

OPTIMALISASI MODAL MANUSIA SEBAGAI INSTRUMEN UTAMA DALAM PEMBERDAYAAN MASYARAKAT ISLAM UNTUK MEWUJUDKAN KEMANDIRIAN DAN KEUNGGULAN KOMPETITIF

<https://doi.org/10.38214/jurnalbinaummatstidnatsir.v8i2.379>

Submitted: 02-10-2025 Reviewed: 12-11-2025 Published: 13-12-2025

Salman Alfarisi
salman@stidnatsir.ac.id
STID Mohammad Natsir

Marzuki Noor
marzuki4metro2015@gmail.com
UTN Raden Intan Lampung

ABSTRACT

Community empowerment in the modern era cannot be separated from the strengthening of human capital as the main asset in the process of societal development. The main problem in current community development and empowerment lies in the low quality of human capital, which results in weak socio-economic independence and limited competitiveness in the global era. Many empowerment programs focus on material assistance but have yet to address the aspect of enhancing human capacity as the primary subject of development. This study aims to analyze the importance of optimizing human capital as a strategic instrument in community empowerment to create sustainable independence and competitive advantage. The research employs a descriptive qualitative method with a library research approach. The results indicate that optimizing human capital plays a crucial role in enhancing community independence and competitiveness through three main dimensions: (1) strengthening education and skills based on local and global needs; (2) improving work ethic, innovation, and productivity within the community; and (3) shaping character and moral values as a strong social foundation.

Keywords: human capital, community empowerment, independence, competitive advantage.

ABSTRAK

Pemberdayaan masyarakat pada era modern tidak dapat dilepaskan dari penguatan modal manusia (human capital) sebagai aset utama dalam proses pembangunan umat. Permasalahan utama dalam pembangunan dan pemberdayaan masyarakat saat ini terletak pada rendahnya kualitas modal manusia (human capital) yang menyebabkan lemahnya kemandirian sosial-ekonomi dan minimnya daya saing di era global. Banyak program pemberdayaan yang berfokus pada bantuan material, namun belum menyentuh aspek peningkatan kapasitas manusia sebagai subjek utama pembangunan. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pentingnya optimalisasi modal manusia sebagai instrumen strategis dalam pemberdayaan masyarakat guna menciptakan kemandirian dan keunggulan kompetitif yang berkelanjutan. Penelitian ini menggunakan metode kualitatif deskriptif dengan pendekatan studi pustaka (library research). Hasil penelitian menunjukkan bahwa optimalisasi modal manusia berperan penting dalam meningkatkan kemandirian dan daya saing masyarakat melalui tiga dimensi utama: (1) penguatan pendidikan dan keterampilan berbasis kebutuhan lokal dan global; (2) peningkatan etos



Jurnal Bina Ummat: Membina dan Membentengi Ummat is licensed under a [Creative Commons Attribution 4.0 International License](https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/)

kerja, inovasi, dan produktivitas masyarakat; serta (3) pembentukan karakter dan nilai-nilai moral sebagai fondasi sosial yang kuat.

Kata kunci: modal manusia, pemberdayaan masyarakat, kemandirian, keunggulan kompetitif.

Pendahuluan

Dalam era globalisasi yang semakin kompetitif, kemampuan suatu masyarakat atau bangsa untuk bersaing secara efektif sangat bergantung pada kualitas sumber daya manusianya. Modal manusia atau *human capital* merupakan aset strategis yang memegang peranan penting dalam menentukan kemajuan dan kesejahteraan masyarakat.¹

Modal manusia tidak hanya meliputi aspek pengetahuan dan keterampilan teknis, tetapi juga mencakup nilai-nilai moral dan spiritual yang menjadi fondasi perilaku produktif dan etis dalam kehidupan bermasyarakat (Schultz, 1961, hlm. 15).²

Dalam konteks masyarakat Islam, pengembangan modal manusia mempunyai peran vital untuk mendorong kemandirian dan keunggulan kompetitif umat. Menurut Al-Attas, pembangunan modal manusia dalam perspektif Islam harus mengintegrasikan aspek intelektual dan spiritual agar menghasilkan insan yang berkarakter dan mampu berkontribusi positif secara sosial dan ekonomi.³ Namun, dalam kenyataannya, masyarakat Islam masih dihadapkan pada berbagai tantangan seperti rendahnya kualitas pendidikan, keterbatasan akses pelatihan, dan kurangnya program pemberdayaan yang mengakar pada nilai-nilai Islam.⁴

Selain itu, pembangunan dan pemberdayaan masyarakat saat ini terletak pada rendahnya kualitas modal manusia (*human capital*) yang menyebabkan lemahnya kemandirian sosial-ekonomi dan minimnya daya saing di era global. Banyak program pemberdayaan yang berfokus pada bantuan material, namun belum menyentuh aspek peningkatan kapasitas manusia sebagai subjek utama pembangunan.

