

Human Resource Management Strategy in an Effort to Increase Company Competitive Advantage

Novia Egi Falerian^{1*}, Eloah Bahiroh²

Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Sultan Ageng Tirtayasa

Corresponding Author: Novia Egi Falerian 11noviaegi@gmail.com

ARTICLE INFO

Keywords : HR, HR Role, Competitive Strategy

Received : 01 December 2024

Revised : 23 December 2024

Accepted: 27 January 2025

©2024 Falerian, Bahiroh: This is an open-access article distributed under the terms of the [Creative Commons Atribusi 4.0 Internasional](https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/).



ABSTRACT

Human resources (HR) is one that is very important and even cannot be separated from an organization, both institutions and companies. HR is also the key that determines the development of the company. In essence, HR is in the form of humans employed in an organization as movers, thinkers and planners to achieve the goals of the organization. In fact, the role of HR seems to be forgotten because in general the company / organization is still oriented towards the end result, the final achievement for the organization is profit as a company goal. So it can be concluded that the concept of "competitive advantage" has not become the orientation of thinking of the leaders of organizations and companies, while it should be competitive advantage that becomes the company's achievement, while profit is the result of excellence. In Indonesia, quite a lot of companies were built and indeed mastered certain businesses and triumphed for a generation, but in the end it did not last long because the regeneration of human resources was not prepared from the beginning to maintain excellence in a sustainable manner. This research aims to find out how the strategy, role and training and development of HR in a company so that it can compete with other companies.

Strategi Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Upaya Meningkatkan Keunggulan Bersaing Perusahaan

Novia Egi Falerian^{1*}, Eloh Bahiroh²

Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Sultan Ageng Tirtayasa

Corresponding Author: Novia Egi Falerian 11noviaegi@gmail.com

ARTICLE INFO

Kata Kunci: SDM, Peran SDM, Strategi Bersaing

Received : 01 Desember 2024

Revised : 23 Desember 2024

Accepted: 27 Januari 2025

©2024 Falerian, Bahiroh: This is an open-access article distributed under the terms of the [Creative Commons Attribution 4.0 International](#).



ABSTRAK

Sumber daya manusia (SDM) adalah salah satu yang sangat penting bahkan tidak dapat dilepaskan dari sebuah organisasi, baik institusi maupun perusahaan. SDM juga merupakan kunci yang menentukan perkembangan perusahaan. Pada hakikatnya, SDM berupa manusia yang dipekerjakan di sebuah organisasi sebagai penggerak, pemikir dan perencana untuk mencapai tujuan organisasi itu. Sesungguhnya peranan SDM terkesan terlupakan karena secara umum perusahaan/organisasi masih berorientasi pada hasil akhir, pencapaian akhir bagi organisasi adalah keuntungan sebagai sasaran perusahaan. Sehingga dapat disimpulkan bahwa konsep “keunggulan bersaing” belum menjadi orientasi berpikir para pimpinan organisasi maupun perusahaan, sedangkan semestinya keunggulan bersainglah yang menjadi capaian perusahaan, sedangkan keuntungan merupakan akibat dari keunggulan. Di Indonesia cukup banyak perusahaan dibangun dan memang menguasai bisnis tertentu dan berjaya untuk satu generasi, namun pada akhirnya tidak bertahan lama karena regenerasi SDM tidak dipersiapkan dari awal untuk mempertahankan keunggulan secara berkelanjutan (sustainable). Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui bagaimana strategi, peran dan pelatihan serta pengembangan SDM di suatu perusahaan supaya mampu bersaing dengan perusahaan lainnya.

PENDAHULUAN

Mulai dari perencanaan, pengelolaan, hingga pengawasan terhadap sumber daya manusia yang dimiliki merupakan kegiatan yang saling berhubungan, dikenal sebagai manajemen sumber daya manusia. Proses ini mencakup rekrutmen, pengembangan, motivasi, dan evaluasi keseluruhan sumber daya manusia yang diperlukan perusahaan untuk mencapai tujuannya. Menurut Steiner dan Miner (1977) yang menyatakan bahwa strategi adalah penempatan misi perusahaan, menetapkan tujuan organisasi dalam terang kekuatan eksternal dan internal, merumuskan kebijakan dan strategi khusus untuk mencapai tujuan, dan memastikan pelaksanaan yang tepat sehingga maksud dan tujuan dasar organisasi akan tercapai.

