

Pengelolaan dan Praktik-Praktik Sumber Daya Manusia untuk Keunggulan Kompetitif Perusahaan

Suci Nuralita¹, Desi², Arsyia Putri Janita³, Mochammad Reza⁴, Novita Sari⁵

Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Djuanda Bogor
sucinuralita24@gmail.com¹, desicic00813@gmail.com², arsyaputri2425@gmail.com³,
mochammadreza33@gmail.com⁴, novitasariv412@gmail.com⁵

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk memberikan pemahaman dan wawasan tentang pentingnya pengelolaan fungsi Sumber Daya Manusia (SDM) secara strategis dalam perusahaan. Metode yang digunakan adalah studi literatur untuk mengumpulkan data sekunder dari jurnal, artikel, dan buku terkait. Hasil penelitian menunjukkan bahwa pengelolaan fungsi SDM secara strategis sangat penting bagi perusahaan untuk mencapai keunggulan kompetitif. Beberapa fungsi strategis pengelolaan SDM mencakup mengelola SDM untuk menciptakan kompetensi, mengelola keberagaman untuk meraih keunggulan, meningkatkan daya saing melalui pengembangan SDM, serta menghadapi tantangan globalisasi. Praktik-praktik pengelolaan SDM yang efektif seperti rekrutmen selektif, tingkat upah tinggi, insentif, kepemilikan karyawan, partisipasi dan pemberdayaan, serta pelatihan dan pengembangan dapat membantu perusahaan membangun keunggulan kompetitif yang berkelanjutan. Pentingnya pengelolaan fungsi SDM secara strategis untuk mencapai keunggulan kompetitif. Fungsi strategis dalam pengelolaan SDM untuk menciptakan kompetensi, mengelola keberagaman, meningkatkan daya saing, dan menghadapi globalisasi.

Kata Kunci: Sumber Daya Manusia, Pengelolaan Sumber Daya Manusia.

PENDAHULUAN

Manajemen sumber daya manusia mencakup kata manajemen dan sumber daya manusia. Manajemen adalah seni mengelola proses penggunaan orang dan sumber daya lainnya secara efisien dan efektif untuk mencapai tujuan tertentu. Pengelolaan faktor manusia ini disebut manajemen personalia atau manajemen personalia. Manajemen sumber daya manusia adalah ilmu dan seni menyelaraskan hubungan dan peran tenaga kerja sehingga efektif dan efisien dalam membantu pencapaian tujuan bisnis, karyawan, dan sosial. Karyawan adalah perencana, agen dan selalu berperan aktif dalam kegiatan perusahaan. Pada artikel ini, kami akan membahas lebih lanjut tentang manajemen sumber daya manusia.

Sumber daya manusia sebagai salah satu sumber daya organisasi memegang peranan penting dalam keberhasilan pelaksanaan tujuan organisasi. Sumber daya manusia menggunakan sumber daya lain yang dimiliki oleh organisasi untuk mencapai tujuan. Bahkan mesin berteknologi tinggi pun akan menjadi tidak berarti jika sumber daya manusia yang mengoperasikannya tidak mumpuni untuk memproduksinya. Begitu pula dengan sumber informasi. Informasi yang diterima organisasi, betapapun bagus dan lengkapnya, tidak akan berarti apa-apa jika kualitas sumber daya manusia yang ada tidak mampu mengubahnya menjadi informasi yang berguna bagi perkembangan dan kemajuan organisasi.

Salah satu permasalahan yang dihadapi perusahaan/instansi pemerintah maupun swasta terkait dengan Sumber Daya Manusia. Kesalahan dalam pengelolaan Sumber Daya Manusia bisa berimplikasi pada kinerja yang buruk dari karyawan dan akan membuat produktifitas yang rendah. Untuk itu maka dibutuhkan adanya pengelolaan Sumber Daya Manusia berdasarkan Best Practice Human Resource Management.

Tujuan penelitian ini bertujuan untuk memberikan pemahaman yang lebih baik serta memperoleh wawasan mengenai pentingnya pengelolaan fungsi SDM, praktik – praktik, serta studi kasus penelitian terdahulu terkait dengan pengelolaan fungsi SDM dalam perusahaan.