Optimalisasi modal manusia sebagai instrumen utama pemberdayaan menjadi sangat krusial untuk menciptakan masyarakat Islam yang mandiri dan berdaya saing tinggi di era global. Hal ini sejalan dengan laporan World Bank yang menekankan pentingnya investasi dalam pengembangan sumber daya manusia melalui pendidikan dan pelatihan yang efektif untuk mencapai pembangunan berkelanjutan dan daya saing.⁵

Kajian tentang *human capital* memang sudah banyak ditulis oleh peneliti-peneliti yang lainnya, namun kajian tentang optimalisasi modal manusia sebagai instrumen utama dalam pemberdayaan masyarakat Islam untuk mewujudkan kemandirian dan keunggulan kompetitif masih jarang ditemukan. Penelitian terkait dengan *human capital* yang telah diteliti

¹ Becker, G. S. *Human Capital: A Theoretical and Empirical Analysis, with Special Reference to Education* Chicago: University of Chicago Press, 1993, hal 3

² Schultz, T. W. *Investment in Human Capital*. The American Economic Review, New York: American Economic Association, 1961, hal 15

³ Al-Attas, S. M. N., *Prolegomena to the Metaphysics of Islam*, Kuala Lumpur: International Institute of Islamic Thought and Civilization (ISTAC), 1993, hal 49

⁴ Hamdani, A. *Pemberdayaan Masyarakat Islam dan Tantangan Pendidikan* Jurnal Pendidikan Islam, Vol. 5, No. 2. Yogyakarta: UIN Sunan Kalijaga, 2016, hal 27

⁵ World Bank. *World Development Report 2018: Learning to Realize Education's Promise* Washington, DC: World Bank Publications, 2018, hal 32

oleh berbagai akademis diantaranya adalah : *Pertama*, Penelitian yang dilakukan oleh Mohamad Rizal Syahidin yang berjudul Pemberdayaan SDM Berbasis Islam Dalam Meningkatkan Keunggulan Bersaing Organisasi: Suatu Pendekatan Manajemen Strategic. Penelitian ini membahas tentang peran SDM dalam sebuah organisasi. Menurutnyanya tanpa adanya perencanaan yang matang terkait dengan SDM maka organisasi akan kesulitan mendapatkan SDM yang berkualitas. *Kedua*, Penelitian yang dilakukan oleh Fahmi Dinni, Elih Sudiapermana, Ade Sadikin Akhyadi yang berjudul Investasi Modal Manusia Dalam Pemberdayaan Masyarakat Permukiman Kumuh Perkotaan. Penelitian ini menekankan diperlukan strategi pemberdayaan dengan pendekatan investasi modal manusia terhadap masyarakat permukiman kumuh. Karena dengan memperhatikan kualitas dirinya sebagai penghuni, tentu saja dapat berpengaruh pada peningkatan kualitas kawasan tempat tinggal mereka.

Berdasarkan paparan di atas maka peneliti tertarik untuk membahas tentang optimalisasi modal manusia sebagai instrumen utama dalam pemberdayaan masyarakat Islam untuk mewujudkan kemandirian dan keunggulan kompetitif.

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis bagaimana optimalisasi modal manusia dapat dijadikan instrumen utama dalam pemberdayaan masyarakat Islam guna mewujudkan kemandirian dan keunggulan kompetitif, sehingga masyarakat Islam dapat berperan aktif dan unggul dalam pembangunan nasional dan global.

Optimalisasi Modal Manusia

Adapun Menurut Malhotra dan Bontis, Human Capital merupakan kombinasi dari pengetahuan, keterampilan, inovasi dan kemampuan seseorang untuk menjalankan tugasnya sehingga dapat menciptakan suatu nilai tambah dikonstruksikan oleh human capital dalam menjalankan tugasnya akan memberikan Sustainable Revenue di masa yang akan datang bagi suatu perusahaan tersebut.⁶

Fitz-Enz mendeskripsikan human capital sebagai kombinasi dari tiga faktor, yaitu: 1) karakter atau sifat yang dibawa ke pekerjaan, misalnya intelegensi, energi, sikap positif, keandalan, dan komitmen, 2) kemampuan seseorang untuk belajar, yaitu kecerdasan, imajinasi, kreatifitas dan bakat dan 3) motivasi untuk berbagi informasi dan pengetahuan, yaitu semangat tim dan orientasi tujuan.⁷

Pengertian Pemberdayaan Masyarakat

Pemberdayaan masyarakat menurut Suharto adalah rangkaian proses kegiatan untuk memperkuat kelompok lemah dalam masyarakat, termasuk pribadi-pribadi yang mengalami kemiskinan. Pemberdayaan ini merujuk kepada suatu kondisi yang ingin dicapai oleh perubahan sosial, yaitu menjadikan masyarakat berdaya, mempunyai kekuasaan, kemampuan dan pengetahuan dalam memenuhi kebutuhan hidup dengan baik secara fisik, ekonomi maupun sosial seperti rasa percaya diri, mampu mengutarakan aspirasi, memiliki mata pencaharian, turut serta dalam kegiatan sosial dan mandiri atas hidupnya.⁸

Kemandirian

⁶ Wulan Purnamasari,dkk, Bunga Rampai Human Capital Management, Jakarta : Cv. Media Sains Indonesia, 2020, Hal 16

⁷ Endri, Peran Human Capital Dalam Meningkatkan Kinerja Perusahaan: Suatu Tinjauan Teoritis Dan Empiris, Jurnal Administrasi Bisnis (2010), Vol.6, No.2: hal. 179–190

⁸ Edi Suharto, Membangun Masyarakat Memberdayakan Rakyat, hal. 59.

Kemandirian berasal dari kata mandiri, dalam bahasa Jawa berarti berdiri sendiri. Kemandirian dalam arti psikologis adalah keadaan seseorang dalam kehidupannya yang mampu memutuskan atau mengerjakan sesuatu tanpa bantuan orang lain.⁹ Kemandirian (*self reliance*) adalah kemampuan untuk mengelola semua yang dimiliki, tahu bagaimana mengelola waktu, berjalan dan berpikir secara mandiri disertai dengan kemampuan mengambil resiko dan memecahkan masalah.

