INVESTASI SUMBER DAYA MANUSIA DAN PENGEMBANGANNYA

Oleh: Dra. Marifa Ayu Kencana, MIS

A. PENDAHULUAN

Pengembangan sumber daya manusia, pada dasarnya dapat dilakukan mulai dari program pembinaan pada keluarga, perbaikan gizi dan kesehatan, pendidikan formal, diklat serta pengembangan di tempat kerja dan learning organization. Usaha-usaha yang dilakukan di bidang keluarga, perbaikan gizi dan kesehatan, pendidikan formal dan diklat, serta pengembangan di tempat kerja atau learning organization sangat penting bukan saja untuk meningkatkan kualitas masyarakat Indonesia, meningkatkan kinerjanya, akan tetapi juga secara langsung akan meningkatkan kualitas setiap individu, keluarga dan kualitas hidup masyarakat Indonesia.

Perlindungan terhadap para pegawai serta masyarakat pekerja merupakan bagian dari pelayanan negara bagi para pegawai (pekerja) selama bekerja dan setelah tidak bekerja lagi. Perlindungan pegawai mencakup perlindungan jaminan penghasilan dan jaminan sosial, keselamatan dan kesehatan kerja serta perlakuan yang wajar dan manusiawi. Perlindungan seperti ini sekaligus juga berfungsi sebagai perlindungan bagi setiap insan.

Selanjutnya seperti petani, pekerja mandiri dan pekerja keluarga perlu diberi kesempatan seluas-luasnya memanfaatkan fasilitas pemerintah dan masyarakat, sehingga mereka bekerja secara produktif dan memperoleh penghasilan yang profesional. Kualitas masyarakat sangat tergantung pada pemerataan kesempatan bagi setiap keluarga dan anggota masyarakat untuk memanfaatkan sarana dan fasilitas umum yang disediakan oleh pemerintah dan masyarakat. Termasuk di dalamnya kesempatan memperoleh pelatihan kesehatan dan pendidikan, kesempatan untuk bekerja dan berusaha, serta kesempatan untuk berkembang dan mengembangkan diri.

Kualitas hidup masyarakat dipengaruhi oleh kesempatan dan kebebasan menetapkan pilihan dari semua alternatif yang terbuka. Sebab itu, kebebasan untuk menyatakan pendapat dan berorganisasi secara bertanggung jawab, kebebasan untuk memilih pendidikan dan pekerjaan yang sesuai, serta kebebasan mengalokasikan penggunaan waktu dan penghasilan untuk konsumsi, merupakan hak-hak individu yang patut dihargai dalam rangka peningkatan kualitas hidup dan kesejahteraan masyarakat.

Pengembangan Sumber Daya Manusia

Secara umum dapat dikemukakan bahwa pengembangan sumber daya manusia mencakup semua usaha yang dilakukan mempersiapkan seseorang menjadi manusia seutuhnya, mampu berpikir logis dan rasional serta mampu melaksanakan fungsinya sebagai mahluk Tuhan, insan ekonomis, insan sosial sebagai warga negara dan anggota masyarakat. Dilihat dari segi Pengembangan Sumber Daya Manusia adalah proses peningkatan kualitas manusia untuk mentransformasikan menjadi dan nilai tambah yang positif.

Dalam rangka transformasi tersebut, pengembangan sumber daya manusia dapat dilakukan melalui tiga jalur utama, yaitu: jalur pendidikan formal, jalur dikan atau latihan di tempat kerja, dan jalur pengembangan dalam masyarakat terutama di lingkungan kerja. Ketiga jalur tersebut saling melengkapi dan saling mengisi serta saling terkait yang satu dengan yang lainnya sehingga masing-masing merupakan subsistem dari sistem pengembangan SDM paripurna. Ketiga jalur pengembangan SDM tersebut pada dasarnya dimaksudkan untuk mempersiapkan seseorang dengan kualifikasi yang diperlukan untuk memenuhi kompetensi kerja. Namun, pengalaman menunjukkan bahwa sistem pendidikan formal umumnya kurang dapat memenuhi persyaratan jabatan yang ada sehingga sistem dikan diperlukan untuk menjembatani dunia pendidikan tersebut dengan implementasi di tempat kerja.

