

The Role of MSDM in Achieving Company Competitive Advantage

Imam Haryadi^{1*}, Eloah Bahiroh²

Universitas Sultan Ageng Tirtayasa

Corresponding Author: Imam Haryadi 5551210011@untirta.ac.id

ARTICLE INFO

Keywords : Management,
Human Resources,
Competitive Advantage

Received : 13 June

Revised : 02 July

Accepted: 03 August

©2024 Haryadi, 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

The rapid development of information and technology requires companies to be able to compete in a competitive business environment. This study aims to determine the role of MSDM in achieving a company's competitive advantage. Using qualitative writing techniques and literature reviews, this scientific journal was written by analyzing the relationship between the impact of variables sourced from books and online journals such as Google Scholar, Google Books, and Potral Garuda. MSDM plays a very important role in managing expertise and motivating employees. MSDM has the ability to influence company performance by focusing on developing human resource assets. This is seen as a resource that can provide competitive advantage. By managing employee expertise and motivation, companies can achieve higher levels of performance.

Peran MSDM dalam Mencapai Keunggulan Kompetitif Perusahaan

Imam Haryadi^{1*}, Eloh Bahiroh²

Universitas Sultan Ageng Tirtayasa

Corresponding Author: Imam Haryadi 5551210011@untirta.ac.id

ARTICLE INFO

Kata Kunci: Manajemen, Sumber Daya Manusia, Keunggulan Kompetitif

Received : 13 Juni

Revised : 02 Juli

Accepted: 03 Agustus

©2024 Haryadi, 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/).



ABSTRAK

Perkembangan arus informasi dan teknologi yang sangat pesat mengharuskan perusahaan untuk bisa bersaing dilingkungan bisnis yang kompetitif. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui peran MSDM dalam mencapai keunggulan kompetitif perusahaan. Dengan memakai teknik penulisan kualitatif serta literature review, jurnal ilmiah ini ditulis dengan menganalisis hubungan dampak antara variabel yang bersumber dari buku serta jurnal online seperti Google Scholar, Google Books, serta Potral Garuda. MSDM sangat berperan dalam pengelolaan keahlian dan memotivasi karyawan. MSDM memiliki kemampuan untuk memengaruhi kinerja perusahaan dengan fokus pada pengembangan aset sumber daya manusia. Hal ini dilihat sebagai sumber daya yang mampu memberikan keunggulan kompetitif. Dengan manajemen keahlian dan motivasi karyawan, perusahaan dapat mencapai tingkat kinerja yang lebih tinggi.

PENDAHULUAN

Pada era sekarang ini, arus informasi dan perkembangan teknologi berkembang begitu pesat. Hal ini membuat perusahaan harus bisa mengembangkan sumber daya agar bisa bersaing di lingkungan bisnis yang kompetitif. Salah satu sumber daya perusahaan yang mendasar adalah sumber daya manusia. Sumber daya manusia salah satu faktor yang menjadi pembeda bagi perusahaan dalam menghadapi persaingan. SDM merupakan aset paling berharga bagi suatu perusahaan (Farchan, 2018). Dengan sumber daya manusia yang berkualitas akan dapat membawa perusahaan pada posisi daya saing yang jangka panjang. Persaingan bisnis yang semakin ketat juga membuat perusahaan harus bisa berinovasi dan meningkatkan kinerja mereka. Berdasarkan uraian tersebut keunggulan kompetitif perusahaan sangat ditentukan oleh peran manajemen SDM.

Manajemen sumber daya manusia merupakan suatu fungsi yang bertanggung jawab atas pengelolaan SDM di perusahaan. Dengan manajemen SDM yang tepat, keunggulan SDM yang dimiliki perusahaan diharapkan dapat membantu perusahaan mencapai keunggulan bersaing perusahaan. Perusahaan harus dapat mengelola dan meningkatkan kualitas sumber daya manusia mereka dengan meningkatkan kompetensi, keterampilan dan pengetahuan pada bidang SDM. Sumber daya manusia yang berdasar pengetahuan dan keterampilan serta keahlian merupakan mereka yang terlibat dalam kegiatan perusahaan (Sigit *et al.* 2012)

