



MEMBANGUN SDM CENDEKIA MENUJU ORGANISASI UNGGUL

Oleh

Antoni Ludfi Arifin¹⁾ & Antaiwan Bowo Pranogyo²⁾

¹Institut Ilmu Administrasi Dan Manajemen STIAMI, Jakarta

²Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Indonesia, Jakarta

Email: ludfi@stiami.ac.id & antaiwan.bowo@stei.ac.id

Abstrak

Various efforts are needed to create an excellent organization. One of the steps to achieve that goal is to understand technology changes and flows of information, have quality and productivity in work, mastery of science and technology that will make them able to compete for both in the era of globalization. The purpose of this study is to describe how an organization builds cendekia human resources to create a superior organization. This type of research is descriptive qualitative with data collection methods using literature studies. The results of this study need efforts to build cendekia human resources so that organizations excel through 1) developing a literacy culture (reading, writing, and good communication culture); 2) improving self-quality by competence improvement; 3) building good working relationships between colleagues inside and outside of the organization; 4) collaborating between organizations; 5) building a vision (visionary), and 6) being fair, caring, and being a role model for others.

Keywords: Human Resources, Cendekia, Organization, Excellent

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia (SDM) merupakan salah satu unsur utama yang paling dibutuhkan dan memiliki peran penting dalam mengembangkan sebuah organisasi. Organisasi yang kuat tentu harus didukung SDM yang kompeten di bidangnya, memiliki kompetensi teknis (*hard competency*) dan kompetensi lunak (*soft competency*). Dibutuhkan SDM yang kreatif, inovatif, serta mampu bersaing di era modern seperti saat ini. Dengan adanya SDM yang memiliki kompetensi tersebut diharapkan mampu membawa organisasinya lebih unggul serta dapat bersaing di tingkat nasional maupun global.

Untuk dapat bersaing, organisasi yang unggul di tuntut untuk mampu berkompetitif (Kristiani, 2019), terus berinovasi dalam menghasilkan produk-produk yang baik, serta memaksimalkan peran SDM yang dimiliki untuk dapat membantu organisasi tersebut dalam mencapai tujuan dan perubahan yang diinginkan, (Tubastuvi, 2020).

Organisasi menurut Heryana, (2020) terdiri tiga filosofis yaitu organisasi sebagai

sebuah sistem di mana orang-orang dalam organisasi tersebut saling berkaitan antarsatu sama lainnya, tempat untuk menjalin sebuah relasi untuk membentuk jejaring sehingga diharapkan memberikan manfaat demi keberlangsungan organisasi tersebut. Kedua adalah organisasi sebagai sebuah kerangka kerja bagi setiap orang yang memanfaatkan organisasi sebagai wadah atau lembaga untuk mencapai tujuan bersama. Ketiga, organisasi sebagai strategi kompleks di mana banyak melibatkan banyak orang untuk bekerja sama dalam mencapai tujuan bersama dalam berorganisasi.

Untuk mencapai tujuan yang diinginkan, sebuah organisasi membutuhkan SDM yang kompeten dan profesional, orang-orang dengan kecerdasannya (*knowledge, skills, and attitude*), (Arifin, 2021) mampu memimpin dan membawa organisasinya ke arah lebih baik, serta dibutuhkan juga orang-orang yang mampu mengelola dan koordinasikan seluruh SDM dalam sebuah organisasi tersebut untuk dapat bersaing di era global seperti saat ini (Utomo, 2020).



Kemampuan tersebut mencirikan SDM yang unggul, terlebih dia juga harus memiliki kemampuan berpikir kreatif, mampu mengambil keputusan yang baik, mampu menyelesaikan permasalahan yang dihadapi, serta mampu bekerja sama yang solid dalam sebuah organisasi, (Ningrum, 2016; Satar, 2002; Septina, 2018; Utomo, 2020).

Pada tahun 2020-2030, Indonesia diprediksi memiliki keunggulan demografi di mana angkatan kerja di usia 15 sampai dengan 64 tahun merupakan usia-usia produktif dalam bekerja (Sugiat, 2020; University, 2017). Dari data tersebut menjadi peluang tersendiri bagi Indonesia untuk dapat bersaing di tingkat global. Permasalahannya adalah kita dihadapkan akan kualitas SDM yang cukup rendah, tingkat pendidikan yang tidak terlalu tinggi, penguasaan kompetensi teknis yang masih rendah, indeks pengembangan manusia yang cukup rendah, serta belum maksimalnya keterampilan yang dimiliki yang mengakibatkan tingkat kinerja dan produktivitas kerja SDM yang dimiliki di Indonesia cukup rendah (Ansori, 2016; F. Nagel, 2018; Sugiat, 2020) dibandingkan di negara-negara ASEAN lainnya, seperti Malaysia, Singapura, Thailand, dan Filipina.

Mangantisipasi hal tersebut perlu adanya peran bersama dalam setiap organisasi dalam mengelola SDM yang dimiliki, cara mengelola manusia tentu berbeda dengan cara kita mengelola suatu benda mati, sebuah organisasi harus sedapat mungkin mengatur SDM organisasi dengan baik, memperlakukannya seperti manusia seutuhnya, dapat mengembangkan potensi yang dimiliki serta membawa setiap individu SDM mampu memberikan kontribusi yang baik serta menguntungkan bagi organisasi tersebut (Sumarsih, 2020).

