



Optimalisasi Kinerja Dan Sumber Daya Manusia Dalam Mencapai Keunggulan Kompetitif

Havana Alika Salwa^{1*}, Aulia Keiko Hubbansyah²

^{1,2}Manajemen, Universitas Pancasila

^{1*}havanaalikaa@gmail.com, ²akhubbansyah@univpancasila.ac.id

Abstrak

Keunggulan kompetitif berkelanjutan merupakan kunci keberhasilan jangka panjang suatu organisasi di tengah persaingan yang semakin ketat. Artikel ini menguraikan konsep keunggulan kompetitif berkelanjutan, dengan fokus pada Resource Based View (RBV) yang menekankan peran sumber daya manusia (SDM) sebagai elemen kunci. RBV menyoroti nilai, kelangkaan, ketidakmampuan untuk ditiru, dan ketidakutuhan substitusi sebagai indikator keunggulan kompetitif. Keberlanjutan keunggulan kompetitif dapat dicapai melalui inovasi, keunggulan ekonomi, dan ketidakmampuan pesaing untuk meniru strategi. Manajemen sumber daya manusia (MSDM) menjadi fokus strategis dalam mencapai keunggulan kompetitif berkelanjutan. Praktik MSDM, seperti keamanan pekerjaan, seleksi karyawan, pembentukan tim mandiri, pelatihan ekstensif, dan pengurangan perbedaan status, menjadi kunci dalam menciptakan lingkungan kerja yang produktif dan berorientasi pada prestasi. Perusahaan perlu mengembangkan, melibatkan, dan memanfaatkan sumber daya manusia secara efektif untuk mencapai keunggulan kompetitif yang bersifat jangka panjang. Melalui penerapan MSDM, organisasi dapat menciptakan tim yang memiliki keterampilan kritis dalam teknologi tertentu, menjadi sumber potensial bagi keunggulan kompetitif. Keseluruhan, artikel ini menyajikan wawasan komprehensif tentang peran MSDM dalam mencapai keunggulan kompetitif berkelanjutan dan mengatasi tantangan di pasar yang dinamis

Kata Kunci: Keunggulan Kompetitif Berkelanjutan, MSDM, Sustainable Competitive Advantage (SCA)

PENDAHULUAN

Keunggulan kompetitif merupakan faktor penting yang dapat menentukan keberhasilan jangka panjang suatu organisasi. Keunggulan tersebut dapat diperoleh melalui beberapa aspek, seperti inovasi produk, penerapan teknologi terbaru, desain organisasi yang unik, dan optimalisasi manajemen sumber daya manusia. Konsep keunggulan kompetitif berkelanjutan menekankan bahwa suatu organisasi dapat dianggap memiliki keunggulan kompetitif yang berkelanjutan jika mampu menciptakan nilai yang tidak dapat dengan mudah disamai oleh pesaing saat ini maupun yang potensial di masa mendatang. Menurut (Sandi et al., 2019), suatu organisasi dapat dikatakan memiliki keunggulan kompetitif berkelanjutan jika strategi penciptaan nilai yang diterapkan tidak secara simultan dijalankan oleh pesaing, dan pesaing lainnya tidak mampu menggandakan keuntungan-keuntungan dari strategi tersebut. Persaingan yang semakin ketat memaksa organisasi untuk merumuskan strategi dan rencana implementasi agar dapat menciptakan keunggulan kompetitif. Dalam konteks ini, keunggulan kompetitif tidak hanya mencakup apa yang dilakukan organisasi dengan baik, tetapi juga sejauh mana organisasi mampu mempertahankan dan mengembangkan keunggulannya.

(Rusby et al., 2022) menyatakan bahwa mencapai keunggulan kompetitif saja tidak cukup; organisasi juga perlu berupaya mencapai keunggulan kompetitif yang berkelanjutan. Keunggulan kompetitif berkelanjutan (Sustainable Competitive Advantage atau SCA) menjadi kunci penting dalam memastikan kesinambungan keberhasilan organisasi. (Pranawukir, 2021) menekankan pentingnya organisasi menemukan cara-cara unik untuk membedakan diri dari pesaing guna menciptakan keunggulan kompetitif yang berkelanjutan. Alderson, sebagaimana dikemukakan oleh (Sandi et al., 2019), dianggap sebagai tokoh yang pertama kali merumuskan konsep keunggulan kompetitif berkelanjutan. Dalam konteks ini, menciptakan SCA menjadi strategi yang dapat membantu organisasi memenangkan persaingan dengan pesaingnya. (Wibowo & Tjahjono, 2023) menegaskan bahwa memunculkan Sustainable Competitive Advantage dapat menjadi landasan strategis bagi suatu organisasi untuk mencapai keberhasilan jangka panjang.

