

Pengelolaan Sumber Daya Manusia Untuk Menciptakan *Keunggulan Kompetitif* Pada Karang Taruna Tanjung Anom Pesawaran

Lestari Wuryanti¹, Wiewiek Indriani²

^{1,2}Universitas Malahayati

Jl. Pramuka No. 27 Kemiling – Bandar Lampung

e-mail: ¹ lestariwuryanti@gmail.com, ² wiewiekindriani@malahayati.ac.id

Abstract: *The Karang Taruna Tanjung Anom organization in Pesawaran needs to make breakthroughs and innovations to create and achieve competitive advantage. Karang Taruna possesses key sources of competitive advantage, particularly Human Resources (HR). HR serves as the primary source of competitive advantage because the management of other resources inevitably requires effective handling by existing personnel. Therefore, HR management must be given special attention to support organizational activities, as proper HR practices will strengthen the organization's efforts to build competitive advantage, which is the key to success in a dynamic environment.*

Keywords: *Human Resources, Management, Competitive Advantage.*

Abstrak: Organisasi Karang Taruna Tanjung Anom, Pesawaran perlu melakukan terobosan–terobosan dengan melakukan inovasi untuk menciptakan dan meraih keunggulan kompetitif. Karang Taruna memiliki sumber keunggulan kompetitif yang meliputi Sumber Daya Manusia (SDM). SDM merupakan sumber keunggulan kompetitif yang utama karena pengelolaan sumber keunggulan lain secara otomatis memerlukan penanganan dari SDM yang ada. Pengelolaan SDM harus diperhatikan agar menunjang kegiatan yang akan diterapkan, karena jika praktek pengelolaan tersebut mendukung kegiatan Karang Taruna yang akan memberikan konstruksi dalam menciptakan keunggulan kompetitif, yang merupakan kunci kesuksesan suatu organisasi dalam lingkungan.

Kata kunci: *Sumber Daya Manusia, Pengelolaan, Keunggulan Kompetitif*

1. PENDAHULUAN

Keunggulan kompetitif dapat diciptakan melalui pengelolaan sumber daya manusia yang efektif dengan memperhatikan factor internal dan eksternal perusahaan yang akan dihadapinya. Menanggapi perkembangan lingkungan eksternal perusahaan baik perkembangan ekonomi, pasar, teknologi, trend sosial, maupun lingkungan sosial, setiap perusahaan dituntut untuk mampu beradaptasi dengan lingkungan agar tetap bertahan hidup dilingkungan bisnis yang semakin kompetitif.

Dalam lingkungan bisnis yang kompetitif tersebut, perusahaan harus memiliki kemampuan untuk membedakan dirinya dalam persaingan agar dapat mempertahankan kelangsungan hidupnya. Untuk itu manajemen perlu mempelajari lebih mendalam sumber daya yang dapat diandalkan untuk bersaing di lingkungan bisnis yang kompetitif, dan meletakkan *leverage* pada sumber daya yang mampu menempatkan perusahaan pada posisi daya saing dalam jangka panjang. Sumber daya manusialah yang memiliki kemampuan untuk menjadi faktor pembeda (*distinction*) perusahaan dalam persaingan melalui kemampuan mereka dalam menerapkan pengetahuan dalam pekerjaan mereka.

Sumber daya manusia merupakan salah satu faktor yang sangat penting karena berperan sebagai alat penggerak kegiatan perusahaan dengan seluruh fasilitas perusahaan yang tersedia akan mendukung karyawan untuk meningkatkan pencapaian tujuan yang ditentukan. Dukungan perusahaan terhadap kemampuan yang dimiliki oleh para karyawan menjadi hal penting mengingat lingkungan perusahaan, baik internal maupun eksternal selalu mengalami perubahan berkelanjutan.

Menurut Kotler dan Gary Amstrong (2012), keunggulan kompetitif atau keunggulan bersaing adalah keunggulan terhadap pesaing yang diperoleh dengan menawarkan nilai lebih rendah maupun dengan memberikan manfaat lebih besar karena harganya lebih tinggi. Penggunaan teori ini, harus bisa mempertimbangkan aspek-aspek apa saja yang akan ditawarkan dengan nilai rendah namun mendapatkan manfaat yang lebih besar. Misalnya menawarkan biaya pendaftaran yang murah namun program yang dilaksanakan tetap bagus bahkan mungkin sama dengan program yang biayanya mahal.