Untuk terwujudnya tentu dibutuhkan peran bersama dalam menciptakan aktivitas organisasi yang efektif, serta menciptakan budaya kerja dalam organisasi tersebut berjalan baik, (Hakim, 2012) karena bagaimanapun juga dengan memiliki SDM yang berkualitas maka dapat menjadi aset penting bagi setiap organisasi.

Hal penting lainnya adalah organisasi perlu memperhatikan kinerja dan produktivitas kerja SDM yang dimiliki dengan baik.

Organisasi yang unggul yaitu organisasi yang mampu menjadikan SDM-nya lebih unggul, profesional, kreatif, inovatif, kompeten, memiliki loyalitas yang tinggi (Maulina, 2019), serta mampu menciptakan SDM Cendekia yang dengan kecerdasannya (*knowledge, skills, and attitude*) (Arifin, 2021) diharapkan akan membawa organisasinya menjadi lebih baik serta mampu bersaing baik di tingkat nasional maupun global.

Berdasarkan uraian tersebut di atas, penulis tertarik untuk melakukan sebuah penelitian secara studi literatur dan memberikan rekomendasi ciri SDM Cendekia bagi organisasi yang unggul di Indonesia.

LANDASAN TEORI

Perkembangan literatur yang menjabarkan tentang teori-teori organisasi telah banyak disampaikan oleh para peneliti-peneliti sebelumnya, banyak dari mereka telah menjelaskan tentang definisi organisasi yang menurut mereka bahwa organisasi merupakan suatu tempat berkumpul orang-orang yang dalam satu sistem untuk bekerja sama sesuai dengan perannya masing-masing untuk mencapai tujuan organisasi tersebut, (Tukiran, 2013; Abdullah, 2017; Ambarwati, 2018; Effendhie, 2011; Hakim, 2012; Heryana, 2020; Kuspriatni, 2020).

Lebih lanjut Ambarwati, (2018) mengemukakan bahwa dalam sebuah organisasi harus memenuhi beberapa unsur yang sederhana untuk menjalankan sebuah organisasi yang baik, tiga unsur tersebut yaitu orang, Kerjasama, dan adanya tujuan bersama. Untuk memaksimalkan jalannya sebuah organisasi tersebut, tentu perlu unsur-unsur tambahan yaitu adanya dukungan peralatan seperti barang, uang, maupun material lainnya. Selain itu perlu diciptakan lingkungan kerja yang baik agar memberikan kenyamanan bagi setiap SDM yang ada pada saat berkerja, serta terciptanya kondisi kerja yang kondusif, saling mendukung antar-SDM.



Sebuah organisasi selain memiliki unsur-unsur utama, organisasi juga memiliki ciri-ciri tertentu yang membedakan dengan organisasi-organisasi lainnya. Secara umum sebuah organisasi memiliki ciri-ciri antara lain: pertama, organisasi bisa disebut juga sebagai lembaga sosial, lembaga profit maupun nonprofit yang menjadi wadah bagi berkumpulnya orang-orang untuk berinteraksi antarsatu sama lainnya. Kedua, sebuah organisasi memiliki ciri untuk dikembangkan oleh orang-orang demi memenuhi tujuan dalam organisasi tersebut. Ketiga, organisasi yang unggul tentu harus memiliki kerjasama dengan organisasi lainnya yang secara terstruktur, mempunyai sasaran dan tujuan serta memiliki komponen-komponen SDM dari tingkat bawahan sampai dengan pimpinan, (Ambarwati, 2018; Kuspriatni, 2020).

Dari unsur dan ciri-ciri organisasi tersebut di atas diharapkan akan menghasilkan organisasi-organisasi yang baik, organisasi yang memiliki karakteristik dalam pengambilan keputusan yang maksimal sesuai dengan kondisi lingkungan yang ada, memiliki SDM yang berkompeten di bidangnya masing-masing, kreatif, inovatif, serta mampu membawa organisasi memenuhi sasaran dan tujuan yang ada; serta mampu menggunakan atau memanfaatkan sumber dayanya untuk mencapai tujuan, visi, serta misi organisasi tersebut, (Heryana, 2020).

Organisasi yang unggul tentu harus dapat bersaing di era globalisasi seperti saat ini, menciptakan dan membangun SDM yang kompeten di bidangnya, SDM yang mampu memahami tentang perkembangan teknologi maupun arus informasi yang cukup pesat seperti saat sekarang ini. Sesuai dengan visi pembangunan Indonesia tahun 2045 diharapkan ke depan SDM yang ada tentu harus memiliki kualitas yang baik, produktivitas kerja yang maksimal, penguasaan ilmu pengetahuan dan teknologi yang baik, (Bappenas, 2019; Farchan, 2018), serta SDM yang memiliki keinginan untuk terus belajar dalam melakukan sesuatu yang lebih baik, belajar untuk menjadi orang yang lebih baik, serta untuk mampu hidup bersama dengan orang-orang sekitar, (Satar,

2002) sehingga diharapkan SDM Indonesia akan mampu bersaing baik di tingkat regional nasional maupun internasional.