Pengembangan Sumber Daya Manusia membutuhkan pengorganisasi baik berupa biaya langsung maupun biaya tidak langsung. Manfaatnya akan diperoleh kemudian sepanjang usia kerja orang yang bersangkutan dalam bentuk pertambahan kemampuan kerja atau pertambahan produktivitas kerja serta kemampuan memperoleh penghasilan yang lebih besar. Dengan demikian pengembangan SDM merupakan investasi di bidang sumber
daya manusia atau disebut juga *human investment*.

Untuk melaksanakan suatu rencana pengembangan SDM secara makro, diperlukan perencanaan kepegawaian (ketenagakerjaan) yang mencakup perencanaan pendidikan dan perencanaan diklat. Pengembangan SDM dalam rangka peningkatan SDM nasional dimaksudkan untuk menyediakan tenaga ahli dan terampil yang dibutuhkan sebagai insan penggerak pembangunan baik melalui jalur pendidikan formal maupun jalur diklat. Sebab itu sistem perencanaan pendidikan dan sistem perencanaan diklat dapat dipandang sebagai subsistem dari perencanaan kepegawaian/ketenagakerjaan secara nasional.

B. PENGBANGAN PENDIDIKAN DAN KEDIKLATAN

Dilihat dari segi penyediaan kepegawaian (ketenagakerjaan), Pengembangan SDM dimaksudkan untuk meningkatkan keahlian, kemampuan dan keterampilan dalam bekerja seseorang melalui berbagai kegiatan untuk menghasilkan barang dan/atau jasa serta untuk meningkatkan kualitas hidupnya. Pengembangan SDM dapat dilakukan melalui tiga jalur utama, yaitu: jalur pendidikan, jalur diklat, dan jalur pengembangan dan lingkungan.

Jalur pendidikan formal terdiri dari pendidikan umum dan pendidikan kejuruan mulai dari tingkat sekolah dasar, sekolah menengah tingkat pertama, sekolah menengah tingkat atas, dan perguruan tinggi. Jalur pendidikan formal membekali seseorang dengan dasar-dasar pengetahuan, teori dan logika, pengetahuan umum, kemampuan analisis serta pengembangan watak dan kepribadian.

Diklat adalah proses pengembangan keahlian dan keterampilan kerja. Diklat menekankan peningkatan kemampuan profesional dan mengutamakan praktek daripada teori. Dengan demikian, sistem diklat dapat dianggap strategis sebagai kelengkapan atau suplemen sistem pendidikan formal agar pegawai profesional.

Nilai-nilai masyarakat menyangkut sikap mental, moral dan dedikasi seseorang dapat dikembangkan melalui sistem pendidikan formal. Sikap mental, moral dan dedikasi terhadap pelaksanaan tugas dapat dikembangkan melalui sistem diklat. Nilai-nilai pengembangan bakat, kreativitas, inovasi, keterampilan dan motivasi kerja biasanya ditumbuhkan di lingkungan pendidikan formal dan dikembangkan dalam proses diklat. Dalam hal ini program diklat memberikan tambahan terhadap keluaran sistem pendidikan. Disedutkan juga bahwa sistem diklat merupakan suplemen yang strategis terhadap sistem pendidikan formal.

Melalui jalur pengalaman kerja, pengetahuan teknis dan keterampilan kerja seseorang dapat sekaligus ditingkatkan profesionalismenya. Dengan mengamati orang lain melakukan pekerjaan, seseorang dapat meniru keterampilannya dan melakukannya sendiri. Seseorang yang melakukan pekerjaan secara berulang-ulang bukan saja akan semakin mahir melakukan pekerjaan tersebut akan tetapi juga akan menemukan cara-cara yang lebih praktis, lebih efisien dan lebih baik untuk melakukan pekerjaan dimaksud. Sebaliknya, kemampuan dan keterampilan seseorang yang dalam jangka waktu yang cukup lama tidak dipergunakan atau jarang dipergunakan dapat menjadi hilang.
Seseorang dapat memperkaya kemampuan dan keterampilan kerjanya dengan secara bertahap diberikan tambahan pemagasan atau kewajiban pelakuan pekerjaan. Tiup tambahan pemagasan atau pemagasan baru memberikan tantangan yang menuntut kemampuan yang lebih tinggi atau yang lebih luas.

