

Peran Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Menciptakan Keunggulan Bersaing Perusahaan

Dina Sarah Syahreza¹, Agung Khairul Tazri², Thasya Salsabila Berutu³, Indah Febiola Fransiska Panggabean⁴, Zefaninya Stephani Sinuraya⁵

¹⁻⁵Fakultas Ekonomi, Universitas Negeri Medan

E-mail: dinasarahsyahreza@unimed.ac.id¹, agungkhairultazri088@gmail.com², thasyaberutu@gmail.com³, indahfebiola59@gmail.com⁴, zefaninyasinuraya10@gmail.com⁵

Abstract. *Human resource management supports companies to gain competitive advantage through business strategy. The aim of this research is to provide an overview of the role of human resource management (HRM) in establishing competitive advantage in companies and to find out which employee recruitment and training are best used to increase competitive advantage. The research method used is descriptive qualitative with literature review data collection techniques. Based on the results of the review, it is known that competitive advantage is achieved through the company's internal environment, namely human resources. Therefore, it is necessary to strengthen the company's internal environment through employee recruitment as well as employee training and development.*

Keywords: *Recruitment, Training, Human Resources*

Abstrak. Manajemen sumber daya manusia menopang perusahaan untuk memperoleh keunggulan bersaing melalui strategi bisnis. Tujuan dari penelitian ini adalah memberikan gambaran bagaimana peran manajemen sumber daya manusia (MSDM) dalam membentuk keunggulan bersaing di perusahaan dan mengetahui perekrutan karyawan dan pelatihan yang baik digunakan untuk meningkatkan keunggulan bersaing. Metode penelitian yang digunakan adalah deskriptif kualitatif dengan teknik pengumpulan data studi kepustakaan (literature review). Berdasarkan hasil tinjauan diketahui bahwa keunggulan bersaing diraih melalui lingkungan internal perusahaan yaitu sumber daya manusia. Oleh karena itu, diperlukan penguatan lingkungan internal perusahaan melalui perekrutan karyawan serta pelatihan dan pengembangan karyawan.

Kata Kunci: Perekrutan, Pelatihan, Sumber Daya Manusia

PENDAHULUAN

Manajemen adalah ilmu dan seni mengatur proses pemanfaatan sumber daya manusia dan sumber-sumber lainnya secara efektif dan efisien untuk mencapai tujuan tertentu, sumber daya manusia adalah individu penggerak suatu organisasi, dia merupakan berfungsi sebagai asset yang harus dilatih dan dikembangkan untuk tujuan organisasi (Susan, 2019). Strategi bersaing meliputi kemampuan, sumber daya dan pengambilan keputusan yang memungkinkan memanfaatkan organisasi memanfaatkan peluang dan menghindari ancaman adalah inti dari keunggulan bersaing (Alam & Asimiran, 2021).

Strategi bersaing meliputi kemampuan, sumber daya dan pengambilan keputusan yang memungkinkan memanfaatkan organisasi memanfaatkan peluang dan menghindari ancaman adalah inti dari keunggulan bersaing (Alam & Asimiran, 2021). Bagi perusahaan atau lembaga organisasi Pendidikan yang sudah berada di kondisi yang baik, dituntut untuk mempertahankan kondisi dan tetap menciptakan keunggulan bersaing. Keunggulan dalam

bersaing menentukan keunggulan dan kegagalan. Tenaga pendidikan harus memiliki kemampuan yang unggul (*distinctive capabilities*) untuk bersaing di lingkungan masyarakat yang kompetitif secara nasional.

Bagi perusahaan atau lembaga organisasi Pendidikan yang sudah berada di kondisi yang baik, dituntut untuk mempertahankan kondisi dan tetap menciptakan keunggulan bersaing. Keunggulan dalam bersaing menentukan keunggulan dan kegagalan. Tenaga pendidikan harus memiliki kemampuan yang unggul (*distinctive capabilities*) untuk bersaing di lingkungan masyarakat yang kompetitif secara nasional