Ke depan sebuah organisasi tentu dihadapkan berbagai masalah dalam tantangan yang lebih kompetitif, selain tantangan di era globalisasi seperti saat ini, berbagai masalah dan tantangan yang dihadapi tersebut antara lain untuk mampu bersaing di tingkat global, sebuah organisasi membutuhkan orang-orang yang memiliki keahlian serta pengalaman dalam menjalankan sebuah organisasi. Selain itu, organisasi dituntut untuk mendapatkan keuntungan optimal oleh pemilik modal (*shareholder*) dengan meminimalisasi pengeluaran yang ada; di sisi lain organisasi perlu mendapatkan konsumen yang banyak dengan kualitas produk yang kreatif dan penuh inovatif.

Tantangan selanjutnya adalah perkembangan teknologi yang terus berkembang pesat yang mengakibatkan sebuah organisasi terus menyesuaikan diri sesuai dengan keadaan dan ketentuan yang ada. Dalam era globalisasi ini, sebuah organisasi dituntut untuk terus berubah dan terus berinovasi agar mampu bertahan, berorientasi sesuai dengan keinginan masyarakat dan terus bekerja untuk dapat meningkatkan kinerja serta produktivitas yang baik dalam organisasi tersebut (Septin, 2007).

Diharapkan untuk terciptanya organisasi yang unggul, organisasi tersebut harus mampu bersinergi dengan berbagai unsur dalam organisasi tersebut, mampu dikelola dengan baik, (Tukiran, 2013). Organisasi perlu juga memperhatikan bahwa untuk menjadi organisasi yang unggul, hal yang perlu dilakukan yaitu merangkum berbagai strategi mulai dari pengadaan (perencanaan SDM, rekrutmen, & seleksi), pemeliharaan (pengembangan karier, kompensasi, dll) sampai dengan pelatihan dan pengembangan SDM yang efektif dan terus dilaksanakan secara konsisten dan berkelanjutan, (Aryani, 2019), berorientasi pada pemanfaatan SDM yang memiliki kemampuan dan kualitas, keunggulan yang lebih kompetitif serta penguasaan teknologi yang tinggi (Ansori, 2016); untuk mampu menggerakkan organisasi yang



dimiliki untuk menghasilkan produk atau jasa yang siap dipasarkan kepada masyarakat (Sugiat, 2020); serta memiliki daya saing di era globalisasi saat ini agar mampu membawa organisasi yang lebih unggul.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini merupakan penelitian deskriptif kualitatif dengan metode pengumpulan data yang digunakan yaitu studi literatur, (Kurniansah & Rosida, 2019). Studi literatur merupakan proses pengumpulan data dari hasil bacaan berbagai sumber pustaka, seperti artikel-artikel yang relevan dengan penelitian yang dilakukan, buku-buku, media elektronik maupun cetak serta sumber bacaan lainnya, (Azzahra & Afriansyah, 2019; Melfianora, 2019).

Dari sumber-sumber pustaka tersebut akan diklasifikasikan berdasarkan jenis data yang sesuai untuk menjawab permasalahan, selanjutnya diinterpretasikan sesuai dengan konsep dan teori yang digunakan, kemudian ditarik kesimpulan sehingga dapat menjawab pokok pembahasan dalam penelitian membangun SDM Cendekia untuk organisasi unggul. Dalam studi literatur, (Creswell & Creswell, 2018), menyarankan agar dapat setidaknya paling sedikit 50 artikel, buku, dan referensi lainnya dikumpulkan sebagai bahan pendukung.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Menurut Collins, 2001 (dalam Tukiran, 2013) bahwa karakteristik organisasi yang baik dan hebat yaitu organisasi yang memiliki kepemimpinan yang bagus, tetap fokus mencapai tujuan, dan pantang menyerah, menjadi yang terbaik pada bidangnya, disiplin, memiliki pengetahuan teknologi yang terkini untuk mampu bersaing, serta mendayagunakan karyawan atau SDM yang memiliki kompetensi yang baik, berkualitas yang memikirkan keberlangsungan organisasi tersebut, serta mampu menempatkan SDM sesuai dengan kompetensinya (*right man on the right place*), (Mahardani & Basalamah, 2018).

Berdasarkan pendapat tersebut, sebuah organisasi apabila ingin maju salah satunya

dituntut untuk memiliki SDM yang kompeten, kreatif dan inovatif di bidangnya. Seorang yang memiliki kemampuan serta keahlian yang baik, mampu bekerja secara profesional, rasional, berpikir kreatif, memiliki kemampuan Kerjasama, dan mampu bersinergi dalam mencapai tujuan, serta memiliki daya saing agar dapat kompetitif, mampu bekerja secara efektif dan fleksibel, serta memiliki kemampuan yang luas sebagai SDM tangguh; sehingga diharapkan mampu berpikir dan memiliki strategi yang tepat untuk menciptakan organisasi yang unggul (Ansori, 2016; Ningrum, 2016; Tubastuvi, 2020).

Selain itu, dibutuhkan juga SDM yang memiliki kemampuan berupa *soft skill* (antara lain mampu berkomunikasi dengan baik, mampu kerjasama antarsejawat, memiliki jiwa kepemimpinan yang baik, kreatif, serta inovatif) dan *hard skill* (antara lain mampu menguasai teknologi, mampu berbahasa asing, mengetahui pengetahuan umum, serta kemampuan lainnya seperti menganalisis data), (Manara, 2014; Rasid et al., 2018), serta dibutuhkan juga orang-orang yang memiliki dedikasi yang tinggi terhadap pekerjaan, memiliki sikap disiplin, jujur, dan tekun dalam bekerja, serta mampu berinovasi (Satar, 2002); sehingga diharapkan mampu mengembangkan organisasinya menuju organisasi unggul dan kompetitif di era globalisasi seperti saat sekarang ini.