Keunggulan kompetitif suatu organisasi dapat dianalisis melalui perspektif Resource Based View (RBV), yang pertama kali dicetuskan oleh Penrose pada tahun 1959. RBV memandang bahwa sumber daya yang dimiliki organisasi, terutama dalam bentuk modal fisik, modal organisasi, dan sumber daya manusia (SDM), dapat menjadi basis untuk mencapai keunggulan kompetitif. Menurut (Purnama et al., 2018), RBV mengidentifikasi sumber daya organisasi sebagai elemen penting dalam menciptakan keunggulan kompetitif, dan sumber daya tersebut mencakup berbagai aspek yang dapat digunakan untuk mencapai tujuan organisasi. (Shabrina et al., 2023), terdapat empat indikator yang dapat digunakan untuk mengevaluasi sumber daya organisasi agar dapat menciptakan Keunggulan Kompetitif Berkelanjutan (KKB). Keempat indikator tersebut adalah nilai (value), kelangkaan (rarity), ketidakmampuan untuk ditiru (inability

to be imitated), dan ketidakutuhan substitusi (imperfect substitution). Dengan fokus pada SDM, sumber daya manusia diidentifikasi sebagai salah satu sumber daya kunci yang dapat memberikan kontribusi signifikan terhadap keunggulan kompetitif suatu organisasi.

Sumber daya manusia dalam konteks ini dapat didefinisikan sebagai orang-orang yang bekerja di lingkungan organisasi. Mereka juga diartikan sebagai potensi modal non-materi yang menjadi aset dan fungsi dalam organisasi. SDM dianggap sebagai sumber utama keunggulan kompetitif karena pengelolaan sumber daya lainnya secara otomatis memerlukan keterlibatan dan manajemen yang efektif dari SDM yang ada. Proses perubahan organisasi, sebagai contoh, memerlukan keterlibatan aktif dari sumber daya manusia, karena mereka adalah pihak yang menjalankan dan merencanakan hasil dari perubahan tersebut. Dalam konteks keunggulan kompetitif, pengelolaan sumber daya manusia yang efektif dapat menciptakan kondisi di mana organisasi dapat mengoptimalkan potensi SDM-nya untuk mencapai tujuan dan strategi bisnisnya. Oleh karena itu, peran SDM menjadi sangat kritis untuk keberhasilan jangka panjang suatu organisasi dalam menghadapi persaingan yang ketat di pasar. Keseluruhan, Resource Based View, dengan fokus pada sumber daya manusia sebagai salah satu elemen kunci, memberikan dasar yang kuat untuk analisis keunggulan kompetitif dan pengelolaan sumber daya secara efektif dalam mencapai tujuan organisasi.

Artikel ini bertujuan untuk menjelaskan strategi-strategi yang dapat dilakukan oleh organisasi dalam mencapai keunggulan kompetitif berkelanjutan melalui manajemen sumber daya manusia (MSDM). Dalam konteks ini, sumber daya manusia dianggap sebagai aset terpenting bagi organisasi, karena merupakan tempat tertanamnya aset pengetahuan. Lancourt dan Savage (1995) menegaskan bahwa keuntungan yang diperoleh dari memiliki sumber daya manusia yang unggul memiliki dampak signifikan terhadap kesejahteraan organisasi. Manajemen sumber daya manusia, sebagai wadah khusus untuk mengelola SDM, memiliki peran penting dalam mencapai keunggulan kompetitif. (Susanto, 2020) menyatakan bahwa kinerja MSDM memiliki potensi besar dalam membantu organisasi mencapai keunggulan kompetitif. Oleh karena itu, penting bagi MSDM untuk menerapkan berbagai strategi yang dapat memaksimalkan potensi sumber daya manusia, menciptakan keunggulan kompetitif bagi organisasi. Konsep manajemen sumber daya manusia sebagai aset strategis memiliki dampak pada karakteristik dan sistem organisasi. Aset strategis MSDM diidentifikasi sebagai kemampuan yang sulit ditiru, langka, efektif, dan secara khusus memberikan keunggulan kompetitif bagi organisasi. Oleh karena itu, MSDM tidak hanya berperan sebagai penyelenggara fungsi administratif terkait SDM, tetapi juga sebagai pemain kunci dalam strategi organisasi untuk mencapai keunggulan kompetitif.