Pengembangan SDM melalui program diklat dan pengalaman kerja dapat dilakukan bersama-sama dalam bentuk latihan magang (apprenticeship) dan latihan di tempat kerja (on-the-job training). Jalur pengembangan di tempat kerja merupakan sarana pengembangan dan perencanaan karier pegawai (tenaga kerja).

Dibandingkan dengan sistem pendidikan formal, sistem diktat lebih menekankan pemenuhan persyaratan jabatan atau kebutuhan organisasi. Sebagai contoh, dalam komputasi, sistem pendidikan formal menekankan kemampuan intelektual akademis sedangkan sistem diktat menekankan kemampuan teknis dan keterampilan serta perencanaan kepemimpinan. Di samping itu, sistem pendidikan formal biasanya menggunakan kurikulum yang bersifat tetap dan dilakukan dalam waktu yang relatif panjang, sedangkan sistem diktat umumnya menggunakan kurikulum yang disesuaikan dengan kebutuhan organisasi dan dilakukan dalam waktu yang relatif pendek.

Dengan demikian, dalam rangka memastikan atau pengisian kebutuhan pekerjaan, kurikulum pendidikan teknis lebih mendekati pemenuhan kompetensi daripada kurikulum pendidikan umum; sehingga lulusan diktat mempunyai akses yang lebih memberikan manfaat praktis daripada lulusan pendidikan umum. Demikian juga kurikulum diktat telah diarahkan kepada pemenuhan kompetensi lebih daripada kurikulum pendidikan lainnya, sehingga lulusan diktat diharapkan implementasinya di tempat kerjanya.

C. DUNIA PENDIDIKAN DAN DUNIA PEKERJAAN

Ada sementara pemikiran yang mengajukan supaya pendidikan diupayakan dapat langsung memenuhi kebutuhan organisasi. Untuk itu perencanaan pendidikan disusun berdasarkan perkiara kebutuhan secara umum, baik dari segi jumlah maupun dari segi tingkat pendidikan dan keterampilan (manpower requirement approach to educational planning). Negara-negara yang mencoba melaksanakan pendekatan ini ternyata mengalami kesulitan karena beberapa alasan. Pertama, untuk menyusun program pendidikan yang langsung sesuai dengan persyaratan kerja harus didukung oleh laboratorium dan peralatan yang cukup mahal. Bukan hanya negara berkembang, bahkan negara maju sekalipun ternyata tidak mampu menyediakan laboratorium dan peralatan praktek yang lengkap di sekolah-sekolah formal mereka.

Kedua, program pendidikan dan diktat yang diarahkan kepada pengisian formasi jabatan dan kebutuhan lainnya memutus penyusunan kurikulum yang menurun kepada spesialisasi. Oleh sebab itu, sejak mula harus diarahkan untuk mengisi jabatan-jabatan tertentu. Sehingga bila seorang lulusan tertentu menemui formasi yang sesuai kompetensinya, maka proses pengisian formasi tidak mengalami kesulitan. Di lain pihak, struktur pekerjaan berubah menjadi cepat. Program pendidikan yang disusun
berdasarkan kondisi kebutuhan hari ini belum tentu sesuai lagi dengan kondisi kebutuhan tahun yang akan datang, karena kurikulum tidak begitu mudah dibuat setiap tahun.


Sebaliknya program diklat lebih bersifat fleksibel karena waktu pelaksanaannya relatif singkat dan kurikulumnya dapat segera disesuaikan dengan perubahan lingkungan dan perkembangan teknologi. Bahkan diklat dapat dilakukan di lingkungan dan oleh organisasi atau lembaga sendiri dengan demikian sekaligus dapat mengikuti perubahan terhadap perkembangan lingkungan tersebut. Bila terjadi ketidaksesuaian lingkungan, maka tenaga yang tidak terserap dapat dilatih kembali dalam waktu yang relatif singkat untuk mengisi formasi yang ada.

Dengan demikian dapat diusulkan, bahwa:

a. Apa pun yang dilakukan dengan sistem pendidikan formal, akan selalu terdapat kesenjangan antara dunia pendidikan dengan dunia kerja.

b. Sebab itu tidak perlu sistem pendidikan dipaksakan menghasilkan tenaga yang otonomis sesuai dengan kebutuhan kerja. Dunia pendidikan dengan kelengkapan pengetahuan dasar, pengetahuan umum, analisis; dan logika diarahkan untuk mempersiapkan tenaga-tenaga yang siap latih. Selanjutnya program diklat diarahkan untuk menransformasikan tenaga siap latih dan siap bekerja produktif.