Sebuah organisasi membutuhkan SDM yang memiliki kecerdasan, keterampilan serta kemampuan untuk dapat mengembangkan organisasinya agar lebih unggul, SDM tersebut bisa disebut sebagai SDM Cendekia. Keberadaan SDM Cendekia tersebut tentu menjadi peluang tersendiri untuk dapat dikelola dan terus ditingkatkan untuk menjadi SDM yang unggul serta mampu membawa organisasinya dapat bersaing di tingkat global.

Pendapat Jones (1996) dalam (Utomo, 2020) bahwa ada beberapa keterampilan yang harus dimiliki oleh seseorang atau SDM agar memiliki kinerja tinggi di tempat kerjanya antara lain SDM tersebut harus memiliki keterampilan dalam hal memimpin organisasi yang lebih



baik, memiliki keterampilan bernegosiasi agar mampu mencapai tujuan yang diinginkan, mampu bekerja dalam situasi dengan budaya (*culture*) yang berbeda. Untuk itu, dibutuhkan peran bersama untuk pengembangan SDM tersebut. Kedua belah pihak antara organisasi dan SDM saling memberikan keuntungan bersama antarsatu dengan yang lainnya, di mana organisasi harus memberikan kepastian bagi SDM seperti jenjang karier, jaminan penghasilan/kompensasi (gaji), serta fasilitas maupun lingkungan kerja yang nyaman untuk memenuhi kebutuhan bagi setiap SDM dalam organisasi tersebut. Tersedianya fasilitas tersebut, SDM organisasi juga harus dapat menjadi seorang yang memiliki kompetensi dan komitmen yang tinggi untuk dapat bersama-sama memajukan organisasi yang lebih unggul (Kristiani, 2019).

Untuk membangun SDM Cendekia, ada berbagai hal yang perlu dipahami dan dilakukan oleh sebuah organisasi (lihat Gambar 1):

Gambar 1. Membangun SDM Cendekia Menuju Organisasi Unggul



Pertama, sebuah organisasi sebaiknya mendorong SDM yang dimiliki menjadi SDM Cendekia, yaitu SDM yang mampu mengartikulasikan pikiran dan menyampaikan ide-ide ke dalam bahasa lisan dan tulisan dengan baik. Mereka didorong untuk terbiasa rajin membaca, menulis dengan baik, mampu berbicara dengan jelas dan lugas, serta mampu mendengarkan dengan baik. Kemampuan dasar

<http://ejurnal.binawakya.or.id/index.php/MBI>

Open Journal Systems

tersebut memang wajib dimiliki oleh SDM Cendekia dalam mendukung jalannya aktivitas selama berorganisasi, dan pencapaian tujuan organisasi. Irianto & Febrianti, (2017) menyatakan penguasaan literasi merupakan indikator penting untuk meningkatkan prestasi generasi muda dalam mencapai kesuksesan. Bahkan, Muliastri, (2019), menyatakan bahwa saat ini, tidak cukup hanya menerapkan literasi lama (membaca, menulis, berhitung), tetapi harus menerapkan literasi baru (literasi data, literasi teknologi dan literasi SDM).

Menjadi tantangan tersendiri untuk menciptakan generasi melek literasi (baca, tulis, cerdas literasi data, dan teknologi). Kondisi demikian, menurut Kusmana, (2017) menjadi tantangan khusus untuk mempersiapkan SDM unggul melalui pengembangan budaya literasi. SDM Cendekia harus cerdas secara literasi. Karena, menurut Permatasari, (2015) tingkat literasi masyarakat suatu bangsa memiliki hubungan yang vertikal terhadap kualitas bangsa. Dengan SDM Cendekia yang cerdas secara literasi di setiap organisasi, maka organisasi tempat mereka bekerja akan semakin berdaya saing tinggi.

Kedua, sebuah organisasi harus mampu meningkatkan kualitas SDM dengan baik. Dalam menentukan baik buruknya suatu pekerjaan ditunjang oleh SDM yang ada karena SDM merupakan salah satu faktor yang paling penting dan paling menentukan keberhasilan organisasi (Runtu et al., 2015).

Peningkatan kualitas tersebut bisa dilakukan dengan terus mengasah keterampilan SDM agar mampu bekerja dengan baik dan mandiri maupun secara kelompok, menghasilkan sesuatu yang kreatif dan penuh inovatif, serta mampu berpikir secara logis dan kritis untuk dapat menghasilkan sesuatu hal baik berupa ide-ide atau gagasan untuk pengembangan organisasi yang lebih unggul. Peningkatan kualitas SDM bisa dilakukan yaitu dengan memberikan kesempatan untuk menempuh pendidikan tinggi, (Setyawati, 2020), memberikan kesempatan untuk mengikuti berbagai pelatihan-pelatihan, maupun kegiatan pengembangan diri



lainnya yang bisa dilaksanakan oleh organisasi; sehingga dapat dihasilkan SDM Cendekia di dalam organisasi.

