

KEUNGGULAN BERSAING : MANAJEMEN STRATEGI SUMBER DAYA MANUSIA

Dina Sarah Syahreza

Universitas Negeri Medan

dinasarahsyahreza@unimed.ac.id

Alfyyah Zahira Hakim

Universitas Negeri Medan

Alfyyahhakim@gmail.com

Nadhira Zahra Siregar

Universitas Negeri Medan

Nadhirazahra19@gmail.com

Devi Yulia

Universitas Negeri Medan

yuliadevi713@gmail.com

Ahmad Hafiz Nasution

hafiz.nst66@gmail.com

Universitas Negeri Medan

Korespondensi Penulis: dinasarahsyahreza@unimed.ac.id

Abstract. One of the important aspects of an organization or company is its human resources. Human Resources (HR) are every individual who uses their abilities to work or contribute to an organization or company. A good relationship between workforce (HR) and the company can make the company better, so human resource management (HRM) is needed to be the link between them. This research aims to examine in more depth the role, function and competitive advantage of strategic human resource management (HRM). The type of research carried out is descriptive research using library research data collection techniques. The research results showed that the role of HRM generally includes the role of HRM, including recruiting and placing employees according to job descriptions, developing employee performance, promoting and offering HR requests, monitoring the implementation of labor legislation within the company, and arranging transfers, retirement, dismissal and severance pay. The function of HRM consists of: (1) managerial function, including planning, organizing, directing and controlling (2) operational function, including procurement, development, compensation, integration, maintenance, discipline and termination. Competitive advantage of human resource strategic management (HRM) can be done by being selective in recruitment, providing salaries or wages that are in accordance with employee competence and potential, paying incentives such as guarantees, recognition and fairness as well as providing training and development that is beneficial to the workforce.

Keywords: management, human resources, company, competitive advantage

Abstrak. Salah satu unsur penting dari sebuah organisasi atau perusahaan, yaitu sumber daya manusianya. Sumber Daya Manusia (SDM) ialah setiap individu yang menggunakan kemampuannya untuk bekerja atau berkontribusi pada suatu organisasi atau perusahaan. Hubungan yang baik antara tenaga kerja (SDM) dengan perusahaan

Received Oktober 30, 2023; Revised November 2, 2023; Desember 01 2023

Dina Sarah Syahreza, dinasarahsyahreza@unimed.ac.id

dapat membawa perusahaan menjadi lebih baik, sehingga diperlukan manajemen sumber daya manusia (MSDM) untuk menjadi penghubung diantaranya. Penelitian ini bertujuan mengkaji lebih dalam terkait peran, fungsi serta keunggulan bersaing manajemen strategi sumber daya manusia (MSDM). Jenis penelitian yang dilakukan adalah penelitian deskriptif dengan teknik pengumpulan data studi kepustakaan (*library research*). Hasil penelitian diperoleh bahwa peran MSDM meliputi secara umum peranan MSDM meliputi, perekrutan dan penempatan karyawan sesuai job description, pengembangan kinerja karyawan, promosi dan penawaran permintaan SDM, memonitor jalannya perundang-undangan buruh dalam perusahaan, dan mengatur mutasi, pensiun, pemberhentian serta pesangon. Fungsi MSDM terbagi menjadi dua aspek utama: (1) fungsi manajerial yang mencakup perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, serta pengendalian, serta (2) fungsi operasional yang mencakup pengadaan, pengembangan, kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan, kedisiplinan, dan pemberhentian. Keunggulan kompetitif dalam manajemen strategi sumber daya manusia (MSDM) dapat diperoleh melalui penerapan strategi selektif dalam perekrutan dan pemberian gaji atau upah yang sesuai dengan kompetensi serta potensi karyawan, pembayaran insentif seperti jaminan, pengakuan dan keadilan serta pemberian pelatihan dan pengembangan bermanfaat bagi tenaga kerja.