Pokok bahasan dalam artikel ini mencakup definisi konseptual keunggulan kompetitif berkelanjutan, sumber keunggulan kompetitif berkelanjutan, definisi dan unsur MSDM (Manajemen Sumber Daya Manusia), fungsi MSDM, dan strategi untuk mencapai keunggulan kompetitif berkelanjutan. Dengan mendalaminya, artikel ini diharapkan dapat memberikan wawasan yang komprehensif tentang peran MSDM dalam mencapai keunggulan kompetitif yang berkelanjutan bagi suatu organisasi.

METODE

Penelitian ini mengadopsi paradigma kualitatif dengan jenis penelitian fenomenologi, khususnya melalui kajian literatur mengenai pembangunan Keunggulan Kompetitif Berkelanjutan melalui Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM). Metode ini menggunakan data sekunder yang diperoleh dari artikel terkait, menjadikan pendekatan studi literatur sebagai metode utama. Data sekunder yang digunakan berasal dari berbagai sumber, seperti catatan, buku, majalah, laporan keuangan, serta hasil penelitian terdahulu. Karakteristik data sekunder memungkinkan pengumpulan informasi tanpa memerlukan pengelolaan lebih lanjut. Sumber data ini terutama berasal dari artikel ilmiah yang telah dipublikasikan di jurnal nasional dan internasional terakreditasi. Pendekatan studi literatur ini memungkinkan peneliti untuk menyelidiki keterkaitan dan temuan yang telah diungkap dalam penelitian-penelitian sebelumnya. Dengan mengandalkan literatur terpercaya, penelitian ini bertujuan untuk menyusun pemahaman yang lebih komprehensif tentang bagaimana MSDM dapat menjadi faktor kunci dalam membangun Keunggulan Kompetitif Berkelanjutan.

HASIL DAN PEMBAHASAN

a. Perkembangan Konsep Keunggulan Kompetitif Berkelanjutan

Konsep Triple Bottom Line (TBL), yang dikenal juga sebagai konsep SCA (Sustainable Competitive Advantage), diperkenalkan oleh John Elkington pada tahun 1998. TBL mengajukan tiga dimensi utama yang harus dipertimbangkan oleh suatu organisasi dalam menjalankan operasinya, yaitu Profit (Keuntungan), Planet (Bumi), dan People (Manusia). Konsep ini dianggap sebagai dasar dalam membangun bisnis yang berkelanjutan dan bertanggung jawab secara sosial dan lingkungan.

- Profit (Keuntungan): Dimensi pertama dari TBL adalah keuntungan finansial atau profit. Bisnis perlu mencapai hasil keuangan yang baik agar bisa berkelanjutan dan berkembang. Namun, konsep TBL menekankan bahwa keuntungan finansial tidak boleh dicapai dengan mengorbankan keberlanjutan lingkungan dan kesejahteraan masyarakat.
- Planet (Bumi): Dimensi kedua menyoroti tanggung jawab organisasi terhadap lingkungan alam sekitarnya. Bisnis perlu mempertimbangkan dampak ekologis dari kegiatan operasionalnya, seperti

pengelolaan limbah, efisiensi energi, dan praktik bisnis yang ramah lingkungan. Tujuan dari aspek ini adalah untuk meminimalkan dampak negatif terhadap lingkungan.

- **People (Manusia):** Dimensi ketiga mencakup hubungan bisnis dengan aspek sosial, termasuk hak-hak pekerja, pemberdayaan komunitas lokal, dan dampak positif terhadap masyarakat. Organisasi diharapkan tidak hanya berfokus pada keuntungan finansial, tetapi juga mempertimbangkan kesejahteraan dan hak-hak manusia dalam rantai pasokan mereka serta dampak sosial positif yang dapat diciptakan.

Konsep TBL memandang bisnis sebagai entitas yang lebih luas dan bertanggung jawab tidak hanya kepada pemegang saham, tetapi juga kepada lingkungan dan masyarakat. Oleh karena itu, organisasi perlu membangun strategi yang seimbang di ketiga dimensi ini untuk mencapai keberlanjutan jangka panjang dan menciptakan keunggulan kompetitif yang berkelanjutan. Dengan memperhatikan Profit, Planet, dan People secara seimbang, organisasi dapat mencapai keberlanjutan yang lebih holistik dan berdampak positif pada berbagai aspek kehidupan

b. Sumber-Sumber Keunggulan Kompetitif Berkelanjutan

Keunggulan kompetitif merupakan elemen krusial dalam mencapai keberhasilan jangka panjang suatu organisasi. Menurut (Savitri et al., 2022), keunggulan kompetitif sendiri tidaklah cukup; organisasi perlu berupaya untuk mencapai keunggulan kompetitif yang berkelanjutan. Keberhasilan implementasi keunggulan kompetitif berkelanjutan dapat dicapai dengan menggabungkan keterampilan dan sumber daya organisasi secara unik dan berkelanjutan.