Manajemen sumber daya manusia yang efektif akan menghasilkan keunggulan kompetitif dengan mempertimbangkan faktor dari dalam (internal) dan luar (eksternal) yang perlu dihadapi oleh suatu perusahaan. Keunggulan kompetitif dapat diartikan kemampuan perusahaan untuk memiliki tenaga kerja yang lebih unggul dibandingkan pesaingnya. Menurut Kasmawati dalam Shabrina (2022) keunggulan kompetitif merupakan kemampuan perusahaan untuk menghasilkan laba lebih besar di pasar berdasarkan strategi penciptaan nilai. Pada istilah ini, keunggulan kompetitif diharapkan lebih unggul daripada strategi yang diterapkan oleh pesaing. Sumber daya manusia dilihat sebagai suatu komponen penting, oleh karena itu diperlukan manajemen sumber daya manusia untuk dapat mencapai keunggulan kompetitif perusahaan.

Konsep MSDM sebagai aset suatu perusahaan memiliki pengaruh baik pada system yang terdapat di suatu perusahaan. Aset dari manajemen SDM tersebut akan sulit ditiru, langka dan secara khusus memberikan keunggulan kompetitif bagi perusahaan. Keunggulan kompetitif melalui praktik manajemen sumber daya manusia dapat dipertahankan melalui dua alasan. Pertama, pengelolaan sdm secara efektif terkadang tidak setransparan sumbernya yang berarti praktik yang memungkinkan perusahaan mencapai suatu kesuksesan tidak terlihat secara nyata bila dibandingkan dengan melihat system informasi yang sudah terkomputerisasi. Kedua, bagaimana suatu perusahaan mengelola SDM secara sinergis dengan sistemnya yang tidak mudah ditiru oleh perusahaan lain. Dengan demikian manajemen sumber daya manusia dapat berperan penting bagi keunggulan kompetitif suatu perusahaan. MSDM yang efektif akan membantu suatu perusahaan untuk mendapatkan karyawan yang berkualitas,

kualitas produk dan layanan, meningkatkan produktivitas serta kepuasan pelanggan.

TINJAUAN PUSTAKA

1. Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen dapat dipelajari dan merupakan salah satu cabang ilmu pengetahuan. Digunakan untuk memecahkan masalah bisnis dan mencapai kepuasan manajer, pemimpin, dan pelanggan. Setiap organisasi atau bisnis membutuhkan manajemen untuk mencapai tujuannya dan menjaga keseimbangan antara tujuan yang bertentangan. Istilah "sumber daya manusia", di sisi lain, mengacu pada kemampuan yang dapat dimiliki manusia, seperti berpikir, berkomunikasi, bertindak, dan bertindak secara moral dalam melakukan tugas teknis dan manajemen.

Pada dasarnya, manajemen sumber daya manusia adalah gerakan untuk menyadari pentingnya sumber daya manusia. Faktor manusia adalah sumber daya yang memiliki potensi yang cukup untuk dikembangkan agar mampu memberikan kontribusi yang maksimal bagi perkembangannya dan perusahaan secara keseluruhan.

Manajemen sumber daya manusia adalah disiplin ilmu yang mengelola hubungan dan peran tenaga kerja secara keseluruhan, termasuk masalah kesehatan dan keselamatan kerja, kepuasan kerja, dan hubungan kerja. Manajemen sumber daya manusia digunakan untuk mengetahui betapa pentingnya karyawan sebagai aset perusahaan karena keterampilan, pengetahuan, dan pengalaman karyawan memiliki nilai ekonomi bagi perusahaan.

Selain itu, manajemen sumber daya manusia juga berarti perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengendalian kegiatan yang berkaitan dengan penyediaan tenaga kerja, pengembangan, kompensasi, pemeliharaan hubungan kerja integrasi dan pemutusan. Berkolaborasi dengan sumber daya manusia untuk mencapai tujuan pribadi, kelompok, dan masyarakat. Kesehatan, keberhasilan, dan daya saing suatu organisasi sangat bergantung pada manajemen sumber daya manusia.