Kata kunci : manajemen, sumber daya manusia, perusahaan, keunggulan bersaing

PENDAHULUAN

Sumber Daya Manusia (SDM) merujuk pada potensi dan kontribusi yang dimiliki oleh individu-individu dalam suatu organisasi maupun masyarakat. Sumber Daya Manusia (SDM) ialah konsep yang penting dalam konteks manajemen organisasi dan bisnis. Dalam sebuah perusahaan, hubungan antara SDM dengan perusahaan atau organisasi sangatlah penting dan kompleks. SDM berperan sebagai penghubung antara kebutuhan dan tujuan organisasi dengan potensi dan kontribusi individu di dalamnya. Hubungan yang efektif antara SDM dan perusahaan menciptakan lingkungan kerja yang produktif, berkelanjutan, dan didukung oleh sumber daya manusia yang berkualitas. Kualitas SDM tidak hanya mencakup keterampilan teknis, tetapi juga aspek-aspek seperti kepemimpinan, komunikasi, dan kepribadian.

Beberapa deskripsi dan perspektif dari pakar terkemuka terkait dengan SDM melibatkan pemahaman akan peran dan pentingnya strategis sumber daya manusia dalam mencapai tujuan organisasi. Bagi semua orang yang bekerja untuk suatu perusahaan untuk mencapai tujuannya, sumber daya manusia dapat didefinisikan sebagai¹. Nawawi mengelompokkan definisi SDM ke dalam dimensi makro dan mikro. SDM pada tingkat makro merujuk kepada semua individu yang merupakan penduduk baik itu penduduk negara tertentu atau individu yang berada di dalam

¹ Malayu S P Hasibuan, "Manajemen Sumber Daya Manusia: Jakarta, Indonesia: PT," Bumi Aksara, 2016. Hal.3

wilayah tertentu dan telah mencapai usia angkatan kerja, termasuk yang sudah bekerja atau yang belum. Di tingkat mikro, Sumber Daya Manusia (SDM) dapat disederhanakan sebagai individu atau orang yang aktif terlibat dalam pekerjaan atau menjadi bagian dari suatu organisasi. Mereka dapat diidentifikasi sebagai personel, pegawai, karyawan, pekerja, tenaga kerja, serta sejenisnya² Berdasarkan pandangan tersebut, bisa disimpulkan bahwa Sumber Daya Manusia (SDM) merujuk pada setiap individu yang mengaplikasikan keterampilan dan kemampuannya dalam berkerja atau memberikan kontribusi pada suatu organisasi atau perusahaan.

Setiap perusahaan maupun organisasi lainnya pasti memiliki kebijakan serta regulasi yang diberlakukan dalam menjalankan siklus organisasinya. Hal demikian berlaku pula dalam menjalankan permasalahan terkait SDM yang ada didalamnya. Tujuannya yakni agar organisasi dapat berjalan dengan baik serta maksimal dalam menggunakan potensi-potensi dari setiap SDM yang dimilikinya. Oleh karenanya diperlukan manajemen sumber daya manusia dalam menarik, mengembangkan, serta mempertahankan tenaga kerja yang efektif. Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) adalah pendekatan strategis untuk mengelola orang dalam suatu organisasi. Penelitian ini dilakukan untuk mengkaji lebih dalam terkait peran, fungsi serta strategi keunggulan bersaing manajemen sumber daya manusia (MSDM).

METODE PENELITIAN

Penelitian yang dilakukan yaitu penelitian deskriptif, yang bertujuan dalam mengidentifikasi nilai variabel mandiri, baik satu variabel maupun lebih (independen), tanpa melakukan analisis terhadap hubungan dan perbandingan dengan variabel lainnya³ Adapun pendekatan atau teknik pengumpulan data melalui studi kepustakaan (*library research*), ialah dengan mengumpulkan berbagai sumber pustaka yang berkaitan dengan topik yang diteliti. Sumber literatur yang digunakan dapat berasal dari buku, jurnal, dan juga artikel ilmiah dari internet. Menurut Sugiyono (2012) Kajian pustaka adalah eksplorasi teoritis yang melibatkan tinjauan terhadap referensi, dan literatur ilmiah lainnya yang berhubungan dengan budaya, nilai, serta norma yang muncul di konteks sosial yang sedang diselidiki⁴

PEMBAHASAN

² Hadari Nawawi, "Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Bisnis Yang Kompetitif," 2003. Hal.37

