

PEMBERDAYAAN SDM BERBASIS ISLAM DALAM MENINGKATKAN KEUNGGULAN BERSAING ORGANISASI: SUATU PENDEKATAN MANAJEMEN STRATEGIK

Mohamad Rizal Syahidin

Magister Manajemen, Universitas Flores, Ende Nusa Tenggara Timur, Indonesia

Abstrak

Tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian ini adalah untuk mengetahui terkait dengan pemberdayaan sumberdaya manusia untuk meningkatkan keunggulan bersaing dalam suatu organisasi. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah kualitatif dengan melakukan berbagai wawancara kepada beberapa informan. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa siklus manajemen sumber daya manusia dengan siklus PDAC yang didalamnya terdapat empat bagian diantaranya perencanaan, pelaksanaan evaluasi dan tindak lanjut. Menurut pandangan silam, pemberdayaan SDM yang ditujukan untuk keunggulan bersaing merupakan sesuatu yang shahih dimana pada zaman yang serba modern manusia dituntut untuk bisa berfkir dan berkembang ke arah yang lebih baik

Kata Kunci : Pemberdayaan, SDM, Keunggulan Bersaing

Abstract

The aim to be achieved in this research is to find out what is related to empowering human resources to increase competitive advantage in an organization. The method used in this research is qualitative by conducting various interviews with several informants. The results of this research show that the human resource management cycle with the PDAC cycle contains four parts, including planning, implementation, evaluation and follow-up. According to past views, HR empowerment aimed at competitive advantage is something valid where in the modern era humans are required to be able to think and develop in a better direction.

Keywords: Empowerment, HR, Competitive Advantage

Pendahuluan

Organisasi dengan berbagai sumber daya manusia yang tersedia menjadi suatu kekuatan dimana dalam hal ini mengarahkan pada keunggulan bersaing (Sudiantini et al., 2023). Sumber daya manusia dalam mekanisme ini dituntut untuk bisa beradaptasi dari berbagai perkembangan yang sedang terjadi maupun yang akan terjadi (Destiana, 2023). Hal tersebut harus diimbangi dengan penciptaan keunggulan potensi yang ada pada dirinya untuk bisa menyelaraskan diri guna meningkatkan daya saing yang ada pada diri mereka.

Keunggulan bersaing dari segi sumber daya manusia juga telah diperintahkan dalam Al`quran dimana termuat dalam surat Al-Jasiyah ayat 13 yang berbunyi :

وَسَخَّرَ لَكُمْ مَّا فِي السَّمَوَاتِ وَمَا فِي الْأَرْضِ جَمِيعًا مِّنْهُ ۗ إِنَّ فِي ذَلِكَ لَآيَاتٍ لِّقَوْمٍ يَتَفَكَّرُونَ

Artinya :

“Dan Dia menundukkan apa yang ada di langit dan apa yang ada di bumi untukmu semuanya (sebagai rahmat) dari-Nya. Sungguh, dalam hal yang demikian itu benar-benar terdapat tanda-tanda (kebesaran Allah) bagi orang-orang yang berpikir.”

Berdasarkan ayat diatas dapat direpresentasikan dimana manusia harus bertanggungjawab atas perkembangan dan potensi yang ada pada diri mereka. Hal ini mengarahkan pada tanggung jawab manusia untuk bisa mempersiapkan diri menjadi sumber daya yang handal guna menghadapi tantangan zaman.

Manajemen sumber daya manusia menjadi suatu perwujudan dimana didalamnya terdapat ilmu yang merepresentasikan pada pengelolaan manusia pada suatu organisasi guna mencapai sebuah tujuan (Khumaini et al., 2023). Hal ini menjadi suatu antisipasi dan pergerakan maju dimana di zaman yang semakin modern (Wahjono, 2022).