Individu yang mandiri tidak membutuhkan petunjuk yang detail dan terus menerus tentang bagaimana mencapai produk akhir, ia bisa bersandar pada diri sendiri. Kemandirian berkenaan dengan tugas dan keterampilan bagaimana mengerjakan sesuatu mencapai sesuatu dan bagaimana mengelola sesuatu.¹⁰ Hetherington menyatakan bahwa kemandirian ditunjukkan dengan adanya kemampuan untuk mengambil inisiatif, kemampuan untuk mengatasi masalah, penuh ketekunan, memperoleh kepuasan dari usahanya serta berkeinginan mengerjakan sesuatu tanpa bantuan orang lain.¹¹

Pendekatan Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan kepustakaan (*library research*), yaitu penelitian yang dilakukan dengan cara menelaah berbagai sumber literatur yang relevan dengan topik yang diteliti, baik berupa buku, jurnal ilmiah, artikel, dokumen, maupun sumber digital lainnya. Pendekatan ini digunakan untuk menggali konsep-konsep teoritis, menganalisis wacana, serta mengembangkan argumentasi berdasarkan data sekunder yang sudah tersedia.

Menurut Zed, penelitian kepustakaan merupakan serangkaian kegiatan yang berkenaan dengan metode pengumpulan data pustaka, membaca dan mencatat serta mengelola bahan penelitian. Tujuan utamanya adalah menghimpun teori, pendekatan, dan hasil-hasil penelitian terdahulu sebagai dasar pijakan untuk menganalisis isu atau permasalahan yang diangkat.¹²

HASIL DAN DISKUSI

1. Pentingnya Human Capital

Sumber daya manusia atau *human resources* merupakan salah satu sumber daya yang penting dalam manajemen atau organisasi. Mengingat pentingnya sumber daya manusia, para manajer di semua tingkatan perlu memahami sejauh mana sumber daya tersebut. Sebagus apapun teknologi saat ini, unsur manusia tetap memegang peranan penting dalam keberhasilan suatu organisasi. Manajemen sumber daya manusia merupakan bagian penting dalam manajemen sumber daya manusia. Bahkan dapat dikatakan bahwa manajemen seperti ini pada hakikatnya adalah manajemen sumber daya manusia dan konsisten dengan manajemen itu sendiri.

Manajemen Sumber Daya Manusia dapat diartikan sebagai proses dan upaya perekrutan, pengembangan, motivasi dan evaluasi seluruh sumber daya manusia yang

⁹ Rika Sa'diyah "Pentingnya Melatih Kemandirian Anak", Kordinat, XVI, 1, April, 2017, hal. 32

¹⁰ Deborah K. Parker, Menumbuhkan Kemandirian dan Harga Diri Anak. Jakarta: Prestasi Pustakaraya, 2005, hal. 226.

¹¹ Yuni Retnowati, "Pola Komunikasi Orangtua Tunggal dalam Membentuk Kemandirian Anak (Kasus di Kota Yogyakarta)", Jurnal Ilmu Komunikasi, VI, 3, September, 2008, hal. 202

¹² M. Zed. *Metode Penelitian Kepustakaan*. Jakarta: Yayasan Obor Indonesia. 2004, hal. 3

dibutuhkan oleh suatu perusahaan. Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) merupakan aspek yang sangat penting dalam suatu organisasi. Manajemen sumber daya manusia memegang peranan yang sangat penting dalam meningkatkan efektifitas dan efisiensi organisasi dalam mencapai tujuannya serta berperan sangat penting dalam menjaga keberlangsungan dan keberhasilan perusahaan. Di era globalisasi, persaingan semakin ketat dan pengelolaan sumber daya manusia menjadi kunci utama dalam mencapai keunggulan bersaing. Sumber daya manusia memegang peranan penting dalam mencapai tujuan organisasi. Setiap organisasi, baik itu organisasi bisnis, organisasi sosial, atau organisasi pemerintah, mempunyai tujuan yang dicapai dengan melakukan suatu pekerjaan dengan menggunakan semua sumber daya yang tersedia dalam organisasi.¹³

Dalam pilar perusahaan, peran manusia difungsikan sebagai pondasi utama untuk kelangsungan hidup perusahaan. Untuk dapat mencapai target capaian dalam perusahaan, perlu adanya dukungan sumber daya manusia yaitu para pekerja sebagai human capital yang berkualitas tentunya perlu diimbangi dengan ketrampilan, kecekatn serta kecerdasan dalam hal akademik maupun non akademik yang disertai dengan nilai moral (etika) yang bagus. Menurut Frederick W. Smith, yang menyatakan bahwa terdapat 6 prinsip penting dalam mengelola human capital dalam perusahaan, diantaranya adalah sebagai berikut:

1. Tidak adanya Pemutusan Hubungan Kerja (PHK)
2. Adanya jaminan perlakuan yang adil untuk semua karyawan
3. Dukungan promosi dari dalam
4. Adanya kebijakan manajemen yang bersifat terbuka
5. Adanya kagatan penelitian, feed back (umpan balik) serta action (tindakan)
6. Adanya pembagian profit yang proposional