Praktik manajemen sumber daya manusia memberikan nilai kepada pelanggan dan mendukung strategi perusahaan. Sumber daya manusia, atau karyawan, tetap menjadi sumber daya nomor satu, bahkan di era ekonomi yang menguntungkan pelanggan. Peran sumber daya manusia sangat penting bagi keberhasilan suatu bisnis atau organisasi. Keunggulan kompetitif suatu organisasi berarti kemampuan organisasi untuk mencapai keunggulan bisnis dibandingkan pesaingnya.

Sumber daya manusia menjadi keunggulan kompetitif karena berbagai alasan, antara lain sebagai berikut:

- a. Sumber daya manusia merupakan satu-satunya sumber daya yang tidak dapat ditiru oleh pesaing dan satu-satunya sumber daya yang dapat menciptakan sinergi – yaitu menciptakan suatu produk yang bernilai lebih dari sekedar penjumlahan bagian-bagiannya
- b. Keunggulan kompetitif berasal dari tenaga kerja yang sangat produktif, bermotivasi tinggi, dan inklusif.

2. Keunggulan Kompetitif

Menurut Jeffrey Pfeffer dari Kaswan, sumber daya manusia adalah sumber keunggulan kompetitif yang berkelanjutan. Dia membandingkan sumber daya manusia dengan sumber keunggulan lain yang efektivitasnya menurun, seperti teknologi produk dan proses produksi. Tersedianya sumber daya manusia intelektual yang kompetitif dan berkarakter inovatif, kreatif, fleksibel, dan fleksibel adalah faktor utama dalam menciptakan keunggulan kompetitif yang berkelanjutan.

Tiga jenis kompetensi inti yang menciptakan keunggulan kompetitif berkelanjutan:

- a. sumber daya fisik, sumber daya manusia, dan sumber daya organisasi. Dalam jangka panjang, keunggulan kompetitif yang berkelanjutan akan menghasilkan kinerja di atas rata-rata.
- b. Prestasi kerja yang baik akan dipengaruhi oleh tingkat kompetensi dan motivasi kerja yang baik.
- c. Kemampuan dan keterampilan seseorang juga dipengaruhi oleh tingkat pengetahuannya terhadap jenis pekerjaan yang dilakukannya.

Karena manajemen sumber daya manusia juga merupakan bagian dari manajemen, teori manajemen umum menjadi dasar dari diskusi ini. Peran manusia dalam mencapai tujuan yang optimal lebih sering dibahas dalam manajemen sumber daya manusia.

Manajemen sumber daya manusia mengatur pekerjaan manusia untuk mencapai tujuan bisnis, karyawan, dan masyarakat melalui perjanjian yang mencakup perencanaan (perencanaan sumber daya manusia), pengorganisasian, pengarahan, pengendalian, pengadaan, pengembangan, kompensasi, integrasi, retensi, disiplin, dan pemberhentian karyawan untuk membantu mencapai tujuan bisnis, karyawan, dan masyarakat.

METODOLOGI

Jurnal ilmiah ini ditulis dengan menganalisis hubungan dampak antara variabel yang diambil dari buku dan jurnal online seperti Google Scholar, Google Books, dan Potral Garuda. Jurnal ini ditulis dengan teknik penulisan kualitatif dan review literatur. Penulis telah menggunakan metode penelitian kepustakaan dalam metode penelitian ini. Ini harus ditekankan. Penelitian kepustakaan adalah metode penelitian yang memerlukan persiapan yang sama seperti metode penelitian lainnya, menurut definisinya. Pengumpulan data mencakup membaca, membuat catatan, dan mengelola menggunakan sumber daya perpustakaan.

Salah satu alasan untuk melanjutkan penelitian kualitatif adalah bahwa tinjauan pustaka harus digunakan secara induktif dan menghindari mengarahkan peneliti ke pertanyaan; ini harus dilakukan sesuai dengan asumsi metodologis.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Keunggulan kompetitif atau keunggulan bersaing adalah sebuah kekuatan yang diperoleh dari sumber daya dan karakteristik perusahaan sehingga perusahaan memiliki kinerja yang lebih bagus dibandingkan pesaing. Keunggulan kompetitif harus dipertahankan oleh perusahaan agar perusahaan dapat bertahan dari persaingan. Keunggulan kompetitif tersebut tidak terlepas dari besarnya peran strategi manajemen sumber daya manusia dalam rangka meningkatkan kinerja perusahaan. Menurut Zainal (2015:64) strategi manajemen sumber daya manusia adalah suatu ikatan antara manajemen sumber daya manusia dengan sasaran atau tujuan dalam rangka perbaikan kinerja dan pengembangan budaya organisasi kearah yang lebih baik. Dengan kata lain strategi MSDM dilakukan untuk pengelolaan pola penyebaran SDM yang terencana untuk dapat meningkatkan kapasitas organisasi agar mudah mencapai tujuan.

