



## PERAN PENDIDIKAN DALAM MENINGKATKAN KUALITAS SUMBER DAYA MANUSIA

Tia Fajartriani<sup>1</sup>, Aji Habibi<sup>2</sup>, Desi Rosalina<sup>3</sup>, Wawan Karsiwan<sup>4</sup>

Universitas Muhammadiyah Bogor Raya<sup>1</sup>, Universitas Terbuka<sup>2</sup>,  
Universitas Adzkia<sup>3</sup>, Universitas Muhammadiyah Bogor Raya<sup>4</sup>.

[tia.fajar@gmail.com](mailto:tia.fajar@gmail.com)

### ABSTRAK

Pendidikan merupakan salah satu aspek yang mendukung dalam menumbuhkan kembangkan kualitas sumber daya manusia secara global tidak hanya di Indonesia. Pontesi kualitas sumber daya manusia di bangsa dan negara manapun akan bertambah tinggi jika pendidikan yang diperoleh juga tinggi. Maka daya saing di era globalisasi menjadi hal tidak sulit untuk dihadapi terutama dalam meningkatkan kesejahteraan suatu bangsa yang ditandai dengan meningkatnya pendapatan karena keahlian dan keterampilan yang didapatkan selama mengenyap pendidikan atau pelatihan di organisasi formal ataupun semiformal dan digunakan pada saat memasuki dunia kerja.

Berdasarkan hasil analisis pada uji validitas pada variabel x, peran pendidikan yaitu  $r_{hitung} > r_{tabel}$  sebesar  $0,45 > 0,25$  dengan uji realibilitas cronchbach alpha  $1,05 >$  nilai yang telah ditetapkan  $0,60$  yang berarti variabel x dinyatakan valid dan reliable. Begitupun dengan variabel y sumber daya manusia dengan nilai  $r_{hitung} > r_{tabel}$  sebesar  $0,33 > 0,25$ . Uji reliabel  $1,04 > 0,60$  yang berarti valid dan reliabel.

Hasil hitung korelasi diperoleh  $r_{hitung}$  lalu  $r_{hitung}$  yang didapatkan dipertemukan dengan harga  $r_{product\ moment}$  pada taraf 5% dengan  $df = N - 2 = 58$  ( $r_{tabel}$ ) akan ditemukan jika  $r_{hitung} (0,451035) > r_{tabel} (0,2542)$ , yang berarti peran pendidikan terhadap peningkatan kualitas sumber daya manusia dengan nilai koherensi sebesar  $0,161195$ . Berlandaskan keluaran yang didapatkan tersebut bisa dikatakan bahwa hipotesis kerja ( $H_a$ ) yaitu terdapat pengaruh yang substansial pada "peran pendidikan akan peningkatan kualitas sumber daya manusia", diterima. Sementara itu bahwa hipotesis nihil ( $H_0$ ), yaitu tidak terdapat pengaruh yang signifikan pada peran pendidikan terhadap kualitas sumber daya manusia

*Kata kunci: Pendidikan, Kualitas SDM*

## I. PENDAHULUAN

Sumber Daya Manusia merupakan permasalahan yang paling mendasar yang diperbincangkan sehingga menjadi isu nasional dan internasional. Dalam pertumbuhan ekonomi suatu bangsa, sumber daya manusia adalah satu diantara faktor penentu lainnya.

Adapun proses dan tujuan pembangunan nasional Indonesia adalah, Kualitas Sumber Daya Manusia (SDM). Kesadaran masyarakat akan pentingnya pembangunan nasional saat ini semakin meningkat, hal ini semoga menjadi pembawa manfaat dan menjadi faktor pendorong proses pembangunan nasional.

Saat ini, negara-negara lain sudah jauh lebih maju dan meninggalkan bangsa Indonesia jauh di belakang dengan banyak tantangan yang harus dihadapi untuk dapat mengejar ketertinggalannya. Dengan demikian, dalam mewujudkan kesejahteraan tersebut dibutuhkan konsep pembangunan yang berkembang. Konsep ini harus bertumbuh pada manusia dan masyarakatnya. Oleh karena itu, Sektor perekonomian dengan kualitas sumber daya manusia menjadi fokus utama dalam penekanan pembangunan.