Menurut Frederick W. Smith, mengelola sumber daya manusia itu merupakan hal yang tidak bisa ditawar-tawar guna mencapai produktifitas dan performance perusahaan. Sumber daya manusia harus diberdayakan dalam memaksimalkan pekerjaannya. Manusia merupakan roh dalam perusahaan, sedangkan kegiatan operasional itu adalah denyut jantungnya, sedangkan cash flow adalah aliran darahnya. Dengan demikian, perlu adanya keterkaitan dan sinkronisasi diantaranya guna keberlangsungan hidup perusahaan.¹⁴

Keberadaan human capital management (hcm) dalam organisasi modern sangatlah penting sehingga harus selalu melakukan pengembangan SDM yang berkualitas agar mampu bersaing. Dalam hal pengembangan SDM, Armstrong (2017) menjelaskan bahwa lingkup pengembangan SDM mencakup berbagai aspek yang mendukung pertumbuhan dan pengembangan individu dalam organisasi, antara lain:

- a. Pelatihan dan Pendidikan Program untuk meningkatkan keterampilan teknis dan pengetahuan umum karyawan.
- b. Pengembangan Karir Inisiatif untuk membantu karyawan merencanakan dan mencapai tujuan karir mereka.
- c. Pengembangan Soft Skills
Fokus pada keterampilan seperti kepemimpinan, komunikasi, manajemen waktu, dan kerjasama tim.

¹³ Yanthi Meitry Gunawan, dkk, Human Capital Management in The Society 5.0 Era, Tangerang : Minhaj Pustaka, Hal. 11

¹⁴ Wulan Purnamasari, dkk, Bunga Rampai Human Capital Management, Jakarta : Cv. Media Sains Indonesia, 2020, hal. 24

- d. Pengembangan Hard Skills
Pengembangan keterampilan teknis yang spesifik dan diperlukan dalam peran masing-masing.
- e. Evaluasi dan Pengukuran
Proses untuk mengevaluasi efektivitas program-program pengembangan SDM dan mengidentifikasi area perbaikan.
- f. Integrasi Teknologi
Pemanfaatan teknologi untuk meningkatkan efisiensi dan aksesibilitas program pengembangan SDM.¹⁵

2. Peran Strategis Modal Manusia

a. Peran SDM

Peran SDM menurut Ulrich (1997) digabungkan dengan akuntabilitas yang menjadi tanggung jawab SDM berdasarkan Vosburgh (2007) dapat membantu profesional SDM menjawab/tantangan keempat peran SDM dimaksud.

Sebagai Mitra Strategis (*Strategic Partner*); memiliki peran mengelola SDM Strategis artinya fungsi sumber daya manusia dalam aktivitas yang dilakukannya harus selaras dan mendukung tercapainya strategi bisnis organisasi. Departemen SDM sudah didudukkan sebagai mitra penting bagi departemen lainnya. Perencanaan SDM Strategis, SDM sebagai mitra bisnis, budaya & *image* perusahaan merupakan akuntabilitas peran SDM sebagai Mitra Strategis.

Sebagai Ahli Administrasi (*Administrative Expert*); memiliki peran menjalankan administrasi dan infrastruktur perusahaan, berarti fungsi sumber daya manusia lebih mengutamakan efisiensi, lebih banyak berorientasi pada pekerjaan transaksional dan administrasi. Kompensasi, kesejahteraan, sistem informasi SDM, dan kepatuhan pada peraturan/perundang-undangan merupakan akuntabilitas

Sebagai *Employee Champion*; memiliki peran mengelola kontribusi karyawan, berarti fungsi sumber daya manusia berusaha meningkatkan komitmen dan kapabilitas pegawai dengan mau mendengarkan dan memberi respon terhadap kebutuhan karyawan. Hubungan kepegawaian, hubungan industrial, keselamatan & kompensasi, dan keragaman & kesempatan kerja setara merupakan akuntabilitas pada peran ini.

Sebagai Agen Perubahan (*Change Agent*); memiliki peran mengelola transformasi dan perubahan di perusahaan, berarti fungsi sumber daya manusia berkontribusi menciptakan dan mengelola pembaruan dalam organisasi dengan memanfaatkan kapasitas yang dimilikinya. *Staffing* & manajemen talenta, disain organisasi, perencanaan tindakan survey, mengelola kinerja, dan pelatihan & pengembangan merupakan akuntabilitas peran.¹⁶

b. Hubungan Human Capital dengan Kinerja Perusahaan

Menurut Totanan (2004) sebuah perusahaan akan menghasilkan kinerja yang berbeda jika dikelola oleh orang yang berbeda, artinya SDM yang berbeda dalam mengelola aset perusahaan yang sama akan menghasilkan nilai tambah yang berbeda. Sehingga dapat disimpulkan bahwa tangible aset yang dimiliki perusahaan bersifat pasif tanpa sumber daya manusia yang dapat mengelola dan menciptakan nilai bagi suatu perusahaan. Beberapa penelitian terakhir telah membuktikan keterkaitan antara kinerja perusahaan dengan proses pengelolaan SDM di perusahaan.

Martina et al (2008) melakukan penelitian pada kantor akuntan publik untuk menguji apakah individual capability dan the organizational climate yang merupakan komponen dari human capital memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja perusahaan kantor

¹⁵ Irawan, Dkk, pengembangan sumber daya manusia yang berkelanjutan (Strategi untuk Meningkatkan Keterampilan dan Kompetensi dalam Organisasi), Jawa Tengah: eureka media aksara, 2024, hal 6

¹⁶ Rianti Setyawasih, Human Capital Management, Sukoharjo: Pradina Pustak, 2023, hal. 14

akuntan publik baik secara individual (parsial) maupun secara simultan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa pertama, individual capability berpengaruh signifikan terhadap kinerja kantor akuntan publik. Kedua, the organizational climate berpengaruh signifikan terhadap kinerja kantor akuntan publik. Ketiga, individual capability dan the organizational climate berpengaruh signifikan secara bersama-sama terhadap kinerja kantor akuntan publik. Pengujian juga membuktikan bahwa individual capability adalah variabel yang mempunyai pengaruh paling besar terhadap kinerja kantor akuntan publik.

