



PERAN STRATEGI MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA TERHADAP
KEUNGGULAAN KOMPETITIF DI ERA GLOBALISASI

Oleh

Niken Mega Ayuningtyas

Program Studi Magister Manajemen, Sekolah Pascasarjana, Universitas Winaya Mukti,
Bandung, Indonesia

E-mail: nikenmegaayu@gmail.com

Abstract

Human Resources are the main factor in driving a company's success in the era of global competition. Globalization triggers the emergence of competition in various fields such as economic, social, cultural, political, environmental and others. Progress in these various fields is increasing, so now every company is trying and being required to obtain appropriate and competent human resources to encourage the company's success so that it is able to compete with other companies. This research analyzes the influence of the strategic role of human resource management in companies, considering the importance of the role of human resources in a company's competitive advantage. The purpose of this writing is to determine the extent of research development related to this topic. The method used in this research is an exploratory approach with the library research method reviewing the content or identifying several articles from both national and international journals. The research results show that the role of human resources also has an impact on the image and reputation of the organization. In the digitally connected global era, information about organizations can be easily accessed by a wide audience. When HR shows professional, ethical and responsible behavior, this builds trust and satisfaction with customers, employees and other stakeholders so that the role of human resource management strategy is very important to encourage competitive advantage in the era of globalization.

Keywords: : Strategy, Human Resource Management, Competitive Advantage.

PENDAHULUAN

Istilah globalisasi sering dipergunakan sejak beberapa tahun terakhir ini. Menurut Hirsh Thimpson 1999, Globalisasi adalah tahap terakhir dalam proses perubahan sosial yang konstan, istilah ini mulai digunakan dua puluh tahun atau lebih yang lalu sebagai penjelasan untuk gelombang perubahan baru dalam ekonomi, teknologi, dan masyarakat. Globalisasi bukanlah sesuatu yang baru, ini adalah proses lama yang dimulai seratus tahun yang lalu. Globalisasi ini membawa dampak terhadap perubahan lingkungan strategis. Globalisasi tersebut adalah suatu keadaan yang sulit dihindari oleh suatu organisasi, meliputi organisasi publik, organisasi bisnis, dan organisasi sosial. Oleh sebab itu kondisi tersebut memicu munculnya persaingan di

berbagai bidang. Pada kenyataannya implikasi globalisasi pada manajemen SDM tampaknya masih kurang diperhatikan secara proporsional, karena tingkat keefektifannya masih kurang memiliki keterkaitan langsung dengan strategi bisnis. Fakta menunjukkan bahwa peranan manusia dalam menunjang impelmentasi suatu strategi perusahaan sangat penting. Banyak perusahaan yang telah melakukan program-program pelatihan dan pengembangan SDM sebagai tanggapan dalam mengantisipasi suatu perubahan lingkungan yang sangat cepat.

Mewujudkan daya bersaing dan menciptakan suatu organisasi yang dapat memiliki keunggulan kompetitif, maka masing-masing perusahaan dituntut untuk siap berkembang dan mampu beradaptasi dengan perubahan-perubahan lingkungan dan dituntut



untuk menciptakan kreatifitas maupun inovasi. Sumber daya manusia adalah modal dan aset yang penting di perusahaan guna mendukung jalannya suatu perusahaan. Organisasi perusahaan tidak akan berjalan dan tumbuh dengan baik, tanpa di dukung sumber daya manusia yang handal dan kompeten. Dalam persaingan di berbagai bidang saat ini, setiap perusahaan berupaya dan di tuntutan untuk memperoleh sumber daya manusia yang tepat dan berkompoten guna mendorong kesuksesan usaha mereka sehingga mampu bersaing dengan perusahaan lainnya. Pengelolaan sumber daya manusia harus mendapat perhatian lebih oleh perusahaan sehingga organisasi mampu mencapai visi misi dan tujuan perusahaan dengan efektif. Pengelolaan sumber daya manusia harus terprogram dan komperehensif. Hal ini berarti suatu perencanaan sumber daya manusia dilakukan secara strategis dan sistematis.

Menurut Sigit Indrawijaya & Dhamiri, 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.

Selanjutnya Menurut Kusmawati, 2018 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.

