



Prosiding Seminar Nasional Manajemen

Vol 3 (2) 2024: 1181-1187

<http://openjournal.unpam.ac.id/index.php/PSM/index>

ISSN: 2830-7747; e-ISSN: 2830-5353



Strategi Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Meningkatkan Keunggulan Kompetitif

Alfi Diani¹, Ismail Basayip², Muhammad Abi Firmansyah³

^{1 2 3}Prodi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Pamulang

Corresponding author: abigppplus3@gmail.com, Alfidiani09@gmail.com, Ismailbasayip04@gmail.com.

INFO ARTIKEL	ABSTRAK
<p>Diterima April 2024 Disetujui Mei 2024 Diterbitkan Juni 2024</p> <p>Kata Kunci: Strategi, Manajemen Daya Manusia, Keunggulan Kompetitif</p>	<p>Sumber daya manusia menjadi faktor utama dalam suatu organisasi yang dibangun berdasarkan kepentingan kebutuhan dan pelaksanaan. Pengelolaan sumber daya manusia (SDM) yang efektif harus diperhatikan agar menunjang strategi yang akan diterapkan guna meningkatkan daya saing pada pasar global dan memberikan kontribusi dalam menciptakan keunggulan kompetitif dalam suatu organisasi. Keunggulan kompetitif dapat diciptakan melalui pengelolaan sumber daya manusia yang efektif dengan memperhatikan faktor internal dan eksternal organisasi yang akan dihadapinya. Selain itu sumber daya manusia yang kompetitif perlu didukung dengan beberapa unsur yaitu strategi dalam manajemen sumber daya manusia, sumber daya organisasi, dan strategi organisasi. Adapun Pembahasan penelitian ini mengenai; Pertama, konsep manajemen sumber daya manusia yang membahas mengenai suatu rancangan atau ide, pengertian dan fungsi dari manajemen sumber daya manusia. Kedua, keunggulan kompetitif dalam sumber daya manusia yaitu mengenai kemampuan yang diperoleh melalui karakteristik dan sumber daya suatu, untuk memiliki kinerja yang lebih tinggi dibandingkan organisasi lain pada industri atau pasar yang sama. Ketiga, pengelolaan sumber daya manusia dalam meningkatkan keunggulan kompetitif yaitu mengenai strategi manajemen untuk meraih keunggulan kompetitif pada sumber daya manusia.</p>
<p>Keywords: <i>Strategy, Human Resource Management, Competitive Advantage</i></p>	<p>ABSTRACT</p> <p><i>Human resources are the main factor in an organization that is built based on needs and implementation. Effective human resource (HR) management must be considered in order to support the strategies</i></p>

that will be implemented to increase competitiveness in the global market and contribute to creating competitive advantage in an organization. Competitive advantage can be created through effective human resource management by paying attention to the internal and external factors the organization will face. Apart from that, competitive human resources need to be supported by several elements, namely strategies in human resource management, organizational resources and organizational strategy. The discussion of this research is regarding; First, the concept of human resource management which discusses a design or idea, understanding and function of human resource management. Second, competitive advantage in human resources is about the ability obtained through the characteristics and resources of a person, to have higher performance than other organizations in the same industry or market. Third, human resource management in increasing competitive advantage, namely regarding management strategies to achieve competitive advantage in human resources.

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia menjadi faktor utama dalam suatu organisasi yang dibangun berdasarkan kepentingan kebutuhan dan pelaksanaan. Menurut Malayu Hasibuan manajemen sumber daya manusia adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan organisasi, pegawai, dan masyarakat dengan menjalankan fungsi-fungsi manajemen sumber daya manusia seperti perencanaan, pengorganisasian, pengadaan, pengembangan, kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan, kedisiplinan, dan pemberhentian.

Pentingnya strategi sumber daya manusia bagi organisasi diantaranya melibatkan semua pihak dalam organisasi, konsentrasi pada kelangsungan organisasi dengan tujuan dan menciptakan nilai tambah, strategi organisasi meliputi seluruh jangkauan dan kedalaman organisasi, mengarahkan pada perubahan dan mencakup organisasi dan lingkungannya, pusat pengembangan bagi keunggulan kompetitif yang keberlanjutan, pengembangan strategi yang sangat krusial untuk memacu keberhasilan.