Hubungan antara pelatihan dan pengembangan SDM dengan kinerja perusahaan antara lain dilakukan oleh: Black dan Lynch, 1996; Garcia, 2005; dan Khatri, 2000. Pengetahuan dan skill karyawan melalui aktivitas pelatihan telah menjadi penting dalam meningkatkan kinerja perusahaan. Pfeffer (1994) dan Upton (1995) menyatakan bahwa kesuksesan suatu perusahaan dalam menghadapi persaingan pasar ditentukan terutama oleh human capital, bukan physical capital dan makanya perusahaan dianjurkan untuk investasi dalam berbagai pelatihan untuk meningkatkan sumber daya pengetahuan, keahlian dan kemampuan karyawan yang lebih baik dibandingkan dengan pesaing. Oleh karena itu, pengeluaran perusahaan untuk aktivitas pelatihan dan pengembangan SDM sangat penting dilakukan untuk mempertahankan dan meningkatkan keahlian dan pengetahuan pekerja agar mampu menciptakan keunggulan bersaing yang berkelanjutan (Barney, 1991) dan memperbaiki kinerja perusahaan (Kozlowski et al., 2000; Salas dan Cannon-Bowers, 2001).¹⁷

Berdasarkan uraian di atas menunjukkan bahwa human capital adalah aset terpenting dalam pembangunan dan pemberdayaan masyarakat. modal manusia menjadi salah satu elemen paling vital dalam mendorong kemajuan suatu perusahaan atau organisasi. Human capital merujuk pada seluruh potensi individu yang mencakup pengetahuan, keterampilan, sikap, kreativitas, etos kerja, dan kesehatan, yang dapat digunakan untuk meningkatkan produktivitas, kesejahteraan, serta kualitas hidup masyarakat.

Berbeda dengan modal fisik seperti infrastruktur atau alat produksi, modal manusia bersifat dinamis dan berkembang melalui proses pendidikan, pelatihan, pengalaman, serta pembinaan karakter. Oleh karena itu, pemberdayaan human capital bukan hanya penting, tetapi juga menjadi pondasi utama dalam mewujudkan masyarakat yang mandiri, adil, dan berdaya saing tinggi.

3. Aspek-aspek komponen Pemberdayaan Human Capital

Peran Human Capital dalam Meningkatkan kinerja perusahaan suatu tinjauan teoritis atau karyawan sebagai modal atau asset suatu perusahaan. Maksudnya adalah apabila di dalam suatu perusahaan seorang karyawan dijadikan sebagai modal keuntungan maka perusahaan tersebut akan mendapatkan keuntungan yang lebih besar dari pada sebuah perusahaan hanya menganggap seorang karyawan sebagai sumber daya atau human resource. Dengan mengandalkan keahlian, kemampuan dan keterampilan, maka seorang karyawan dapat menjalankan sumber daya yang lainnya. Berikut adalah Aspek-aspek komponen human capital yang harus harus ditingkatkan :

1. Pengetahuan (*knowledge*)

¹⁷ Endri, Peran Human Capital Dalam Meningkatkan Kinerja Perusahaan: Suatu Tinjauan Teoritis Dan Empiris, Jurnal Administrasi Bisnis (2010), Vol.6, No.2: hal. 179–190

Pengetahuan adalah informasi yang di dapat untuk memperoleh pemahaman, pembelajaran dan pengalaman. Pengetahuan adalah hasil “tahu” melalui panca indera manusia: Indera penglihatan, pendengaran, penciuman, rasa dan raba. Pengetahuan bisa berasal dari pengetahuan ilmiah dan pengetahuan karena pengalaman.¹⁸

Modal pengetahuan sangat penting untuk meningkatkan modal manusia. Hasil pengujian indikator ini mendukung pendapat Romer (1990) yang menyatakan bahwa proses modal manusia dapat diperoleh melalui pendidikan dan pengalaman dalam share interpretasi, sebagaimana pendapat Tobing (2005) bahwa modal manusia dapat diperoleh dengan melakukan akumulasi pada stok pengetahuan untuk meningkatkan kemampuan masyarakat dalam melakukan asosiasi (berhubungan) satu sama lain.¹⁹

2. Keahlian (*expertise*)

Kemampuan seseorang untuk melakukan sesuatu yang sifatnya spesifik, fokus namun dinamis yang membutuhkan waktu tertentu untuk mempelajarinya dan dapat dibuktikan. Skill apapun dapat dipelajari namun membutuhkan dedikasi yang kuat untuk mempelajari ilmu tersebut seperti perlunya mental positif, semangat motivasi, waktu dan terkadang uang.

Dalam konteks pembangunan sumber daya manusia, keahlian (*expertise*) memegang peranan yang sangat penting sebagai salah satu dimensi utama Keahlian merupakan bentuk keterampilan atau kompetensi yang diperoleh melalui proses pendidikan, pelatihan, dan pengalaman kerja modal manusia (*human capital*). yang panjang. Keahlian tidak hanya berkaitan dengan kemampuan teknis (*technical skill*), tetapi juga mencakup keahlian konseptual, sosial, manajerial, dan profesional yang dibutuhkan untuk menghadapi dinamika perubahan di berbagai sektor kehidupan.