Terdapat tiga sumber keunggulan kompetitif berkelanjutan yang umumnya dimiliki oleh organisasi, yaitu (1) lingkungan pasar di mana organisasi beroperasi, (2) sumber daya organisasi, dan (3) proses inovasi organisasi yang berkelanjutan. Dari ketiga sumber tersebut, inovasi berkelanjutan dianggap sebagai faktor yang sangat unik bagi suatu organisasi dalam mencapai keunggulan kompetitif yang berkelanjutan. Inovasi diartikan sebagai hasil dari penelitian dan pengembangan, serta diakui sebagai kondisi kritis untuk mencapai keberhasilan kompetitif.

Menurut temuan (Sihite, 2018), organisasi perlu menggandeng modal kelembagaan (institutional capital) dan modal sumber daya (resource capital) guna mencapai keunggulan kompetitif yang berkelanjutan. Modal sumber daya didefinisikan sebagai sumber daya dan keterampilan organisasi yang memberikan nilai tambah, seperti saluran distribusi, keterampilan yang dipatenkan, dan manajemen bakat. Di sisi lain, modal institusional merupakan faktor kontekstual yang meningkatkan penggunaan sumber daya modal secara optimal. Contohnya, budaya perbaikan berkelanjutan, berbagi pengetahuan antar organisasi, dan sistem informasi yang efektif.

Dalam konteks keunggulan kompetitif berkelanjutan, penting bagi organisasi untuk memiliki kombinasi yang tepat antara keterampilan dan sumber daya, serta melibatkan inovasi secara berkelanjutan. Seiring dengan itu, pengelolaan modal sumber daya dan modal kelembagaan juga memainkan peran penting untuk memastikan penggunaan yang optimal dan berkesinambungan. Oleh karena itu, organisasi perlu berfokus pada strategi jangka panjang yang memadukan aspek-aspek ini guna mencapai dan mempertahankan keunggulan kompetitif yang berkelanjutan di pasar yang semakin dinamis.

Pendekatan Sumber Daya Organisasi (Resource Based View) dalam analisis keunggulan kompetitif menekankan bahwa organisasi dapat mengembangkan keunggulan kompetitif dan menciptakan nilai dengan cara yang sulit atau bahkan tidak dapat ditiru oleh pesaing. Sejumlah sumber daya yang tradisional, seperti sumber daya alam, teknologi, dan skala ekonomi, mungkin dapat menciptakan nilai, tetapi pandangan ini menunjukkan bahwa sumber daya semacam itu cenderung lebih mudah ditiru oleh pesaing (Ruhayu et al., 2023).

Organisasi berupaya mencapai keunggulan kompetitif melalui beberapa cara, termasuk pengelolaan fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM), menciptakan kelangkaan nilai MSDM, membangun karakteristik MSDM yang sulit ditiru (imitable), dan meningkatkan efisiensi organisasi. Fokus pengembangan keunggulan kompetitif terletak pada kompetensi inti organisasi. Menurut (Mulyati et al., 2023), cara yang paling efektif untuk mencapai keunggulan kompetitif adalah melalui pemanfaatan keterampilan atau kapabilitas khusus yang dimiliki suatu organisasi.

Keunggulan kompetitif yang berkelanjutan menjadi kunci untuk memastikan kelangsungan hidup jangka panjang suatu organisasi. Untuk mencapai keberlanjutan tersebut, keunggulan kompetitif harus memiliki tiga karakteristik utama, yaitu sebagai pembeda dari pesaing, memiliki keunggulan ekonomi kompetitif, dan sulit untuk ditiru. (Hermawan et al., 2021) menyatakan bahwa keunggulan kompetitif dapat menjadi berkelanjutan hanya jika pesaing tidak dengan mudah dapat menirunya.

Selain itu, terdapat tiga faktor tambahan yang menjadi persyaratan penting untuk keberhasilan strategi dan pengembangan keunggulan kompetitif berkelanjutan, yaitu (1) Basis of Competition, (2) Where You Compete, dan (3) Whom You Compete Against. Sebagai bagian integral dari strategi organisasi, ketiga faktor ini memainkan peran kunci dalam membentuk dan mempertahankan keunggulan kompetitif yang berlangsung dalam jangka panjang.

c. Strategi Organisasi Untuk Mencapai Keunggulan Kompetitif Berkelanjutan

Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) menjadi tema sentral yang efektif dalam mencapai keunggulan kompetitif berkelanjutan. Dasar pemikiran di balik pentingnya peran SDM dan keunggulan

kompetitif adalah bahwa banyak keunggulan kompetitif tradisional cenderung kurang kuat (Aisyah et al., 2022). Seiring dengan penurunan relevansi sumber daya kompetitif tradisional, pemahaman berkembang bahwa keunggulan yang lebih berkelanjutan dapat dicapai melalui kegiatan dan praktik MSDM. Praktik MSDM diyakini mampu menciptakan keunggulan kompetitif bagi organisasi, karena sistem dan praktik tersebut sulit untuk ditiru oleh organisasi lain atau dibeli di pasar.