Menurut Creenberg dan Baron, 2003. Fenomena persaingan bisnis yang marak terjadi pada saat ini, memunculkan tantangan baru dan kesempatan bagi perusahaan untuk dapat memahami dan membuat konsep pengelolaan perusahaan multinasional yang efektif melalui pengelolaan atau manajemen sumber daya manusia (MSDM). Manajemen MSDM diakui sebagai suatu isu global dan integral dari daya saing di arena bisnis internasional. Tidak dapat dipungkiri persaingan bisnis yang muncul berasal dari manusia dan hanya dapat diselesaikan dan dikelola oleh manusia. Oleh karena itu, muncul konsep internasional yaitu melalui *the right people in the right place at the right time*.

Berdasarkan uraian diatas maka penting peran startegi sumber daya manusia untuk dikaji lebih dalam mengingat perannya sangat dibutuhkan dalam menjaga kesetabilan perusahaan dan mendorong perusahaan dalam memiliki keunggulan kompetitif yang berdaya saing.

Berdasarkan uraian pendahuluan diatas yang berkaitan dengan peran strategi manajemen sumber daya manusia maka rumusan masalah sebagai berikut :

1. Bagaimana Strategi Manajemen Sumber Daya Manusia berpengaruh terhadap Keunggulan Kompetitif ?
2. Bagaimana Peran Strategi Manajemen Sumber Daya Manusia terhadap Keunggulan kompetitif di era Globalisasi?

LANDASAN TEORI

Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut Manmohan Joshi, 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 mewujudkan 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.

Munculnya strategi manajemen sumber daya manusia adalah hasil dari kecenderungan manajemen strategis organisasi. Dalam manajemen hari ini praktik, semua fungsi bisnis mencoba menghubungkan metode dan praktik kerja mereka dengan strategi perusahaan untuk mencapai kinerja organisasi yang lebih tinggi. Jadi, seperti yang dinyatakan oleh Miles dan Snow (1984), strategi manajemen sumber daya manusia muncul ketika departemen Sumber Daya Manusia (SDM) mencoba menyelaraskan strategi, proses dan praktik mereka dengan strategi perusahaan. Jika Anda tidak mengamati hubungan antara SDM dan strategi perusahaan, SDM tetap sebagai proses fungsional dalam organisasi.

Teori berbasis sumber daya adalah salah satu yang paling dirujuk dalam literatur SMSDM. Menurut Barney (1991), sumber daya dapat menciptakan keunggulan kompetitif yang berkelanjutan hanya ketika itu langka, berharga, tak dapat ditiru dan tidak dapat disubstitusikan.

Menurut pandangan ini, untuk memanfaatkan sumber daya manusia sebagai keunggulan kompetitif yang berkelanjutan, pertama-tama sumber daya manusia harus menambah nilai bagi perusahaan. Ada banyak pekerja potensial dengan keterampilan, kemampuan, dan kemampuan yang berbeda, dan perusahaan berusaha menarik yang paling berbakat untuk menambah nilai bagi perusahaan. Kedua, sumber daya manusia harus langka untuk menciptakan keunggulan kompetitif yang berkelanjutan. Semua program rekrutmen dan seleksi organisasi yang memiliki praktik SMSDM fokus pada menarik dan merekrut karyawan yang paling terampil atau berbakat. Ketiga, sumber daya manusia harus bisa ditiru. Sumber daya manusia yang tidak dapat ditiru berkaitan dengan keterampilan, kemampuan, dan kompetensi unik orang-orang yang disesuaikan untuk mereka. Dan akhirnya, sumber daya manusia tidak memiliki pengganti dan ini menciptakan keunggulan kompetitif yang berkelanjutan untuk perusahaan. Teknologi, proses bisnis, proses produksi, produk, layanan, pasar, keunggulan pasokan, strategi, dan berbagai sumber terkait bisnis dapat ditiru dengan cara tertentu. Tetapi sumber daya manusia tidak memiliki pengganti dan ini memberikan keunggulan kompetitif yang berkelanjutan bagi perusahaan (Barney, 1991; Wright dan McMahan, 1992).

Peran Sumber Daya Manusia adalah faktor sentral dalam suatu organisasi. Apapun bentuk serta tujuannya, organisasi dibuat berdasarkan berbagai visi untuk kepentingan manusia dan dalam pelaksanaan misinya dikelola dan diurusoleh manusia. Jadi, manusia merupakan faktor strategis dalam semua kegiatan institusi/organisasi. Selanjutnya SMSDM berarti mengatur, mengurus SDM berdasarkan visi perusahaan agar tujuan organisasi dapat dicapai secara optimum.