³ Sugiyono, Metode Penelitian Pendidikan (Bandung: Alfabeta, 2017). Hal.13

⁴ *Ibid*, hal. 387

Sumber daya manusia yaitu aset penting yang harus dikelola dengan baik karena berfungsi sebagai faktor penggerak utama untuk pelaksanaan semua kegiatan maupun aktivitas organisasi. Kreatifitas pekerja menjadi semakin penting bagi keberhasilan bisnis dan keberlanjutan jangka panjangnya. Disaat perusahaan menggunakan ide dan rencana karyawan, inovasi mereka menjadi faktor penentu keberhasilan perusahaan⁵ Oleh karenanya segala permasalahan atau kesulitan yang dialami oleh SDM merupakan masalah bagi sebuah organisasi atau perusahaan. Hal inilah yang menjadi alasan diperlukannya manajemen sumber daya manusia (MSDM).

Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) yaitu pengetahuan serta keterampilan yang mengelola interaksi serta fungsi tenaga kerja dengan tujuan mendorong partisipasi yang aktif serta efisien dalam pencapaian tujuan perusahaan, karyawan, serta masyarakat⁶ Definisi alternatif menyatakan bahwa MSDM merupakan suatu disiplin ilmu atau metode untuk mengorganisir dengan efisien dan efektif hubungan serta peran sumber daya manusia (tenaga kerja) yang dimiliki uatu individu. Hal ini bertujuan agar sumber daya tersebut dapat dimanfaatkan seoptimal mungkin, mencapai tujuan bersama perusahaan, karyawan, serta masyarakat secara optimal⁷ Manajemen sumber daya manusia melibatkan proses memperoleh, menganalisis, dan melaporkan data yang memberikan informasi terkait arah strategis pengelolaan sumber daya manusia yang memberikan nilai tambah. Ini juga mencakup pengambilan keputusan terkait investasi dan operasional, baik di tingkat perusahaan maupun di tingkat pengelolaan lini depan⁸ Dari pengertian tersebut dapat disimpulkan bahwa manajemen sumberdaya manusia berkaitan dalam mengatur, mengelola dan pelaporan terkait hubungan tenaga kerja dengan perusahaan.

Menurut Hasibuan peranan Manajemen Sumber daya Manusia ialah:

1. Menentukan jumlah, kualitas, serta penempatan tenaga kerja secara efisien sesuai dengan persyaratan perusahaan yang didasarkan pada deskripsi pekerjaan, spesifikasi pekerjaan, dan evaluasi pekerjaan.
2. Mengatur proses perekrutan, seleksi, serta penempatan karyawan dengan prinsip "orang yang tepat di tempat yang tepat."

⁵ Areej Saad Hasan Abunaila, "Improve the Competitive Advantage through Human Resources Management Practices in the Iraqi Banking Sector," *International Journal of Professional Business Review: Int. J. Prof. Bus. Rev.* 7, no. 6 (2022): hal. 9.

⁶ Hasibuan, hal.10

⁷ Bintoro Daryanto, "Manajemen Penilaian Kinerja Karyawan," Yogyakarta: Gava Medika, 2017. Hal.15

⁸ Mohammad Roziq, Harry Putri Reawaroe, and Achmad Imron Rosyidi, "Investment Perspectives in Human Resources Management and Its Contribution on Organizational Performance and Competitive Advantages," *Journal of Management and Leadership* 4, no. 1 (2021):hal. 1–13.

3. Mengatur program kesejahteraan, promosi pengembangan, serta proses pemberhentian.
4. Membuat perkiraan tentang penawaran serta permintaan sumber daya manusia untuk masa depan.
5. Mengevaluasi kondisi ekonomi secara umum dan perkembangan perusahaan secara khusus.
6. Memantau ketat undang-undang ketenagakerjaan serta kebijakan kompensasi dari perusahaan-perusahaan sejenis.
7. Memantau kemajuan teknologi serta perkembangan dalam serikat buruh.
8. Melakukan kegiatan pendidikan, pelatihan, serta evaluasi kinerja karyawan.
9. Mengelola pergeseran karyawan, baik secara vertikal maupun horizontal.
10. Mengelola program pensiun, pemberhentian, serta pemberian pesangon⁹

Dari uraian diatas, secara umum peranan MSDM meliputi, perekrutan dan penempatan karyawan sesuai *job description*, pengembangan kinerja karyawan, promosi dan penawaran permintaan SDM, memonitor jalannya perundang-undangan buruh dalam perusahaan, dan mengatur mutasi, pensiun, pemberhentian serta pesangon.