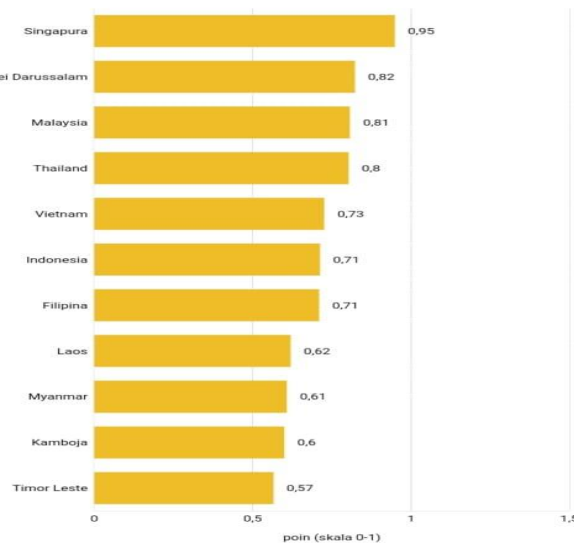
Adapun kondisi kualitas manusia dan masyarakat Indonesia di tingkat regional (ASEAN), sebagai berikut :

### Indeks Pembangunan Manusia ASEAN 2022, Indonesia Tak Menonjol



Adi Ahdiat - 2024/03/18, 12.56 PM

#### Indeks Pembangunan Manusia/Human Development Index ASEAN Versi UNDP (2022)



Sumber:  
- United Nations Development Programme (UNDP)

Informasi lain:  
-

Indeks pembangunan manusia Indonesia pada 2022 naik hingga mencapai rekor tertinggi sejak pandemi Covid-19. Namun, skor Indonesia masih di bawah rata-rata global, bahkan belum menonjol di antara anggota Association of Southeast Asian Nations (ASEAN).

Selain itu, berdasarkan temuan hasil wawancara dengan Manager QA PT. Kaho Indah Citra Garmen, Bapak Syaiful Bahri, bahwa kualitas sumber daya manusia

di perusahaannya masih saja ada yang rendah, hal ini terlihat dari latar belakang pendidikannya, sehingga berdampak terhadap kemampuan dalam perencanaan pengorganisasian, serta kemampuan dalam bekerja yang pada akhirnya kegiatan produksi dan administrasi perusahaan pun terhambat. Hal ini juga sudah terlihat dari awal, pada masa orientasi karyawan, baik pemahaman tentang prosedur perusahaan maupun kemampuan bidang yang menjadi posisi jabatan, sehingga jika ini tidak sesuai dengan kualifikasi perusahaan dalam jangka waktu tertentu, mengakibatkan seringnya terjadinya *turnover* karyawan.<sup>1</sup>

Untuk meningkatkan kompetensi serta kualitas sumber daya manusia suatu bangsa bukan sekedar kewajiban pemerintah, melainkan peran dari semua elemen bangsa sesuai dengan konstitusi negara republik Indonesia demi mewujudkan bangsa dan negara yang berdaya saing kuat di kancah internasional serta kuat dan sejahtera. Karena hanya bangsa dan negara yang mempunyai sumber daya manusia berkualitas secara jasmani, rohani maupun intelektual yang akan memberikan dampak afirmatif bagi peningkatan kemampuan bersaing, kemandirian serta menujung pembangunan nasional.

Berkaitan dengan hal itu, ada beberapa aspek yang harus menjadi penitikberatan dalam peningkatan sumber daya manusia berkualitas, antara lain:

*Pertama*, pengembangan sistem pendidikan. Dalam penataan atau pengembangan sistem pendidikan yang baik serta bermutu harus menyeluruh, terutama yang berhubungan dengan kualitas pendidikan, serta kaitannya dengan kebutuhan masyarakat dan peningkatan kompetensi dalam bekerja. Pemerintah mempunyai peranan penting untuk menyelenggarakan sistem pendidikan yang sesuai hasil yang ditargetkan dengan cara yang tepat sasaran, berorientasi pada penguasaan ilmu pengetahuan dan teknologi serta tersebar ke seluruh tanah air.

*Kedua*, memperkokoh peranserta agama pada kehidupan bermasyarakat untuk menguatkan jati diri dan kepribadian bangsa (*Charater building*).

