pendidikan adalah salah satu yang orientasinya pada teori, sedangkan latihan orientasi pada praktik. Pendidikan adalah proses kegiatan dalam menciptakan atmosfer pembelajaran agar peserta didik dapat secara aktif mengembangkan kemampuan dan potensi yang dimilikinya dengan melalui kekuatan spiritual keagamaan, pengendalian diri, kepribadian, kecerdasan, akhlak mulia, serta keterampilan yang diperlukan dirinya, masyarakat, bangsa dan negara yang dilakukan melalui proses sadar dan terencana (UURI No. 20 Th. 2003: 2). Sumber daya manusia adalah kemampuan terpadu dari daya pikir dan daya fisik yang dimiliki individu (Hasibuan, 2007:243). Daya pikir merupakan kecerdasan atau kepandaian yang dimiliki sejak lahir sebagai modal dasar. Kecakapan artinya sesuatu yang didapatkan dari kegiatan pendidikan. Dengan demikian, sumber daya manusia pendidikan merupakan kompetensi fungsional yang dimiliki tenaga kependidikan dalam melaksanakan tugasnya.

Di dalam pelaksanaan tugas, sumber daya manusia dituntut memberikan aktualisasi kemampuan, melalui daya pikir maupun fisik yang terintegrasi. Namun demikian, kedua kemampuan tersebut saja tidak cukup, melainkan harus dibarengi dengan kecerdasan emosional. Ketika melihat dunia pekerjaan adalah sebagai suatu masyarakat, maka kecerdasan emosional diperlukan sekali guna mengetahui dan memahami diri sendiri serta rekan kerja. Menurut Goleman (1996), kecerdasan emosional mempunyai keistimewaan yang lebih dibandingkan dengan kecerdasan intelektual, apabila dasar penentunya yaitu keberhasilan dan kesuksesan hidup di tengah masyarakat.

Sumber daya manusia yang berkualitas didapatkan melalui proses panjang, sehingga perlu adanya suatu program pendidikan dan pelatihan terstruktur guna mempersiapkan dan pengembangan kualitas sumber daya manusia sesuai perubahan dunia. Menurut Tilaar (1998), ada tiga hal yang harus menjadi perhatian bagi sumber daya manusia untuk dapat berkembang pada bidang pendidikan di era globalisasi, yaitu sumber daya manusia yang unggul, terus belajar, dan memiliki nilai-nilai asli atau *indigeneous*. Hal tersebut dapat dicapai melalui pengembangan sumber daya manusia. Pengembangan sumber daya manusia haruslah didasarkan pada konsep peningkatan mutu dan kemampuan dalam bekerja. Jika dilihat tujuan pengembangan sumber daya manusia adalah melakukan peningkatan kompetensi konseptual maupun teknis manusia, peningkatan produktivitas kerja, peningkatan efisiensi dan efektivitas, peningkatan kesejahteraan, peningkatan status dan karier, peningkatan pelayanan terhadap orang lain, dan peningkatan moral etis.

Hasibuan (2007: 72-73), pengembangan sumber daya manusia, secara formal, maksudnya adalah sumber daya manusia mengikuti pelatihan dan pendidikan pengembangan diri yang dilaksanakan oleh lembaga diklat atau dari lembaganya masing-masing, dengan demikian, pengembangan ini dapat memenuhi kebutuhan kompetensi sumber daya manusia eksistensi dan menjaga keberlanjutan lembaga. Masih menurut Hasibuan, sumber daya manusia dikembangkan kemampuannya secara

informal artinya kualitas sumber daya manusia dapat dikembangkan secara individual melalui kesadaran serta keinginan manusia dalam rangka peningkatan kualitas diri sehubungan dengan tugasnya.

Terdapat domain pengembangan sumber daya manusia pendidikan, yaitu: profesionalitas, daya kompetitif, kompetensi fungsional, keunggulan partisipatif, dan kerja sama. (Ningrum, 2016). Dimilikinya kemampuan kelima domain tersebut adalah modal dasar bagi sumber daya manusia untuk menghadapi era sosial keilmuan atau *knowledge society*. Asumsi yang mendasari domain tersebut yaitu:

1. Profesionalitas

Merupakan tingkatan kualitas atau kemampuan yang dipunyai sumber daya manusia dalam melaksanakan profesinya. Profesionalisme merupakan penyikap terhadap profesi serta profesionalitas. SDM yang profesional adalah mereka yang memiliki keahlian dan keterampilan melalui proses pendidikan dan latihan. Sumber daya manusia yang melaksanakan profesinya atas dasar sikap profesionalisme mempunyai integritas dalam menyelaraskan dirinya terhadap visi, misi, tujuan, dan sasaran lembaga. Artinya, sumber daya manusia tersebut akan bekerja dengan mengerahkan seluruh potensi yang dimiliki dalam memberikan layanan kepada masyarakat.