Sementara mengenai fungsinya, Hasibuan menyebutkan MSDM memiliki fungsi manajerial dan operasional yang dipaparkan ialah.

1. Fungsi Manajerial, meliputi :

a. Perencanaan

Perencanaan Sumber Daya Manusia (human resource planning) ialah proses perencanaan yang dilakukan dengan efisien dan efektif dalam memastikan bahwa tenaga kerja sesuai dengan kebutuhan perusahaan, sehingga mampu membantu mencapai tujuan yang sudah ditetapkan. Perencanaan ini melibatkan penetapan program kepegawaian.

b. Pengorganisasian

Kegiatan pengorganisasian (organizing) melibatkan penataan seluruh karyawan untuk menetapkan pembagian tugas, hubungan kerja, delegasi kekuasaan, dan integrasi serta koordinasi, yang termanifestasikan dalam bagan organisasi (organization chart).

c. Pengarahan

⁹ Hasibuan, hal.14

Pengarahan (directing) merupakan aktivitas yang bertujuan dalam memberikan arahan kepada seluruh karyawan agar bekerja secara efektif serta efisien, dengan tujuan mendukung pencapaian tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat.

d. Pengendalian

Proses pengawasan setiap karyawan untuk menjamin kepatuhan terhadap kebijakan perusahaan dan pelaksanaannya sejalan dengan rencana yang telah ditetapkan dikenal dengan istilah pengendalian. Tindakan perbaikan dan perencanaan penyempurnaan dilaksanakan apabila terjadi penyimpangan atau kesalahan. Fungsi Operasional, meliputi :

a. Pengadaan

Untuk mencari pekerja yang memenuhi tuntutan bisnis, serangkaian prosedur diikuti termasuk perekrutan, penyaringan, penyusunan perjanjian kerja, penempatan pekerja, orientasi mereka, dan pemberian orientasi. Pencapaian tujuan perusahaan akan difasilitasi oleh prosedur pengadaan yang efisien.

b. Pengembangan

proses peningkatan kemampuan konseptual, teknis, dan moral pekerja. Hal ini dicapai melalui pelatihan dan inisiatif pendidikan. Baik pada masa kini maupun masa depan, pendidikan serta pelatihan harus disesuaikan dengan tuntutan dunia kerja.

c. Kompensasi

Pemberian imbalan langsung serta tidak langsung kepada karyawan dalam bentuk uang tunai dan barang dagangan sebagai imbalan atas jasa yang mereka lakukan untuk bisnis dikenal sebagai kompensasi. Kesesuaian dan keadilan adalah landasan kompensasi. Meskipun kelayakan mengacu pada kemampuan untuk memenuhi kebutuhan mendasar pekerja dengan tetap mempertimbangkan konsistensi internal dan eksternal, batasan upah minimum pemerintah, dan kinerja yang telah terbukti, keadilan didefinisikan sebagai keselarasan dengan kinerja tersebut.

d. Pengintegrasian

Proses penyeimbangan kebutuhan pegawai dan tujuan usaha dalam rangka mengembangkan koperasi yang menguntungkan kedua belah

pihak disebut dengan integrasi. Bisnis dapat menghasilkan keuntungan, dan pekerja dapat memenuhi kebutuhan mereka dengan berkontribusi di tempat kerja. Karena integrasi memerlukan penyatuan dua tujuan yang berpotensi berbeda, maka integrasi merupakan komponen yang sangat penting sekaligus sulit dalam manajemen sumber daya manusia.

e. **Pemeliharaan**

Tujuan pemeliharaan dalam manajemen sumber daya manusia adalah dalam menjaga maupun meningkatkan kondisi fisik, psikologis, dan loyalitas pekerja agar dapat terus memberikan kontribusi kepada perusahaan hingga pensiun. Program kesejahteraan yang disesuaikan dengan kebutuhan spesifik setiap karyawan dan sesuai dengan standar bisnis internal dan eksternal dapat menghasilkan pemeliharaan yang efektif.

