



## Peran Manajemen Sumber Daya Manusia Strategik dalam Menciptakan Keunggulan Kompetitif Perusahaan

An Nisaa Shabrina<sup>1</sup>, Achmad Fauzi<sup>2</sup>, Adi Wibowo Noor Fikri<sup>3</sup>, Hanny Novita Ramadhan<sup>4</sup>, Muhammad Choirudin<sup>5</sup>, Muhammad Reyhan Riyandito<sup>6</sup>, Muthia Novita Ramadhani<sup>7</sup>, Putri Aprilia Hikayatuni'mah<sup>8</sup>

<sup>1</sup> Universitas Bhayangkara Jakarta Raya, Indonesia, email: [anisasabrina90@gmail.com](mailto:anisasabrina90@gmail.com)

<sup>2</sup> Universitas Bhayangkara Jakarta Raya, Indonesia, email: [achmad.fauzi@dsn.ubharajaya.ac.id](mailto:achmad.fauzi@dsn.ubharajaya.ac.id)

<sup>3</sup> Universitas Bhayangkara Jakarta Raya, Indonesia, email: [adi.Noor@dsn.ubharajaya.ac.id](mailto:adi.Noor@dsn.ubharajaya.ac.id)

<sup>4</sup> Universitas Bhayangkara Jakarta Raya, Indonesia, email: [hannynovita8@gmail.com](mailto:hannynovita8@gmail.com)

<sup>5</sup> Universitas Bhayangkara Jakarta Raya, Indonesia, email: [muhammadchoirudin29@gmail.com](mailto:muhammadchoirudin29@gmail.com)

<sup>6</sup> Universitas Bhayangkara Jakarta Raya, Indonesia, email: [reyhancmng@gmail.com](mailto:reyhancmng@gmail.com)

<sup>7</sup> Universitas Bhayangkara Jakarta Raya, Indonesia, email: [muthianr93@gmail.com](mailto:muthianr93@gmail.com)

<sup>8</sup> Universitas Bhayangkara Jakarta Raya, Indonesia, email: [papriia321@gmail.com](mailto:papriia321@gmail.com)

Corresponding Author: An Nisaa Shabrina

**Abstract:** *The scope of environmental change is expanding globally. Businesses need to use engineering to stay afloat despite increasingly fierce commercial competition and to maintain a competitive advantage. A role in human resource management is a major factor in changing the management of companies to achieve competitive advantage. The Human Resources Manager will do this (HR Manager) able to meet the strategic goals of HR and value creation for the company to achieve excellence. But several new HR Manager positions have been applied. by medium-level businesses, let alone small-level ones. This lesson is conducted to understand and identify the strategic role of the HR Manager in the strategic HR function in preparing for the current state of company competitiveness.*

**Keyword:** *Human Resource Manager, Strategic, Competitive Advantage.*

**Abstrak:** Ruang lingkup perubahan lingkungan berkembang secara global. Bisnis perlu menggunakan teknik untuk tetap eksis meski ada persaingan komersial yang semakin sengit dan untuk mempertahankan keunggulan kompetitif. Peran dalam manajemen sumber daya manusia merupakan faktor utama dalam mengubah manajemen perusahaan untuk mencapai keunggulan kompetitif. Manajer Sumber Daya Manusia akan melakukan ini (Manajer SDM) mampu memenuhi tujuan strategis SDM dan penciptaan nilai bagi perusahaan untuk mencapai keunggulan. Tetapi beberapa posisi Manajer SDM baru telah diterapkan. oleh bisnis tingkat menengah, apalagi yang tingkat kecil. Pelajaran ini dilakukan

untuk memahami dan mengidentifikasi peran strategis Manajer SDM dalam Fungsi strategis SDM dalam mempersiapkan kondisi daya saing perusahaan saat ini.

