

Peran SDM Dalam Mencapai Keunggulan Kompetitif

*¹Aprinawati, ²Evi Maria Marsaulina Br Hutabarat, ³Ibnu Hafizh Hasibuan, ⁴Lisa Mutia Sari, ⁵Sinar Lovelya Serawani Lumbantobing

Strategi dan Kebijakan Sumber Daya Manusia Jurusan Manajemen
Universitas Negeri Medan

Email : ¹aprinawati77@gmail.com, ²evimariaa12@gmail.com, ³ibnuhafizh0@gmail.com,
⁴lisamutiasari803@gmail.com, ⁵sinarlumbantobing18@gmail.com

*Korespondensi : aprinawati77@gmail.com

Abstract. *MDSM plays a role in selecting and maintaining the best abilities. Competitive advantage will be gained by businesses that are able to attract, develop and retain high potential employees. Human Resources is responsible for finding people who have the necessary information and values that match the organization's vision and mission. According to Malayu Hasibuan (2013) MDSM is knowledge and expertise related to the relationships and work of the workforce so that they are feasible and effective in helping to understand the goals of associations, workers and society through the resolution of human assets. the executives work like preparations. sorting, acquisition, improvement, remuneration, coordination, support, discipline, and ending. Viable advantage is characterized as a state in which the competitive cannot imitate the positive side of the organization that enjoys great advantages and prevents it from competing or competing (Macky and Johnson, 2003).*

Keywords: MDSM, Competitive Advantage

Abstrak. MDSM berperan dalam memilih dan mempertahankan kemampuan terbaik. Keunggulan kompetitif akan diperoleh bisnis yang mampu menarik, mengembangkan, dan mempertahankan karyawan berpotensi besar. Sumber Daya Manusia bertanggung jawab untuk mencari orang-orang yang memiliki apa yang diperlukan, informasi dan nilai-nilai yang sesuai dengan visi dan misi organisasi. Menurut Malayu Hasibuan (2013) MDSM adalah ilmu dan keahlian yang berhubungan dengan hubungan dan pekerjaan angkatan kerja sehingga mereka layak dan efektif dalam membantu memahami tujuan asosiasi, pekerja dan masyarakat melalui penyelesaian aset manusia. para eksekutif bekerja seperti persiapan. pemilahan, perolehan, perbaikan, pengupahan, koordinasi, dukungan, disiplin, dan akhir. Keunggulan yang layak ditandai sebagai keadaan di mana kompetitif tidak dapat meniru sisi positif dari organisasi yang menikmati keuntungan besar dan mencegahnya bersaing atau bersaing (Macky dan Johnson, 2003).

Kata Kunci : MDSM, Keunggulan Kompetitif

PENDAHULUAN

Manajemen sumber daya manusia (MDSM) memainkan peran penting dalam membantu organisasi mendapatkan keuntungan pasar. Manajemen Sumber Daya Manusia bukan hanya kemampuan manajerial yang mengawasi pekerjaan pekerja, namun pada saat yang sama merupakan titik dukungan penting yang dapat mengatur dan menjaga keunggulan. Dalam keadaan khusus ini, beberapa faktor mendasar yang dapat digambarkan secara mendalam sehubungan dengan tugas MDSM dalam mencapai keunggulan adalah sebagai berikut. MDSM berperan dalam memilih dan mempertahankan kemampuan terbaik. Keunggulan kompetitif akan diperoleh bisnis yang mampu menarik, mengembangkan, dan mempertahankan karyawan berpotensi besar. Sumber Daya Manusia bertanggung jawab untuk mencari orang-orang yang memiliki apa yang diperlukan, informasi dan nilai-nilai yang sesuai dengan visi dan misi organisasi.

Received November 29, 2023; Accepted Desember 13, 2023; Published Maret 17, 2024

* Aprinawati, aprinawati77@gmail.com

Salah satu aspek terpenting dari MDSM adalah mengarahkan kinerja karyawan. Melalui kerangka pemeriksaan eksekusi yang layak, MDSM dapat membantu asosiasi membedakan dan menumbuhkan potensi perwakilan, serta memberikan masukan berharga untuk mengerjakan eksekusi secara umum. Aset manusia yang sukses dihasilkan oleh dewan dengan mempertimbangkan faktor-faktor dalam dan luar yang harus dihadapi organisasi. Kapasitas suatu organisasi untuk menghasilkan manfaat yang tidak biasa dalam pasar yang tiada henti dalam pandangan sistem penciptaan nilai dikenal sebagai keunggulan. Dengan kata lain, strategi yang diterapkan lebih baik dibandingkan strategi pesaing disebut sebagai keunggulan kompetitif (Kasmawati, 2018).