METODE PENELITIAN

Metode pengambilan data yang digunakan adalah metode penelitian pustaka atau metode studi literatur yang dilakukan untuk memperoleh informasi fungsi pengelolaan HRM. Metode studi literatur adalah serangkaian kegiatan yang berkenaan dengan metode pengumpulan data pustaka, membaca dan mencatat, serta mengelolah bahan penelitian (Zed, 2008:3). Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data sekunder yang diperoleh dari berbagai sumber studi literatur, seperti

jurnal ilmiah, artikel, dan buku-buku teks yang berkaitan dengan fungsi pengelolaan SDM.

Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini dilakukan dengan cara mengumpulkan data dari berbagai sumber studi literatur yang relevan dengan topik penelitian. Data yang diperoleh kemudian diolah dan dianalisis untuk mendapatkan hasil yang sesuai dengan tujuan penelitian. Metode analisis isi digunakan untuk menganalisis teks dari berbagai sumber studi literatur yang diperoleh untuk mengekstraksi data yang relevan dengan tujuan penelitian. Analisis isi akan dilakukan dengan cara mengidentifikasi tema-tema yang muncul dalam teks dari berbagai sumber studi literatur yang diperoleh. Tema-tema yang teridentifikasi kemudian dianalisis untuk mendapatkan kesimpulan yang sesuai dengan tujuan penelitian (Sarnoto et al., 2023)

HASIL DAN PEMBAHASAN

Sumber daya manusia (SDM) merupakan seseorang dengan tingkat produktif yang berbeda dengan orang lain yang mana produktivitas yang dilakukan untuk mencapai tujuan suatu organisasi/perusahaan. SDM sendiri sering disebut sebagai aset yang perlu diberikan pelatihan agar kemampuan yang dimiliki dapat terus berkembang. Hal ini dikarenakan jika SDM tidak berkembang maka status aset pada SDM akan berubah menjadi beban bagi perusahaan.

A. Pentingnya Pengelolaan Fungsi SDM

Menurut Oscar O.J. & Mahazan, M. (2020) dan Fachrurazi, S. Ag. et al. (2021), Apabila organisasi ingin memiliki perkembangan yang berkelanjutan, maka hal terpenting adalah bagaimana organisasi tersebut dapat melakukan pengelolaan SDM yang dimilikinya. Pengelolaan itu dapat dilalui beberapa tahap seperti proses perekrutan, penyeleksian, penempatan karyawan, pengembangan pada karyawan, bahkan hingga menjamin pensiun dan proses pemutusan hubungan

kerja (PHK) jika diharuskan. Pengelolaan yang optimal akan membuahkan kepuasan kerja pada karyawannya sehingga kinerja mereka untuk organisasi pun akan meningkat.

Dalam SDM, Fungsi MSDM merupakan salah satu fungsi perusahaan yang penting, di samping fungsi perusahaan lain seperti pemasaran, produksi, dan keuangan. Beberapa fungsi dalam pengelolaan HRM secara strategis, yaitu:

1. Mengelola SDM untuk menciptakan kemampuan atau kompetensi SDM

Perkembangan teknologi informasi maupun teknologi komunikasi menuntut perusahaan untuk memiliki SDM yang kompeten yaitu SDM yang memiliki bakat manajerial dengan pengetahuan, keterampilan, dan kemampuan yang tinggi untuk menguasai perkembangan teknologi. Untuk itu perlu pengelolaan SDM untuk mencapai target utama meningkatkan dan menciptakan SDM yang berkualitas baik dan segi kemampuan manajerial maupun penguasaan teknologi.

2. Mengelola SDM untuk menciptakan kemampuan atau kompetensi SDM

Perkembangan teknologi informasi maupun teknologi komunikasi menuntut perusahaan untuk memiliki SDM yang kompeten yaitu SDM yang memiliki bakat manajerial dengan pengetahuan, keterampilan, dan kemampuan yang tinggi untuk menguasai perkembangan teknologi. Untuk itu perlu pengelolaan SDM untuk mencapai target utama meningkatkan dan menciptakan SDM yang berkualitas baik dan segi kemampuan manajerial maupun penguasaan teknologi.