Keahlian berfungsi sebagai alat aktualisasi kemampuan (*ability*) dan pengetahuan (*knowledge*) seseorang dalam bentuk tindakan yang produktif. Melalui keahlian, seseorang dapat menerjemahkan potensi dan pengetahuannya menjadi hasil kerja yang nyata dan bermanfaat bagi masyarakat. Oleh karena itu, peningkatan keahlian masyarakat merupakan faktor kunci dalam memperkuat daya saing tenaga kerja, mempercepat inovasi, serta meningkatkan efisiensi ekonomi dan sosial.

3. Kemampuan (*ability*)

Kemampuan adalah sifat yang dibawa lahir atau dipelajari yang memungkinkan seseorang yang dapat menyelesaikan pekerjaannya, baik secara mental ataupun fisik. Karyawan dalam suatu organisasi, meskipun dimotivasi dengan baik, tetapi tidak semua memiliki kemampuan untuk bekerja dengan baik.

Dalam pembangunan sumber daya manusia, kemampuan (*ability*) memiliki posisi yang sangat fundamental. Kemampuan merupakan potensi dasar yang memungkinkan seseorang untuk berpikir, belajar, bekerja, beradaptasi, serta memecahkan berbagai persoalan kehidupan. Dalam konteks *human capital* (modal manusia), kemampuan menjadi inti dari kualitas manusia, karena melalui kemampuanlah seseorang dapat mengembangkan pengetahuan, keterampilan, dan sikap yang pada akhirnya meningkatkan nilai dirinya sebagai aset pembangunan.

Pembangunan manusia yang berkualitas tidak dapat dicapai hanya melalui penyediaan sumber daya materi, tetapi melalui upaya sistematis untuk mengasah potensi kemampuan setiap individu agar mampu berpikir kritis, berinovasi, dan bertanggung jawab secara

¹⁸ Wulan Purnamasari,dkk, Bunga Rampai Human Capital Management, Jakarta : Cv. Media Sains Indonesia, 2020, hal. Hal 20

¹⁹ Kesi Widjajanti, Model Pemberdayaan Masyarakat, Jurnal Ekonomi Pembangunan Volume 12, Nomor 1, 2011, hlm.15-27

sosial. Hanya dengan manusia yang memiliki kemampuan unggul, suatu bangsa dapat mencapai kemandirian dan keunggulan kompetitif yang berkelanjutan.

4. Keterampilan (*Skill*)

Keterampilan dapat disamakan dengan kata kecekatan. Orang yang dapat dikatakan sebagai orang terampil adalah orang yang dalam mengerjakan atau menyelesaikan pekerjaannya secara cepat dan benar.

Seseorang yang memiliki keterampilan profesional khusus yang memungkinkan mereka untuk melakukan pekerjaan mereka dengan sukses.

Keterampilan merupakan faktor utama yang menentukan tingkat produktivitas tenaga kerja. Individu yang memiliki keterampilan tinggi mampu menghasilkan output yang lebih besar dengan kualitas yang lebih baik dibandingkan mereka yang tidak terampil. Dalam konteks organisasi atau masyarakat, keterampilan menjadi indikator penting yang membedakan antara tenaga kerja berkualitas dengan tenaga kerja biasa. Semakin tinggi keterampilan yang dimiliki seseorang, semakin tinggi pula nilai ekonominya dalam sistem kerja

5. Sikap (*attitude*)

Sikap (*attitude*) adalah sikap dari karyawan yang dapat menentukan baik buruknya hasil kerja (Kandou, Lengkon, & Sendow, 2016). Apabila karyawan mempunyai sikap yang baik maka akan menghasilkan kinerja yang optimal. Menurut Laoh, Tewal, & Oroh (2016) mengemukakan bahwa sikap atau perilaku kerja adalah sikap yang melibatkan perasaan dan pikiran seseorang dan kecenderungan bertindak terhadap aspek lingkungannya. Menurut Untari, Sudarwati, & Wulan (2018) menyatakan bahwa sikap (*attitude*) merupakan eksposisi evaluasi yang dapat diterima maupun tidak dapat diterima terhadap suatu obyek atau kejadian. Selain itu juga (Carmeli, 2004) dalam tujuannya untuk memperluas pengujian langsung modal manusia sebagai aset khusus organisasi yang memiliki kepentingan strategis.²⁰

Dalam kerangka pengembangan modal manusia (*human capital*), sikap (*attitude*) merupakan faktor yang tidak kalah penting dibandingkan kemampuan (*ability*), keahlian (*expertise*), dan keterampilan (*skill*). Sikap mencerminkan orientasi mental, nilai, dan perilaku seseorang terhadap pekerjaan, pembelajaran, serta lingkungannya. Sikap positif seperti tanggung jawab, disiplin, jujur, kerja keras, dan semangat belajar menjadi fondasi penting dalam menciptakan sumber daya manusia yang unggul, produktif, dan berdaya saing.

Senada dengan hal di atas Rio Nardo juga menjelaskan bahwa Aspek-aspek komponen Pemberdayaan Human Capital perlu dilakukan pada aspek sebagai berikut :

a. Modal Intelektual

Human Capital harus mampu berpikir inovatif atau menggagas ide-ide baru yang berkualitas dan bernilai sehingga bisa diterima oleh masyarakat organisasi, walaupun mereka tidak memiliki latar belakang pendidikan yang tinggi.