Penelitian terkait dengan pengelolaan sumber daya manusia telah diteliti oleh berbagai akademisi. Pertama, penelitian yang dilakukan oleh suhatma dimana dalam penelitiannya menekankan pada pengembangan MSDM dalam menapai keunggulan bersaing (Suhatma, 2020). Kontribusi keilmuan artikel ini adalah pendekatan sistematis dalam pencapaian sumber daya yang unggul. Penelitian kedua yang menjadi rujukan adalah penelitian yang dilakukan oleh Rosdiana dimana menekankan pada orientasi kewirausahaan islami guna meningkatkan keunggulan bersaing (Nila Rosdiana & Zuhri M Nawawi, 2022). Kontribusi keilmuan artikel ini adalah keunggulan bersaing diwujudkan dengan inovasi yang dilakukan oleh sebuah perusahaan.

Berdasarkan pemaparan fenomena yang telah dikemukakan maka peneliti tertarik memberikan fokus pada pemberdayaan SDM berbasis islami guna meningkatkan daya saing.

Metode

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah kualitatif dimana data yang didapatkan berupa hasil wawancara dan dokumentasi. Wawancara yang dilakukan dengan beberapa informan kunci yang menguasai topik dan permasalahan dalam penelitian ini.

Hasil dan Pembahasan

Pengelolaan sumber daya manusia dalam meningkatkan keunggulan bersaing diperlukan beberapa indikator dalam pelaksanaannya. Mekanisme tersebut diperkuat oleh teori Edwar Deming dimana menjelaskan atas siklus manajemen sumber daya manusia dengan siklus PDAC yang didalamnya terdapat empat bagian diantaranya perencanaan, pelaksanaan evaluasi dan tindak lanjut (Hadi, 2020).

Perencanaan pada mekanisme ini menekankan pada perencanaan yang menekankan pada kualitas SDM guna mengelola organisasi dengan baik (Nurnaningsih et al., 2023). hal ini mengarahkan pada pemenuhan kebutuhan sebuah organisasi dalam mencapai sebuah tujuan. Tanpa adanya perencanaan yang atang terkait dengan SDM maka organisasi akan kesulitan mendapatkan SDM yang berkualitas. Hasil akhir dari dampak ini adalah lemahnya organisasi dalam mencapai taraf maksimal dalam beroperasi (Laila Yuliani & Lestari, 2022).

Beberapa cara yang dapat dilakukan pada mekanisme perencanaan yang diperuntukkan untuk SDM adalah secara ilmiah dan non ilmiah (Suyanto & Andri, 2020). Cara ilmiah menekankan pada pengembangan sumber daya manusia yang didasarkan pada data dimana pada mekanisme ini resiko yang dialami akan cenderung kecil (Hidayat et al., 2023). Sedangkan pengembangan sumber daya manusia secara

non ilmiah dilandaskan pada pengalaman, imajinasi serta pekiraan semata sehingga resiko yang dihadapi akan semakin besar.

Dari segi pelaksanaan dapat diwujudkan dengan berbagai langkah dimana diantaranya adalah dengan melakukan rekrutmen kepada calon tenaga kerja, pelatihan kepada para tenaga kerja untuk mengembangkan potensinya serta melakukan promosi kepada tenaga kerja. Beberapa langkah tersebut harus dipenuhi secara seimbang guna memenuhi kebutuhan sumber daya manusia yang berkualitas.

Selanjutnya dari segi evaluasi dimana didalamnya terdapat kegiatan yang disusun secara sistematis terkait dengan pengukuran atas tujuan program dapat terlaksana dengan baik. pada mekanisme ini adanya penilaian baik dari sikap karyawan, kinerja karyawan dimana hal tersebut dikaitkan dengan kemampuan dalam menjalankan segala tupoksinya.

Selanjutnya dibutuhkan tindak lanjut dimana hal tersebut menjadi suatu pengecekan atas perencanaan, pelaksanaan serta evaluasi. Pada mekanisme ini diperuntukkan dalam menjalankannya adalah kepala bidang atau divisi dimana mereka mampu secara sistematis menentukan arah langkah sebuah organisasi mampu berjalan dengan baik. ketika ada hal-hal yang menjadi catatan maka diperlukan perbaikan untuk kedepanya. Mekanisme ini perlu dilakukan agar para sumber daya manusia memiliki keunggulan dalam bersaing.