*Ketiga* meningkatkan kapasitas SDM dengan beragam pelatihan kerampilan, pembinaan dan sebagainya. Karena aspek keunggulan suatu bangsa dalam menghadapi kompetisi dunia internasional ataupun regional salah satunya ditentukan oleh tenaga kerja profesional serta terampil sesuai dengan tuntutan/kebutuhan pasar.

*Terakhir* adalah dengan menyelenggarakan pengembangan dan pembinaan masyarakat terutama generasi muda yang memiliki kreatifitas, berinovatif dan berdaya saing tinggi, karena mereka adalah sebagai generai penompang utama dalam roda pembangunan yang mampu berkontribusi dan memenangkan persaingan global.

Karena kondisi kualitas manusia dan masyarakat Indonesia masih jauh di bawah di anantara negara-negara regional di ASEAN, maka penulis akan mengkaji peran pendidikan dalam meningkatkan kualitas sumber daya manusia (SDM).

## II. METODE PENELITIAN

Pada penelitiannya, peneliti menggunakan metode deskriptif dengan pendekatan kuantitatif. Metode ini digunakan dalam menguji hipotesis bagaimana peran

---

<sup>1</sup> Wawancara pada tanggal 30 Mei 2024

pendidikan terhadap kualitas sumber daya manusia. “Penelitian Kuantitatif bisa diartikan sebagai metode atau cara penelitian berdasarkan pada filsafat positivisme, dan dipakai untuk mempelajari dan menganalisa sample atau populasi tertentu”.<sup>2</sup>

Populasi adalah suatu generalisasi atau subjek yang mempunyai ciri-ciri khas yang ditentukan oleh peneliti untuk diteliti serta dianalisa dan diambil ikhtisarnya. Populasi penelitian adalah karyawan PT. Kaho Indah Citra Garment.

Sampel merupakan sebagian kecil dari total populasi yang memiliki karakteristik tertentu yang dipelajari untuk tujuan penelitian yang hasilnya akan mewakili gambaran dari populasi tersebut. Maka peneliti mustahil mempelajari keseluruhan populasi tersebut apabila total populasinya besar. Misalnya karena keterbatasan waktu, tenaga dan dana. Maka bisa memanfaatkan 30 sampel yang diambil dari populasi tersebut dan harus mewakili keseluruhan populasi. Pada penelitian ini, populasi dan sampel jenuh yang diambil adalah seluruh karyawan PT. Kaho Indah Citra Garment yang jumlah populasinya 60 orang.

### III. HASIL DAN PEMBAHASAN

#### 1. Uji Korelasi dan Regresi

- a. Uji korelasi yang dilakukan pada penelitian ini menggunakan product moment.

$$r_{xy} = \frac{60(284889) - (4097)(4157)}{\sqrt{60(281741) - (16785409)60(289453) - 17280649}}$$
$$r_{xy} = 0.611950278 \quad \text{sqrt}$$

Jika variabel x dan y apabila nilai r hitung lebih besar r tabel, maka dikatakan valid. Sebaliknya, apabila nilai r hitung lebih kecil r table, maka dikatakan tidak valid. Dalam hal ini, tingkat signifikansi yang diambil adalah 0,05 dan diperoleh r tabel = 0,2542. Terlihat bahwa degree of freedom (df)=n-2 dimana n adalah jumlah sample, sehingga df=60-2 df= 58 adalah 0,2542. Jadi, dari data tersebut seluruh variabel yang dipakai pada penelitian ini, memiliki r hitung 0,61 dengan hasil 0,61 > 0,25

- b. Koefisien Determinasi  
Dengan menggunakan rumus:

$$kd = r^2 \times 100\%$$
$$kd = 0,61195^2 \times 100\%$$
$$kd = 0.374483143$$
$$d = 37.44831426$$

Dari hasil test koefisien determinasi dapat diketahui bahwa untuk

mengkalkulasi besarnya dampak peran pendidikan terhadap kualitas sumber daya manusia dengan memakai bilangan R Square (angka korelasi yang dikuadratkan). Bilangan R Square disebut juga Koefisiensi Determinasi (KD). Besarnya angka Koefisiensi Diterminasi pada perhitungan di atas adalah sebesar 0,374483143 atau sama dengan 37,4. Hal ini berarti bahwa variabel peran pendidikan memiliki dampak nyata akan kualitas sumber daya manusia.

c. Uji Regresi Sederhana

Untuk mempermudah dalam menghitung uji regresi pada penelitian ini peneliti menggunakan table bantu.