3. Mengelola diversitas untuk meraih keunggulan bersaing

Perusahaan terdiri atas individu yang masing-masing memiliki perbedaan (*individual difference*) baik dari sisi faktor demografi yang meliputi latar belakang sosial ekonomi, nasionalisme, tingkat pendidikan, umur, gender, dan budaya, niaupun kemampuan dan keahlian (*Skill*), persepsi, perilaku, dan kepribadian. Fenomena diversitas yang

ada dalam perusahaan perlu mendapat perhatian penting dalam proses perencanaan strategis (Foster, 1998). Tugas utama divisi HRD) adalah mengelola diversitas SDM yang ada agar tidak menimbulkan konflik untuk menaciptakan lebih banyak kreativitas dan inovasi sehingga perusahaan mampu memenangkan persaingan dalam lingkungan bisnisnya (Lawrence, 1989). Mengelola diversitas SDM dapat membuat individu dengan berbagai latar belakang yang berbeda untuk mau terlibat dalam setiap proses organisasi hingga tujuan untuk meraih keunggulan kompetitif tercapai. Saat ini semakin banyak perusahaan yang merancang program-program diversitas SDM dengan ketrampilan, bahasa, latar belakang budaya, umur, dan jenis kelamin yang berbeda. MSDM harus dapat menciptakan psikologi lingkungan yang positif seperti: meningkatkan bobot dan nilai pekerjaan, meningkatkan keamanan dan kenyamanan kondisikerja, memelihara tingkat upah dan sistem imbalan yang memadai, menciptakan kepastian kerja, supervisi yang kompeten, menciptakan peluang yang lebih besar untuk maju dan berkembang, adanya umpan balik (feedback) serta lingkungan sosial yang positif dan keadilan. (Pengelolaan Sumber Daya Manusia dan Keunggulan Kompetitif Berkelanjutan Jurusan Ekonomi Manajemen et al., n.d.)

4. Mengelola SDM untuk meningkatkan daya saing

Untuk meningkatkan daya saing perusahaan harus berupaya untuk meningkatkan kinerja SDM dengan meningkatkan keahlian dan keterampilan untuk mempersiapkan SDM dalam promosi jabatan maupun pemecahan masalah yang dihadapi perusahaan. Peningkatan kinerja ini dapat dilakukan melalui melalui proses pendidikan, pelatihan dan pengembangan SDM. Pendidikan dan pelatihan menitik beratkan pada beberapa jenis keterampilan dan keahlian yang relative sejenis serta dilakukan dalam jangka pendek, sedangkan proses pengembangan SDM lebih berorientasi pada peningkatan keterampilan dan keahlian lebih luas dan beragam serta

dapat dilakukan dalam jangka panjang (Carrel, Elbert, dan Hatfield, 1995). Keberhasilan perusahaan dalam meningkatkan daya saing sangat tergantung pada efektifitas dan efisiensi operasional dan strategi bisnis yang diterapkan oleh perusahaan. Flaherty menyebutkan lima tingkat efisiensi dan efektifitas perusahaan, meliputi restrukturisasi operasi, penurunan biaya operasi. Peningkatan kualitas barang dan Jasa, motivasi secara terus menerus dan pengembangan produk baru (Flaherty, 1996).

5. Mengelola SDM untuk menghadapi globalisasi

Era globalisasi ditandai dengan makin kompetitifnya lingkungan bisnis, oleh karena itu diperlukan strategi bisnis yang tepat yang memiliki keunggulan kompetitif sehingga perusahaan dapat tetap bertahan dalam persaingan. Pembentukan dan penerapan strategi tersebut secara otomatis dipengaruhi oleh kualitas SDM yang berperan dalam operasional perusahaan. Michael Porter berpendapat, ada lima kekuatan kompetitif yang beroperasi dalam suatu industri dan kesemuanya sangat menentukan potensi keuntungan industri tersebut. Kelima kekuatan tersebut meliputi, persaingan antar perusahaan yang ada, hambatan bagi pendatang baru (*new entries*), kekuatan tawar menawar (*bargaining power*) para pembeli, kekuatan tawar menawar (*bargaining power*) para pemasok, dan ancaman dan barang dan jasa pengganti/substitusi (Faulkner and Browman,1997) Perusahaan yang beroperasi harus memperhatikan lingkungan bisnisnya, baik perkembangan maupun kekuatan-kekuatan kompetitif yang berperait dalam lingkungan bisnis tersebut.