Sumber Daya Manusia Strategis dan Keunggulan Bersaing

Hasil penelitian Miller (1989) mengemukakan bahwa untuk mencapai

keunggulan kompetitif, setiap unit bisnis dalam suatu perusahaan yang terdiversifikasi, harus menyesuaikan kebijakan sumber daya manusianya kedalam kondisi pasar produknya masing-masing. Bila ditinjau dari berbagai pendapat para pakar Anthony (1996) dan Harris (2000) tentang tujuan organisasi bisnis, pada dasarnya adalah relatif sama yakni salah satunya berupa *competitive advantage* demi keberlangsungan hidup organisasi. Oleh karena itu menurut Beeker, 2006 mengoperasikan strategi adalah kunci pencapaian tujuan bisnis melalui sumber daya manusia yang professional. Stratejik manajemen sumber daya manusia menghasilkan perilaku-perilaku karyawan yang fokus pada prioritas-prioritas bisnis kunci, yang pada akhirnya akan mendatangkan profit, pertumbuhan, dan meningkatkan nilai pasar.

Menurut Boxal, 2005 Berkenaan dengan pengaruh strategis manajemen sumber daya manusia dan keunggulan bersaing, perusahaan akan beroperasi dengan level inovasi produk yang tinggi, kualitas produk yang tinggi, dan pengaturan biaya produksi yang cermat. Oleh karena itu aktivitas-aktivitas manajemen sumber daya manusia akan mencakup melakukan seleksi untuk penciptaan keterampilan individu karyawan yang tinggi; memberikan aturan-aturan yang lebih jelas; menggunakan biaya yang minimal; membuat investasi yang besar pada sumber daya manusia; memberikan lebih banyak pengalaman kepada karyawan; memberikan reward dan menghargai kinerja untuk implikasi jangka panjang .

Globalisasi

Menurut Hirsh, Thompson, 1999. Globalisasi adalah tahap terakhir dalam proses perubahan sosial yang konstan, istilah ini mulai digunakan dua puluh tahun atau lebih yang lalu sebagai penjelasan untuk gelombang perubahan baru dalam ekonomi, teknologi, dan masyarakat. Globalisasi bukanlah sesuatu yang baru, ini adalah proses lama yang dimulai seratus tahun yang lalu. Adapun menurut Milani, 1999 Khususnya pada akhir abad ke-18, pada saat Eropa dilanda gelombang perubahan sosial. Untuk neo-liberal, globalisasi hanya mungkin

terjadi di bawah kondisi represi peraturan yang sangat besar dan penghapusan pembatasan negara yang menghambat pergerakan uang, barang, jasa dan modal. Mereka juga menganjurkan penghapusan kontrol pemerintah atas harga dan upah serta memproklamkan privatisasi sebagai langkah yang mempersempit kepemilikan negara maksimum atas sumber daya produktif. Mereka bersikeras mengurangi pengeluaran pemerintah yang menjamin kemakmuran dan berpendapat bahwa pengaturan pasar memainkan peran kunci dalam kebijakan pensiun, perawatan kesehatan, dan bidang jaminan sosial lainnya. Singkatnya, mereka menolak strategi nasional manajemen ekonomi yang beroperasi dari tahun 1930-an hingga 1970-an. Sketsa tipologis dari pandangan yang berlaku tentang globalisasi yang menjelaskan globalisasi sbagai kerangka kerja analitis yang cocok untuk memahami bagaimana SDM bekerja secara umum dan untuk gema spesifiknya di lingkungan sosial yang berbeda (Scholte , 2000: 35-40)

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan metode studi pustaka (*Library Research*) yaitu beberapa artikel diidentifikasi dengan analisis deksriptif dan eksploratif dengan cara membandingkan atau mengulas isi atau pembahasan dan kesimpulan masing-masing penelitian. Artikel didapat dari jurnal-jurnal nasional maupun internasional di berbagai bidang seperti ekonomi, bisnis, manajemen dan keuangan yang paling sering digunakan. Kata kunci pencarian yang digunakan adalah "strategi", "manajemen sumber daya manusia", "keunggulan kompetitif", yang mana disilangkan dengan istilah pencarian "manajemen sumber daya manusia". Selain itu, penelitian ini menggunakan literatur mengenai manajemen SDM untuk mendukung analisis teoritis dan hipotesis tentang strategi sumber daya manusia didasarkan pada studi empiris. Selain itu, beberapa penelitian sebelumnya menekankan peran sumber daya manusia sebagai variabel kunci untuk daya saing perusahaan. Sedangkan