NO	X1	Y1	XY	x <sup>2</sup>	y <sup>2</sup>
1	72	76	5472	5184	5776
2	78	80	6240	6084	6400
3	77	74	5698	5929	5476
4	71	70	4970	5041	4900
5	69	73	5037	4761	5329
6	72	79	5688	5184	6241
7	77	75	5775	5929	5625
8	74	77	5698	5476	5929
9	74	78	5772	5476	6084
10	79	74	5846	6241	5476
11	67	66	4422	4489	4356
12	71	71	5041	5041	5041
13	71	71	5041	5041	5041
14	65	70	4550	4225	4900
15	71	68	4828	5041	4624
16	64	68	4352	4096	4624
17	78	72	5616	6084	5184
18	70	67	4690	4900	4489
19	68	68	4624	4624	4624
20	69	67	4623	4761	4489
$\Sigma$	1437	1444	103983	10360 7	10460 8

**Tabel 1 Uji Regresi**

Adapun konstanta a ditentukan dengan rumus:

$$a = \frac{(\sum y_i)(\sum x_i) - (\sum x_i)(\sum x_i y_i)}{n \sum x_i^2 - (\sum x_i)^2}$$

$$a = \frac{(1444)(103607) - (1437)(103983)}{20 \cdot 103607 - (1437)^2}$$

$$a = \frac{149608508 - 149423571}{2072140 - 2064969}$$

$$a = \frac{184937}{7171}$$

$$a = 25.7895691$$

Koefisien regresi b ditentukan dengan menggunakan rumus;

$$b = \frac{n \sum x_i y_i - (\sum x_i)(\sum y_i)}{n \sum x_i^2 - (\sum x_i)^2}$$

$$b = \frac{20 \cdot 103983 - (1437)(1444)}{20 \cdot 103607 - (1437)^2}$$

$$b = \frac{2079660 - 2075028}{2072140 - 2064969}$$

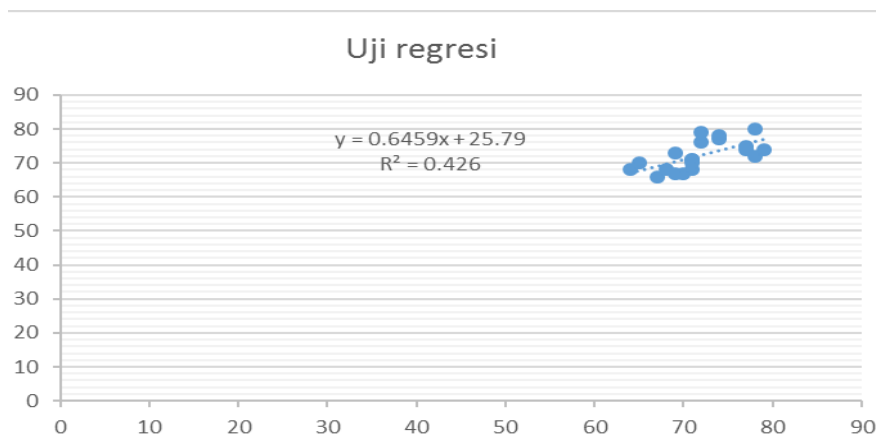
$$b = \frac{4632}{7171}$$

$$b = 0.645935016$$

Dari hasil perhitungan konstanta dan regresi b sehingga dapat ditentukan regresi linier sederhana dengan rumus:

$$\hat{Y} = 25.7895691 + 0.645935016x$$

Dengan persamaan garis regresi



**Gambar 1 Regresi Sederhana**

Hasil penelitian ini dilakukan dengan mengangkat variabel x peran pendidikan dan variabel y kualitas sumber daya manusia dengan hasil penelitian ini sebagai berikut: Melalui analisis koefisien korelasi dengan rumus product moment dengan menggunakan perangkat lunak Microsoft excel maka dapat diketahui bahwa peran pendidikan memiliki efek positif pada kualitas sumber daya manusia dengan regresi sederhana menyatakan bahwa peran pendidikan berpengaruh besar secara nyata pada peningkatan kualitas sumber daya manusia.