D. INVESTASI SUMBER DAYA MANUSIA

Sebagaimana dikemukakan di atas, sama halnya dengan di bidang bisnis, investasi dilakukan juga di bidang sumber daya manusia melalui program pendidikan formal dan diklat. Asumsi dasar teori investasi SDM ini adalah bahwa setiap tahun mengikuti sekolah formal atau setiap minggu mengikuti diklat, seseorang meningkatkan pengetahuan dan keterampilan kerja, produktivitas kerja dan sebab itu kemampuan memperoleh kompensasi yang memadai selama umur kerjanya.

Di lain pihak, setiap orang mengikuti pendidikan selama setahun, memerlukan biaya pendidikan secara langsung dan juga memerlukan biayaPerson berharga atau jasa selama setahun tersebut. Demikian juga seseorang yang mengikuti diklat selama satu minggu, akan menimbulkan biaya langsung dan tidak langsung dalam hal ini berfungsi sebagai investasi. Biaya langsung mencakup uang pendidikan, alat-alat pendidikan atau diklat, buku, dan lain-lain. Biaya tidak langsung adalah pengorbanan penghasilan yang seyogianya diperoleh andaikata melakukan pekerjaan selama pendidikan atau diklat tersebut.
Sebagai imbalan investasi (biaya langsung atau tidak langsung) tersebut, orang yang bersangkutan diharapkan akan memperoleh nilai tambah ekonomis andai kata tidak mengikuti pendidikan atau diklat. Hal ini sudah terbukti di seluruh negara maju dan berkembang, termasuk Indonesia.

E. SISTEM PERENCANAAN KETENAGAKERJAAN (KEPEGAWAIAN)

Sistem perencanaan kepegawaian (ketenagakerjaan) dapat dipandang sebagai bagian integral dari sistem perencanaan pemberdayaan nasional. Sasaran perencanaan kepegawaian (tenaga kerja) adalah di satu pihak menyediakan tenaga-tenaga ahli dan terampil yang diperlukan untuk melaksanakan rencana pembangunan nasional dan di lain pihak menyusun program pendayagunaan tenaga yang tersedia secara optimal. Langkah-langkah perencanaan kepegawaian (tenaga kerja) tersebut dilakukan sebagai berikut:

1. Memperkirakan kebutuhan tenaga, terutama tenaga-tenaga terdidik, ahli dan terampil, menurut jenis dan tingkat pendidikan dan keahlian;
2. Memperkirakan penyediaan tenaga terdidik, ahli dan terampil, juga menurut jenis dan tingkat pendidikan dan keahlian;
3. Menghitung perkiraan kekurangan atau perkiraan kelebihan tenaga untuk tiap jenis dan tingkat pendidikan dan keahlian;
4. Menyusun rencana pendidikan dan rencana diklat dalam rangka memenuhi perkiraan kekurangan tenaga (pegawai);
5. Meninjau kembali rencana pendidikan dan rencana latihan untuk memperkecil perkiraan kelebihan tenaga (pegawai);
6. Menyusun program khusus penyecaman tenaga (pegawai) untuk mendayagunakan tenaga yang tersedia; dan
7. Menyusun rencana diklat kembali bagi mereka yang tidak dapat terserap sesuai dengan keahlian dan keterampilannya yang dapat mengisi formasi pekerjaan yang tersedia.

Dengan demikian, perencanaan pendidikan dan perencanaan diklat sebagai bagian dari perencanaan tenaga, sangat penting untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia untuk memenuhi kebutuhan pembangunan SDM nasional.

F. MEMBANGUN KUALITAS INDIVIDU

Sebagaimana diketahui, SDM Indonesia sebagai petani kehargga, pekerja mandiri atau usaha kehargga di sektor pertanian dan/atau sektor informal. Mereka bekerja tampa aturan yang jelas. Struktur seperti itu masih akan terus berlangsung, walaupun proporsi pekerja di sektor modern akan terus meningkat dan proporsi pekerja akan memurun.