Kunggulan kompetitif dapat diciptakan melalui pengelolaan sumber daya manusia yang efektif dengan memperhatikan faktor internal dan eksternal organisasi yang akan dihadapinya. Pengelolaan SDM yang efektif harus diperhatikan agar menunjang strategi yang akan diterapkan. Strategi organisasi akan berhasil jika organisasi mampu mengelola dan meningkatkan kualitas SDM (SDM berbasis kompetensi) melalui peningkatan pengetahuan, keterampilan, dan kemampuan SDM. SDM yang terlibat dalam proses atau kegiatan organisasi ini merupakan SDM berbasis pengetahuan yang memiliki keterampilan dan keahlian.

KAJIAN LITERATUR

Manajemen Sumber Daya Manusia

Palinggi (2008: 109) menyatakan, manajemen sumber daya manusia merupakan kegiatan yang berkaitan dengan perencanaan, pengambilan keputusan, pengimplementasian, dan pengendalian sumber daya manusia yang meliputi strategi, kiat, dan tindakan serta penerapan dari keputusan-keputusan tersebut

yang langsung menyangkut atau mempengaruhi sumber daya manusia yang bekerja di dalam perusahaan. Keputusan-keputusan manajemen tersebut merupakan pelaksanaan fungsi sumber daya manusia.

Menurut Manmohan Joshi sumber daya manusia adalah sumber daya manusia dari suatu organisasi terdiri dari semua upaya, keterampilan atau kemampuan dari semua orang yang bekerja untuk organisasi tersebut. Fungsi-fungsi manajemen sumber daya manusia menurut Joshi yaitu seleksi karyawan, penempatan karyawan baru, pelatihan dan pengembangan, penilaian kerja, praktek kerja, struktur pekerjaan, melaksanakan prosedur disiplin, motivasi, menyediakan saluran komunikasi, menerapkan kebijakan keamanan, berencana untuk efek, perubahan pada karyawan.

Manajemen sumber daya manusia (MSDM) adalah fungsi yang berhubungan dengan mewujudnya hasil tertentu melalui kegiatan orang-orang. Hal ini berarti bahwa sumber daya manusia berperan penting dan dominan dalam manajemen. Agar tujuan sumber daya manusia memberikan kontribusi yang lebih besar bagi organisasi untuk meraih keunggulan kompetitif diperlukan strategi yang tepat dalam perencanaan SDM secara terpadu. Kegiatan dari strategi SDM didasarkan kerjasama antar departemen SDM secara terpadu. Kegiatan dari strategi SDM didasarkan kerja sama antar departemen SDM dengan manajer lini serta.

keterlibatan manajemen puncak dalam menjelaskan visi dan misi organisasi yang dapat dijabarkan dalam tujuan bisnis yang strategis.

Pengertian Strategi

Strategi berasal dari bahasa Yunani *stratagos* yang artinya ilmu para jenderal untuk memenangkan suatu pertempuran dengan menggunakan sumber daya yang terbatas (Sihombing, 2000). Manajemen strategi (*strategic management*) menurut Hunger J David & Thomas L Wheelen dalam bukunya berjudul *Manajemen Strategis* hasil alih bahasa oleh Julianto Agung (2003:4) dari judul aslinya: *Strategic Management* adalah serangkaian keputusan dan tindakan manajerial yang menentukan kinerja perusahaan dalam jangka panjang.

Menurut Mabey (1998: 112), Manajemen sumber daya manusia strategis merupakan proses pengelolaan sumber daya manusia organisasi dari sisi strategis organisasi yang mengaitkan pengelolaan sumber daya manusia dengan strategi organisasi. Selain itu menurut Dessler (2000: 123), Manajemen sumber daya manusia strategis menghubungkan manajemen sumber daya manusia dengan peran strategis, tujuan untuk meningkatkan kinerja bisnis dan mengembangkan budaya organisasi, serta mendorong inovasi dan fleksibilitas.

Menurut Donni J.P, tujuan utama dari strategi ini sangat meningkatkan kinerja sekarang dan yang akan datang secara berkesinambungan sehingga dapat mempertahankan keunggulan kompetitifnya.