gabungan antara manajemen SDM, kinerja dan daya saing belum banyak diteliti dan layak untuk mendapatkan perhatian lebih besar. Studi pustaka tidak hanya membaca suatu literatur, namun evaluasi yang kritis dan mendalam terkait penelitian-penelitian sebelumnya. Metode evaluasi terdiri dari kegiatan merangkum, menganalisis, dan melakukan sintesis mendalam dan kritis dari artikel artikel yang ditinjau. Hasil dari analisis maupun rangkuman kemudian dituliskan kedalam bentuk artikel ilmiah. Alur pemikiran penelitian ini diawali dengan adanya era globalisasi yang memicu persaingan antar perusahaan. Masing-masing perusahaan berupaya meningkatkan kualitas sumber daya manusia guna mencapai keunggulan kompetitif perusahaan. Beberapa faktor yang mampu meningkatkan kualitas sumber daya manusia diantaranya melalui strategi manajemen sumber daya manusia.

HASIL DAN PEMBAHASAN
Strategi Manajemen Sumber Daya Manusia berpengaruh terhadap Keunggulan Kompetitif

Menurut Juaini dan Rapii, 2017, 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.

Keunggulan kompetitif Menurut Ulrich dalam Assagaf dapat didapatkan melalui empat pendekatan, diantaranya sebagai berikut :

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 penggabungan 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

Bagaimana Peran Strategi Manajemen Sumber Daya Manusia terhadap Keunggulan kompetitif di era Globalisasi

Tabel 1 memperlihatkan beberapa literatur atau jurnal yang digunakan penulis untuk pembahasan mengenai strategi manajemen SDM, Jurnal-jurnal tersebut sebagai berikut :

Tabl 1. Tabel Jurnal Referensi

NO	Author (Tahun)	Hasil Riset Terdahulu	Persamaan dengan Artikel ini	Perbedaan dengan Artikel ini
1	Syech Idrus, dkk (2023)	Implementasi Kebijakan Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Meningkatkan Kinerja Organisasi di Era Bisnis Global	Manajemen Sumber Daya Manusia di Era Bisnis Global	Pada tahap Implementasi MSDM
2	Ni Putu Ayu Daniswari, dkk (2023)	Strategi Pengembangan Sumber Daya Manusia dalam Meningkatkan Efektifitas Kerja Karyawan pada CV. Kori Dewata Karya Tabanan	Strategi Pengembangan Sumber Daya Manusia	Peningkatan Efektifitas Kerja Karyawan
3	Theresia Anggraini, dkk (2022)	Tantangan, Peluang dan Strategi Bisnis dalam Menghadapi Globalisasi melalui Budaya Organisasi dan Optimalisasi SDM	Pembahasan terkait Globalisasi yang Berhubungan dengan Sumber Daya Manusia	Fokus terhadap Tantangan dan Juga Peluang Globalisasi
	Antonius, A (2014)	Sumber Daya Manusia dalam	Membahas Keterkaitan	Fokus terhadap Pengembangan

		Lingkungan Bisnis Global Kompetitif	Sumber Daya Manusia dalam lingkup global	Sumber Daya Manusia bukan terhadap Strategi
	Hendra Pernadi, dkk (2013)	Praktek-praktek Pengelolaan Sumber Daya Manusia dalam Bisnis Modern untuk Meraih Keunggulan kompetitif	Peran Sumber Daya Manusia dalam Mendorong Keunggulan Kompetitif di Era Globalisasi	Dalam Meraih Keunggulan Kompetitif Menggunakan Bisnis Modern

Berdasarkan hasil analisis dari berbagai referensi jurnal dan diantaranya yang telah diuraikan diatas maka peran strategi Manajemen Sumber Daya Manusia 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.