Dalam rangka peningkatan kualitas pekerja/pegawai, perlu dilakukan kebijakan berikut:

a. Kemampuan dan keterampilan SDM terus ditingkatkan melalui program pendidikan dan diklat, serta program bimbingan dan penyuluhan. Di samping kemampuan teknis, perlu dikembangkan sikap dan etos kerja serta kewirausahaan.
b. Perlu terus ditingkatkan akses atau kesempatan bagi pekerja mandiri dan usaha kehargga (sektor informal) untuk memanfaatkan berbagai fasilitas yang tersedia dalam masyarakat untuk
memajukan usaha seperti lokasi dan lahan, pengadaan bahan baku dan setengah jadi, tenaga listrik dan air, kredit termasuk kredit angkutan, sarana komunikasi seperti telepon, informasi pasar, fasilitas distribusi dan pemasaran, dan sebagainya.

G. STRATEGI PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA

Kualitas sumber daya manusia harus mampu melaksanakan pembangunan nasional secara inovatif dan kreatif, secara produktif, dan dengan semangat kerja yang disiplin tinggi. Di lingkungan organisasi publik atau bisnis perlu terdapat sejumlah SDM berkualitas tinggi sebagai perencana dan pengambil keputusan, dan tenaga-tenaga pelaksana operasional yang profesional.

Harapannya yang akan datang, peranan pemerintah masih tetap dominan, terutama dalam perumusan kebijakan dan pergerakan pengembangan SDM. Sebab itu sangat diperlukan tenaga-tenaga administrator pengembangan SDM dan tenaga-tenaga pim-pinan organisasi yang mampu mengelola sumber daya manusia, dan organisasi secara berhasil guna dan tepat guna.

Tersedianya sejumlah SDM yang memiliki kemampuan manajerial, kewirausahaan dan kepemimpinan juga merupakan persyaratan, agar dapat mendorong pertumbuhan ekonomi. Sejumlah tenaga ahli dan analisis diperlukan untuk memanfaatkan ilmu pengetahuan dan teknologi dan untuk mengolah sumber daya alam termasuk sumber daya lainnya.

Pendapatan nasional dan pendapatan per kapita harus sudah relatif tinggi, di satu pihak untuk meningkatkan daya beli masyarakat yang kemudian mendorong pertumbuhan ekonomi. Di lain pihak, untuk peningkatan kesejahteraan masyarakat dalam bentuk, perbaikan gizi dan kesehatan serta pendidikan dan diklat. Penghasilan masyarakat juga harus relatif merata, bukan saja untuk tujuan kecil dan mendorong partisipasi seluruh masyarakat dalam pembangunan akan tetapi juga untuk tidak menimbulkan kesenangan sosial dan dalam rangka meningkatkan ketahanan nasional. Tingkat pengangguran, terutama di lingkungan SDM terdidik dan tingkat setengah pengangguran harus dipercepat dengan memanfaatkan potensi sumber daya manusia seoptimal mungkin dalam proses pembangunan untuk menghindari kesenangan sosial dan dalam rangka meningkatkan ketahanan nasional.

Khususnya dalam rangka pengembangan sumber daya manusia, sistem pendidikan nasional dan sistem diklat nasional harus saling terkait dan terpadu dengan rencana strategis nasional, sehingga setiap orang yang mampu memenuhi syarat akan mendapat kesempatan untuk mengikuti pendidikan dan diklat. Di lain pihak, melalui sistem pendidikan nasional dan sistem diklat nasional, dirumah pendidikan yang didukung dan dilengkapi program diklat akan dapat menyediakan tenaga yang dibutuhkan atau yang sesuai dengan pengembangan SDM nasional.

Pembangunan SDM terutama dilakukan melalui pengembangan sumber daya manusia, yaitu melalui pendidikan formal, diklat, dan pengembangan di tempat kerja. Peningkatan mutu dan kemampuan SDM tidak hanya berkaitan dengan sejumlah peserta yang perlu dididik dan dilatih, akan tetapi juga berkaitan dengan kesesuaian antara hasil pendidikan dan diklat tersebut dengan kebutuhan lapangan kerja dan kompetensi. Pendidikan formal baik yang bersifat umum maupun kejuruan merupakan jalur yang sangat penting untuk membangun dan mengembangkan pengetahuan, bakat dan kepribadian, sikap mental, kreativitas,
penalaran dan kecerdasan seseorang. Ini semua merupakan fondasi penting untuk membangun mutu sumber daya manusia di masa yang akan datang.