Kualitas SDM Indonesia dapat ditingkatkan dengan meningkatkan kompetensi diri, baik yang dilakukan sadar secara pribadi oleh SDM masing-masing, maupun atas kebutuhan kompetensi jabatan dalam organisasi yang diprakarsai oleh organisasi. Menurut, Damingun, (2017) peranan kompetensi SDM sangat menentukan kemajuan organisasi dalam menghadapi berbagai perubahan.

Kemampuan serta keterampilan tersebut penting dimiliki karena dalam era globalisasi saat ini sangat dibutuhkan SDM Cendekia yang mampu bekerja dan berhadapan dengan berbagai orang yang memiliki karakter atau budaya yang berbeda-beda. Keterampilan tersebut bisa didapatkan apabila organisasi dapat melakukan berbagai hal yang secara sistematis, terencana dan terpadu (Sutrisnowati & Hadi, 2020); untuk melaksanakan berbagai kegiatan pelatihan, pengembangan diri, serta mengevaluasi kembali kinerja kerja maupun produktivitas SDM Cendekia yang dimiliki. Kemampuan dan keterampilan tersebut diharapkan akan mampu membuat SDM Cendekia mengatasi berbagai masalah dan tantangan yang dihadapi dalam organisasi, memiliki kemampuan pengelolaan organisasi yang dengan baik, memiliki strategi yang andal untuk terciptanya organisasi yang unggul dan mampu bersaing di era globalisasi saat ini.

Ketiga, menciptakan kondisi lingkungan kerja (di dalam maupun di luar organisasi) dengan baik sehingga diharapkan akan memberikan kenyamanan bagi setiap SDM dalam bekerja maupun dalam kegiatan lainnya, menciptakan hubungan antar-SDM yang lebih kondusif sehingga diharapkan SDM akan mampu bekerjasama, saling kolaborasi dan bersinergi antarsatu dengan yang lain, saling membantu dan memahami antara satu dengan yang lainnya, bekerja dengan penuh rasa disiplin, saling menghormati, mampu bekerja dengan penuh rasa tanggung jawab, berperilaku baik, serta memastikan organisasi

tersebut mampu memberikan penghargaan (*reward*) kepada SDM yang memiliki prestasi dalam memajukan organisasi yang unggul, (Handojo, 2020; Maulina, 2019; Utami, 2019). Ramly, 2016), menyarankan agar organisasi memberikan motivasi kepada setiap SDM agar mampu lebih produktif serta menghasilkan kinerja kerja yang lebih baik.

Dalam aktivitas dan proses bisnis organisasi, setiap SDM harus mampu berkontribusi dan menunjang aktivitas organisasi tersebut, demi tercapainya tujuan yang telah ditetapkan. Dalam menjalankan proses bisnis, organisasi tidak luput akan adanya berbagai permasalahan dan tantangan yang dihadapi. Untuk itu, diperlukan juga upaya untuk membangun dan meningkatkan kemampuan SDM yang unggul agar mampu memiliki keterampilan dalam hal menyelesaikan permasalahan-permasalahan yang ada, serta mampu menghadapi tantangan yang ada untuk membawa organisasi ke arah yang lebih baik. Ciri SDM Cendekia adalah mampu menyelesaikan permasalahan organisasi dengan baik.

Keempat, dalam membangun SDM Cendekia menuju organisasi unggul, maka organisasi harus memiliki strategi untuk berkolaborasi secara internal dan dengan organisasi lainnya. Hal ini perlu dilakukan sebagai bentuk kemitraan serta menambah relasi antarorganisasi yang bermanfaat untuk pengembangan organisasi yang lebih unggul.

Dengan adanya kolaborasi antarorganisasi, memberikan peluang bagi SDM untuk pengembangan diri, menambah relasi dan mitra kerjasama. Selain itu, sebagai bentuk pengakuan serta legitimasi terhadap SDM. Agar mereka lebih kompetitif dan memiliki kemampuan dan keterampilan, karenanya perlu upaya agar SDM ini memiliki kekhususan kompetensi dalam bentuk pengakuan/sertifikasi kompetensi di bidang-bidang tertentu yang dibutuhkan oleh organisasi. Hal ini sangat diperlukan karena kita ketahui bahwa Indonesia sendiri telah masuk ke negara-negara yang memiliki kesepakatan masyarakat ekonomi ASEAN atau MEA pada tahun 2015,



(Kurniansah, 2015) yang perlu daya saing regional. Dengan adanya legitimasi atau pengakuan tersebut diharapkan SDM Cendekia mampu bersaing di tingkat regional maupun global serta mendapatkan pengakuan dari negara-negara secara global atau organisasi-organisasi yang ada di negara-negara ASEAN khususnya.

SDM dan organisasi agar mampu berdaya saing, maka tidak hanya dibutuhkan upaya persaingan dengan peningkatan kualitas; namun juga, menurut (Khalik, 2014), dituntut untuk juga mampu meningkatkan kemampuan belajar, berkolaborasi, serta mampu mengelola keberagaman (*diversity*), kekompleksan (*complexity*) dan ambiguitas (*ambiguity*).