**Kata Kunci:** Manajer Sumber Daya Manusia, Strategik, Keunggulan Kompetitif

---

## PENDAHULUAN

Perencanaan, pengorganisasian, pembelian, dan pengembangan adalah beberapa tugas yang terlibat dalam mengelola sumber daya manusia. Menyelaraskan hubungan kerja dan tugas untuk kesuksesan dan efisiensi dalam mendukung bisnis, pekerja, dan masyarakat adalah ilmu dan seni. sumber daya bisnis atau organisasi yang paling berharga adalah sumber daya manusianya..(Farchan, 2018) Keterlibatan pihak-pihak dalam organisasi, berfokus pada semua bisnis yang memiliki tujuan dan memberikan nilai tambah, merupakan strategi sumber daya manusia yang penting bagi organisasi. Strategi organisasi mencakup seluruh ruang lingkup dan kedalaman organisasi, mendorong perubahan, memahami dan merupakan pusat pertumbuhan untuk keunggulan kompetitif yang berkelanjutan. (Darmadi, 2022)

Perubahan cepat di lingkungan eksternal telah mengubah perekonomian menjadi semakin mengglobal. Perusahaan harus memiliki kemampuan untuk bertahan, berpartisipasi persaingan kompetitif melalui keunggulan kompetitif yang berkelanjutan di pasar tunggal ASEAN dan pasar global, perusahaan harus menerapkan reformasi manajemen sekarang juga. Oleh karena itu, untuk melengkapi rencana yang diadopsi, manajemen SDM yang efektif harus diperhitungkan. Jika perusahaan dapat mengelola dan meningkatkan kualitas sumber daya manusianya dengan meningkatkan pengetahuan, keterampilan, dan kompetensi di bidang SDM, strategi organisasi akan efektif. Sumber daya manusia berbasis pengetahuan dengan keterampilan dan keahlian adalah mereka yang terlibat dalam prosedur atau kegiatan organisasi ini.(Sigit Indrawijaya & Dhamiri, 2012)

Pendekatan berbasis sumber daya mengasumsikan bahwa sumber daya perusahaan dapat digunakan untuk mendapatkan keunggulan kompetitif termasuk modal fisik, modal perusahaan, dan modal manusia. Potensi sumber daya manusia untuk mencapai keunggulan kompetitif ini telah membangkitkan minat banyak ilmuwan. Lado dan Wilson (1994) mengklaim bahwa kinerja HRM memiliki potensi untuk membantu perusahaan mendapatkan keunggulan kompetitif mereka, sementara Jackson dan Schuler (1995) menghubungkan visi berbasis sumber daya ke kantor pembelajaran organisasi.

Manajemen sumber daya manusia yang efektif menghasilkan keunggulan kompetitif dengan mempertimbangkan faktor internal dan eksternal yang harus dihadapi perusahaan. Kemampuan perusahaan untuk menghasilkan laba yang tidak wajar di pasar yang kejam berdasarkan strategi penciptaan nilai dikenal sebagai keunggulan kompetitif. Dalam istilah lain, keunggulan kompetitif adalah strategi yang diterapkan lebih baik daripada strategi yang diterapkan pesaing.(Kasmawati, 2018)

Perusahaan harus mengubah strategi pengelolaan sumber dayanya agar tidak kritis melainkan memutuskan bagaimana manusia dalam persaingan global jika ingin bertahan dan bahkan dapat berpartisipasi dalam pasar tunggal ASEAN dan pasar global. Lebih banyak peran diperlukan sebagai manajemen sumber daya manusia untuk mempengaruhi perubahan dalam manajemen, karena sumber daya manusia dipandang sebagai komponen penting dalam mencapai keunggulan kompetitif perusahaan.

Untuk dua alasan, praktik HRM masih dapat memberikan keunggulan kompetitif bagi bisnis. Pertama, HRM yang efektif seringkali tidak memiliki transparansi sumber. Ini menunjukkan bahwa, jika dibandingkan dengan sistem informasi yang terkomputerisasi, budaya dan praktik organisasi yang sukses biasanya dlebih-lebihkan. menjadi kontrol

simultan dari data pribadi dalam sistem mereka. Oleh karena itu, aturan dan proses SDM dapat menjadi sangat penting bagi keberhasilan perusahaan. (Suryaningtyas & Asna, 2016)

1. Bagaimanakah peran MSDM strategik berkontribusi menghadapi menghadapi persaingan bisnis?
2. Bagaimanakah peran MSDM strategik di dalam menciptakan keunggulan kompetitif bagi perusahaan?
3. Bagaimanakah cara mengenali MSDM strategik sebagai salah satu elemen dalam mencapai keunggulan kompetitif perusahaan?