Menurut (Permana, 2019), sumber daya atau kapabilitas yang dapat memberikan keunggulan kompetitif berkelanjutan harus memiliki karakteristik bernilai, langka, sulit ditiru, dan menciptakan keefektifan organisasi. (Kirana et al., 2023) juga menekankan bahwa sumber daya yang memberikan keunggulan kompetitif yang berkelanjutan harus memiliki karakteristik yang tepat guna, langka, sulit ditiru, dan bersifat khusus.

(Kirana et al., 2023) mendukung pandangan ini dengan mengatakan bahwa banyak pemimpin setuju untuk memposisikan anggota organisasi (human capital) sebagai kunci pendorong keunggulan kompetitif. Dumitriana et al. (2009) juga menganggap human capital sebagai elemen penting dalam organisasi sebagai kerangka untuk mengembangkan konsep keunggulan kompetitif berkelanjutan. Oleh karena itu, organisasi perlu fokus pada pencarian, pengembangan, dan pengelolaan sumber daya manusia mereka untuk menciptakan keunggulan kompetitif yang dapat berlangsung dalam jangka waktu yang panjang.

d. MSDM dan Keunggulan Kompetitif Berkelanjutan

Menurut (Ismunandar & Munir, 2022), Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) dapat membantu sebuah perusahaan memperoleh keunggulan kompetitif dengan cara mengurangi atau menurunkan biaya, meningkatkan sumber-sumber produk, dan menciptakan perbedaan layanan, atau bahkan dapat mencapai keduanya sekaligus. Proses pencapaian keunggulan kompetitif melalui sumber daya manusia memerlukan aktivitas yang dikelola dengan perspektif strategis.

Sumber-sumber yang mampu memberikan keunggulan kompetitif yang berkelanjutan, atau yang dikenal sebagai Sustainable Competitive Advantage, memiliki kemampuan memberikan keunggulan kepada perusahaan dalam jangka waktu yang relatif panjang. Untuk dapat menciptakan keunggulan kompetitif yang berkelanjutan, suatu sumber daya atau kapabilitas harus memiliki karakteristik yang melibatkan nilai, kelangkaan, kesulitan untuk ditiru, dan kontribusi pada efektivitas organisasi.

Dengan memandang MSDM sebagai sumber daya yang memiliki karakteristik tersebut, perusahaan dapat merencanakan dan melaksanakan strategi MSDM secara berkelanjutan. Dalam konteks ini, MSDM tidak hanya dianggap sebagai fungsi administratif, tetapi juga sebagai elemen strategis yang dapat membantu perusahaan mencapai keunggulan kompetitif yang berkelanjutan melalui pengelolaan sumber daya manusia secara efektif dan efisien. Oleh karena itu, perusahaan perlu fokus pada pengembangan, pelibatan, dan pemanfaatan sumber daya manusia dengan cara yang memberikan nilai tambah dan menciptakan keunggulan yang bersifat jangka panjang dalam persaingan bisnis.

Pengelolaan sumber daya manusia untuk meningkatkan kapabilitas perusahaan merupakan aspek yang sangat esensial dalam mencapai kesuksesan. Kemampuan perusahaan untuk menarik, memilih, mengembangkan, dan meningkatkan keterampilan karyawan, serta memotivasi inovasi dan mempertahankan tenaga kerja berkompetensi, menjadi kunci utama bagi keberhasilan organisasi (Septiana et al., 2023). Manajemen sumber daya manusia (MSDM) tidak hanya berfokus pada aspek operasional, tetapi juga melibatkan desain dan implementasi berbagai sistem yang mencakup perencanaan sumber daya manusia, pengaturan karyawan, pengembangan karyawan, manajemen karier, evaluasi kinerja, kompensasi karyawan, dan membangun hubungan ketenagakerjaan yang baik.