Kelima, untuk membangun SDM Cendekia menuju organisasi unggul, maka organisasi mengembangkan dan mendorong SDM untuk memiliki pandangan yang lebih visioner. SDM Cendekia harus memiliki perencanaan yang baik ke depan, mampu mendisain serta mewujudkannya gagasan/ide-ide besar bagi organisasi. Menurut Suprayitno, (2007) dibutuhkan kepemimpinan dalam organisasi, yaitu mereka memiliki visi kuat yang menjadi tonggak penentu organisasi. Kepemimpinan visioner memiliki beberapa faktor integral, seperti kemampuan antisipasi, kecepatan, kecerdikan, dan persepsi. Lebih lanjut, Sunarta, (2006) menyatakan bahwa dalam menghadapi masa depan, organisasi membutuhkan sosok pemimpin visioner yang mampu memikirkan organisasi yang dipimpinnya jauh sebelum orang lain memikirkannya

Keenam, demi kemajuan organisasi yang dimiliki dan terciptanya organisasi yang unggul diharapkan psts SDM Cendekia dalam organisasi yang mampu berlaku adil, peduli antarsesama, serta menjadi teladan bagi rekan-rekannya sehingga tercipta hubungan yang harmonis, (Muhdar, 2013; Mahardani & Basalamah, 2018; Setyawati, 2020).

PENUTUP

Kesimpulan

Berdasarkan tulisan tersebut di atas dapat disimpulkan bahwa, untuk membangun SDM Cendekia menuju organisasi yang unggul, hal yang perlu organisasi lakukan antara lain:

Pertama, SDM Cendekia harus didorong untuk memiliki kemampuan dasar seperti kecerdasan literasi: membaca menulis, berbicara, berpenampilan yang baik, dan kemampuan mendengarkan dengan baik.

Kedua, terus meningkatkan kualitas SDM Cendekia untuk mampu bekerja dengan baik, kreatif dan penuh inovatif, mampu berpikir secara logis dan kritis. Peningkatan kualitas SDM bisa dilakukan yaitu dengan memberikan kesempatan untuk menempuh pendidikan tinggi, mengikuti berbagai pelatihan-pelatihan, maupun kegiatan pengembangan diri lainnya.

Ketiga, menciptakan kondisi lingkungan kerja yang nyaman, menciptakan hubungan antar-SDM yang lebih kondusif, mampu berkolaborasi dan bersinergi antarsatu dengan yang lain, saling membantu dan memahami, bekerja dengan penuh rasa disiplin, saling menghormati, tanggung jawab, berperilaku baik, memberikan penghargaan atau *reward*, memberikan motivasi, serta mendorong untuk terampil dalam menyelesaikan masalah dan menghadapi tantangan yang ada.

Kempat, mengarahkan SDM agar mampu berkolaborasi secara internal maupun antarorganisasi untuk pengembangan diri, menambah relasi dan mitra kerjasama, serta memberikan pengakuan serta legitimasi terhadap SDM yang memiliki kemampuan dan keterampilan untuk mengikuti sertifikasi kompetensi.

Kelima, mendorong SDM Cendekia untuk lebih visioner.

Keenam, bersikap adil, peduli, dan menjadi teladan bagi sesama agar tercipta hubungan yang harmonis antarsatu dengan yang lainnya.



Saran

Saran yang dapat disampaikan oleh penulis yaitu, semakin berkembangnya era globalisasi saat ini, perlu adanya komitmen bersama dalam sebuah organisasi untuk terus menciptakan dan membangun SDM yang dimiliki dengan terus memberikan pelatihan-pelatihan yang efektif maupun berkelanjutan untuk para SDM, menuju SDM Cendekia. Sehingga diharapkan ke depan SDM Cendekia memiliki kinerja yang baik, konsisten dalam melakukan berbagai hal, serta memiliki komitmen yang tinggi untuk membangun dan mengembangkan organisasi, menuju organisasi unggul.

DAFTAR PUSTAKA

- [1] Abdullah, H. (2017). Peranan Manajemen Sumberdaya Manusia Dalam Organisasi. *Jurnal Warta Edisi*, 51(1), 1829–7463.
- [2] Ambarwati, A. (2018). Organisasi Dan Teori Organisasi. In *Academia* (Issue April 2018). https://www.academia.edu/38353586/Pengertian_Organisasi_dan_Teori_Organisasi
- [3] Ansori, A. H. (2016). Strategi Peningkatan Sumber Daya Manusia dalam Pendidikan Islam. *Qathruna*, 2(2), 29–52.
- [4] Arifin, L. A. (2021). SYIAR KEPEMIMPINAN CENDEKIA: KAJIAN PUSTAKA MODEL KEPEMIMPINAN LOKAL. *MEDIA BINA ILMIAH*, 15(7), 4691–4698. <https://doi.org/DOI:https://doi.org/10.33758/mbi.v15i7.940>
- [5] Aryani, R. (2019). Strategi Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Menghadapi Tantangan Globalisasi. *Proceeding FRIMA*, 2, 378–386.
- [6] Azzahra, A., & Afriansyah, H. (2019). Kepemimpinan Pendidikan. *Universitas Negeri Padang*, 1–5. <https://doi.org/10.31227/osf.io/rd7uz>
- [7] Bappenas. (2019). *Strategi peningkatan kualitas sumber daya manusia indonesia*.
- [8] Creswell, J. W., & Creswell, J. D. (2018). *Research Design*. SAGE Publications.
- [9] Damingun. (2017). PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA BERBASIS KOMPETENSI. *Jurnal Ekonomi Dan Manajemen*, 2(2), 245–252. <https://journals.umkt.ac.id/index.php/JEM/article/view/34/>
- [10] Effendhie, M. (2011). Pengantar Organisasi. *Organiasi Tata Laksana Dan Lembaga Kearsipan*, 1–90. <http://www.pustaka.ut.ac.id/lib/wp-content/uploads/pdfmk/ASIP420902-M1.pdf>
- [11] F. Nagel, P. J. (2018). Peningkatan Modal Manusia Yang Berdaya Saing. *IPTEK Journal of Proceedings Series*, 0(5), 38. <https://doi.org/10.12962/j23546026.y2018i5.4419>
- [12] Farchan, F. (2018). Strategi MSDM Sebuah Cara Menciptakan Kinerja Organisasi Dalam Mencapai Keunggulan Bersaing. *Jurnal Pendidikan Dan Studi Islam*, 4(1, March), 42–52. <https://doi.org/10.5281/zenodo.3551998>
- [13] Hakim, L. (2012). Membangun Budaya Organisasi Unggul Untuk Keunggulan Kompetitif. *Benefit*, 15(2), 106–123.
- [14] Handojo, A. (2020). *Pengembangan Sumber Daya Manusia yang Tepat untuk Perusahaan*. Daya. <https://www.daya.id/usaha/artikel-daya/sumber-daya-manusia/pengembangan-sumber-daya-manusia-yang-tepat-untuk-perusahaan>
- [15] Heryana, A. (2020). Handbook Organisasi Dan Teori Organisasi. *Tangerang: A. Heryana Institute 1*. https://www.academia.edu/38353586/Pengertian_Organisasi_dan_Teori_Organisasi
- [16] Irianto, P. O., & Febrianti, L. Y. (2017). Pentingnya Penguasaan Literasi bagi Generasi Muda dalam Menghadapi Mea. *The 1st Education and Language International Conference Proceedings Center for International Language Development of Unissula*, 640–647. <http://jurnal.unissula.ac.id/index.php/ELIC/article/view/1282>
- [17] Khalik, A. (2014). PERUBAHAN PERAN DAN TRANSFORMASI FUNGSI