Perencanaan strategis merupakan proses penetapan misi dasar dan tujuan jangka panjang suatu organisasi atau lembaga dan serangkaian tindakan untuk mencapai misi dan tujuan yang telah ditetapkan. Perencanaan strategis memegang peranan penting dalam pengelolaan sumber daya manusia karena dapat memberikan arahan yang jelas mengenai tujuan

apa yang akan dicapai serta bagaimana cara mencapainya.

6. Pengelolaan SDM untuk menciptakan keunggulan

Dalam pengelolaan fungsi SDM secara strategis, perusahaan dapat memanfaatkan semua sumber daya yang dimiliki, termasuk sumber daya finansial, fisik, SDM, dan kemampuan teknologi dan sistem. Sumber-sumber daya ini dapat menjadi sumber untuk meraih keunggulan kompetitif jika perusahaan mampu menciptakan strategi nilai yang sulit ditiru oleh pesaing. SDM dianggap sebagai salah satu sumber keunggulan kompetitif penting, karena SDM dapat membantu perusahaan dalam membangun kompetensi organisasional yang menjadi sumber potensial untuk mencapai keunggulan kompetitif. Kompetensi manajerial, kompetensi berbasis input, kompetensi transformasional, dan kompetensi berbasis output merupakan bentuk kompetensi organisasional yang dapat menjadi sumber keunggulan kompetitif.

Pengelolaan fungsi SDM secara strategis melibatkan praktik-praktik seperti selektif dalam perekrutan karyawan, memberikan upah yang tinggi, pemberian insentif, hak kepemilikan karyawan, pembagian informasi, partisipasi dan pemberdayaan karyawan, pengelolaan tim secara mandiri, pelatihan lintas fungsi, dan lain-lain. Praktik-praktik ini dapat membantu perusahaan dalam membangun keunggulan kompetitif melalui pengelolaan SDM yang efektif.

B. Praktik-Praktik Pengelolaan SDM

Pfeffer (1995) menegaskan bahwa suatu keunggulan kompetitif dapat dicapai melalui pengelolaan sumber daya manusia yang dimiliki perusahaan secara efektif. Hal ini dapat diperoleh dengan menerapkan praktik-praktik berikut secara saling berkaitan karena sulit untuk menangani suatu tindakan bila hanya diterapkan secara terpisah.

1. Keselamatan kerja (*employment security*). *Employment security* untuk

menghadapi tekanan akan perlunya kehati-hatian dan selektivitas yang tinggi dalam mempekerjakan manusia. Lebih jauh *employment security* mendorong keterlibatan karyawan karena karyawan akan lebih termotivasi untuk memberikan kontribusi mereka terhadap proses pekerjaan.

2. Keselektifan dalam perekrutan (*selective in recruiting*), merupakan jaminan dalam pekerjaan dan kepercayaan pada sumber daya manusia yang dimiliki perusahaan untuk meraih keunggulan bersaing. Ini berarti dibutuhkan kehati-hatian dalam memilih orang yang tepat, dengan cara yang benar. Dalam praktiknya perusahaan melakukan proses perekrutan sangat cermat didasarkan atas keinginan perusahaan untuk sukses dalam persaingan. Di sisi lain, banyak juga proses penyaringan dilakukan untuk menemukan orang yang dapat bekerja dengan baik dalam suatu lingkungan baru, dapat belajar dan berkembang, sehingga membutuhkan supervisi yang lebih sedikit.
3. Tingkat upah yang tinggi (*high wages*). Perusahaan yang ingin mempekerjakan tenaga kerja yang sangat kompeten, pemberian upah atau gaji yang lebih tinggi merupakan salah satu faktor kunci. Tingkat upah yang tinggi akan memberikan kemampuan lebih selektif dalam menemukan orang yang dapat dilatih dan bertanggung jawab terhadap organisasi. Upah yang tinggi merupakan hal yang paling penting karena akan memberikan kesan bahwa organisasi sangat menghargai karyawannya.
4. Pemberian insentif (*incentive pay*). Sudah merupakan suatu tendensi bahwa uang sering digunakan untuk memecahkan masalah organisasional. Karyawan dimotivasi oleh faktor-faktor yang melebihi uang seperti pengakuan, jaminan, perlakuan yang adil, dan semuanya memberikan pengaruh yang besar terhadap individu.
5. Hak kepemilikan karyawan (*employee ownership*), memberikan dua keuntungan yaitu karyawan yang memiliki keinginan terhadap kepemilikan dalam organisasi tempat mereka bekerja, dan adanya konflik