Persiapan segala langkah yang telah dikemukakan memang pada akhirnya mengarahkan pada kesiapan mereka untuk bersaing. Strategi dalam melakukan persaingan di era yang modern saat ini dapat diukur dengan berbagai konsep diantaranya : pertama, adanya inovasi yang selalu dilahirkan. Hal inilah yang mampu membedakan seseorang dengan orang lainnya. Inovasi yang selalu dibentuk dan di jalankan mampu menjadi salah satu indikator yang mampu mengukur kompetensi dan pola pikir para sumber daya manusia untuk menghadapi perkembangan zaman. Kedua, bersaing dari segi peningkatan mutu. Hal ini mengarahkan pada perkembangan kualitas produk yang dihasilkan dimana hal tersebut mampu menjadi ciri khas yang berbeda dibandingkan dengan yang lainnya.

Perkembangan sumber daya manusia jika dikaitkan dengan kompetisi dan keunggulan bersaing dapat dikaji pada al-qur`an surat Al Baqarah ayat 148 sebagai berikut :

وَلِكُلِّ وُجْهَةٌ هُوَ مُوَلِّيٰهَا فَاسْتَبِقُوا الْخَيْرَاتِ أَيْنَ مَا تَكُونُوا يَأْتِ بِكُمْ اللَّهُ جَمِيعًا إِنَّ اللَّهَ عَلَىٰ كُلِّ شَيْءٍ قَدِيرٌ

Artinya :

Bagi setiap umat ada kiblat yang dia menghadap ke arahnya maka, berlomba-lombalah kamu dalam berbagai kebajikan. Di mana saja kamu berada, pasti Allah akan mengumpulkan kamu semuanya. Sesungguhnya Allah mahakuasa atas segala sesuatu

Berdasarkan kutipan ayat di atas menyatakan bahwa adanya keharusan dalam berlomba-lomba menuju kebajikan. Jika dikaitkan dengan peningkatan sumber daya manusia guna melakukan kompetisi dan keunggulan bersaing merupakan suatu keharusan.

Suatu organisasi yang memberikan kesempatan sumber daya manusia untuk terus berkembang menekankan pada sikap bahwa segala sesuatu harus dilandaskan pada keunggulan yang bisa diciptakan. Mekanisme ini tentu akan memberikan hasil akhir yang maksimal dalam mencapai sebuah tujuan. Apalagi, dalam pandangan islam perlombaan menuju kebajikan merupakan tindakan yang mampu menjadikan manusia berada pada sikap yang baik sehingga manusia diperuntukkan untuk terus berlomba-lomba dan berfikir atas perkembangan zaman.

Kesimpulan

Sumber daya manusia yang diberdayakan oleh suatu organisasi guna mencapai tujuannya diperlukan berbagai tindakan dimana yang pertama adalah perencanaan dimana dalam mekanisme ini menekankan pada hal ini mengarahkan pada pemenuhan kebutuhan sebuah organisasi dalam mencapai sebuah tujuan. Tanpa adanya perencanaan yang matang terkait dengan SDM maka organisasi akan kesulitan mendapatkan SDM yang berkualitas.. selanjutnya dari segi pelaksanaan dapat diwujudkan dengan berbagai langkah dimana diantaranya adalah dengan melakukan

rekrutmen kepada calon tenaga kerja, pelatihan kepada para tenaga kerja untuk mengembangkan potensinya serta melakukan promosi kepada tenaga kerja. dari segi evaluasi dimana didalamnya terdapat kegiatan yang disusun secara sistematis terkait dengan pengukuran atas tujuan program dapat terlaksana dengan baik. pada mekanisme ini adanya penilaian baik dari sikap karyawan, kinerja karyawan dimana hal tersebut dikaitkan dengan kemampuan dalam menjalankan segala tupoksinya. Selanjutnya dibutuhkan tindak lanjut dimana hal tersebut menjadi suatu pengecekan atas perencanaan, pelaksanaan serta evaluasi.