- SUMBER DAYA MANUSIA DALAM MEWUJUDKAN GOOD CORPORATE GOVERNANCE DAN CORPORATE SOCIAL RESPONSIBILITY PADA IAIN SULTHAN THAHA SYAIFUDDIN JAMBI. *Al-Fikrah: Jurnal Kependidikan Islam*, 4, 1–14. <http://e-journal.iainjambi.ac.id/index.php/alfikrah/article/view/292>
- [18] Kristiani, S. (2019). *Upaya Indonesia Untuk Mencapai Sumber Daya Manusia Yang Berdaya Saing Global*. <https://doi.org/10.31227/osf.io/m53r6>
- [19] Kurniansah, R. (2015). *SERTIFIKASI KOMPETENSI SEBAGAI UPAYA PERLINDUNGAN HUKUM BAGI TENAGA KERJA INDUSTRI PARIWISATA DALAM MENYAMBUT MEA 2015*. Academia.Edu. https://scholar.google.co.id/scholar?hl=id&as_sdt=0,5&cluster=890659825985404511
- [20] Kurniansah, R., & Rosida, L. (2019). Strategi Pengembangan Pariwisata Perkotaan (Urban Tourism) Kota Mataram Provinsi Nusa Tenggara Barat. *MEDIA BINA ILMIAH*, 14(2), 2061–2068.
- [21] Kuspriatni, L. (2020). *STUDI TENTANG ORGANISASI*. 1–8.
- [22] Kusmana, S. (2017). *Pengembangan Budaya Literasi Dalam Pembelajaran Bahasa Indonesia*. 1(1), 1–11. <http://conference.unsri.ac.id/index.php/SNB I/article/download/498/118>.
- [23] Mahardani, A., & Basalamah, M. (2018). Membangun Sumber Daya Manusia Berkarakter Melalui Metode Pendidikan Karakter. *JU-Ke (Jurnal Ketahanan Pangan)*, 2(1), 106–116.
- [24] Manara, M. U. (2014). Hard Skills Dan Soft Skills Pada Bagian Sumber Daya Manusia Di Organisasi Industri. *Jurnal Psikologi Tabularasa*, 9(1), 37–47.
- [25] Maulina, R. (2019). *Strategi Pengembangan SDM yang Tepat untuk Perusahaan | Sleekr*. Sleekr. <https://sleekr.co/blog/strategi-pengembangan-sdm/>
- [26] Melfianora. (2019). Penulisan Karya Tulis Ilmiah dengan Studi Literatur. *Open Science Framework*, 1–3. osf.io/efmc2
- [27] Muhdar, H. M. (2013). PENDIDIKAN KARAKTER MENUJU SDM PARIPURNA. *Jurnal AI-Ulum*. 13 (1). 103–128. <https://journal.iaingorontalo.ac.id/index.php/au/article/view/183/162>
- [28] Muliastri, N. K. E. (2019). Penguatan Literasi Baru (Literasi Data, Teknologi, Dan SDM/Humanisme) Pada Guru-Guru Sekolah Dasar Dalam Menjawab Tantangan Era Revolusi Industri 4.0. *Prosiding Seminar Nasional Dharma Acarya Ke-1*, 131–138. <http://jurnal.stahnmpukuturan.ac.id/index.php/dharmaacarya>
- [29] Ningrum, E. (2016). Pengembangan Sumber Daya Manusia Bidang Pendidikan. *Jurnal Geografi Gea*, 9(1). <https://doi.org/10.17509/gea.v9i1.1681>
- [30] Irianto, P. O., & Febrianti, L. Y. (2017). Pentingnya Penguasaan Literasi bagi Generasi Muda dalam Menghadapi Mea. *The 1st Education and Language International Conference Proceedings Center for International Language Development of Unissula*, 640–647. <http://jurnal.unissula.ac.id/index.php/ELIC/article/view/1282>
- [31] Kusmana, S. (2017). *Pengembangan Budaya Literasi Dalam Pembelajaran Bahasa Indonesia*. 1(1), 1–11. <http://conference.unsri.ac.id/index.php/SNB I/article/download/498/118>.
- [32] Muliastri, N. K. E. (2019). Penguatan Literasi Baru (Literasi Data, Teknologi, Dan SDM/Humanisme) Pada Guru-Guru Sekolah Dasar Dalam Menjawab Tantangan Era Revolusi Industri 4.0. *Prosiding Seminar Nasional Dharma Acarya Ke-1*, 131–138. <http://jurnal.stahnmpukuturan.ac.id/index.php/dharmaacarya>
- [33] Permatasari, A. (2015). Membangun Kualitas Bangsa dengan Budaya Literasi. *Seminar Nasional Bulan Bahasa UNIB*, 146–