Pengertian Keunggulan kompetitif

Keunggulan kompetitif adalah kemampuan dalam mengatasi tantangan yang ada dan memanfaatkan peluang usaha yang ada, termasuk peluang dalam mengembangkan diri menjadi lebih besar (Hamel dan Prahalad, 1989). Keunggulan kompetitif yang mencakup enam aspek sebagaimana dijelaskan oleh Fyall, et al. (2003), menjadi daya tarik suatu objek wisata guna menarik kedatangan pengunjung. Selain keunggulan kompetitif, faktor lain yang dipandang dapat meningkatkan kepuasan pelanggan adalah kualitas pelayanan.

Keunggulan kompetitif merupakan hal yang membuat sebuah organisasi memiliki ciri khas yang dapat dilihat dari kompetensi inti perusahaan. Porter (1985) menjelaskan adanya tiga bentuk strategi dalam mencapai keunggulan kompetitif yaitu strategi diferensiasi produk, keunggulan biaya, dan strategi fokus.

METODE

Metode penulisan merupakan suatu cara yang dilakukan untuk mencapai suatu tujuan. Penulisan artikel ini menggunakan metode penelitian kepustakaan (library research) yaitu suatu metode pengumpulan data yang diperoleh dari buku-buku, diktat-diktat dan literatur-literatur serta informasi-informasi lainya yang berhubungan dengan penulisan artikel.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Strategi Sumber Daya Manusia dalam Keunggulan Kompetitif

Strategik manajemen sumber daya manusia menurut Zainal (2015:64) adalah suatu pertalian antara manajemen sumber daya manusia dengan tujuan dan sasaran strategi agar dapat memperbaiki kinerja dan mengembangkan budaya organisasi sehingga dapat mendorong dalam berkreasi, berinovasi dan lebih fleksibel. Dengan kata lain strategi dalam mengelola pola penyebaran sumber daya manusia yang terencana dan tindakan untuk dapat meningkatkan kemampuan organisasi agar tercapai tujuannya.

1. Menurut Donni J.P, tujuan utama dari strategi ini sangat meningkatkan kinerja sekarang dan yang akan datang secara berkesinambungan sehingga dapat mempertahankan keunggulan kompetitifnya. Proses pengembangan stategi MSDM memberikan keuntungan bagi organisasi, yaitu:
2. Mendefenisikan kesempatan kendala MSDM dalam mencapai tujuan organisasi.
3. Memperjelas gagasan baru terhadap isu-isu MSDM yang berorientasi pada hasil dan memberi perseptif yang lebis luas.
4. Melakukan tes komitmen manajemen pada kegiatan, menciptakan proses pengalokasian SDM untuk program dan kegiatan yang spesifik.
5. Memfokuskan pada kegiatan jangka panjang yang dipilih dengan mempertimbangkan prioritas pertama untuk 2 atau 3 tahun mendatang.
6. Melakukan strategi yang memfokuskan pada pengelolaan fungsi SDM dan pengembangan staff yang berkat.

Peran sumber daya manusia semakin di hargai terutama dalam hal kompetensi sumber daya manusia dalam pengelolaan masyarakat pendidikan. Penghargaan terhadap kompetensi sumber daya manusia memang diperlukankarena hal tersebut akan mempengaruhi keefektifan kegiatan masyarakat. Untuk mencapai keunggulan bersaing yang berkelanjutan maka diperlukan adanya perilaku peran yang mendukung penerapan strategi bersaing (meliputi strategi inovasi, strategi penurunan biaya, strategi peningkatanmutu) yang digunakan oleh pendidikan.

Beberapa dimensi perilaku peran pegawai yang diperlukan untuk mendukung penerapan dari strategi bersaing pendidikan, yakni:

1. Strategi inovasi, perilaku peran karyawan yang diperlukan adalah kreativitas tinggi, berfokus pada jangka panjang, mempunyai tingkat kerjasama yang tinggi, perilaku mandiri, memiliki perhatian pada kualitas dan kuantitas,seimbang dalam orientasi proses dan hasil, penerimaan risiko pada tingkat tinggi serta toleransi yang cukup tinggi terhadap ketidakpastian.
2. Strategi penurunan biaya, diperlukan perilaku karyawan yang relatif berulang dan dapat diprediksi, berfokus jangka pendek, lebih mengutamakan pada kegiatan individu dan otomisasi, cukup memberikan perhatian kualitas, perhatian terhadap kuantitas output lebih tinggi, kurang berani menanggung risiko dan lebih menyukai kegiatan yang bersifat stabil.
3. Strategi peningkatan mutu, perlu didukung dengan profil perilaku peran karyawan yaitu perilaku yang relatif berulang dan dapat diprediksi, berfokuspada jangka menengah, cukup mau melakukan kerjasama, perilaku mandiri, perhatian yang tinggi terhadap kualitas, fokus tinggi terhadap proses, kurang berani mengambil risiko daan cukup mempunyai komitmen terhadap

tujuan organisasi. Faktor penentu kesuksesan pelaksanaan strategi pendidikan ada pada manajemen sumber daya manusia. Pendidikan memiliki strategi yang bagus tapi tidak didukung oleh kemampuan sumber daya manusia yang memadai maka strategi itu tidak akan sukses. Karena pelaksanaan strategi harus didukung oleh perilaku peran sumber daya manusia yang tepat guna kesuksesannya dan tercapainya tujuan pendidikan.

Strategi-strategi diatas bisa dilaksanakan oleh manajemen sumber daya manusia dengan berupaya tidak hanya sekedar mengelola karyawan untuk bekerja keras (strategi penurunan biaya) atau bekerja dengan cerdas (strategi peningkatan mutu) akan tetapi menuntut karyawan untuk bekerja dengan berbeda (unik). Hasil kerja keras karyawan yang cerdas dapat menciptakan produk dengan biaya rendah dengan mutu bagus dan unik sehingga sulit untuk ditiru oleh para pesaing. Menurut Ulrich dalam Assagaf untuk menciptakan keunggulan kompetitif terdapat empat pendekatan yaitu:

1. 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.
2. Administrasi Expert, menjadi ahli dalam mengatur pelaksanaan pekerjaan serta efisiensi administrasi agar dihasilkan output dengan biaya rendah namun kualitas terjamin.
3. 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.
4. Change Agent, menjadi agent perubahan, mempertajam proses dan budaya yang dapat meningkatkan kapasitas organisasi untuk berubah.

Pengelolaan Sumber Daya Manusia dalam Meningkatkan Keunggulan Kompetitif

Pengelolaan SDM yang efektif harus diperhatikan agar menunjang keunggulan yang kompetitif dalam pendidikan yang akan diterapkan, karena jika praktik pengelolaan SDM akan memberikan kontribusi dalam menciptakan keunggulan kompetitif yang merupakan kunci kesuksesan lembaga pendidikan dalam lingkungan sekolah. Strategi pengelolaan SDM akan berhasil jika organisasi mampu mengelola dan meningkatkan kualitas SDM (SDM berbasis kompetensi) melalui peningkatan pengetahuan, keterampilan, dan kemampuan SDM hingga SDM yang terlibat dalam proses atau kegiatan sekolah ini merupakan SDM berbasis pengetahuan yang memiliki keterampilan dan keahlian.

Sejumlah tips atau strategi manajemen untuk meraih keunggulan kompetitif dalam pendidikan. Peters dan Waterman dalam bukunya *In Search of Excellence* seperti yang dikutip oleh Cahya Suryana mengemukakan tujuh unsur yang didasari oleh 'Model McKinsey-7S' yang harus diperhatikan dalam meraih keunggulan kompetitif yaitu:

1. Strategi: perencanaan yang matang untuk mencapai sasaran yang dikenali atau tujuan yang ditetapkan.
2. Struktur: struktur organisasi yang memiliki sifat fungsional dan desentralisasi.
3. Sistem: hal yang biasa dilakukan dalam memproses dan menyampaikan informasi.
4. Staf: kategori orang yang dipekerjakan.
5. Style: bagaimana manajer berperilaku dalam mencapai tujuan dan sasaran organisasi.
6. Skills: keterampilan karyawan melaksanakan tugas.
7. Shared Value: konsep atau nilai yang diinspirasi oleh manajer kepada karyawannya.