Perilaku sumber daya manusia (SDM) memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kehidupan organisasi bisnis di era global. Strategi kompetitif harus dikembangkan oleh perusahaan. Perusahaan harus bersaing meraih pangsa pasar untuk mendapatkan keunggulan kompetitif, dapat dilakukan dengan berbeda cara, termasuk mengenai penentuan tekanan, seperti: inovasi, peningkatan kualitas, pengurangan biaya, atau kecepatan. CEO membutuhkan pimpinan HR yang memiliki perasaan jernih tentang arah strategi, mengetahui pelayanan yang dibutuhkan oleh bisnis, dan memahami dengan baik usaha-usaha yang dilakukan menghadapi perubahan organisasi

Berikut adalah beberapa cara perilaku SDM mempengaruhi organisasi bisnis:

1. Produktivitas dan Kinerja: Perilaku yang positif dari SDM, seperti motivasi, dedikasi, tanggung jawab, dan kerja tim, dapat meningkatkan produktivitas dan kinerja organisasi bisnis. SDM yang berkomitmen dan bersemangat akan memberikan kontribusi maksimal terhadap pencapaian tujuan organisasi.

2. Inovasi dan Kreativitas: Perilaku SDM yang terbuka terhadap perubahan dan memiliki kemampuan inovatif akan

mendorong organisasi bisnis untuk terus beradaptasi dan menciptakan solusi baru. Karyawan yang kreatif dan berpikiran maju dapat memberikan ide-ide baru yang berdampak positif pada pertumbuhan dan perkembangan organisasi.

3. Kolaborasi dan Tim Kerja: Era global menuntut organisasi bisnis untuk bekerja dalam tim yang beragam dan lintas budaya. Perilaku SDM yang mampu bekerja secara efektif dalam tim multikultural, berbagi pengetahuan, mendengarkan dengan baik, dan berkomunikasi dengan jelas sangat penting. Kolaborasi yang baik akan meningkatkan efisiensi, meningkatkan kepuasan karyawan, dan menghasilkan hasil yang lebih baik.

4. Reputasi dan Citra Organisasi: Perilaku SDM dapat mempengaruhi reputasi dan citra organisasi bisnis di mata masyarakat. Karyawan yang memiliki integritas tinggi, etika kerja yang baik, dan tanggung jawab sosial yang kuat akan membangun reputasi organisasi yang positif. Sebaliknya, perilaku yang tidak etis atau tidak profesional dari SDM dapat merusak reputasi dan citra organisasi, yang dapat berdampak negatif pada hubungan dengan pelanggan, mitra bisnis, dan masyarakat luas.

5. Pengembangan dan Retensi SDM: Organisasi bisnis yang mampu menciptakan lingkungan kerja yang positif dan mendukung perkembangan SDM akan meningkatkan kemungkinan untuk menarik dan mempertahankan karyawan berkualitas tinggi. Perilaku SDM dalam memberikan dukungan, memberikan umpan balik yang konstruktif, dan memberikan kesempatan pengembangan akan memotivasi karyawan untuk tetap berada dalam organisasi dan berkontribusi secara berkelanjutan.

Strategi manajemen sumber daya manusia merupakan titik dimana semua rencana dan program untuk menghadapi tantangan globalisasi, karena tidak ada rencana yang dapat dirancang dan diimplementasikan secara efektif tanpa sebuah pemikiran yang strategis. Pengembangan strategi sumber daya manusia sangat penting untuk sistem tata kelola dan



manajemen semua organisasi / perusahaan pada berbagai sektor baik publik, swasta, dan nirlaba, terlepas dari sifat sistem politik dan ekonomi di era globalisasi saat ini. Dengan demikian, baik pengembangan sumber daya manusia strategis dan peningkatan kapasitas strategis dalam manajemen sumber daya manusia digunakan secara bergantian.

KESIMPULAN

Keberhasilan organisasi dalam mencapai berbagai target serta tujuan yang telah ditentukan ditunjang oleh unsur Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM). Selain itu di era globalisasi saat ini daya saing semakin tinggi dan pasti akan ada tantangan baik secara internal maupun eksternal dalam menjalankan suatu organisasi maka dari itu peran strategi Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) sangat penting.

Daya saing organisasi yang dimaksud yaitu kemampuan sumber daya manusia untuk memiliki profesionalisme kinerja yang lebih tinggi dibandingkan dengan organisasi atau lembaga lainnya. Pengelolaan Sumber Daya Manusia dalam suatu organisasi untuk meningkatkan daya saing harus menggunakan strategi dan memperhatikan kompetensi SDM secara seksama dengan berbagai cara diantaranya seperti proses pendidikan dan pelatihan, serta dapat mengelolanya secara efektif.