Salah satu yang dapat dilakukan dalam meningkatkan Intelektual ini adalah meningkatkan level Pendidikan (*educational level*) masyarakat. Tingkat pendidikan yang lebih tinggi akan memudahkan seseorang untuk menyerap informasi dan mengimplementasikannya dalam perilaku dan gaya hidup sehari-hari, dan dalam dunia kerja. Seseorang dengan level pendidikan tertentu memungkinkan mereka melakukan pekerjaan dengan sukses.²¹

²⁰Wulan Purnamasari,dkk, Bunga Rampai Human Capital Management, Jakarta : Cv. Media Sains Indonesia, 2020, hal. Hal 20

²¹ Wulan Purnamasari,dkk, Bunga Rampai Human Capital Management, Jakarta : Cv. Media Sains Indonesia, 2020, hal. Hal. 22

- b. **Modal Emosional**
Kemampuan Human Capital dalam mengendalikan emosi serta kemampuan memahami emosi orang lain, sehingga mampu mengambil tindakan yang tepat dalam berinteraksi dengan orang-orang yang bersangkutan.
- c. **Modal Ketabahan**
Ketika Human Capital harus berhadapan dengan situasi sulit, maka dengan ketabahan atau ketenangan bisa menemukan solusi terbaik yang bermanfaat bagi organisasi. Setiap permasalahan yang diselesaikan dapat menjadi portofolio yang berharga.
- d. **Modal Sosial**
Kemampuan sosial penting untuk dimiliki supaya dapat menghargai perbedaan dalam lingkungan bermasyarakat dan berorganisasi. Hal inilah yang dapat membuat Human Capital mampu bersinergi dan bekerjasama untuk meningkatkan kreativitas setiap lini dalam perusahaan.
- e. **Modal Moral**
Kemampuan seseorang mengintegrasikan nilai-nilai moral dalam bertanggung jawab, berperilaku, dan memiliki sikap peduli antar sesama, serta mampu memaafkan tanpa membalas perlakuan buruk orang lain. Modal moral ini sangat penting untuk membangun lingkungan yang sehat dalam perusahaan.
- f. **Modal Kesehatan**
Modal kesehatan dapat mendukung Sumber Daya Manusia dalam perusahaan agar bisa berpikir dengan kreatif, produktif, efisien, inovatif dan solutif.²²

4. Ruang Lingkup Pemberdayaan Manusia

Para ahli bersepakat bahwa pemberdayaan masyarakat berpusat pada kegiatan kemandirian dan kesejahteraan masyarakat. Maka, diperlukan sebuah upaya dalam melaksanakan kegiatan tersebut pada beberapa pokok:²³

- a. **Bina Manusia**
Bina manusia adalah upaya pertama yang dapat dilakukan. Karena manusia adalah subjek dalam konteks ini, yakni sebagai pelaku kegiatan pemberdayaan. Bina manusia adalah segala hal yang berkaitan penguatan serta pengembangan kapasitas, seperti:
 - 1) Pengembangan kapasitas individu, meliputi kapasitas kepribadian, kapasitas keprofesionalan dan kapasitas dalam dunia kerja.
 - 2) Pengembangan kapasitas entitas/kelembagaan, meliputi kejelasan visi, misi dan budaya organisasi, kejelasan struktur organisasi, proses organisasi, pengembangan, interaksi di dalam dan di luar organisasi.
 - 3) Pengembangan kapasitas sistem, meliputi pengembangan organisasi dan interaksi di luar sistem.

Kemudian, tujuan dari pemberdayaan yang dilakukan adalah untuk keberdayaan yang meliputi aspek peningkatan kemampuan masyarakat dan peningkatan posisi-tawar. Kedua aspek inilah yang sepatutnya diperhatikan dalam melakukan pembinaan manusia.

Peningkatan kemampuan masyarakat mencakup pada aspek kognitif, afektif dan psikomotorik. Namun, pada proses pemberdayaan ini yang dibutuhkan adalah peningkatan kemampuan pada sikap kewirausahaan, profesionalisme dan kemandirian. Adapun pada aspek peningkatan posisi-tawar, masyarakat diharapkan mampu memiliki daya saing dan dengan itu juga dapat menjalin jaringan antara sesama.

²²Rio Nardo, *Human Capital Management*, Bandung : CV. Media Sains Indonesia, 2020, Hal 11

²³ Totok Mardikanto dan Poerwoko Soebianto, *Pemberdayaan Masyarakat Dalam Perspektif Kebijakan Publik*, Bandung: Alfabeta, 2017, hal. 113-114.

b. Bina Usaha

Bina Usaha adalah upaya selanjutnya setelah melakukan bina manusia. Karena bina manusia yang tidak memberikan dampak pada kesejahteraan, dalam hal ini ekonomi, maka tidak akan menarik perhatian atau bahkan akan menambah kekecewaan.