f. **Kedisiplinan**

Disiplin memegang peranan utama sebagai fungsi kunci dalam manajemen sumber daya manusia, dan menjadi kunci dalam mencapai tujuan. Kehadiran kedisiplinan yang baik menjadi hal yang paling penting, karena tanpa disiplin yang solid, mencapai tujuan yang optimal akan menjadi suatu tantangan yang sulit.

g. **Pemberhentian**

Dalam bidang manajemen sumber daya manusia, pemutusan hubungan kerja berarti berakhirnya hubungan kerja seseorang dengan suatu organisasi. Kehendak karyawan, inisiatif perusahaan, berakhirnya kontrak kerja, pensiun, atau faktor lainnya mungkin berperan dalam pemutusan hubungan kerja ini.¹⁰

Manajemen sumber daya manusia juga bertugas dalam memaksimalkan kinerja dari SDM perusahaan dalam keunggulan bersaing.

Keunggulan bersaing dalam manajemen Sumber Daya Manusia (SDM) memainkan peran kunci dalam kesuksesan jangka panjang suatu organisasi. Dengan mengoptimalkan manajemen SDM, perusahaan dapat mencapai keunggulan bersaing yang berkelanjutan dengan menciptakan lingkungan kerja yang mendukung pertumbuhan, inovasi, dan pencapaian tujuan strategis. Menurut Rahmadani dan

¹⁰ Hasibuan. Hal.21

Qomariah, terdapat 4 cara untuk pengelolaan sumber daya manusia yang kompetitif bagi sebuah institusi, yaitu sebagai berikut.

1. Melakukan seleksi secara cermat, digunakan untuk menangani tekanan dan kehati-hatian selama proses perekrutan untuk memastikan bahwa kandidat dengan bakat dan dedikasi terhadap perusahaan dipilih.
2. Memberikan gaji yang tinggi, tingkat upah atau gaji yang sejalan dengan kompetensi serta potensi karyawan akan menciptakan loyalitas tenaga kerja terhadap organisasi.
3. Pemberian insentif, selain uang, faktor-faktor lain yang memiliki nilai lebih dari segi jaminan, pengakuan, dan keadilan. Hal-hal tersebut memiliki dampak positif pada motivasi individu.
4. Pelatihan serta pengembangan keterampilan, program pelatihan serta pengembangan memberikan manfaat bagi tenaga kerja. Namun, hasil positif dari pelatihan hanya dapat tercapai jika tenaga kerja yang menjalani pelatihan memiliki kesempatan untuk mengaplikasikan keahlian yang diperoleh ¹¹

Selain keempat cara diatas, terdapat aspek lain yang dapat memaksimalkan keunggulan bersaing dalam sebuah perusahaan yaitu :

1. Manajemen Kinerja yang Efektif
Hubungan yang baik memfasilitasi manajemen kinerja yang efektif, termasuk penetapan tujuan yang jelas, umpan balik teratur, dan penilaian kinerja yang adil. Ini dapat meningkatkan kinerja individu dan tim.
2. Manajemen Konflik yang Konstruktif
Konflik adalah bagian dari kehidupan organisasi. Hubungan SDM yang baik membantu dalam mengelola konflik dengan cara yang konstruktif, mencegah dampak negatif pada produktivitas dan hubungan kerja.
3. Retensi Karyawan yang Baik
Hubungan SDM yang positif dapat membantu meningkatkan retensi karyawan. Ketika karyawan merasa dihargai dan memiliki peluang untuk berkembang, mereka lebih cenderung bertahan dalam organisasi.
4. Inovasi dan Kreativitas

¹¹ Rahmadani Rahmadani and Siti Qomariah, "Menciptakan Keunggulan Bersaing Berkelanjutan Berbasis Sumber Daya Manusia Dalam Dunia Pendidikan," *Tarbiyah Wa Ta'lim: Jurnal Penelitian Pendidikan Dan Pembelajaran*, 2022, 108–17.

Lingkungan kerja yang didukung oleh hubungan SDM yang positif mendorong inovasi dan kreativitas. Karyawan yang merasa nyaman dalam menyuarakan ide-ide baru dapat membantu perusahaan beradaptasi dengan perubahan.