2. Daya Kompetitif

Ketika memandang bahwa mengerjakan tugas merupakan suatu persaingan, maka sumber daya manusia yang memiliki daya kompetitif adalah yang dapat berpikir kreatif, inovatif, dan produktif. Sumber daya manusia yang berpikir kreatif, inovatif, dan produktif mampu bersaing karena akan mudah menciptakan kreasi ide baru. Tekun dan ulet dalam berpikir kreatif serta inovatif akan menghasilkan prestasi berkelanjutan. Salah satu sifat sumber daya manusia yang inovatif adalah mereka yang tidak merasa puas dengan apa yang telah dihasilkan, dikerjakan, dan diberikan untuk peningkatan tujuan organisasi.

3. Kompetensi fungsional

Kompetensi adalah kemampuan yang dimiliki individu untuk melaksanakan profesinya. Sesungguhnya kompetensi merupakan sistem pengetahuan dimana terdapat pengetahuan konseptual, teknik, seleksi, dan pendayagunaan di dalamnya. Jika semua komponen pengetahuan di seluruh pengetahuan tersebut dimanifestasikan dan diwujudkan secara simultan, maka manfaatnya akan dirasakan oleh semua masyarakat. Kompetensi pada tiga ukuran potensial, yaitu kompetensi konseptual, teknis, serta pengambilan keputusan. Sedangkan kompetensi di ukuran aplikasi adalah ketepatan waktu dan tepat sasaran, disebut juga kompetensi fungsional, yang akan menunjukkan efektivitasnya manakala sumber daya manusia punya motivasi intrinsik (yang berkaitan dengan etos kerja) maupun ekstrinsik (berkaitan dengan hubungan kerja).

Sumber daya manusia yang memiliki kompetensi fungsional adalah mereka yang memiliki kemampuan dalam mendayagunakan potensi diri dan kemampuan

mengaplikasikan secara tepat dalam melaksanakan tugas atau profesinya. Untuk itu, pengembangan sumber daya manusia pendidikan harus dilakukan dengan meningkatkan motivasi karena inilah strategi paling penting untuk membangkitkan semangat yang pada akhirnya menghasilkan output maksimal dan optimal. Motivasi tersebut mungkin berupa posisi ataupun imbal jasa. Tilaar (1996: 343), pengembangan dan peningkatan kompetensi sumber daya manusia tidak hanya akan meningkatkan kemampuan karyawan secara profesional namun juga posisi maupun pendapatan akan meningkat.

4. Keunggulan partisipatif

Sumber daya manusia unggul adalah yang berkualitas dan memiliki kemampuan lebih dibandingkan lainnya. Mereka mampu meningkatkan kompetensi diri maupun sumber daya lain dengan optimal. Mereka akan mampu untuk bertahan dan memenangkan persaingan, karena mereka memiliki banyak pilihan serta kecerdasan dalam mengambil keputusan yang akurat tepat. Manusia yang unggul individualistik dapat melahirkan manusia tipe homo homini lupus. Sedangkan sumber daya manusia unggul partisipatoris yaitu mereka yang memiliki keunggulan dan ikut berpartisipasi dalam pengembangan kehidupan dan lingkungan. Pengembangan sumber daya manusia pendidikan merupakan upaya peningkatan kualitas manusia unggul secara partisipatoris.

5. Kerja Sama

Kemampuan kerja sama sangat penting dan diperlukan, apalagi mengingat manusia adalah makhluk sosial. Oleh karena itu kerja sama menjadi sumber potensial kekuatan suatu organisasi. Era globalisasi dan revolusi industri 4.0 ini membutuhkan potensi yang menuntut kemampuan dalam seleksi dan pendayagunaan kemampuan agar menghasilkan suatu hasil bernilai guna. Salah satu upaya tersebut melalui kerja sama. Namun demikian, aspek pentingnya adalah kemampuan menyelaraskannya dengan nilai-nilai keaslian. Sumber daya manusia dengan kemampuan kerja sama baik dan tinggi perlu diimbangi dengan kemampuan pengembangan jaringan-jaringan kerja sama dan kontrol diri yang baik pula. Tujuannya agar tercipta kemudahan dalam proses pengembangan dan tidak mengedapankan prinsip pribadi di atas organisasi. Untuk itu, pengembangan pada aspek dedikasi, disiplin, dan kejujuran sangat mutlak dalam suatu kerja sama, termasuk jujur terhadap kemampuan diri. Pentingnya sikap jujur dalam suatu kerja sama dikemukakan Fukuyama (1996), tanpa kejujuran tidak mungkin seseorang dapat melakukan bekerja sama dengan baik.