## **METODE**

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. Penggunaan metode penelitian kepustakaan oleh penulis untuk metode penelitian ini harus ditekankan. Menurut definisinya, metode penelitian kepustakaan adalah teknik penelitian yang memerlukan perencanaan yang sama dengan metode penelitian lainnya. Membaca, membuat catatan, dan mengelola sambil menggunakan sumber daya perpustakaan adalah bagian dari metode pengumpulan data.

Dalam pengkajian kualitatif, tinjauan pustaka harus dipakai sesuai dengan asumsi metodologis guna menghindari mengarahkan peneliti ke pertanyaan, sebab itu harus dipakai secara induktif. Sifat eksplorasi pengkajian kualitatif yakni salah satu alasan guna melangsungkan penelitian.

## **HASIL DAN PEMBAHASAN**

### **Peran Peran MSDM strategik berkontribusi menghadapi persaingan bisnis.**

Kepentingan strategis manajer SDM terbukti dengan kontribusi mereka terhadap persaingan perusahaan. Berfokus pada perbaikan internal perusahaan melalui peningkatan layanan dan perakitan sumber daya manusia yang mewujudkan budaya perusahaan, dengan rencana kelangsungan hidup yang mencakup optimalisasi sumber daya dan meminimalkan biaya operasional.

Bisnis atau organisasi yang ingin mengambil peran penting memiliki peluang dan masalah sebagai akibat dari persaingan bisnis saat ini. Arus persaingan bisnis telah secara drastis mengubah lingkungan perusahaan dalam waktu singkat, dan perebutan antara perusahaan menjadi lebih intens. Pencapaian keunggulan kompetitif perusahaan atau organisasi merupakan salah satu elemen penting yang menentukan keberhasilan dalam persaingan. Administrasi kegiatan sumber daya manusia organisasi dari perspektif strategis adalah strategi alternatif yang dapat digunakan perusahaan dalam keadaan tertentu. Menurut sudut pandang ini, tujuan dari strategi manajemen sumber daya manusia adalah untuk memberikan keunggulan kompetitif. strategi manajemen sumber daya manusia yang dipilih perusahaan atau organisasi harus sejalan dengan strateginya. rencana bisnis secara keseluruhan (Utama, 2011).

### **Peran Peran strategik MSDM strategik di dalam menciptakan keunggulan kompetitif perusahaan.**

Untuk bisnis atau organisasi yang beroperasi di lingkungan yang sangat kompetitif atau yang berubah dengan cepat dalam waktu yang semakin singkat, mendapatkan keunggulan kompetitif sangat penting untuk kesuksesan. Ide keunggulan kompetitif yang dikemukakan oleh Porter berfungsi sebagai dasar dari strategi kompetitif, secara teori.

Keunggulan kompetitif dapat dicapai ketika sebuah perusahaan berhasil dalam membangun, melestarikan, dan mengembangkan berbagai keunggulan khusus perusahaan

sebagai hasil dari berbagai aset strategis yang dimiliki dan diproduksi oleh organisasi. Sumber daya manusia dan kompetensi perusahaan, yang merupakan sumber pendapatan potensial, juga berkontribusi pada penciptaan keunggulan kompetitif. Setiap bisnis, termasuk setiap produk yang diluncurkannya, berjuang untuk keunggulan kompetitif. Ketika sebuah bisnis memasuki pasar yang sangat kompetitif, memiliki keunggulan kompetitif sangat penting karena akan menentukan kesuksesan perusahaan dengan memungkinkannya membangun fondasi yang kuat untuk keunggulan berkelanjutan yang lebih menguntungkan.