Penelitian empiris terdahulu telah memvalidasi dampak signifikan dari sistem dan praktik-praktik manajemen sumber daya manusia terhadap kinerja organisasi. Beberapa peneliti seperti Pfeffer dan Veiga (1999) menciptakan suatu teori tentang hubungan sistem dan praktik MSDM dengan kinerja perusahaan, teori ini bernama teori praktik terbaik MSDM (*Best practices*). Teori praktik terbaik MSDM menekankan bahwa ada sejumlah praktik MSDM tertentu yang, jika diadopsi di berbagai jenis organisasi, akan memiliki dampak signifikan pada pencapaian kinerja organisasional. Terdapat tujuh praktik MSDM kunci yang harus diimplementasikan untuk kesuksesan organisasi yaitu keamanan pekerjaan, perekrutan selektif karyawan, pembentukan tim mandiri dan desentralisasi sebagai elemen-elemen utama dalam desain organisasi, kompensasi yang relatif tinggi tergantung pada kinerja organisasi, pelatihan yang luas, pengurangan perbedaan status, dan berbagi informasi. Menurut Juaini dan Rapi (2017) MSDM harus mampu menggabungkan semua komponen organisasi yang akan dikelola secara kolektif dalam upaya meningkatkan kinerja organisasi yang bersangkutan.

Untuk meningkatkan keunggulan kompetitif perusahaan maka dimulai dari meningkatkan kompetensi sumber daya manusianya karena sumber daya manusia memiliki peran utama dalam perusahaan, manusia menjadi penggerak untuk sumber daya lainnya dalam perusahaan. Disitulah peran manajemen sumber daya manusia dibutuhkan untuk pengelolaan SDM dalam menghadapi perubahan-perubahan lingkungan yang semakin kompetitif antar pesaing. Sebagai agen perubahan, MSDM membantu perusahaan bersaing dengan perubahan dengan membangun kapasitas organisasi untuk meresponsnya. Mereka juga mengelola dan mendukung perubahan dengan cara yang menarik, mendorong, dan menunjukkan. Manajemen. Manajemen sumber daya manusia juga harus mempunyai kemampuan untuk menghitung dampak kebijakan SDM yang diambil terhadap ekonomi, sosial, dan etika.

MSDM sangat berperan dalam pengelolaan keahlian dan memotivasi karyawan. MSDM memiliki kemampuan untuk memengaruhi kinerja perusahaan dengan fokus pada pengembangan aset sumber daya manusia. Hal ini dilihat sebagai sumber daya yang mampu memberikan keunggulan

kompetitif. Dengan manajemen keahlian dan motivasi karyawan, perusahaan dapat mencapai tingkat kinerja yang lebih tinggi.

MSDM berperan dalam menciptakan karakteristik unik perusahaan yang berbeda dari pesaing. Karakteristik unik ini bisa ditanamkan MSDM kepada SDMnya yang nantinya hal tersebut dapat berkontribusi pada keunggulan kompetitif. Nilai-nilai dan budaya perusahaan yang unik akan menjadi aset berharga dalam persaingan.

Pengembangan praktik MSDM yang unik memerlukan upaya yang serius dan, yang tak kalah penting, harus sesuai dengan strategi bisnis perusahaan. Jika perusahaan menerapkan strategi diferensiasi, maka pengembangan praktik MSDM yang membedakannya dari pesaing menjadi suatu keharusan.

MSDM strategis fokus pada peningkatan internal perusahaan dengan meningkatkan layanan dan pengelolaan sumber daya manusia, yang menciptakan budaya perusahaan. Ini juga melibatkan perencanaan jangka panjang yang mencakup pengoptimalan sumber daya dan pengurangan biaya operasional.