yang lebih sedikit antara modal dan tenaga kerja. Penerapan *employee ownership* yang efektif dapat mensejajarkan

keinginan karyawan dengan pemegang saham, dengan cara membuat karyawan sebagai pemegang saham juga. Kedua, *employee ownership* menempatkan saham pada karyawan yang cenderung untuk mengambil suatu gambaran jangka panjang organisasi, strategi organisasi, kebijakan investasi, dan manuver keuangan lainnya.

6. Partisipasi dan pemberdayaan (*participation and empowerment*). Dengan adanya informasi yang diketahui bersama pada semua tingkat organisasional, merupakan suatu kondisi awal yang diperlukan bagi sistem kerja yang berhasil, mendorong desentralisasi dalam pengambilan keputusan, dan memberikan keleluasaan bagi pekerja untuk berpartisipasi, dan pemberdayaan dalam pengendalian proses pekerjaan mereka sendiri. Kepuasan karyawan dan produktivitas kerja akan semakin meningkat dengan meningkatnya partisipasi karyawan.
7. Pelatihan dan pengembangan keterampilan (*training and skill development*). Merupakan suatu bagian yang integral dari sistem kerja yang paling baru, merupakan komitmen yang lebih besar terhadap pentingnya pelatihan dan pengembangan SDM. Pelatihan akan memberikan hasil yang positif hanya jika pekerja yang dilatih mendapatkan kesempatan untuk menggunakan keahlian tersebut. Disamping perlunya pelatihan dan pengembangan bagi pekerja dan manajer, juga dibutuhkan perubahan struktur kerja, yaitu dengan memberikan kepada mereka keleluasaan untuk melakukan segala sesuatunya secara berbeda. Pelatihan tidak hanya menunjukkan komitmen perusahaan terhadap karyawan, tetapi juga memastikan bahwa fasilitas akan tetap dilengkapi dengan orang-orang yang memiliki kualifikasi yang tinggi, yang secara lebih spesifik telah dilatih untuk pekerjaan mereka yang baru.
8. *Wage compression*, isu ini sering dipertimbangkan dalam bentuk kompresi

hirarkis. Tugas yang saling tergantung dan memerlukan kerjasama sangat membantu untuk menyelesaikan tugas. Kompresi bayaran dengan mengurangi kompetisi interpersonal dan meningkatkan kerjasama pada gilirannya akan mengarah pada efisiensi.

9. *Promotion from within*, yaitu mendorong pelatihan dan pengembangan keahlian karena tersedianya kesempatan dan peluang promosi dalam perusahaan bagi para pekerja. Promosi dari dalam pekerjaan akan memberikan fasilitas desentralisasi, partisipasi dan delegasi karena hal ini membantu mempromosikan rasa percaya antar tingkatan hirarki, promosi dari dalam perusahaan, dapat diartikan bahwa supervisor bertanggung jawab untuk mengkoordinasikan upaya bawahannya. Promosi dari dalam perusahaan juga menawarkan suatu insentif untuk bekerja lebih baik. Dan memberikan suatu keadilan serta keleluasaan di tempat kerja. Keuntungan lain yang dapat diperoleh melalui promosi dari dalam perusahaan adalah dapat memastikan bahwa orang dalam satu posisi manajemen secara aktual mengetahui sesuatu tentang bisnis, teknologi dan operasional yang mereka hadapi dan lakukan. (Pengelolaan Sumber Daya Manusia dan Keunggulan Kompetitif Berkelanjutan Jurusan Ekonomi Manajemen et al., n.d.)