5. Kesejahteraan dan Keseimbangan Kehidupan Kerja

Hubungan SDM yang baik dapat mendukung kesejahteraan karyawan dan membantu menciptakan keseimbangan yang sehat antara kehidupan kerja serta kehidupan pribadi. Karyawan yang sehat secara fisik dan mental lebih produktif.

6. Pengelolaan Talenta

Identifikasi, pengembangan, dan pemeliharaan bakat dalam organisasi dapat ditingkatkan melalui hubungan SDM yang proaktif. Ini membantu perusahaan untuk memiliki pemimpin masa depan dan menangani kebutuhan suksesi.

7. Budaya Organisasi yang Positif

Budaya suatu organisasi sangat dipengaruhi oleh interaksi SDM-nya. Budaya yang optimis, ramah, dan memberi semangat dapat menumbuhkan suasana di mana pekerja terinspirasi dalam melakukan yang terbaik dari kemampuan mereka.

Untuk perusahaan atau lembaga pendidikan yang telah mencapai kondisi yang positif, diperlukan upaya untuk menjaga dan terus meningkatkan keunggulan kompetitif. Keunggulan dalam persaingan menjadi faktor penentu antara keberhasilan dan kegagalan¹²

Urgensi keunggulan bersaing dalam manajemen strategi sumber daya manusia menjadi semakin penting karena berbagai alasan yang berkaitan dengan dinamika bisnis, kebutuhan karyawan, dan perubahan dalam lingkungan bisnis. Bisnis saat ini dihadapkan pada perubahan yang cepat, seperti perkembangan teknologi dan dinamika pasar. Manajemen SDM yang responsif dapat membantu perusahaan untuk beradaptasi dengan perubahan tersebut dengan lebih cepat dan efektif. Dalam era globalisasi, perusahaan bersaing di pasar yang lebih luas. Manajemen SDM yang efektif dapat membantu perusahaan menarik dan mempertahankan bakat global, serta memahami dan mengelola perbedaan budaya. Manusia adalah subjek yang

¹² Rahmadani and Qomariah. Hal. 112

bertanggung jawab atas segalanya kegiatan ekonomi seperti produksi, konsumsi, dan transaksi. Jadi, diakui bahwa modal manusia merupakan salah satu faktor produksi yang dapat menghasilkan tambahan nilai-nilai organisasi¹³

Keunggulan bersaing sering kali terkait dengan inovasi. Manajemen SDM yang mendukung budaya inovasi dan memberdayakan karyawan untuk berkontribusi pada ide-ide baru dapat menjadi faktor kunci dalam menciptakan produk dan layanan yang inovatif. Meningkatnya persaingan untuk mendapatkan bakat berkualitas membuat manajemen SDM menjadi krusial. Perusahaan perlu memiliki strategi perekrutan yang efektif, serta praktik pengelolaan bakat yang dapat mempertahankan karyawan berpotensi tinggi. Manajemen SDM yang canggih dapat memanfaatkan teknologi untuk meningkatkan proses HR, memberikan analitik yang lebih baik, dan mendukung transformasi digital. Langkah ini sekaligus memainkan peran kunci dalam keunggulan bersaing di era digital.

Dalam meningkatkan sumber daya manusia, manajemen organisasi harus mengubah kebijakan dan prosedur tradisional dalam sejumlah cara yang signifikan¹⁴ Menurut UU RI No.13 Tahun 2003 mengenai Ketenagakerjaan pasal 8, implikasinya untuk pengembangan dan perencanaan SDM disusun atas dasar informasi ketenagakerjaan yaitu :

- a. populasi dan angkatan kerja;
- b. peluang pekerjaan;
- c. pembinaan keterampilan termasuk keahlian kerja;
- d. efisiensi produktivitas tenaga kerja;
- e. dinamika hubungan industrial;
- f. kondisi lingkungan kerja;
- g. kebijakan penggajian dan kesejahteraan tenaga kerja; serta
- h. jaminan sosial tenaga kerja.¹⁵