Keunggulan bersaing adalah segala sumber daya yang dimiliki oleh sebuah organisasi dan kekuatan kompetitifnya. Keunggulan sumber daya yang dimiliki menekankan pada aspek keunggulan dari sumber daya tersebut juga keahlian dalam hal ini adalah kompetensi dan inovasi. sedangkan kompetitif yang dimaksudkan adalah keunggulan dalam kinerja organisasi. Pendidikan memanfaatkan sumber daya yang dimilikinya untuk mewujudkan hal tersebut. Yang menjadi pembeda dari satu pendidikan dengan pendidikan lainnya adalah pengetahuan merupakan sumber daya sosial yang bersifat universal, siapapun bisa mengaksesnya melalui berbagai sarana seperti buku, publikasi ilmiah, internet dan lain-lain. Oleh karena ini faktor yang benar-benar menjadikan suatu pendidikan berbeda dari pendidikan yang lain adalah terletak pada kemampuan sumber daya manusia dalam memanfaatkan pengetahuan yang mereka kuasai untuk menghasilkan produk dan jasa yang berkualitas serta yang mampu memberikan kepuasan kepada konsumen. Berdasarkan dari pemaparan tersebut, maka penelitian ini bertujuan untuk:

1. Memberikan gambaran bagaimana peran manajemen sumber daya manusia (MSDM) dalam membentuk keunggulan bersaing di perusahaan.
2. Mengetahui perekrutan karyawan dan pelatihan yang baik digunakan untuk meningkatkan keunggulan bersaing.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan metode jenis penelitian yaitu studi kepustakaan (*literature review*) sebagai landasan teori dan analisis. Pendekatan dalam penelitian ini adalah deskriptif kualitatif, yaitu dengan menggunakan metode analisis isi dan menjelaskan metode dan jenis-jenis sampling yang merujuk pada naskah jurnal yang di analisis (Firmansyah & Dede, 2022). Sedangkan, (Sugiyono, 2007), mendefinisikan penelitian kualitatif deskriptif sebagai sebuah metode penelitian yang menggunakan filsafat postpositivisme sebagai landasannya, dimana hal tersebut umumnya dipergunakan untuk melakukan penelitian pada kondisi objektif

dengan peneliti yang bertugas menjadi instrument kunci Sumber data yang digunakan adalah sumber data sekunder berupa jurnal ilmiah, buku dan publikasi hasil penelitian terdahulu.

Penelitian ini bertujuan agar para pembaca dapat lebih memahami tentang penerapan literature review secara komprehensif. Diharapkan kedepannya para pembaca motivasi yang lebih kuat dan wawasan yang mendalam untuk bisa melakukan penelitian dengan berbagai metode dan konsep dengan menerapkan kajian pustaka dalam penelitiannya secara baik dan benar, sehingga dari sini akan melahirkan karya tulis yang berkualitas (Ridwan, 2021).

PEMBAHASAN

Dari perspektif manajemen sumber daya manusia terhadap keunggulan Pandangan organisasi berbasis sumber daya memberikan landasan ekonomi untuk menguji peran SDM dalam keunggulan kompetitif perusahaan. Ada tiga tipe dasar sumber daya yang dapat memberikan keunggulan kompetitif, salah satunya adalah sumber daya manusia yang mencakup hal-hal seperti keterampilan, penilaian dan kecerdasan karyawan perusahaan.

Seseorang dengan pengetahuan atau kemampuan khusus yang bekerja dengan terampil (vocabulary.com). ketarampilan yang dimiliki oleh seorang pegawai berasal dari ditinya atau berasal dari pelatihan yang ia ikuti. Giziene dkk (2012) mengemukakan bahwa investasi pada sumber daya manusia merupakan permasalahan yang kompleks baik dari aspek praktis maupun ilmiah, sehingga praktik evaluasi tersebut dan diterapkan metode tidak memberikan jawaban yang jelas. Sangat penting untuk melakukan evaluasi efektivitas investasi ini, untuk memperkirakan penahanan waktu, uang mengalir: pendapatan (pendapatan) dan hasil (pengeluaran). Gumperz (2014) juga mengemukakan hal tersebut pentingnya analisis keuangan dan pertimbangan pengembalian investasi dalam investasi manusia sumber daya.

Relevansi pertanyaan yang berkaitan dengan pembentukan dan fungsi sumber daya manusia Keunikan dalam kondisi pembangunan yang inovatif disebabkan oleh fakta yang sangat tinggi perekonomian pasca industri yang maju, sektor manufaktur dan jasa tidak dapat hidup tanpanya pekerja yang berpendidikan tinggi dan terampil, yang membuat efisiensi dan daya saing di tingkat perusahaan dan perekonomian nasional secara keseluruhan Forrester dkk (2016). Sumber daya dapat menciptakan keunggulan kompetitif yang berkelanjutan hanya jika sumber daya tersebut langka, berharga, tidak dapat ditiru, dan tidak dapat digantikan. Menurut pandangan ini, untuk memanfaatkan sumber daya manusia sebagai keunggulan kompetitif yang berkelanjutan.