Pada dasarnya, strategi memiliki tujuan untuk mempengaruhi keadaan masa depan sesuai dengan harapan atau tujuan yang telah ditetapkan dengan berbagai pendekatan atau metode yang telah direncanakan. Manajemen strategi meliputi pemantauan lingkungan, perumusan strategi, implementasi strategi serta evaluasi dan pengendalian.

RUMUSAN MASALAH

Berdasarkan latar belakang yang telah disampaikan, maka perumusan masalah dalam penelitian ini adalah:

1. Bagaimana strategi MSDM dalam meningkatkan keunggulan bersaing?
2. Mengapa pelatihan dan pengembangan SDM berperan penting dalam peningkatan keunggulan bersaing?
3. Bagaimana kelebihan dan kekurangan MSDM?

TUJUAN PENELITIAN

Berdasarkan perumusan masalah yang telah disampaikan, penelitian ini bertujuan untuk:

1. Mengidentifikasi strategi manajemen sumber daya manusia dalam upaya meningkatkan keunggulan kompetitif.
2. Menjelaskan pentingnya pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia.
3. Menganalisis kelebihan dan kekurangan dalam manajemen sumber daya manusia.

TINJAUAN PUSTAKA

Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) Sebagai Strategi Bisnis

Menurut Zainal (2015:64), strategi manajemen sumber daya manusia adalah keterkaitan antara manajemen sumber daya manusia dengan tujuan dan sasaran strategis dalam rangka mendorong kinerja dan membentuk budaya organisasi yang menumbuhkan kreativitas, inovasi, dan adaptasi. Dapat dikatakan bahwa strategi untuk mengatur pola pendayagunaan dan pengoperasian sumber daya manusia yang bertujuan untuk memaksimalkan pencapaian tujuan organisasi. Kemampuan perusahaan untuk memaksimalkan sumber daya manusianya dan mengembangkan staf yang terampil menjadi semakin penting bagi keberhasilan dan kelangsungan hidupnya. Juliansyah (2017)

Menurut Ulrich yang dikutip Assagaf, disebutkan empat cara utama yang bisa dilakukan oleh departemen Sumber daya manusia untuk meningkatkan kemampuan bersaing perusahaan:

Mitra Strategis: Untuk menjamin bahwa rencana bisnis diimplementasikan secara menyeluruh, SDM harus berkolaborasi secara erat dengan para eksekutif perusahaan. Agar sesuai dengan tujuan perusahaan, hal ini memerlukan pemeriksaan menyeluruh terhadap struktur organisasi, prosedur evaluasi kinerja, dan kebiasaan kerja sehari-hari.

Ahli Administrasi: Bertanggung jawab untuk menangani semua masalah administrasi dengan baik dan efisien. Tujuannya adalah untuk menghasilkan hasil yang sangat baik dengan biaya serendah mungkin.

Pendukung Karyawan: Berfungsi sebagai penghubung antara manajemen dan staf. SDM harus mampu menyeimbangkan antara tuntutan manajemen dan keinginan serta tujuan karyawan dalam lingkungan bisnis yang ketat.

Agen Perubahan: SDM harus menjadi agen perubahan organisasi. Oleh karena itu, SDM harus mampu menunjukkan area yang membutuhkan pengembangan, menciptakan prosedur kerja dan budaya organisasi yang lebih baik, serta memberikan alat yang dibutuhkan perusahaan untuk terus menyesuaikan diri dengan perubahan lingkungan bisnis.