Daftar Pustaka

- Destiana, R. (2023). Kepemimpinan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Sektor Publik. *Dialogue : Jurnal Ilmu Administrasi Publik*, 5(1), 437–460. <https://doi.org/10.14710/dialogue.v5i1.15762>
- Hadi, S. (2020). Model Pengembangan Mutu Di Lembaga Pendidikan. *PENSA : Jurnal Pendidikan Dan Ilmu Sosial*, 2(3), 321–347. <https://ejournal.stitpn.ac.id/index.php/pensa>
- Hidayat, M. R., Ramadhani, I., & Huda, N. (2023). Konstruksi Teori Dan Etika Konsumsi Islami Sebagai Manifestasi Pemikiran Ekonomi Monzer Kahf. *Jurnal Ilmiah Ekonomi Islam*, 9(02), 2461–2469.
- Khumaini, F., Yulia, N. M., & Efendi, M. Y. (2023). Strategi Pengembangan Manajemen Sumber Daya Manusia Era Society 5.0 di Madrasah. *Al-Fahim : Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, 5(2), 121–138. <https://doi.org/10.54396/alfahim.v5i2.874>
- Laila Yuliani, N., & Lestari, L. (2022). Pengaruh Perencanaan Anggaran, Pelaksanaan Anggaran, Kualitas Sumber Daya Manusia, Pengadaan Barang/Jasa dan Komitmen Organisasi terhadap Penyerapan Anggaran Belanja. *Business and Economics Conference in Utilization of Modern Technology*, 3, 648–663. <https://journal.unimma.ac.id>
- Nila Rosdiana, & Zuhri M Nawawi. (2022). Peran Orientasi Kewirausahaan Islami dan Keunggulan Bersaing Dalam Meningkatkan Kinerja Pemasaran (Studi Kasus Pada Koaki Store). *Wawasan : Jurnal Ilmu Manajemen, Ekonomi Dan Kewirausahaan*, 1(1), 156–166. <https://doi.org/10.58192/wawasan.v1i1.334>
- Nurnaningsih, A., Norrahman, R. A., Muhammadong, & Wibowo, T. S. (2023). Pemberdayaan Sumber Daya Manusia dalam Konteks Manajemen Pendidikan. *Journal Of International Multidisciplinary Research*, 1(2), 221–235.
- Sudiantini, D., Aden, A. M., & Hasanah, U. (2023). Musytari: Neraca Manajemen, Akuntansi Ekonomi. *Musytari: Neraca Manajemen, Akuntansi Ekonomi Vol*, 1(1), 1–16.

- Suhatma, S. (2020). mencapai keunggulan bersaing perguruan tinggi islam dengan manajemen sumber daya manusia berbasis balance score card. *JIEM (Journal of Islamic Education Management)*, 4(1), 26–43. <https://doi.org/10.24235/jiem.v4i1.6825>
- Suyanto, S., & Andri, A. (2020). Implementasi Rapid Application Development Dalam Pengembangan Aplikasi Pelaporan Kerusakan Jalan. *JUPI (Jurnal Ilmiah Penelitian Dan Pembelajaran Informatika)*, 5(2), 89. <https://doi.org/10.29100/jipi.v5i2.1758>
- Wahjono, S. I. (2022). *Manajemen Dan Peran Manajer*. April, 1–20. https://www.researchgate.net/profile/Sentot-Wahjono-2/publication/359826922_MANAJEMEN_DAN_PERAN_MANAJER_BAHAN_AJAR_MANAJEMEN/links/625052eed726197cfd46d7ad/MANAJEMEN-DAN-PERAN-MANAJER-BAHAN-AJAR-MANAJEMEN.pdf