Pertama, sumber daya manusia harus memberikan nilai tambah bagi perusahaan. Ada banyak pekerja potensial dengan keterampilan, kemampuan dan kapabilitas yang berbeda-beda dan perusahaan berusaha menarik pekerja yang paling berbakat untuk menambah nilai bagi perusahaan. Kedua, sumber daya manusia harus langka untuk menciptakan keunggulan kompetitif yang berkelanjutan. Ketiga, sumber daya manusia tidak bisa ditiru. Sumber daya manusia yang tidak dapat dipisahkan berkaitan dengan keterampilan, kemampuan, dan kompetensi unik dari orang-orang yang menjadi tujuan adaptasinya. Keempat, sumber daya manusia tidak mempunyai pengganti dan hal ini menciptakan keunggulan kompetitif bagi perusahaan.

Dalam berbagai konsep strategi bersaing dikemukakan bahwa keberhasilan suatu perusahaan sangat tergantung pada kemampuan internal (resource-based theory) (Pandian, 1992), entrepreneurship secret yaitu kreativitas, inovasi dan keberanian (Zimmerer, 2005). Hal ini didukung dengan pernyataan dari Suryana (2003) bahwa dibutuhkan sumber daya yang berkualitas yang dapat menciptakan berbagai keunggulan, baik keunggulan komparatif maupun keunggulan kompetitif diantaranya melalui analisis lingkungan internal dan eksternal serta melalui proses kreatif dan inovatif wirausaha. Sementara, peneliti lainnya menyampaikan, untuk menghadapi persaingan yang semakin kompleks dan krisis eksternal, perusahaan kecil dapat menggunakan pendekatan strategi berbasis sumber daya (resource-based strategy). Strategi ini dinilai potensial untuk memelihara keberhasilan perusahaan dalam keadaan krisis ekonomi yang berkepanjangan di Indonesia seperti sekarang. Pada hakikatnya, strategi berbasis sumber daya mensyaratkan adanya transparansi, sukar ditiru atau dialihkan oleh pesaing sehingga mampu menghasilkan keunggulan bersaing dalam jangka panjang. Dari berbagai sumber keunggulan. Sumber daya manusia (SDM) harus memiliki 4 karakter yaitu:

1. Kompetensi dalam hal keterampilan, sikap dan perilaku serta pengetahuan.
2. komitmen terhadap institusi
3. efektifitas dalam kegiatan
4. kegiatan dilakukan untuk mencapai tujuan organisasi.

Perekrutan Karyawan

Banyak organisasi yang tidak berhasil dalam mencapai tujuan organisasi tersebut meskipun memiliki sumber daya yang bagus, teknologi yang canggih, dan perangkat lain, seperti peralatan dan pembiayaan. Alasan kegagalan ini dalam banyak kasus disebabkan oleh kurangnya elemen manusia dalam organisasi yang mampu mengelola dan menginvestasikan sumber daya dalam organisasi secara efektif dan efisien untuk mencapai tujuan organisasi. Hal

ini khususnya terjadi dalam penciptaan keunggulan kompetitif bagi organisasi yang membedakannya dari organisasi lain dan mempertahankan keberadaan dan kelangsungannya.

Beberapa penulis telah menunjukkan bahwa rekrutmen harus dikelola melalui pendekatan sistem, dan bahwa prosedur rekrutmen yang sistematis dapat dilakukan dalam empat tahap, yang masing-masing merupakan sub-sistem yang berinteraksi dengan tiga tahap lainnya dan semuanya berinteraksi dengan proses rekrutmen secara keseluruhan. Tahapan-tahapan tersebut dirumuskan sebagai berikut: evaluasi terhadap lowongan tersebut apakah perlu diisi atau tidak; pengembangan strategi tentang siapa, di mana dan kapan merekrut; penyusunan analisis pekerjaan; dan daftar spesifikasi orang.