MSDM mencakup seluruh keputusan dan praktik manajemen yang secara langsung memengaruhi sumber daya manusia di dalam perusahaan. Proses ini bukan hanya terkait dengan administrasi personal, tetapi juga mencakup strategi dan taktik untuk memaksimalkan potensi dan kontribusi individu dalam mencapai tujuan perusahaan. Dengan fokus pada pengelolaan sumber daya manusia, perusahaan dapat menciptakan lingkungan kerja yang produktif, memotivasi karyawan, dan meningkatkan daya saing organisasi di pasar. Oleh karena itu, investasi dalam MSDM yang efektif menjadi suatu keharusan untuk mencapai keunggulan kompetitif dan keberlanjutan perusahaan dalam jangka panjang.

Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) menjadi semakin penting karena tuntutan terhadap peran staf yang kompeten semakin kuat. Organisasi berusaha untuk mencapai tingkat keberhasilan tertinggi, dan untuk itu, memiliki staf yang terbaik merupakan suatu keharusan. Fokus utama dari setiap strategi organisasi adalah meningkatkan efektivitas dan efisiensi kegiatan yang mengarah pada kesuksesan. Dalam konteks pembangunan tim yang sangat baik, terdiri dari staf yang kompeten, MSDM menjadi sangat penting, terdapat tujuh praktik MSDM yang harus diimplementasikan untuk mencapai keberhasilan organisasi:

- Keamanan Pekerjaan (Employment Security): Menjamin keamanan pekerjaan bagi karyawan, menciptakan rasa stabilitas, dan meningkatkan loyalitas karyawan.
- Mempekerjakan Karyawan secara Selektif (Selective Hiring): Proses perekrutan dan seleksi yang cermat untuk mendapatkan individu yang memiliki keterampilan dan kompetensi yang sesuai dengan kebutuhan organisasi.
- Pembentukan Tim Mandiri dan Desentralisasi sebagai Unsur Utama Rancangan Organisasi (Self-Managed Teams and Decentralization as Basic Elements of Organizational Design): Menerapkan

pembentukan tim yang mandiri dan desentralisasi sebagai elemen utama dalam desain organisasi untuk meningkatkan fleksibilitas dan responsivitas.

- Menghitung Tingginya Kompensasi Kontingen pada Kinerja Organisasional (Comparatively High Compensation Contingent on Organizational Performance): Memberikan kompensasi yang kompetitif dan terkait dengan kinerja organisasional untuk mendorong motivasi dan dedikasi karyawan.
- Pelatihan yang Bersifat Ekstensif (Extensive Training): Memberikan pelatihan yang komprehensif dan berkelanjutan untuk meningkatkan keterampilan dan pengetahuan karyawan.
- Mengurangi Perbedaan Status (Reduction of Status Differences): Menciptakan lingkungan kerja yang lebih egaliter dengan mengurangi perbedaan status antara berbagai tingkatan dalam organisasi.
- Penyebaran Informasi (Sharing Information): Mendorong transparansi dan komunikasi dalam organisasi dengan menyebarkan informasi secara terbuka kepada karyawan.

Implementasi praktik-praktik MSDM ini diharapkan dapat memberikan kontribusi positif terhadap keberhasilan organisasi dan membangun lingkungan kerja yang berorientasi pada prestasi dan pertumbuhan bersama.

Penting bagi suatu organisasi memiliki kemampuan untuk mengidentifikasi individu dan keterampilan yang dapat menciptakan nilai serta memberikan keunggulan kompetitif. Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) menjadi elemen yang esensial dalam memajukan kapabilitas organisasi, sebagaimana diungkapkan oleh Sridadi pada tahun 2013. Mereka menyatakan bahwa organisasi yang aktif mengembangkan dan memanfaatkan kapabilitas sumber daya manusia cenderung mencapai keunggulan kompetitif yang berkelanjutan dan mencapai kinerja yang unggul.

Dengan mengenali, mengembangkan, dan menggunakan keterampilan individu, pengelolaan sumber daya manusia dapat memainkan peran kunci dalam pengembangan kapabilitas sebagai sumber keunggulan kompetitif yang berlangsung dalam jangka panjang. Melalui upaya pengembangan SDM, organisasi dapat menciptakan tim yang memiliki pengetahuan dan keterampilan kritis dalam teknologi tertentu, yang kemudian dapat menjadi sumber potensial bagi keunggulan kompetitif mereka.

Pendekatan ini mengakui bahwa potensi keunggulan kompetitif tidak hanya berasal dari sumber daya fisik atau teknologi semata, melainkan juga dari kemampuan dan keterampilan yang dimiliki oleh anggota organisasi. Oleh karena itu, strategi pengelolaan sumber daya manusia yang efektif akan membantu organisasi dalam mengoptimalkan potensi individu untuk menciptakan keunggulan kompetitif yang berkelanjutan di pasar yang kompetitif.