Peraturan Pemerintah No. 13 tahun 2006 mengatur sistem pelatihan kerja nasional untuk meningkatkan persaingan di pasar tenaga kerja dengan mewajibkan BLK untuk memberikan pelatihan berbasis kompetensi (PBK), yang memenuhi kebutuhan dunia industri, sampai lulusan pelatihan bisa langsung bekerja di industri. Dengan begitu

¹³ Roziq, Reawaroe, and Rosyidi,, hal.3

¹⁴ Roy Wahyuningsih, "Pengaruh Adaptasi Lingkungan Usaha Dan Keunggulan Sumber Daya Manusia (SDM) Terhadap Keunggulan Bersaing Melalui Kualitas Produk Anyaman Pandan Di Jombang," *JPEKBM (Jurnal Pendidikan Ekonomi, Kewirausahaan, Bisnis Dan Manajemen)* 2, no. 1 (2018): 35–44.

¹⁵ Undang-Undang Nomor, "Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan," 13AD.

pemerintah juga turut meningkatkan kualitas SDM, sehingga keunggulan bersaing dapat lebih maksimal.

KESIMPULAN

Dari hasil penelitian yang telah dipaparkan diatas, kesimpulan untuk menjawab tujuan penelitian ini ialah:

1. Secara umum peranan MSDM meliputi, perekrutan dan penempatan karyawan sesuai job description, pengembangan kinerja karyawan, promosi dan penawaran permintaan SDM, memonitor jalannya perundang-undangan buruh dalam perusahaan, dan mengatur mutasi, pensiun, pemberhentian serta pesangon.
2. Fungsi dari MSDM terdiri dari :
 - 1) fungsi manajerial, meliputi perencanaan, pengorganisasian, Pengarahan, serta pengendalian.
 - 2) fungsi operasional, terdiri dari pengadaan, pengembangan, kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan, kedisiplinan serta pemberhentian.
3. Keunggulan bersaing manajemen strategi sumber daya manusia (MSDM) dapat dilakukan dengan cara yaitu selektif untuk perekrutan, pemberian gaji atau upah yang sesuai dalam kompetensi serta potensi karyawan, pembayaran insentif seperti jaminan, pengakuan dan keadilan serta pemberian pelatihan dan pengembangan bermanfaat bagi tenaga kerja.

DAFTAR PUSTAKA

- Abunaila, Areej Saad Hasan. "Improve the Competitive Advantage through Human Resources Management Practices in the Iraqi Banking Sector." *International Journal of Professional Business Review: Int. J. Prof. Bus. Rev.* 7, no. 6 (2022): 9.
- Daryanto, Bintoro. "Manajemen Penilaian Kinerja Karyawan." *Yogyakarta: Gava Medika*, 2017.
- Hasibuan, Malayu S P. "Manajemen Sumber Daya Manusia: Jakarta, Indonesia: PT." *Bumi Aksara*, 2016.

Nawawi, Hadari. “Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Bisnis Yang Kompetitif,” 2003.

Undang-Undang. “Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan,” 13AD.

Rahmadani, Rahmadani, and Siti Qomariah. “Menciptakan Keunggulan Bersaing Berkelanjutan Berbasis Sumber Daya Manusia Dalam Dunia Pendidikan.” *Tarbiyah Wa Ta’lim: Jurnal Penelitian Pendidikan Dan Pembelajaran*, 2022, 108–17.

Roziq, Mohammad, Harry Putri Reawaroe, and Achmad Imron Rosyidi. “Investment Perspectives in Human Resources Management and Its Contribution on Organizational Performance and Competitive Advantages.” *Journal of Management and Leadership* 4, no. 1 (2021): 1–13.

Sugiyono. *Metode Penelitian (Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, Dan R&D)*. Bandung: Alfabeta, 2017.

———. *Metode Penelitian Pendidikan*. Bandung: Alfabeta, 2017.

Wahyuningsih, Roy. “Pengaruh Adaptasi Lingkungan Usaha Dan Keunggulan Sumber Daya Manusia (SDM) Terhadap Keunggulan Bersaing Melalui Kualitas Produk Anyaman Pandan Di Jombang.” *JPEKBM (Jurnal Pendidikan Ekonomi, Kewirausahaan, Bisnis Dan Manajemen)* 2, no. 1 (2018): 35–44.