Di samping pendidikan formal, jalur diklat juga sangat penting peranannya. Diklat merupakan proses pengembangan keahlian dan keterampilan kerja yang langsung dikaitkan dengan pekerjaan dan kompetensinya, atau dengan kata lain, diklat erat hubungannya dengan pengembangan profesionalisme. Sistem diklat yang telah ditetapkan perlu memberikan pedoman dan arahan untuk pengembangan jalur diklat baik yang dilakukan oleh lembaga diklat maupun oleh lembaga penggunaan SDM tersebut.

Jalur ketiga yang tidak kalah pentingnya dalam peningkatan mutu SDM adalah jalur pengembangan di tempat kerja. Pada hakikatnya jalur ini untuk memantapkan profesionalisme yang telah dibentuk melalui diklat. Dengan bimbingan dan pengalaman yang terus-menerus dalam dunia kerja, maka profesionalisme pegawai (tenaga kerja) akan dapat berkembang sesuai dengan kemajuan ilmu dan technologi.

Di samping pendidikan, diklat dan pengembangan di tempat kerja, maka peningkatan mutu SDM perlu didukung oleh perbaikan gizi dan kesehatan. Hal ini penting tidak hanya untuk mendukung ketahanan SDM tersebut tetapi juga untuk mendukung kemampuan belajar dan semangat kerja.

Melalui jalur-jalur pengembangan sumber daya manusia tersebut, perlu diupayakan terbentuknya postur SDM Indonesia yang berpenampilan sebagai manusia potensial dengan ciri kreatif, adaptif, taat menjalankan agama, toleran dan saling menghargai sesama manusia, berwawasan kepentingan nasional, berbuduh luruh, ulet dan tangguh, cerdas, terampil, berdisiplin tinggi dan bertanggung jawab, inovatif dan kreatif, sehingga mampu bekerja mengolah sumber daya secara produktif.

Bahkan pengembangan sumber daya manusia maupun pembinaan sumber daya nasional pada umumnya dapat berlangsung dengan baik hanya dalam kondisi stabilitas nasional yang sehat dan dinamis. Oleh sebab itu ada beberapa pertimbangan:

1. Pengembangan sumber daya manusia dalam rangka mempersiapkan manusia Indonesia yang produktif dan berkualitas;
2. Pertumbuhan ekonomi yang cukup tinggi melalui pendayagunaan SDM yang berkualitas, sehingga mampu meningkatkan pendapatan nasional;
3. Pemerataan pembangunan dan hasil-hasilnya menuju kecian sosial bagi seluruh rakyat Indonesia; dan
4. Stabilitas nasional yang mantap dan dinamis.

PENUTUP

Masalah utama dan tantangan yang dihadapi dewasa ini adalah peningkatan kualitas sumber daya manusia. Masalah pengembangan SDM mempunyai keterkaitan yang sangat erat dengan aspek ekonomi, politik dan ketahanan nasional. Sebab itu di samping kondisi tertentu di bidang ideologi, politik, ekonomi, sosial budaya dan hankam, perlu diciptakan kondisi tertentu dalam lingkungan strategis dan pengembangan sumber daya manusia.

Program pengembangan SDM akan memerlukan perumusan kebijakan, tenaga analis untuk mampu memanfaatkan dan mengembangkan SDM yang profesional.
Pengembangan sumber daya manusia dapat dilakukan melalui pendidikan formal, diklat dan pengembangan di tempat kerja. Baik dalam rangka pengembangan sumber daya manusia maupun dalam rangka penyediaan tenaga berkualitas tinggi untuk mendorong daya saing dan produktivitas nasional.

Keberhasilan usaha-usaha peningkatan kualitas sumber daya manusia dan kualitas masyarakat Indonesia yang akan datang, sangat tergantung pada seberapa besar peranan investasi SDM dan pengembangannya yang dilakukan. Untuk itu implikasinya diharapkan dapat menjadi daya pembangunan, pemerintahan dan kemasyarakatan serta tujuan akhirnya membentuk manusia Indonesia yang unggul dan sejahtera serta bermoral.

**KEPUSTAKAAN**

Batabara, Cosmas., Manpower Problems and Policy in Indonesia, Jakarta: Department of Manpower, 1991.