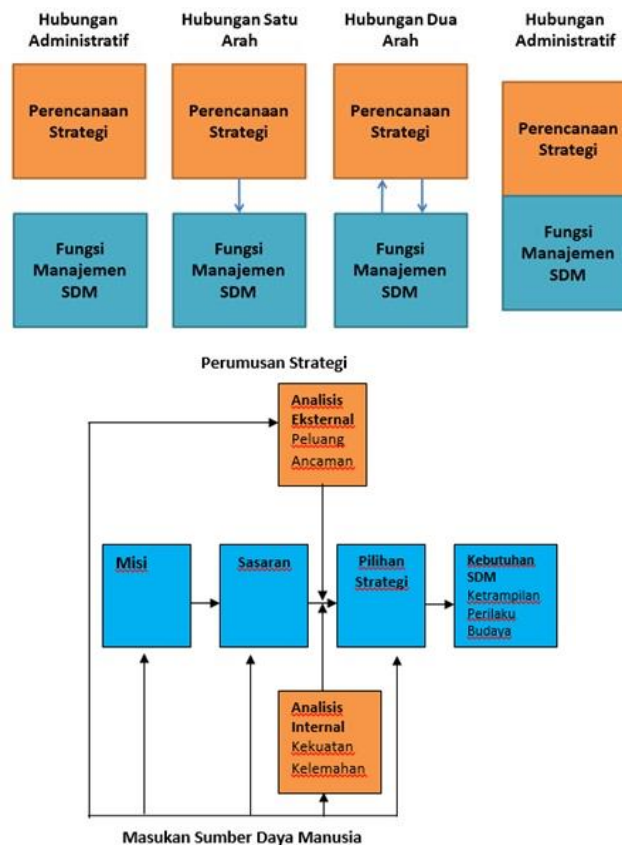
Berdasarkan strategi ini, manajemen SDM harus dapat menggabungkan semua komponen organisasi yang akan dikelola secara kolektif dalam upaya meningkatkan kinerja organisasi yang bersangkutan (Juaini & Rapii, 2017).

### MSDM strategik sebagai faktor untuk mencapai keunggulan kompetitif perusahaan

Untuk mengatasi tantangan dengan bisnis yang berhubungan dengan orang, manajer SDM dan manajer lini berkolaborasi dalam serangkaian prosedur dan tugas yang dikenal sebagai strategi SDM. Dengan demikian, untuk mencapai tujuan strategi bisnis yang telah ditetapkan, yaitu meningkatkan kinerja bisnis saat ini dan masa depan dan menghasilkan keunggulan kompetitif yang berkelanjutan, kegiatan strategi SDM didasarkan pada: kerjasama antara SDM dan manajer lini dalam mengelola SDM yang menekankan pada urusan bisnis yang berhubungan dengan orang. (Widajanti, 2017)

### Conceptual Framework

Mengingat bagaimana topik diutarakan, penelitian teoritis, dan penelitian lain yang telah dibahas diatas serta relevan pembahasan pengaruh antar variabel tersebut, sehingga diperoleh kerangka berfikir atau conceptual framework nya pada artikel ini yaitu adalah sebagai berikut:



Gambar 1: Conceptual Framework

Kesimpulan berikut diambil dari kerangka konseptual yang diilustrasikan pada gambar di atas:

Selain dua variabel eksternal ini, sejumlah faktor lain mungkin memengaruhi keputusan pembeli, termasuk:

- Kualitas Kinerja : (Setiawan, 2017), (Kalkot, Ravi, 2001), (Halisa, 2020), dan (Widajanti, 2017)
- Loyalitas Kerja : (Annisa et al., 2022), (Maros & Juniar, 2016), (Anatan, 1981) dan (Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Papore Parepare Jl Jend Ahmad Yani et al., n.d.)

## KESIMPULAN

Studi ini telah menunjukkan betapa pentingnya posisi manajer strategi SDM bagi bisnis karena dapat membantunya berhasil dan mendapatkan keunggulan kompetitif. Mengembangkan sumber daya manusia dengan ciri-ciri budaya yang mencerminkan identitas atau merek organisasi dapat memberikan keunggulan kompetitif. Karena HR mengimplementasikan setiap operasi dalam organisasi, itu adalah salah satu keunggulan kompetitif utama perusahaan.