Tidak dapat dipungkiri bahwa pelaku usaha di Indonesia adalah pelaku usaha mikro, kecil dan menengah (UMKM). Namun, pelaku UMKM termasuk dalam golongan lemah, baik dari sisi pengetahuan, keterampilan, aksesibilitas, modal/aset, bahkan terkadang lemah semangat untuk maju. Oleh karena itu, para pelaku pemberdaya hendaknya memperhatikan beberapa hal, seperti peningkatan pengetahuan dan aksesibilitas, perbaikan manajemen serta pengembangan jiwa kewirausahaan.

c. Bina Lingkungan

Sejauh ini, lingkungan seringkali dimaknai sekadar lingkungan fisik, seperti menyangkut pelestarian sumber daya alam dan lingkungan hidup. Namun, bina lingkungan juga termasuk penanaman modal dan tanggung jawab sosial dan lingkungan serta tanggung jawab perbaikan kesejahteraan sosial masyarakat yang bermukim di daerah setempat. Kebersamaan serta sikap gotong royong termasuk ke dalam pembinaan secara lingkungan, karena lingkungan sosial juga dapat menjadi faktor pendukung dari pemberdayaan.

d. Bina Kelembagaan

Bina kelembagaan tidak cukup dengan membentuk sebuah lembaga, namun seberapa efektif lembaga tersebut berfungsi. Sebab, kelembagaan akan mengatur terkait anggota, aturan dan kepentingan bersama, serta struktur lembaga. Dengan ini, bina kelembagaan akan menaungi bina manusia, bina usaha dan bina lingkungan.

Kesimpulan

Penguatan modal manusia (human capital) merupakan faktor kunci dan instrumen strategis dalam upaya pemberdayaan masyarakat di era modern. Pembangunan yang berorientasi pada manusia bukan semata pada infrastruktur atau modal finansial terbukti mampu menciptakan perubahan sosial yang lebih berkelanjutan.

Hasil kajian menunjukkan bahwa optimalisasi modal manusia harus dilakukan secara komprehensif dan berkesinambungan, mencakup penguatan aspek pendidikan, keterampilan, etos kerja, moralitas, serta nilai-nilai sosial dan spiritual. Masyarakat yang memiliki tingkat pendidikan dan keterampilan tinggi akan lebih produktif, inovatif, dan adaptif terhadap perubahan global. Sementara pembinaan karakter dan moral menjadi fondasi penting untuk menciptakan masyarakat yang jujur, bertanggung jawab, dan memiliki semangat kemandirian.

Dengan demikian, dapat ditegaskan bahwa optimalisasi modal manusia adalah kunci utama dalam mewujudkan masyarakat yang mandiri dan berdaya saing. Pemerintah, lembaga pendidikan, dan organisasi sosial perlu bersinergi dalam mengembangkan kebijakan dan program yang berfokus pada peningkatan kualitas manusia sebagai investasi jangka panjang menuju pembangunan yang inklusif dan berkelanjutan.

Daftar Pustaka

Al-Attas, S. M. N., *Prolegomena to the Metaphysics of Islam*, Kuala Lumpur: International

- Institute of Islamic Thought and Civilization (ISTAC), 1993.
- Becker, G. S., *Human Capital: A Theoretical and Empirical Analysis, with Special Reference to Education*, Chicago: University of Chicago Press, 1993.
- Deborah, K. Parker, *Menumbuhkan Kemandirian dan Harga Diri Anak*, Jakarta: Prestasi Pustakaraya, 2005.
- Suharto, Edi, *Membangun Masyarakat Memberdayakan Rakyat*, [tempat penerbit dan tahun tidak tersedia].
- Endri, *Peran Human Capital Dalam Meningkatkan Kinerja Perusahaan: Suatu Tinjauan Teoritis Dan Empiris*, Jurnal Administrasi Bisnis, Vol. 6, No. 2, 2010.
- Hamdani, A., *Pemberdayaan Masyarakat Islam dan Tantangan Pendidikan*, Jurnal Pendidikan Islam, Vol. 5, No. 2, Yogyakarta: UIN Sunan Kalijaga, 2016.
- Irawan, dkk, *Pengembangan Sumber Daya Manusia yang Berkelanjutan (Strategi untuk Meningkatkan Keterampilan dan Kompetensi dalam Organisasi)*, Jawa Tengah: Eureka Media Aksara, 2024.
- Widjajanti, Kesi, *Model Pemberdayaan Masyarakat*, Jurnal Ekonomi Pembangunan, Vol. 12, No. 1, 2011.
- Zed, M., *Metode Penelitian Kepustakaan*, Jakarta: Yayasan Obor Indonesia, 2004.
- Sa'diyah, Rika, *Pentingnya Melatih Kemandirian Anak*, Kordinat, XVI, 1, April, 2017.
- Setyawasih, Rianti, *Human Capital Management*, Sukoharjo: Pradina Pustaka, 2023.
- Nardo, Rio, *Human Capital Management*, Bandung: CV. Media Sains Indonesia, 2020.
- Mardikanto, Totok dan Soebianto, Poerwoko, *Pemberdayaan Masyarakat Dalam Perspektif Kebijakan Publik*, Bandung: Alfabeta, 2017.
- Purnamasari, Wulan, dkk, *Bunga Rampai Human Capital Management*, Jakarta: CV. Media Sains Indonesia, 2020.
- World Bank, *World Development Report 2018: Learning to Realize Education's Promise*, Washington, DC: World Bank Publications, 2018.
- Gunawan, Yanthi Meitry, dkk, *Human Capital Management in The Society 5.0 Era*, Tangerang: Minhaj Pustaka, [tahun tidak tersedia].
- Retnowati, Yuni, *Pola Komunikasi Orangtua Tunggal dalam Membentuk Kemandirian Anak (Kasus di Kota Yogyakarta)*, Jurnal Ilmu Komunikasi, Vol. VI, No. 3, September, 2008.
- Schultz, T. W., *Investment in Human Capital*, New York: American Economic Association, 1961.