MSDM strategis memberikan kontribusi signifikan dalam menghadapi persaingan bisnis dengan memastikan pencapaian tujuan strategis dalam manajemen sumber daya manusia, serta menciptakan nilai bagi perusahaan agar dapat mencapai keunggulan.

KESIMPULAN DAN REKOMENDASI

Manajemen sumber daya manusia memiliki peran penting dalam menciptakan dan mempertahankan keunggulan kompetitif bagi perusahaan di era yang serba kompetitif dan berubah-ubah. Manajemen sumber daya manusia juga bertanggung jawab untuk mengelola dan mengembangkan sumber daya manusia dengan mengoptimalkan keahlian, motivasi, dan keterampilan karyawan. Sumber daya manusia dianggap sebagai aset yang tidak dapat ditiru dan merupakan sumber daya yang paling berharga bagi perusahaan. Dengan manajemen sumber daya manusia yang efektif, perusahaan dapat mencapai keunggulan kompetitif dengan melibatkan berbagai praktik dan kebijakan yang dirancang untuk meningkatkan kinerja organisasi. Manajemen sumber daya manusia berperan dalam meningkatkan kompetensi karyawan, mempengaruhi budaya perusahaan, serta menciptakan karakteristik unik yang membedakan perusahaan dari pesaing. Selain itu, praktik manajemen sumber daya manusia yang unik harus sesuai dengan strategi bisnis perusahaan dan dapat berkontribusi pada pencapaian tujuan strategis perusahaan serta melibatkan perencanaan jangka panjang untuk meningkatkan layanan, pengelolaan sumber daya manusia, dan menciptakan budaya perusahaan yang kuat. Dalam penelitian ini, menggunakan teknik penulisan kualitatif dan metode penelitian kepustakaan yang digunakan untuk menganalisis dampak hubungan antara variabel yang bersumber dari berbagai literatur review dan jurnal ilmiah ini ditulis dengan menganalisis hubungan dampak antara variabel. Dengan demikian, peran MSDM sangat penting dalam menghadapi persaingan bisnis dan mencapai keunggulan kompetitif.

PENELITIAN LANJUTAN

Peneliti menyadari bahwa, karena pengetahuan dan kemampuan yang terbatas dari peneliti sendiri, masih ada banyak kekurangan dalam penulisan artikel ini, terutama dalam hal bahasa, penulisan, dan bentuk penyajian. Karena itu, peneliti mengharapkan kritik dan saran dari berbagai pihak untuk membuat artikel lebih baik.

DAFTAR PUSTAKA

- Darmadi, D. (2022). Strategi Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Meningkatkan Keunggulan Kompetitif. *Equator Journal of Management and Entrepreneurship (EJME)*, 10(02), 085. <https://doi.org/10.26418/ejme.v10i02.55150>
- Fakultas Tarbiyah dan Keguruan UIN Alauddin Makassar Jl Yasin Limpo No, K. H. (2018). sumber daya manusia sebagai sumber keunggulan kompetitif. in *jurnal idaarah: Vol. II* (Issue 2).
- Farchan, F., & Kunci, K. (2018). strategi msdm sebuah cara menciptakan kinerja organisasi dalam mencapai keunggulan bersaing. *risalah, jurnal pendidikan dan studi islam*, 4(1), 42–52. <https://doi.org/10.5281/zenodo.3551998>
- Setiawan, B., Program, M., Manajemen, M., Widya, U., & Surabaya, M. (2018). *Peran Manajemen Sumber Daya Manusia Strategik Terhadap Kinerja Perusahaan (Studi Kasus Pada Perusahaan Jasa PT. X di Sidoarjo)*.
- Shabrina, A. N., Fauzi, A., Wibowo, A., Fikri, N., Ramadhan, H. N., Choirudin, M., Riyandito, M. R., Ramadhani, N., & Hikayatuni'mah, A. (2023). Peran Manajemen Sumber Daya Manusia Strategik dalam Menciptakan Keunggulan Kompetitif Perusahaan. *JURNAL ILMU MANAJEMEN TERAPAN (JIMT)*, 4, 382–387. <https://doi.org/10.31933/jimt.v4i3>