Menurut Assagaf (2015; 22), untuk menciptakan keunggulan kompetitif terdapat empat pendekatan yaitu:

- a. *Strategic Partner* menjadi mitra manajer senior dan manajer lini dalam melaksanakan strategi yang telah direncanakan, menerjemahkan strategi bisnis ke dalam tindakan nyata dengan diagnosis organisasi, yakni sistem penilaian dan pengabungan praktek organisasi dengan tujuan bisnis yang dapat dibentuk pada setiap level organisasi.
- b. Administrasi *Expert*, menjadi ahli dalam mengatur pelaksanaan pekerjaan serta efisiensi administrasi agar dihasilkan output dengan biaya rendah namun kualitas terjamin. Upaya ini dapat dilakukan dengan rekayasa ulang, termasuk merekayasa kembali bidang SDM. Menjadi pakar administrasi perlu menguasai dua fase rekayasa kembali. Pertama, proses perbaikan, memfokuskan pada indentifikasi proses-proses yang tidak efektif dan merencanakan metode alternatif untuk meningkatkan kualitas pelayanan. Kedua, memikirkan penciptaan ulang yang prosesnya dimulai pelanggan. Sehingga dapat mengubah fokus kerja dari apa yang dapat dilakukan menjadi apa yang harus dihasilkan.
- c. *Employee Champion*, menjadi penengah antara karyawan dan manajemen untuk memenuhi kepentingan dua belah pihak. Dengan persaingan bisnis yang semakin kuat menyebabkan tuntutan manajemen terhadap karyawan semakin tinggi. Oleh karena manajer lini harus memperhatikan keadaan karyawan yang berkaitan dengan: Pertama, kurangi tuntutan dengan cara mengurangi beban kerja dan menyeimbangkan dengan sumber daya yang dimiliki oleh karyawan. Kedua, tingkatan sumber daya dengan membantu karyawan mendefinisikan sumber daya baru (dalam dari karyawan) sehingga mereka dapat menyesuaikan diri dengan kebutuhan organisasi. Ketiga, mengubah tuntutan menjadi sumber daya dengan cara membantu karyawan mempelajari transformasi demand ke dalam sumber daya.
- d. *Change Agent*, menjadi agent perubahan, mempertajam proses dan budaya yang dapat meningkatkan kapasitas organisasi untuk berubah. Keempat hal tersebut merupakan peran dalam manajemen sumber daya manusia yang dapat meraih keunggulan kompetitif dengan kerja sama dengan manajer lini dan manajer puncak. Keunggulan bersaing akan dicapai dengan tiga strategi yaitu inovasi, peningkatan kualitas serta penurunan biaya.

Berdasarkan pemaparan latar belakang tersebut, penulis tertarik untuk melakukan kegiatan pengabdian mengenai Sumber Daya Manusia dengan judul, “**Pengelolaan Sumber Daya Manusia Untuk Menciptakan Keunggulan Kompetitif Pada Karang Taruna Tanjung Anom Pesawaran**”.

2. METODE PENGABDIAN

Metode yang digunakan dalam pelaksanaan kegiatan ini adalah metode ceramah (presentasi), demonstrasi dan implementasi materi kepada peserta kegiatan.

2.1 Sasaran Kegiatan

Kegiatan sosialisasi mengenai pengelolaan sumber daya manusia yang kompetitif ini ditujukan kepada anggota dan pengurus Karang Taruna Tanjung Anom, Pesawaran dengan 10 peserta yang mewakili kemudian peserta dapat membagikan ilmunya kepada anggota lainnya, hal ini dikarenakan kegiatan dilaksanakan pada masa pandemi Covid-19, maka jumlah peserta yang hadir dibatasi dan selama kegiatan berlangsung tetap memperhatikan protokol kesehatan.