Pengembangan sumber daya manusia pada lima domain tersebut adalah sebagai upaya mewujudkan sumber daya manusia berkualitas untuk mempersiapkan masyarakat dan bangsa dalam menghadapi transformasi sosial yang kompetitif. Tidak cukup dirasa melalui domain tersebut, namun kemampuan dalam bersosialisasi dan komunikasi juga menjadi unsur penting dalam sumber daya manusia pendidikan untuk dapat melancarkan terwujudnya domain tersebut. Melalui peningkatan public speaking diharapkan dapat terjadi sinergi antara semua hal dalam perwujudan tujuan. Sumber daya manusia pendidik tidak terlepas dari sebagai pembicara yang menggunakan ragam

bahasa tertentu untuk penyampaiannya kepada peserta didik. Ragam bahasa merupakan variasi dari bahasa yang muncul sebagai akibat dari pemakaian bahasa (Pradopo, R. D. (1997). Gaya penuturan ini dapat berbeda antara satu orang dengan lainnya dan menjadi penanda ragam. Seorang pendidik harus mampu menggunakan ragam bahasa yang tepat saat berbicara di hadapan peserta didik agar dapat memberikan pemahaman mendalam dan menghindari kejenuhan.

Public speaking ini diperlukan karena salah satu manfaatnya adalah untuk dapat menarik perhatian dan meningkatkan motivasi. Peserta didik yang tertarik oleh penyampaian sumber daya manusia pendidik akan menimbulkan keseriusan, pemahaman, dan terciptanya motivasi belajar. Hasil maksimal akan diperoleh melalui upaya pengendalian mutu terpadu atau total quality control (TQC) dari pihak yang memiliki wewenang (authority), pada lembaga di mana sumber daya manusia bertugas. Pengembangan sumber daya manusia pendidikan tidak hanya sebatas pengembangan kemampuan diri ataupun persiapan masyarakat dalam mengikuti perubahan, tetapi harus lebih jauh ke depan, yaitu menciptakan manusia yang inovatif.

Kesimpulan

Peran penting pendidikan dalam pembangunan bangsa sudah jelas dan telah ditunjukkan secara yuridis formal dan praktik empiris operasional. Sumber daya manusia yang dibutuhkan dalam pendidikan yaitu sumber daya manusia yang memiliki kualitas dan kemampuan baik dalam berpikir, bertindak, dan berinovasi. Artinya, sumber daya manusia harus cakap serta dapat mengaplikasikan IPTEK serta terus melakukan *update* mengembangkannya. Karena hal tersebut dibutuhkan dalam pengembangan kemampuan konseptual dan teknis. Kemampuan dalam berbicara, mempengaruhi, dan memotivasi peserta didik juga harus dimiliki, yang mana hal tersebut masuk dalam ranah pengembangan *softskills* melalui *public speaking*. Perpaduan konsep dengan kemampuan menyampaikan dapat menjadi sebuah perpaduan yang sangat baik untuk pengembangan kompetensi peserta didik.

Pengembangan sumber daya manusia pendidikan merupakan sebuah cara untuk meningkatkan kualitas tenaga kependidikan, melalui pendidikan dan pelatihan. Pengembangan secara formal dan secara informal. Keduanya dapat menjadi gambaran pengembangan sumber daya manusia yang saling melengkapi sebagai upaya peningkatan kualitas sumber daya manusia. Patut diperhatikan juga pada sisi profesionalitas, daya kompetitif, kompetensi fungsional, keunggulan partisipatif, dan kerja sama. Seluruh unsur tersebut dan *public speaking* dapat berjalan dengan baik tatkala ada mutu terpadu atau TQC.

BIBLIOGRAPHY

- Adha, Kholifatul. 2014. *Panduan Mudah Public Speaking*. Jakarta: Notebook.
- Balqis Khayyirah. 2013. *Cara Pintar Berbicara Cerdas di Depan Publik*. Jogjakarta: DIVA Press
- Fukuyama, F. 1996. *Trust The Social Virtues and the Creation of Prosperity*. London: Penguin Books.
- Hasibuan, Malayu, S.P. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hamilton, C. (2003). *Essentials of Public Speaking, 2nd ed.* CA: Wadsworth/Thomson Learning
- Hendriyani dan Yohanna Purnama Dharmawan. (2011). *Pengantar Public Speaking*. 1–151
Management. New York: A. Wiley Trans Ed. By John Wiley & Sons Inc.
- Mulvey, C. (1984). Wage Policy and Wage Determination in 1983. *Journal of Industrial Relations*, 26(1), 112–119.
<https://doi.org/10.1177/002218568402600108>
- Ningrum, E. (2016). *Pengembangan Sumber Daya Manusia Bidang Pendidikan*. *Jurnal Geografi Gea*, 9(1). <https://doi.org/10.17509/gea.v9i1.1681>
- Tilaar, H.A.R. (1998). *Beberapa Agenda Reformasi Pendidikan Nasional dalam Perspektif Abad 21*. Magelang: Tera Indonesia.
- UURI No. 20 Tahun 2003. *Sistem Pendidikan Nasional*. Bandung: Fokusmedia.