Untuk mencapai keunggulan kompetitif melalui praktik-praktik pengelolaan sumber daya manusia memerlukan waktu dan proses. Bila tujuan perusahaan telah dicapai, maka keunggulan kompetitif yang diperoleh melalui sumber daya manusia secara substansial dapat bertahan lebih lama, dan lebih sulit diimitasi oleh pesaing.

Dari pembahasan diatas, hal ini diperkuat oleh penelitian Limawandoyo dan Simanjutak (2013) dalam penelitiannya yang berjudul *Pengelolaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Pada PT. Aneka Sejahtera Engineering*.

Keberadaan perusahaan keluarga di Indonesia, salah satunya adalah PT. Aneka Sejahtera Engineering merupakan perusahaan yang bergerak dalam bidang jasa bongkar muatan kapal yang berada di jalan Prapat Kurung Pelabuhan Berlian Perak Surabaya. Berdasarkan pada analisa yang telah dilakukan oleh peneliti, disimpulkan bahwa:

1. Dalam pengelolaan bisnis yang terdapat pada PT. Aneka Sejahtera Engineering mencakup pada produksi dan operasional jasa layanan bongkar muat kapal dan pemeliharaan serta perbaikan alat-alat berat pelabuhan seperti Container Crane (CC), Harbour Mobile Crane (HMC), Jetty Crane (JTC), Rail Mounted Gantry (RMG), Rubber Tire Gantry (RTG), Over Height Crane (OTC) dan Man Lift. Pemasaran, mengidentifikasi permintaan pasar dengan melalui mouth of mouth serta mendapat informasi dari koneksi perusahaan. Dalam hal untuk memenuhi permintaan pasar. Pengelolaan keuangan berkaitan dengan keputusan masalah investasi yang terdapat di perusahaan, yaitu merupakan keputusan masalah investasi terhadap fungsi-fungsi bisnis yang terdapat di perusahaan, dan untuk pengelolaan sumber daya manusia berkaitan dengan pembuatan strategi sumber daya manusia, perencanaan sumber daya manusia, rekrutmen dan seleksi sumber daya manusia, pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia, kompensasi, evaluasi kinerja, dan produktivitas karyawan.
2. Lingkungan internal dan eksternal PT. Aneka Sejahtera Engineering di analisis dengan menggunakan analisis SWOT, hasil dari analisis SWOT perusahaan diperoleh kekuatan, kelemahan, peluang dan ancaman sebagai berikut: kekuatan berupa tujuan jangka panjang dan tujuan jangka pendek perusahaan, pengkoordinasian dengan membentuk suatu transformasi tugas dalam group yang aktif, kondisi kerja yang kondusif melalui transparatif dan terbuka antara karyawan dan pimpinan dalam bentuk musyawarah, bonus untuk karyawan yang berprestasi, perencanaan sumber

daya manusia sebelum menentukan kebutuhan karyawan, pelatihan kepada karyawan untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia, apresiasi kepada karyawan berupa peningkatan gaji dan jabatan. alokasi potensi keuntungan jangka panjang atas kegiatan pemasaran. Kelemahan berupa tindakan korektif atas terjadinya penyimpangan dilakukan hanya dengan peringatan lisan, masih ada kendala dalam hal proses pengawasan secara 24 jam, kekurangan supervise lapangan, tidak melakukan analisa kebutuhan karyawan terhadap jenis pekerjaan tertentu, tidak melakukan uraian pekerjaan untuk masing-masing jabatan, calon karyawan yang masih belum terbiasa dengan medan/lapangan kerja yang akan dihadapi, masih memberlakukan sistem rolling apabila terdapat karyawan yang gagal menunjukkan kinerja terbaiknya, identifikasi permintaan pasar masih sebatas mouth to mouth serta informasi dari koneksi, fungsi pemasaran masih belum berjalan dengan optimal, tidak ada keinginan untuk mempublikasikan proses produksi dan operasionalnya. Peluang berupa tidak ada ancaman atas perusahaan pesaing, tidak ada masalah dan tidak berdampak dengan adanya pendatang baru, potensi pengembangan produk pengganti tidak memberikan masalah yang signifikan, karena bergantung pada kondisi lapangan, pemasok tidak memberikan pengaruh apapun bagi perusahaan, konsumen tidak bisa menawar karena harga sudah fix dan disepakati oleh semua perusahaan sejenis. Meskipun kekuatan perusahaan-perusahaan besar sangat kuat, seperti PT. UEPN, perusahaan tidak melakukan hambatan atas masuknya pendatang baru, perusahaan tidak melakukan antisipasi atas hadirnya produk pengganti.