Strategi Rekrutmen adalah dokumen penting yang menggerakkan semua proses terkait rekrutmen dalam organisasi. Strategi rekrutmen yang efektif mencakup praktik dan aktivitas yang bertujuan untuk mempekerjakan kandidat terbaik dalam hal perilaku tinggi dan kompetensi yang sesuai (Breaugh, 2008). Aspek terpenting dalam hal ini, sebagaimana tercantum dalam literatur manajemen sumber daya manusia, adalah harus ada konsensus luas antara strategi SDM dan strategi organisasi (Sheehan & Scafidi, 2005). Meskipun terdapat integrasi aktivitas MSDM dalam strategi organisasi, terdapat pengakuan bahwa peran strategis manajemen sumber daya manusia masih dalam proses verifikasi (Michelson & Kramar, 2003). Namun, manajemen sumber daya manusia dapat menerapkan peran strategis dengan memanfaatkan aktivitas dan praktiknya untuk mendukung filosofi dan strategi organisasi (Mayer, 2008).

Sistem rekrutmen mempunyai peran penting dalam manajemen SDM yang mana dimulai dari proses mencari dan menemukan para pelamar untuk nantinya bekerja dalam suatu organisasi (Dessler, 2015). Sistem rekrutmen yang efektif memberikan peluang pekerjaan pada pelamar yang memiliki kemampuan dan ketrampilan yang memenuhi spesifikasi suatu pekerjaan (Setiani, 2013). Sedangkan seleksi merupakan proses kegiatan dalam manajemen sumber daya manusia yang dilaksanakan setelah proses rekrutmen selesai dilakukan, seleksi meliputi pengambilan keputusan dan pertimbangan bagi calon pelamar untuk diterima di suatu perusahaan. Melalui rekrutmen dan seleksi yang sesuai, akan didapatkan sumber daya manusia (karyawan) yang memiliki kualitas (Nugroho, 2012). Sistem rekrutmen dan seleksi yang tepat bisa diperoleh melalui tahapan-tahapan yaitu mengidentifikasi jabatan yang kosong dan menentukan jumlah tenaga kerja yang diperlukan, mengidentifikasi sumber kandidat atau calon pelamar yang tepat, menentukan metode rekrutmen dan seleksi yang tepat untuk posisi jabatan baik metode terbuka dan tertutup, dan menyaring calon karyawan. Bellionardi (2013)

mengemukakan bahwa proses seleksi maupun rekrutmen harus sesuai prosedural dan objektif sehingga berimplikasi dalam pencapaian tujuan suatu perusahaan.

Pelatihan dan Pengembangan

Pelatihan dan pengembangan karyawan berasal dari kegiatan pengelolaan sumber daya manusia, yang jika dikaitkan dengan tujuan strategis organisasi, akan memberikan kontribusi efektif terhadap pencapaian tujuan tersebut. Dalam hal ini, literatur menunjukkan bahwa, jika direktur yakin, para pekerja memiliki peran yang lebih besar dalam mencapai tujuan organisasi dan keyakinan ini harus diterjemahkan ke dalam rencana, kebijakan, dan praktik (Holbeche & Park, 2009). Rencana dan kebijakan tersebut mencakup: kualitas pekerja yang akan dipekerjakan, dan cara memperkuat kapasitas dan kompetensi mereka melalui pelatihan dan motivasi mereka untuk bekerja.

Bila hal ini terjadi maka akan timbul dedikasi kerja yang lebih besar dari para karyawan untuk mencapai tujuan organisasi, sehingga tujuan pribadi karyawan tercapai. Lebih jauh lagi, karyawan yang termotivasi akan menyadari bahwa layanan pelanggan adalah alasan kehadiran mereka dalam organisasi. Tujuannya, fokus pelanggan adalah titik d'appui untuk kegiatan organisasi strategis lainnya seperti; kontrol kualitas, penetapan harga, manajemen sumber daya manusia, dan manajemen produksi dan lain-lain untuk mencapai manajemen kualitas total (TQM).

PENUTUP

Dari hasil analisis di atas, dapat disimpulkan yakni, Pengelolaan sumber daya manusia (SDM) memiliki peran penting dalam menghasilkan keunggulan kompetitif bagi sebuah perusahaan, baik dalam hal komparatif maupun kompetitif. Sumber daya manusia yang memiliki karakter sebagai kompetensi, komitmen, efektivitas, dan kegiatan yang dilakukan untuk mencapai tujuan organisasi merupakan sumber daya yang langka, berharga, tidak dapat ditiru, dan tidak dapat digantikan. Pengelolaan SDM meliputi proses rekrutmen dan seleksi, pelatihan dan pengembangan, dan pengelolaan SDM dalam proses kerja.