KESIMPULAN

Keunggulan kompetitif, diciptakan untuk memberikan nilai unik pada suatu organisasi, termasuk di dalamnya adalah sumber daya manusia. Sumber daya manusia menjadi keunggulan kompetitif ketika organisasi mampu merumuskan strategi untuk mengoptimalkan peluang yang menguntungkan dan meningkatkan return on investment. Dalam konteks ini, organisasi umumnya memiliki tiga sumber keunggulan kompetitif, yaitu lingkungan pasar, sumber daya organisasi, dan proses inovasi berkelanjutan. Inovasi yang berlangsung terus-menerus menjadi faktor kunci untuk mencapai keunggulan kompetitif yang berkelanjutan, diartikan sebagai hasil dari penelitian dan pengembangan yang menjadi syarat esensial untuk kesuksesan organisasi.

Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) menjadi fokus utama untuk mencapai keunggulan kompetitif berkelanjutan. Pandangan ini muncul karena banyak keunggulan kompetitif tradisional yang dirasakan kurang kuat. MSDM sebagai ilmu mengenai pengaturan sumber daya manusia secara efektif dan efisien untuk mencapai tujuan organisasi, semakin penting seiring tuntutan organisasi terhadap staf yang kompeten untuk mencapai keberhasilan tertinggi. Organisasi berupaya menghasilkan staf terbaik dengan mengenali individu dan kemampuan yang dapat menciptakan nilai serta memberikan keunggulan kompetitif. Pendekatan Sumber Daya Organisasi menunjukkan bahwa organisasi dapat mengembangkan keunggulan kompetitif dengan cara yang jarang atau tidak dapat ditiru oleh pesaing. Setiap organisasi membutuhkan sumber daya manusia yang responsif, berdaya saing, dan bergerak cepat sesuai dengan visi dan misi organisasi. Pimpinan memiliki peran penting dalam memberdayakan anggota, meningkatkan pengetahuan, menggunakan perencanaan terpadu, dan menerapkan pengendalian terdesentralisasi. Dengan demikian, MSDM menjadi kunci untuk mencapai keunggulan kompetitif berkelanjutan dalam lingkungan bisnis yang dinamis

UCAPAN TERIMA KASIH

Terima kasih disampaikan kepada pihak-pihak yang telah mendukung terlaksananya penelitian ini.