156. <http://repository.unib.ac.id/11120/1/15-AnePermatasari.pdf>
- [34] Ramly, A. T. (2016). Pengembangan Sumber Daya Manusia yang Unggul Berbasis Pumping-HR Model. *Jurnal Manajemen*, 7(2), 138. <https://doi.org/10.32832/jm-uika.v7i2.1110>
- [35] Rasid, Z., Tewal, B., & Kojo, C. (2018). Pengaruh Hard Skill Dan Soft Skill Terhadap Kinerja Karyawan Perum Damri Manado. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 6(2), 1008–1017. <https://doi.org/10.35794/emba.v6i2.20030>
- [36] Runtu, A. C., Mandey, J., & Ogotan, M. (2015). Kompetensi Sumber Daya Manusia (SDM) Dalam Meningkatkan Kinerja Tenaga. *Artikel Ilmiah*, 2(30). <https://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/JAP/article/download/7980/7539>
- [37] Satar, M. (2002). *Pengembangan SDM Indonesia Unggul Menghadapi Masyarakat Era Globalisasi*. 28(4), 429–442.
- [38] Septin, T. (2007). Strategi Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Meningkatkan Keunggulan Bersaing Perusahaan. *Media Ekonomi*, 7.
- [39] Septina, R. (2018). Membangun Sumber Daya Manusia Berbasis Science Dan Teknologi. *Prosiding Seminar Nasional ...*, 477–481. <https://jurnal.univpgri-palembang.ac.id/index.php/Prosidingpps/article/view/1917>
- [40] Setyawati, E. (2020). Menumbuhkan Minat Berwirausaha Mahasiswa Melalui Metode Production Based Learning. *Jurnal Inovasi Penelitian*, 1(7), 1347–1356. <http://www.elsevier.com/locate/scp>
- [41] Sugiati, M. A. (2020). Pengembangan Sdm Unggul Berbasis Collaborative Strategic Management. *SULTANIST: Jurnal Manajemen Dan Keuangan*, 8(1), 1–9. <https://doi.org/10.37403/sultanist.v8i1.175>
- [42] Sumarsih. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM)*.
- [43] Sunarta, S. (2006). Kepemimpinan Visioner Dalam Kancanah Global. *Jurnal Manajemen Pendidikan UNY*, 2(02), 59–68. <https://media.neliti.com/media/publications/112239-ID-kepemimpinan-visioner-dalam-kancanah-globa.pdf>
- [44] Suprayitno. (2007). PEMIMPIN VISIONER DALAM PERUBAHAN ORGANISASIONAL. *Jurnal Ekonomi Dan Kewirausahaan*, 7(2), 115–123. <https://media.neliti.com/media/publications/23379-ID-pemimpin-visioner-dalam-perubahan-organisasional.pdf>
- [45] Sutrisnowati, S. A., & Hadi, B. S. (2020). Tantangan Pengembangan Sumber Daya Manusia Indonesia di Era Global. *Jurusan Pendidikan Geografi FIS UNY*, 54–64.
- [46] Tubastuvi, N. (2020). *Mengelola Sumber Daya Manusia Dalam Organisasi Yang Luwes Dan “Sexy.”*
- [47] Tukiran, M. (2013). Membangun Keunggulan Kompetitif Berkelanjutan. *Gramedia Pustaka Utama*, 1–9.
- [48] University, B. (2017). *Posisi SDM Indonesia, Kelemahan dan Keuntungannya – Management*. <https://bbs.binus.ac.id/management/2017/06/posisi-sdm-indonesia-kelemahan-dan-keuntungannya-2/>
- [49] Utami, N. W. (2019). *Strategi Tepat untuk Pengembangan SDM dalam Perusahaan - Jurnal*. *Jurnal Enterprenuer*. <https://www.jurnal.id/id/blog/2017-strategi-tepat-untuk-pengembangan-sdm-dalam-perusahaan/>
- [50] Utomo, P. (2020). Upaya Menyiapkan SDM Unggul Berkarakter dan Mampu Beradaptasi pada Era Global Pramudi Utomo. *Fakultas Teknik Universitas Negeri Yogyakarta*, 1–10.