Adapun hipotesis yang dikemukakan menyiratkan terdapat efek yang signifikan antara peran pendidikan terhadap kualitas sumber daya manusia. Pengujian presumsi dilakukan dengan menggunakan statistik dengan menggunakan rumus korelasi product-moment. Bilamana nilai koefisien korelasi kedua variabel ( $r$  hitung) lebih besar dibandingkan nilai  $r$  tabel pada penelitian ini maka hipotesis kerja ( $H_a$ ) yang menyebutkan adanya ikatan antar variable diterima. Sementara itu  $r$  tabel lebih kecil dari  $r$  hitung yang diperoleh maka presumsi kerja ( $H_a$ ) yang menyebutkan terdapat kaitan antar variabel ditolak.

Berdasarkan hasil perhitungan korelasi didapatkan  $r$  hitung, sehingga  $r$  hitung yang didapat didiskusikan dengan  $r$  harga product moment pada taraf 5% dengan  $df=N-2=58$  ( $r_{tabel}$ ). Dari hasil diskusi diketahui  $r$  hitung ( $0,61$ )  $>$   $r_{tabel}$  ( $0,2542$ ) artinya terdapat hubungan yang relevan antara peran pendidikan dan kualitas sumber daya manusia dengan nilai korelasi sebesar  $0,61195$ . Sementara koefisien determinasi (nilai dampak peran pendidikan akan kualitas sumber daya manusia) sebesar 37,4%. Berlandaskan hasil yang didapatkan maka bisa dipastikan bahwa hipotesis kerja ( $H_a$ ) yang menyatakan "Peran pendidikan memberikan dampak nyata pada peningkatan kualitas sumber daya manusia" dapat diterima. Sedangkan hipotesis nol ( $H_0$ ) menyatakan "Tidak terdapat peranan pendidikan yang signifikan terhadap kualitas sumber daya manusia" ditolak.

Adapun analisis yang telah dilakukan pada variabel peran pendidikan ( $x$ ) menunjukkan bahwa nilai tertinggi pada variabel  $x$   $0,08$   $r$  hitung dalam uji validitas  $>$   $r$  table ( $0,25$ ) yang berarti berpengaruh terhadap peningkatan kualitas sumber daya manusia, begitu pun pada uji realibilitas menunjukkan *cronbach's alpha*  $1,050 > 0,60$  dari nilai yang ditetapkan, berdasarkan nilai korelasi, maka memiliki tingkat realibilitas tinggi, sehingga peran pendidikan mempengaruhi kualitas sumber daya manusia.

Selain itu, analisis yang telah dilakukan pada variabel kualitas sumber daya manusia (y) menunjukkan bahwa nilai tertinggi pada variable y 0,582, nilai r table 0,25 dalam uji validitas (0,61) > r table (0,25) yang berarti memiliki peran yang berpengaruh terhadap kualitas sumber daya manusia begitu pun pada uji reliabilitas menunjukkan *cronbach's alpha* (1,049) > 0,60 dari nilai yang ditetapkan. Berdasarkan nilai korelasi, maka memiliki tingkat reliabilitas tinggi sehingga berpengaruh terhadap kualitas sumber daya manusia.

Setelah hasil penelitian didapatkan maka dapat dilihat bahwa pendidikan memiliki peran yang sangat penting untuk meningkatkan sumber daya manusia yang berkualitas tinggi dengan hasil korelasi sebanyak 0,61195. Koefisiensi determinasi (nilai pengaruh peran pendidikan terhadap peningkatan kualitas sumber daya manusia) adalah sebesar 37,4%. Adapun nilai variabel x yaitu peran pendidikan sebesar 0.608, dan nilai variable y yaitu disiplin kualitas sumber daya manusia adalah 0.582, sehingga dapat disimpulkan hipotesis kerja (Ha) yang menyatakan “terdapat relevansi pengaruh besar terhadap peran pendidikan dalam meningkatkan kualitas sumber daya manusia”, diterima, yaitu pendidikan berperan nyata dalam menumbuhkembangkan dan menaikkan level kualitas sumber daya manusia

#### IV. DAFTAR PUSTAKA

Elyas Ananda H. 2018. Penggunaan Model Pembelajaran E-Learning dalam meningkatkan . Kualitas Pembelajaran. Jurnal Warta Dharmawangsa. No 56.