Keunggulan bersaing berkenaan dengan kemampuan suatu organisasi untuk merumuskan strategi dalam rangka mengeksploitasi peluang yang menguntungkan. Strategi bagi suatu organisasi merupakan suatu rencana berskala besar yang berorientasi jangkauan masa depan yang jauh serta ditetapkan sedemikian rupa sehingga memungkinkan organisasi berinteraksi secara efektif dengan lingkungannya dalam kondisi persaingan yang kesemuanya diarahkan pada optimalisasi pencapaian tujuan dan berbagai sasaran organisasi yang bersangkutan. Berhasil tidaknya suatu organisasi dalam menciptakan keunggulan bersaing sangat tergantung pada kualitas SDM. Lako dan Sumaryati mengemukakan bahwa SDM yang berkualitas memiliki empat karakter, yaitu:

- a. Memiliki competence (pengetahuan, keterampilan, sikap, dan perilaku) yang memadai.
- b. Komitmen terhadap organisasi;
- c. Selalu bertindak secara cost-effectiveness dalam setiap aktivitasnya; dan
- d. Congruence of goals, yaitu bertindak sesuai dengan tujuan organisasi. SDM yang berkualitas merupakan sumber keunggulan kompetitif (competitive advantage) untuk meningkatkan keunggulan bersaing organisasi.

Kompetensi SDM yang tercermin pada hasil karya atau kinerja individu yang diciptakan melalui kemampuan (kecakapan) yang dimiliki (meliputi: pengetahuan, keterampilan, perilaku, dan sikap) akan dapat membedakan antara mereka yang berkualitas baik atau biasa-biasa saja. Jadi pengelolaan sumber daya manusia dalam suatu organisasi/lembaga pendidikan untuk meningkatkan keunggulan bersaing harus benar-benar memperhatikan kualitas dan kompetensi SDM yang dimiliki dengan cara mengelola SDM yang ada untuk dikembangkan melalui proses pendidikan dan pelatihan, serta dapat mengelolanya secara efektif dan efisien.

KESIMPULAN

Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) adalah manusia merupakan unsur terpenting dalam setiap dan semua organisasi, keberhasilan organisasi mencapai tujuan dan berbagai sasarannya serta kemampuannya menghadapi berbagai tantangan, baik yang bersifat eksternal maupun internal. Adapun yang dimaksud dengan keunggulan kompetitif yaitu kemampuan yang diperoleh melalui karakteristik dan sumber daya suatu untuk memiliki kinerja yang lebih tinggi dibandingkan organisasi/lembaga pendidikan lain pada industri atau pasar yang sama.

Pengelolaan sumber daya manusia dalam suatu organisasi/lembaga pendidikan untuk meningkatkan keunggulan bersaing harus benar-benar memperhatikan kualitas dan kompetensi SDM yang dimiliki dengan cara mengelola SDM yang ada untuk dikembangkan melalui proses pendidikan dan pelatihan, serta dapat mengelolanya secara efektif dan efisien.

REFERENSI

Agung. Ed. 2. Andi. Yogyakarta.

Dessler, G. (2000). Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi Terjemahan, Jakarta: Penerbit PT. Prenhallindo.

Donni, J.P. (2016). Perencanaan dan Pengembangan SDM, Bandung: Alfabeta.

- Fyall, A; Callod, C; Edwards, B. (2003). "Relationship Marketing: The Challenge for Destinations" *Annals of Tourism Research*, Vol. 30, No. 3, 2003, 644-659.
- Hamel, G., dan Prahalad, C., K. (1990). "The Core Competence of The Corporation". *Harvard Business Review*. May-June, pp. 80-90.
- Hasibuan, M. S. P. (2008). *Manajemen sumber daya manusia*. Jakarta: Bumi Aksara. Hasibuan Malayu. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara. Hunger, J David + Thomas L Wheelen. (2003). *Management Strategis*. Terj. Juiant
- Manmohan Joshi. (2013). *Human Resource Management*, USA: Bookboon.
- Philip Kotler, dkk. (2009). *Manajemen Pemasaran dengan pemasaran efektif dan Pofitable*, Jakarta: Gramedia Pusat Utama.
- Porter, M. E. (1985). *Competitive Strategy: Techniques for Analyzing Industries and Competitors*. The Free Press.
- Sihombing, U. (2000). *Pendidikan Luar Sekolah, Manajemen Strategi, Konsep, Kiat dan Pelaksanaan*. Penerbit: P.D. Mahkota, Jakarta.