3. Rencana strategi pengelolaan sumber daya manusia untuk meningkatkan produktivitas karyawan PT. Aneka Sejahtera Engineering adalah dengan strategi model rekanan bisnis karena strategi ini memiliki beberapa keunggulan yaitu adanya beberapa kekuatan dalam perusahaan yang bisa digunakan untuk memanfaatkan beberapa peluang dan menghadapi

beberapa ancaman bagi perusahaan. Cara – cara yang dilakukan oleh PT. Aneka Sejahtera Engineering adalah dengan Mempertegas dan memperketat peraturan perusahaan yang meliputi jam kerja, tanggung jawab karyawan, penyelesaian kerja, ketepatan penyelesaian kerja. Kemudian PT. Aneka Sejahtera Engineering juga melakukan upaya berupa pemberian bonus atau kompensasi untuk karyawan yang berprestasi maupun yang lembur, bonus yang diberikan juga tergantung dari ketepatan dan kecepatan waktu pengerjaan dari proyek yang sedang dijalankan, sehingga karyawan termotivasi untuk lebih baik lagi dalam bekerja.

Penelitian pada PT Aneka Sejahtera Engineering menunjukkan bahwa pengelolaan SDM secara strategis dapat meningkatkan produktivitas karyawan, seperti melalui penegakan peraturan, pemberian bonus, dan kompensasi

KESIMPULAN

Berdasarkan pembahasan diatas dapat di simpulkan bahwa, pentingnya pengelolaan fungsi sumber daya manusia (SDM) secara strategis dalam organisasi untuk mencapai tujuan dan keunggulan kompetitif. Salah satu permasalahan utama yang dihadapi perusahaan/instansi adalah terkait dengan pengelolaan SDM. Kesalahan dalam pengelolaan SDM dapat berdampak pada kinerja dan produktivitas karyawan yang buruk. Oleh karena itu, dibutuhkan pengelolaan SDM berdasarkan praktik terbaik manajemen sumber daya manusia.

Secara keseluruhan, pengelolaan SDM secara strategis memegang peranan penting bagi organisasi dalam menciptakan keunggulan kompetitif yang berkelanjutan melalui praktik- praktik pengelolaan SDM yang efektif. Organisasi harus fokus pada pengembangan dan pemanfaatan SDM sebagai aset berharga untuk mencapai tujuan dan mempertahankan keunggulan di lingkungan bisnis yang semakin kompetitif.

REFERENSI

- Astuti, M., & Wahyuni, H. C. (2018). Strategi implementasi green human resource management pada Usaha Mikro, Kecil Dan Menengah (UMKM). *Matrik: Jurnal Manajemen, Strategi Bisnis dan Kewirausahaan*, 12(2), 121-128.
- Ellitan, L. (2002). Praktik-praktik pengelolaan sumber daya manusia dan keunggulan kompetitif berkelanjutan. *Jurnal manajemen dan Kewirausahaan*, 4(2), 65-76.
- Fuad, D. H. (2021). Perencanaan Strategis Dan Pengelolaan Sumber Daya Manusia. *Jurnal Manajemen Dan Bisnis*, 3(01), 102-113.
- Limawandoyo, E. (2013). Pengelolaan Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Pada PT. Aneka Sejahtera Engineering. *Agora*, 1(2), 884-894.
- Mujiati, N. W. (2013). *Pengelolaan SDM untuk Menciptakan Keunggulan Kompetitif* (Doctoral dissertation, Udayana University).
- Werbel, J. D., & DeMarie, S. M. (2005). Aligning strategic human resource management and person- environment fit. *Human resource management review*, 15(4), 247-262.