## REFERENSI

- Anatan, L. (1981). Meraih Keunggulan Kompetitif Berkelanjutan Melalui Pengintegrasian Fungsi Sumber Daya Manusia Dalam Strategi Bisnis. *Journal of Chemical Information and Modeling*, 53(9), 1689–1699.
- Annisa, S., Manajemen, P. S., Ekonomi, F., Bisnis, D. A. N., & Makassar, U. M. (2022). *DALAM MENINGKATKAN PRODUKTIVITAS*.
- Farchan, F. (2018). Strategi MSDM Sebuah Cara Menciptakan Kinerja Organisasi Dalam Mencapai Keunggulan Bersaing. *Risâlah, Jurnal Pendidikan Dan Studi Islam*, 4(1, March), 42–52. <https://doi.org/10.5281/zenodo.3551998>
- Gunawan, E. (2012). Tinjauan Teoritis Biaya Lingkungan Terhadap Kualitas Produk dan Koneskuensinya Terhadap Keunggulan Kompetitif Perusahaan. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Akuntansi*, 1(4), 47–50.
- Halisa, N. N. (2020). Peran Manajemen Sumber Daya Manusia “Sistem Rekrutmen, Seleksi, Kompetensi dan Pelatihan” Terhadap Keunggulan Kompetitif: Literature Review. *ADI Bisnis Digital Interdisiplin Jurnal*, 1(2 Desember), 14–22. <https://doi.org/10.34306/abdi.v1i2.168>
- Juaini, M., & Rapii, M. (2017). *STRATEGI MANAJEMEN SUMBERDAYA MANUSIA*. 12(1), 30–39. <https://doi.org/10.29408/edc.v12i1.1318>
- Kalkot, Ravi, R. dan M. (2001). E-Business 2.0 Roadship For Success. *Addison Wesley : USA*, II(36), 229–242.
- Maros, H., & Juniar, S. (2016). *濟無No Title No Title No Title*. 5(2), 1–23.
- Nurjaman, K., Mustajam, A., Syaifuddin, S., Lubis, Y., & Abadi, Y. (2020). Meningkatkan Kinerja Perusahaan Dengan Menerapkan Konsep Manajemen Sumber Daya Manusia Strategik Dalam Menyongsong Persaingan Global. *Komitmen: Jurnal Ilmiah Manajemen*, 1(2), 73–82. <https://doi.org/10.15575/jim.v1i2.10403>
- Rahman, A. (2004). Implementasi Corporate Social Responsibility sebagai Keunggulan Kompetitif Perusahaan. *Sinergi*, 6(2), 37–46. <https://doi.org/10.20885/sinergi.vol6.iss2.art4>
- Sdm, P., Kunci, K., Sdm, P., & Kompetitif, K. (n.d.). *255285-Pengelolaan-Sdm-Untuk-Menciptakan-Keungg-74Fe222E*. 1–12.
- Setiawan, T. (2017). Pencapaian Keunggulan Kompetitif Perusahaan Dengan Pengelolaan Sumber Daya Manusianya. *Media Mahardhika*, 16(1), 53–64.

- <https://doi.org/10.29062/mahardika.v16i1.7>
- Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Parepare Jl Jend Ahmad Yani, P., Parepare, K., & Selatan, S. (n.d.). *PENGARUH STRATEGI MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA DALAM MENINGKATKAN LOYALITAS KARYAWAN HOTEL SATRIA WISATA PAREPARE The Effect Of Human Resources Management Strategy In Increasing Employee Loyalty Of Hotel Satria Tourism Parepare*. 3, 56–62.
- Suryaningtyas, D., & Asna. (2016). Peran manajemen sumber daya manusia strategik dalam menciptakan keunggulan kompetitif perusahaan (Studi pada Industri Perhotelan Tingkat Menengah di Kota Malang). *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 2(3), 846–854.
- Utama, A. (2011). PERAN MANAJEMEN SUMBERDAYA MANUSIA SEBAGAI STRATEGI KEUNGGULAN BERSAING PADA ERA KOMPETISI GLOBAL. *Jurnal Pendidikan Akuntansi Indonesia*, Vol. IX. N, 9.
- Widajanti, E. (2017). Perencanaan Sumberdaya Manusia Yang Efektif: Strategi Mencapai Keunggulan Kompetitif. *Jurnal Ekonomi Dan Kewirausahaan*, 7(2), 105–114. <http://www.ejurnal.unisri.ac.id/index.php/Ekonomi/article/view/199/165>
- Zuyyina, Djailani, & Khairuddin. (2015). Strategi Manajemen Sumber Daya Manusia Stkip Muhammadiyah Aceh Tengah. *Jurnal Administrasi Pendidikan Program Pascasarjana Unsyiah*, 3(2), 31–37.