DAFTAR PUSTAKA

- Aisyah, H., Puspita, S., & Elizamiharti, E. (2022). RESOURCE-BASED VIEW: STRATEGI UMKM DI SUMATERA BARAT UNTUK MENCAPAI KEUNGGULAN KOMPETITIF. *JMD : Jurnal Riset Manajemen & Bisnis Dewantara*, 5(2), Article 2. <https://doi.org/10.26533/jmd.v5i2.1029>
- Hermawan, E., Sulastri, N., Radiyahanto, R., Yonata, H., & Sutarman, S. (2021). Analisis Sistem Informasi Manajemen Kinerja Dan Prestasi Pekerja Dalam Menentukan Keunggulan Bersaing. *Perspektif: Jurnal Ilmu Administrasi*, 3(1), Article 1. <https://doi.org/10.33592/perspektif.v3i1.1197>
- Ismunandar, A., & Munir, S. (2022). PERANAN SUMBER DAYA MANUSIA DALAM KEUNGGULAN BERSAING DI BMT MEKAR ABADI AJI SEJAHTERA, KECAMATAN KOTAGAJAH, KABUPATEN LAMPUNG TENGAH. *Al-Wathan: Jurnal Ilmu Syariah*, 3(01), Article 01. <https://jurnal.stisda.ac.id/index.php/wathan/article/view/37>
- Kirana, A. Y., Saifudin, M., Mukhlisin, M. M., Fatmawati, N., & Ansori, M. I. (2023). Transformasi Digital terhadap Sumber Daya Manusia sebagai Upaya Meningkatkan Kapabilitas Perusahaan. *Digital Bisnis: Jurnal Publikasi Ilmu Manajemen Dan E-Commerce*, 2(4), Article 4. <https://doi.org/10.30640/digital.v2i4.1707>
- Muliyati, Mayasari, N., Megaster, T., Fauzan, R., Sucandrawati, N. L. K. A. S., Susanti, I., Solehudin, Harto, B., Pangarso, A., Sundari, Kusnadi, I. H., & Simarmata, N. (2023). *Manajemen Sumber Daya Manusia Di Era 4.0*. Global Eksekutif Teknologi.
- Permana, E. (n.d.). *FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM UNIVERSITAS ISLAM NEGERI RADEN INTAN LAMPUNG 1440 H/ 2019*.
- Pranawukir, I. (2021). PERENCANAAN DAN STRATEGI KOMUNIKASI DALAM MENINGKATKAN ADAPTIFITAS SUMBERDAYA MANUSIA DAN KEUNGGULAN KOMPETITIF LEMBAGA. *Jurnal Pustaka Komunikasi*, 4(2), Article 2. <https://doi.org/10.32509/pustakom.v4i2.1635>
- Purnama, D., Purwanto, B., & Irwanto, A. K. (2018). Strategi Peningkatan Kinerja Perusahaan Berdasarkan Keunggulan Kompetitif yang Berkelanjutan dan Perencanaan Sumber Daya. *Jurnal Manajemen dan Organisasi*, 9(1), Article 1. <https://doi.org/10.29244/jmo.v1i1.25337>
- Ruhayu, Y., Adiningrat, A. A., Asdi, A., Fitrianti, A. N., & Putuhena, Z. (2023). Optimalisasi Jiwa Entrepreneurship Masyarakat Pesisir Menuju Masyarakat Sejahtera Dan Keunggulan Kompetitif: Literature Human Recourse Planning Dan Enterpreneurial Marketing. *Management Studies and Entrepreneurship Journal (MSEJ)*, 4(5), Article 5. <https://doi.org/10.37385/msej.v4i6.3330>
- Rusby, Z., Arif, M., Hamzah, Z., & Lestari, D. A. (2022). Analisis Strategi Pengembangan Sumber Daya Manusia Dalam Meningkatkan Keunggulan Kompetitif di (BMT) Al-Ittihad Pekanbaru. *Jurnal Tabarru' : Islamic Banking and Finance*, 5(2), Article 2. <https://repository.uir.ac.id/17960/>
- Sandi, Q., Syukri, A., & Us, K. A. (2019). MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA DALAM MENINGKATKAN KEUNGGULAN KOMPETITIF. *Al Ghazali*, 2(2), Article 2. https://ejournal.stainupwr.ac.id/index.php/al_ghzali/article/view/124
- Savitri, F. M., Hasanah, A. U., Fasa, A. M., & Mahesti, S. L. (2022). Kajian Literatur Perencanaan Sumber Daya Manusia (SDM) yang Efektif untuk Meraih Keunggulan Kompetitif. *CEMERLANG : Jurnal Manajemen Dan Ekonomi Bisnis*, 2(1), Article 1. <https://doi.org/10.55606/cemerlang.v2i1.607>
- Septiana, S., Wicaksono, R. N., Saputri, A. W., Fawwazillah, N. A., & Anshori, M. I. (2023). Meningkatkan Kompetensi Sumber Daya Manusia Untuk Masa Yang Mendatang. *Student Research Journal*, 1(5), Article 5. <https://doi.org/10.55606/srjyappi.v1i5.705>
- Shabrina, A. N., Fauzi, A., Fikri, A. W. N., Ramadhan, H. N., Choirudin, M., Riyandito, M. R., Ramadhani, M. N., & Hikayatuni'mah, P. A. (2023). Peran Manajemen Sumber Daya Manusia Strategik dalam Menciptakan Keunggulan Kompetitif Perusahaan. *Jurnal Ilmu Manajemen Terapan*, 4(3), Article 3. <https://doi.org/10.31933/jimt.v4i3.1339>
- Sihite, M. (2018). PERAN KOMPETENSI DALAM MEWUJUDKAN SUMBER DAYA MANUSIA YANG BERDAYA SAING TINGGI DI ERA REVOLUSI INDUSTRI 4.0: SUATU TINJAUAN KONSEPTUAL. *Jurnal Ilmiah METHONOMI*, 4(2), Article 2. <https://ejournal.methodist.ac.id/index.php/methonomi/article/view/1032>
- Susanto, E. (2020). Implikasi Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Meningkatkan Keunggulan Kompetitif Pada Pendidikan Islam. *Tarbiyatul Misbah (Jurnal Kajian Ilmu Pendidikan)*, 13(1 Juni), Article 1 Juni. <https://www.jurnal.stitmugu.ac.id/index.php/pai/article/view/84>
- Wibowo, F., & Tjahjono, H. K. (2023). Optimalisasi kinerja organisasi melalui gaya kepemimpinan yang efektif untuk mencapai kepuasan kerja: Sebuah studi literatur. *Entrepreneurship Bisnis Manajemen Akuntansi (E-BISMA)*, 129–142. <https://doi.org/10.37631/ebisma.v4i1.929>