Priatna Tedi. 2019. Disrupsi Pengembangan Sumber Daya Manusia Dunia Pendidikan di Era

Revolusi Industri 4.0. Pusat Penelitian dan Penerbitan. UIN Sunan Gunung Djati Bandung. Bandung.

Rohaeni dan Marwa. 2018. Kualitas Pelayanan Terhadap Kepuasan Pelanggan. Jurnal Ecodemica. Vol.2 No.2 (312-318).

Saleh Meylan.2020.Merdeka Belajar di tengah Covid-19. Prosiding Seminar Nasional Hardiknas. Vol.1.(51-56).

Sumantyo Franciscus DS.2020. Pendidikan Tinggi di Masa dan Pasca Covid-19. Jurnal Kajian Ilmiah (JKI). No.1. (81-92).

Syafi'i Muhammad.2018. Analisis Pola Pikir dan Perilaku Lingkungan Mahasiswa Program Studi

Pendidikan Fisika FKIP UNRI Terhadap Lingkungan Hidup di Kampus FKIP UNRI. Jurnal Pendidikan. Vol.9.No.1 (51-70)

<https://binus.ac.id/character-building/2023/02/peran-penting-pendidikan-di-dalam-kehidupan/> diakses pada Hari Selasa, 30 April 2024 pukul 15.46

<http://eprints.undip.ac.id/16864/> diakses pada diakses pada Hari Selasa, 30 April 2024 pukul 16.12.

<https://repository.unikama.ac.id/840/32/263278%20TRANSFORMASI%20PENDIDIKAN%20ABAD%2021%20SEBAGAI%20TUNTUTAN%20PENGEMBANGAN%20SUMBER%20DAYA%20MANUSIA%20DI%20ERA%20GLOBAL.pdf> diakses pada Hari Selasa, 30 April 2024 pada pukul 16.17.

<http://ejournal.unima.ac.id/index.php/jce/article/view/904/822> diakses pada Hari Selasa, 30 April 2024 pada pukul 16.19.

<http://prosiding.unipma.ac.id/index.php/PIS-FoE/article/view/93/93> diakses pada Hari Selasa, 30 April 2024 pukul 16.32.

[https://www.google.co.id/books/edition/MANAJEMEN\\_SUMBERDAYA\\_MANUSIA/QwxYEAAAQBAJ?hl=en&gbpv=1](https://www.google.co.id/books/edition/MANAJEMEN_SUMBERDAYA_MANUSIA/QwxYEAAAQBAJ?hl=en&gbpv=1) diakses pada Hari Selasa, 30 April 2024 pukul 16.46.

[https://www.google.co.id/books/edition/Manajemen\\_Pendidikan/nOZeDwAAQBAJ?hl=en&gbpv=0](https://www.google.co.id/books/edition/Manajemen_Pendidikan/nOZeDwAAQBAJ?hl=en&gbpv=0) diakses pada Hari Selasa, 30 April 2024 pukul 16.46.

[https://www.google.co.id/books/edition/Administrasi\\_dan\\_Perencanaan\\_Pengembangan/Nk8CEAAAQBAJ?hl=en&gbpv=0](https://www.google.co.id/books/edition/Administrasi_dan_Perencanaan_Pengembangan/Nk8CEAAAQBAJ?hl=en&gbpv=0) diakses pada Hari Selasa, 30 April 2024 pukul 16.56.

[https://www.google.co.id/books/edition/MANAJEMEN\\_SUMBER\\_DAYA\\_MANUSIA\\_MENCIPTAKA/ww5pEAAAQBAJ?hl=en&gbpv=0](https://www.google.co.id/books/edition/MANAJEMEN_SUMBER_DAYA_MANUSIA_MENCIPTAKA/ww5pEAAAQBAJ?hl=en&gbpv=0) diakses pada Hari Selasa, 30 April 204 pukul 17.07.

[https://www.google.co.id/books/edition/ANALISIS\\_SUMBER\\_DAYA\\_MANUSIA\\_PENGANGGURA/R4DeEAAAQBAJ?hl=en&gbpv=0](https://www.google.co.id/books/edition/ANALISIS_SUMBER_DAYA_MANUSIA_PENGANGGURA/R4DeEAAAQBAJ?hl=en&gbpv=0) diakses pada Hari Selasa, 30 April 2024 pukul 17.10.