METODOLOGI

Penelitian ini menggunakan tinjauan pustaka dengan menggunakan berbagai sumber, khususnya sejumlah artikel yang diidentifikasi melalui analisis deskriptif untuk membandingkan atau mengevaluasi konten serta membahas dan menyimpulkan. Kesimpulan dari setiap penelitian. Dengan meninjau studi literatur yang konsisten dengan teori-teori yang disebutkan, khususnya dalam konteks Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM). Kata kunci pencarian yang digunakan adalah "SDM", "Peran SDM", "Strategi Bersaing". Karena penelitian ini bersifat kualitatif, maka analisis yang dilakukan adalah analisis deskriptif data kualitatif. Dalam penelitian ini, berbagai data sekunder dikumpulkan dalam bentuk dokumen dan tinjauan pustaka seperti buku, jurnal ilmiah, dan publikasi penelitian lainnya.

HASIL PENELITIAN

Pelatihan dan pengembangan SDM

Pelatihan dan pengembangan karyawan adalah upaya sistematis dan berkelanjutan dari manajemen untuk meningkatkan kompetensi serta kinerja karyawan melalui berbagai program pelatihan. Kegiatan ini merupakan elemen yang esensial bagi hampir setiap perusahaan (Rindaningsih dan Khalilurrahman, 2022).

Investasi dalam pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia (SDM) bukan hanya penting, tetapi juga berfungsi sebagai strategi jangka panjang yang krusial bagi organisasi. Hal ini dapat meningkatkan kinerja dan efisiensi, memperkuat posisi perusahaan di pasar global, serta mengurangi biaya yang terkait dengan perekrutan dan pelatihan ulang. Oleh karena itu, organisasi seharusnya menganggap investasi dalam pelatihan dan pengembangan SDM sebagai salah satu prioritas utama dalam rencana bisnis jangka panjang mereka.

Melalui pelatihan dan pengembangan yang efektif, organisasi dapat menghadapi berbagai tantangan dengan lebih baik, berkat peningkatan keterampilan dan pengetahuan karyawan yang memudahkan mereka beradaptasi dengan dinamika pasar global (Zaky, 2020).

Kelebihan dan Kekurangan Manajemen Sumber Daya Manusia

• Kelebihan MSDM

1. Optimalisasi Potensi Karyawan, membantu dalam meningkatkan kinerja karyawan dengan melakukan rekrutmen, mengembangkan, dan mempertahankan tenaga kerja yang berkualitas. Proses ini meliputi strategi perekrutan yang cermat, pelatihan yang efektif, dan sistem penghargaan yang sesuai.
2. Efektifitas Operasional, Sistem absensi digital seperti sidik jari dapat meningkatkan kedisiplinan karyawan dan mempermudah pengawasan jam kerja, kepatuhan terhadap peraturan, dan meningkatkan efisiensi waktu.
3. Kompetitif Lebih Tinggi, Implementasi Electronic Human Resource Management Systems (E-HRM) dapat meningkatkan efektivitas departemen HR, mempercepat proses decision-making, dan membuat organisasi keunggulan kompetitif yang berkelanjutan.
4. Analisis SWOT yang Baik. Analisis SWOT yang dilakukan dengan baik dapat mempertimbangkan lingkungan internal dan eksternal organisasi, membantu merumuskan strategi kepegawaian dan pengembangan sumber daya manusia yang independen, berkarakter, dan profesional.

• Kekurangan MSDM

1. Terbatasnya Tenaga Kerja, Kurangnya perencanaan strategis dalam memelihara keberlangsungan organisasi dapat menyebabkan timbulnya kesenjangan antara permintaan dan penawaran tenaga kerja. Hal ini dapat dipicu oleh kurangnya analisis SWOT yang komprehensif.
2. Faktor-Faktor Menghambat Implementasi, Jaringan internet yang lambat atau kendala teknis seperti kerusakan mesin fingerprint dapat menghambat proses absensi digital dan memperlambat optimalisasi kinerja karyawan.
3. Praktek Pelatihan yang Terbatas, Praktek pelatihan yang terbatas dalam lingkungan pendidikan tinggi dapat memberikan peluang dimana lulusan tidak sepenuhnya siap menghadapi tantangan praktikal di lapangan. Hal ini berhubungan dengan pembentukan kemampuan-kemampuan khusus dalam penggunaan alat-alat manajemen personalia.