2.2 Pemecahan Masalah

1. Memberikan materi mengenai pentingnya pengelolaan sumber daya manusia yang kompetitif
2. Mengenalkan peserta dengan tentang sumber daya manusia
3. Memberikan panduan mengenai cara pengelolaan sumber daya manusia
4. Memberikan kesempatan bagi peserta kegiatan untuk mengaplikasikan materi yang diperoleh agar dapat memahami dengan baik.

2.3 Bentuk Kegiatan

1. Persiapan kegiatan meliputi :

- a. Survei tempat sosialisasi yaitu di Karang Taruna Tanjung Anom, pesawaran dan identifikasi permasalahan.
- b. Studi literatur dalam rangka menambah wawasan dan menentukan topik pembahasan
- c. Persiapan materi sosialisasi sesuai dengan topik pembahasan
- d. Permohonan izin kegiatan sosialisai kepada ketua dan pengurus Karang Taruna Tanjung Anom, Pesawaran
- e. Penentuan jadwal pelaksanaan kegiatan
- f. Persiapan sarana dan prasarana serta akomodasi kegiatan

2. Kegiatan inti (pelaksanaan sosialisasi) meliputi :

- a. Pembukaan dan perkenalan dengan peserta penyuluhan
- b. Pemberian sambutan oleh Dekan Fakultas Ekonomi dan Ketua Karang Taruna Tanjung Anom, Pesawaran Penyampaian pengelolaan sumber daya manusia untuk menciptakan keunggulan kompetitif
- c. Sesi diskusi (tanya jawab) dengan peserta penyuluhan, dan diperoleh 3 pertanyaan mengenai tentang sumber daya manusia Foto bersama dengan peserta penyuluhan
- d. Penutupan

Tabel 2.1 Rincian Anggaran Biaya

No.	Keterangan	Harga Satuan	Jumlah	Total
1.	Transportasi	Rp. 50.000	1 buah	Rp. 50.000
2.	Snack peserta	Rp. 10.000	5 kotak	Rp. 50.000
3.	Snack dosen dan pengurus	Rp. 20.000	5 kotak	Rp. 100.000
4.	Pembuatan banner	Rp. 40.000	2 meter	Rp. 80.000
5.	Pembuatan laporan	Rp. 50.000	1 buah	Rp. 50.000
TOTAL ANGGARAN				Rp 330.000

Tabel 2.2 Susunan Acara Kegiatan

No.	Waktu	Kegiatan	Lokasi	Penanggung Jawab
1.	08.00 – 09.00	Kumpul dan keberangkatan	Universitas Malahayati	Mahasiswa dan dosen
2.	09.00 – 09.15	Pembukaan	Karang Taruna Tanjung Anom	Pembawa Acara
3.	09.15 – 09.30	Sambutan	Karang Taruna Tanjung Anom	Dosen dan Ketua Karang Taruna
4.	09.30 – 12.00	Acara inti (penyampaian materi SDM)	Karang Taruna Tanjung Anom	Pemateri

5.	12.00 – 14.00	Tanya Jawab	Karang Taruna Tanjung Anom	Pembawa acara dan pemateri
6.	14.00 – 15.00	Evaluasi materi	Karang Taruna Tanjung Anom	Pemateri
	15.00 – 15.30	Penyampaian pesan dan kesan	Karang Taruna Tanjung Anom	Pembawa acara dan pemateri
7.	15.30 – 15.45	Foto bersama	Karang Taruna Tanjung Anom	Mahasiswa, Dosen dan pengurus karang taruna
8	16.00 – 16.15	Penutup	Karang Taruna Tanjung Anom	Pembawa acara

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

Kegiatan pengabdian ini dilaksanakan pada , 19 Januari 2021 pukul 08.00 sampai dengan pukul 16.00 WIB dengan judul “Pengelolaan Sumber Daya Manusia Untuk Menciptakan Keunggulan Kompetitif” tempat Karang Taruna Tanjung Anom kabupaten Pesawaran. Kegiatan pengabdian dilakukan dengan cara menyampaikan materi kepada peserta mengenai pentingnya pengelolaanSDM untuk menciptakan keunggulan ditengah persaingan yang ada. Kegiatan pengabdian ini berjalan dengan lancar dan memperoleh respon positif dari peserta, peserta memahami pentingnya pengelolaan sumber daya manusia, agar dapat meningkatkan keunggulan diri ditengah persaingan global yang semakin hari semakin menuntut sumber daya manusia untuk lebih unggul dari para pesaing.