Selanjutnya, peran sumber daya manusia juga berdampak pada citra dan reputasi organisasi. Di era global yang terhubung secara digital, informasi tentang organisasi dapat dengan mudah diakses oleh khalayak luas. Ketika SDM menunjukkan perilaku yang profesional, etis, dan bertanggung jawab, hal ini membangun kepercayaan dan kepuasan pelanggan, karyawan, dan pemangku kepentingan lainnya. Sebaliknya, perilaku negatif seperti kurangnya integritas atau ketidakadilan dapat merusak citra organisasi dan menghancurkan hubungan bisnis yang berharga.

SARAN

Berdasarkan hasil kajian artikel ini dan beberapa jurnal yang telah dianalisis rekomendasi untuk peneliti selanjutnya yaitu lebih focus terhadap pengembangan-pengembangan strategi sumber daya manusia atau implementasinya. Penting bagi organisasi bisnis untuk memperkuat nilai-nilai serta etika kerja hal ini mencakup integritas, tanggung jawab, profesionalisme, dan keadilan. Dengan memastikan bahwa perilaku sumber daya manusia sejalan dengan nilai-nilai ini, organisasi dapat membangun budaya yang positif dan mendukung tujuan bisnis yang lebih besar di Era Global sehingga memiliki daya saing yang kompeten.

DAFTAR PUSTAKA

- [1] Darmadi. (2022). *Strategi Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Meningkatkan Keunggulan Kompetitif*. Magister Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Tanjungpura, Vol.10, No.02
- [2] Pakaya, Rahman. (2011). *Pengaruh Manajemen Sumber Daya Manusia Strategi Manajemen Transpormasi terhadap Keunggulan Bersaing*. Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Negeri Gorontalo. Vol. 08 no. 03.
- [3] Manmohan Joshi.(2013).*Human Resource Management*, USA: Bookboo
- [4] Miles, R. & Snow, C. 1984. *Organizational Strategy, Structure & Process*. New York: MacGraw-Hill.
- [5] Barney, J. B. 1991. *Firm Resources and Sustained Competitive Advantage*. Journal of Management Vol. 17 pp 99–120.
- [6] Barney, J.; Wright, M.; and Ketchen Jr., D.J. 2001. *The Resource-Based View of the Firm: Ten Years After 1991*. Journal of Management Vol. 27 pp 625–641.
- [7] Barney, J. B. 2007. *Gaining and Sustaining Competitive Advantages*. Third Edition. New Jersey



- [8] Permadi, H., & Prayetno, S. (2023). *Praktek-Praktek Pengelolaan Sumber Daya Manusia dalam Bisnis Modern untuk Meraih Keunggulan Kompetitif..* Media Bina Ilmiah, 17(8), 2013-2024
- [9] Hays, Steven, and Plagens, Gregory. 2002. *Human Resource Management Best Practices and Globalization: The Universality of Common Sense. Public Organization Review: A Global Journal.* Vol. 2 (4) pp 327–348.
- [10] Idrus, Syech, dkk. (2023). *Implementasi Kebijakan Manajemen Sumber Daya Manusia yang Efektif dalam Meningkatkan Kinerja Organisasi di Era Bisnis Global.* Jurnal Ilmiah MEA (Manajemen, Ekonomi dan Akuntansi). Vol. 7. No.1, 2023.
- [11] Daniswari, Ni Putu Ayu, dkk. (2023). *Strategi Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Meningkatkan Efektifitas Kerja Karyawan pada CV. Kori Dewata Karya Tabanan.* Jurnal Research of Management (JARMA). Vol. 4 No. 02 Juni 2023. 237-248.
- [12] Miles, R. & Snow, C. 1984. *Organizational Strategy, Structure & Process.* New York: MacGraw-Hill.
- [13] Milner, E.M. 2000. *Managing Information and Knowledge in the Public Sector.* Routledge.
- [14] Porter, M. E. (1985). *Competitive Strategy: Techniques for Analyzing Industries and Competitors.* The Free Press
- [15] Miller P, 1989, *Strategic Human Resources Management: What it is and What it isn't,* *Personnel Management Journal*, February
- [16] Schuller, R.S. 1995. *Managing Human Resources. 5th. Edition.* Minnipols/St. Paul Weat Publishing Company.
- [17] Ulrich, Dave. 2000. *Human Resources champions.* Boston: Harvard Business School Press.
- [18] Ulrich, D, 1998, *A New Mandate for Human Resources., Harvard Business Review.* January- February, 124-234
- [19] Boxal, P. 2005, *The Strategic Human Resources Debate and the Resource Based View of the Firm,* *Human Resources Management Journal*, Vol. 6, NO. 3, pp. 59-75