KESIMPULAN DAN REKOMENDASI

Berdasarkan penjelasan yang sudah dipaparkan, dapat disimpulkan bahwa untuk meningkatkan kinerja dan budaya organisasi, perlu adanya suatu hubungan antara manajemen sumber daya manusia dengan tujuan dan sasaran strategi sehingga dapat mendorong dalam berkreasi, berinovasi, maupun lebih fleksibel. Dalam mempertahankan keunggulan kompetitif, perlu adanya sasaran

strategi yang bertujuan utama meningkatkan kinerja sekarang dan yang akan datang secara berkesinambungan. (Zaky, 2020)

Dalam meningkatkan kinerja organisasi, Pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia sangat penting untuk dilakukan secara rutin, bukan hanya sebatas mengikuti meningkatkan tren. Pelatihan dan pengembangan sangat berpengaruh dalam meningkatkan kualitas hidup karyawan dan masyarakat secara menyeluruh apabila rutin dilakukan. Perusahaan maupun organisasi harus mempertimbangkan berbagai hal saat menghadapi tantangan global, seperti perubahan kebijakan pemerintah, persaingan bisnis yang semakin ketat dan kemajuan teknologi yang cepat. Pentingnya pelaksanaan pelatihan dan pengembangan bukan hanya untuk membantu karyawan memahami dan meningkatkan kemampuannya dalam melaksanakan pekerjaan mereka, akan tetapi juga berdampak positif pada perusahaan. Dalam sudut pandang lain, kinerja adalah pencapaian kerja seorang karyawan yang memungkinkannya dalam mencapai tujuan perusahaan. (Rindaningsih & Khalilurrahman, 2022)

Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) ialah proses strategi yang dimaksudkan untuk mengoptimalkan potensi maupun performa karyawan dalam suatu organisasi. Adapun MSDM memiliki kelebihan seperti dapat mengoptimalkan potensi karyawan, efektifitas operasional, meningkatkan kompetitif yang lebih tinggi dan analisis SWOT yang baik. Selanjutnya MSDM memiliki kekurangan seperti terbatasnya tenaga kerja, menjadi faktor penghambat implementasi, dan proses praktek pelatihan yang terbatas.

PENELITIAN LANJUTAN

Dalam penulisan artikel ini peneliti menyadari masih banyak kekurangan baik dari segi bahasa, penulisan, dan bentuk penyajian mengingat keterbatasan pengetahuan dan kemampuan dari peneliti sendiri. Oleh karena itu, untuk kesempurnaan artikel, peneliti mengharapkan kritik dan saran yang membangun dari berbagai pihak.

DAFTAR PUSTAKA

- Edy Susanto, I. B. (2024). Pengembangan Strategi Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Transformasi Digital untuk Meningkatkan Kinerja Perusahaan. *Jurnal Syntax Idea*, Vol. 6, No. 02.
- Juliansyah, E. (2017). Strategi Pengembangan Sumber Daya Perusahaan Dalam Meningkatkan Kinerja Pdam Kabupaten Sukabumi. *Jurnal Ekonomak*, 2-8.
- Nour, N. (2020). Peran Manajemen Sumber Daya Manusia "Sistem Rekrutmen, Seleksi, Kompetensi dan Pelatihan" Terhadap Keunggulan Kompetitif: Literature Review. *Jurnal Bisnis Digital Interdisiplin*.
- Rindaningsih, I., & Khalilurrahman, M. F. (2022). Pentingnya Pelatihan Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (Sdm) Terhadap Kinerja Karyawan Pada Yayasan Minhajussunnah Surabaya. *Jurnal Tadris Ilmu Pengetahuan Sosial*, 33-39.
- Zaky, M. (2020). Pentingnya Pelatihan Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (Sdm) Dalam Menghadapi Tantangan Global. *Jurnal Ilmiah Manajemen dan Bisnis*, 73-86.