Setelah mengikuti kegiatan ini para peserta diharapkan dapat mengikuti kegiatan – kegiatan yang agar dapat lebih menambah wawasan serta kemampuan dalam segala bidang seperti meningkatkan kreatifitas pada sumber daya manusia yang ada pada organisasi Karang Taruna Tanjung Anom Pesawaran, dan masyarakat sekitarnya. seperti mengikuti ajang perlombaan kreatifitas antar desa bahkan antar daerah yang bertujuan untuk memacu diri agar sumber daya manusia yang ada dapat berdaya saing yang unggul ditengah persaingan globalisasi.

Berikut adalah foto-foto dokumentasi selama kegiatan :



Gambar 3.1 Penyampaian Materi



Gambar 3.2 Peserta Kegiatan



Gambar 3.3 Foto Bersama dengan Pengurus Karang Taruna Sumber Agung

4. SIMPULAN

Berdasarkan kegiatan pengabdian mengenai Pengelolaan Sumber Daya Manusia Untuk Menciptakan Keunggulan Kompetitif pada Karang Taruna Tanjung Anom, Pesawaran, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut :

1. Peserta memahami bagaimana pentingnya pengelolaan sumber daya manusia yang kompetitif
2. Peserta memahami bagaimana cara pengelolaan sumber daya manusia seperti pada Karang Taruna
3. Kegiatan ini kesempatan bagi peserta kegiatan untuk mengaplikasikan materi yang diperoleh di kehidupan bermasyarakat seperti pengelolaan sumber daya manusia pada Karang Taruna Tanjung Anom, dan diberbagai kesempatan seperti menyiapkan diri sedini mungkin untuk menciptakan sumber daya yang berkualitas dengan mengadakan dan mengikuti berbagai kegiatan agar dapat menambah wawasan dan mengevaluasi serta menambah kemampuan pada diri untuk lebih berkompetitif dari persaingan globalisasi yang ada.

5. SARAN

Berdasarkan evaluasi atas pelaksanaan kegiatan ini, penulis menyarankan kegiatan sebagai berikut :

Untuk menjadi sumber daya yang unggul perlu adanya pengelolaan yang benar contohnya diawali dengan mulai aktif dalam berorganisasi seperti Karang Taruna, mengikuti berbagai kegiatan perlombaan yang ada Desa maupun antar daerah. Hal ini dilakukan yang bertujuan untuk, menambah wawasan serta mengembangkan ide dan potensi diri yang ada serta kreatifitas melalui Karang Taruna Tanjung Anom tersebut. Sehingga tercipta sumber daya yang unggul dan berkompetitif.

UCAPAN TERIMA KASIH

Penulis mengucapkan terima kasih kepada Universitas Malahayati terutama Fakultas Ekonomi Program Studi Manajemen yang telah memberi dukungan terhadap keberhasilan pengabdian ini. Serta kepada Karang Taruna Tanjung Anom Pesawaran atas kesempatannya untuk kami bisa membagikan ilmu yang kami peroleh agar bermanfaat untuk keberlangsungan kinerja keuangan di Karang Taruna Tanjung Anom Pesawaran.

DAFTAR PUSTAKA

Connolly, T.R., Mardis, W.& Down, J.W. 1997. *Transforming Human Resources. Management Review* (June): 11- 16.

Dosen sosiologi, 2020, *pengertian karang taruna, sejarah, tujuan, manfaat, dan contohnya*, diakses pada tanggal 9 februari 2021, pada situs <https://dosen sosiologi.com/>

Iyal Assagaf. 2015. *Strategi Manajemen Sumber Daya Manusia*. Media Press: Surabaya

Kotler, Philip and Gary Armstrong. 2012. *Prinsip – prinsip Pemasaran. Edisi. 13. Jilid 1*. Jakarta: Erlangga