Rekrutmen dan seleksi harus dilaksanakan dengan prosedural dan objektif untuk mendapatkan karyawan yang sesuai dengan spesifikasi pekerjaan. Pelatihan dan pengembangan harus menjadi prioritas dalam pencapaian tujuan organisasi, dengan kualitas pekerja yang akan dipekerjakan sebagai fokus utama. Pengelolaan SDM dalam proses kerja meliputi pengembangan kerjanya, pemasarannya, pemilihan pekerjaan yang sesuai dengan kualifikasi mereka, dan penilaian kinerja mereka. Pengelolaan SDM harus menjadi integrasi

aktivitas dalam strategi organisasi untuk mendapatkan keunggulan kompetitif yang berkelanjutan.

DAFTAR PUSTAKA

- Bellionardi, A. R. K. (2013). Model Analisis Perekrutan Dan Seleksi Karyawan di Pt. Semarang Autocomp Manufacturing Indonesia (Sami). *Model Analisis Perekrutan dan Sel. Karyawan Di Pt. Semarang Autocomp Manuf. Indones.*, 53(1), 42–55.
- Breaugh, J. A. (2008). Employee Recruitment Current Knowledge and Important Areas for Future Research. *Human Resource Management Review*, 18(3), 103–118.
- Dessler, G. (2015). *Human Resources Management* (Manajemen Sumber Daya Manusia).
- Firmansyah, D. & Dede. (2022). Teknik Pengambilan Sampel Umum dalam Metodologi Penelitian: Literature Review. *Jurnal Ilmiah Pendidikan Holistik*, 1(2), 85-114.
- Forrester, S. V., Ustinova, G. H., Kosyakova, I. V., Ronzhina, N. V., & Suraeva, M. O. (2016). Human Capital in the Innovative Conditions. *IEJME - Mathematics Education*, 11(8), 3048–3065.
- Giziene, V., Simanaviciene, Z., & Palekiene, O. (2012). Evaluation of Investment in Human Capital Economical Effectiveness. *Engineering Economics*, 23(2), 106–116.
- Gumperz, J. (2014). Investment in Human Resources and the Evaluation of Capital. *Financial Analyst Journal*, 20(5), 134–135.
- Holbeche, L. 2009. *Aligning Human Resources and Business Strategy*: Routledge.
- Mayer, R. C., & Davis, J. H. (2008). The effect of the performance appraisal system on trust for management: A field quasi-experiment. *Journal of Applied Psychology*, 84(1), 123–136.
- Michelson, G., & Kramar, R. (2003). The State of HRM in Australia: Progress and Prospects. *Asia Pacific Journal of Human Resources*, 41(2), 133–148.
- Nugroho, M., A. (2012). Pengaruh Proses Rekrutmen Dan Seleksi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Angkasa Pura I (Persero) Bandara Internasional Sultan Hasanuddin Makassar. Skripsi, 1– 136.
- Ridwan, Muannif. dkk. (2021). Pentingnya Penerapan Literature Review pada Penelitian Ilmiah. *Jurnal Masohi*, 2(1), 42-51.
- Setiani, B. (2015). Kajian Sumber Daya Manusia Dalam Proses Rekrutmen Tenaga Kerja Di Perusahaan. *Jurnal Ilmiah Widya*, 1(1), 8–44.
- Sheehan, C., & Scafidi, A. (2005). The Strategic Role of HR managers in Australian Organisations: Cues from Organisational Recruitment Sources. *Journal of the Australian and New Zealand Academy of Management*, 11(1), 41–56.
- Sugiyono. (2007). *Metode Penelitian Pendidikan: Pendekatan Kualitatif, Kuantitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta. hlm. 81.
- Suryana. (2003). *Kewirausahaan, Pedoman Praktis, Kiat dan Proses Menuju Sukses*. Jakarta: Salemba Empat.
- Zimmerer, Norman M Scarborough. (2008). *Kewirausahaan dan Manajemen Usaha Kecil*, Salemba empat.