Keunggulan dapat dicapai melalui aset manusia yang kuat yang dimiliki para eksekutif dengan memusatkan perhatian pada variabel-variabel dalam dan luar yang akan dihadapi oleh asosiasi/organisasi instruktif. SDM yang layak para eksekutif harus menjadi pertimbangan untuk membantu metodologi yang akan dijalankan. Apabila suatu organisasi mampu mengelola dan meningkatkan kualitas sumber daya manusianya (sumber daya manusia berbasis kompetensi) dengan memperluas pengetahuan, keterampilan, dan kapabilitasnya, maka strategi tersebut akan berhasil. dengan tujuan agar SDM yang terlibat dalam siklus atau latihan asosiasi ini adalah SDM berbasis informasi yang mempunyai kemampuan dan penguasaan.

Secara umum, MDSM memainkan peranan penting dalam membantu asosiasi mencapai keunggulan dengan menjamin bahwa bagian-bagian penting dari aset manusia dilakukan dengan baik dan sungguh-sungguh. Sumber Daya Manusia mempunyai potensi untuk membangun landasan yang kokoh bagi pertumbuhan dan kesuksesan jangka panjang organisasi dengan berfokus pada manajemen bakat, pengembangan kinerja, perencanaan suksesi, penciptaan budaya kerja, dan manajemen kompensasi.

Menurut Malayu Hasibuan (2013) MDSM adalah ilmu dan keahlian yang berhubungan dengan hubungan dan pekerjaan angkatan kerja sehingga mereka layak dan efektif dalam membantu memahami tujuan asosiasi, pekerja dan masyarakat melalui penyelesaian aset manusia. para eksekutif bekerja seperti persiapan. pemilahan, perolehan, perbaikan, pengupahan, koordinasi, dukungan, disiplin, dan akhir.

Visi dan tujuan juga mengalami perkembangan dalam beberapa dekade terakhir, begitu pula dengan peran fungsi sumber daya manusia. Sekolah harus mampu menangani stafnya dengan baik, karena kemampuan bersaing tidak sepenuhnya ditentukan oleh SDM yang dimilikinya. Oleh karena itu, SDM merupakan sumber daya yang sangat penting dalam pelatihan karena menentukan prestasi dan ketahanan sekolah. Keunggulan dapat dicapai

melalui aset manusia yang kuat di dewan dengan berfokus pada elemen internal dan eksternal yang akan dihadapi oleh asosiasi/lembaga instruktif. SDM yang layak para eksekutif harus menjadi pertimbangan untuk membantu metodologi yang akan dijalankan. Apabila suatu organisasi mampu mengelola dan meningkatkan kualitas sumber daya manusianya (sumber daya manusia berbasis kompetensi) dengan memperluas pengetahuan, keterampilan, dan kapabilitasnya, maka strategi tersebut akan berhasil. dengan tujuan agar SDM yang terkait dengan siklus atau latihan asosiasi ini adalah SDM berbasis informasi yang mempunyai kemampuan dan bakat.

METODE

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dan tinjauan pustaka. Pemanfaatan teknik penelitian perpustakaan oleh pencipta untuk strategi pemeriksaan ini harus digaribawahi. Sesuai dengan definisinya, strategi penelitian kepustakaan merupakan prosedur eksplorasi yang memerlukan persiapan serupa dengan teknik pemeriksaan lainnya. Membaca dengan teliti, mencatat, dan memilah-milah sambil memanfaatkan sumber daya perpustakaan sangat penting untuk strategi pengumpulan informasi. Dalam penelitian kualitatif, tinjauan pustaka harus dilakukan secara induktif sesuai dengan asumsi metodologis untuk menghindari pertanyaan yang diajukan peneliti. Ide eksploratif investigasi subjektif merupakan salah satu alasan untuk memimpin pemeriksaan. Dalam pemeriksaan subyektif, audit tertulis harus digunakan sesuai dengan kecurigaan sistemik agar tidak mengarahkan analisis pada pertanyaan, oleh karena itu harus digunakan secara induktif. Ide eksplorasi evaluasi subjektif adalah salah satu alasan untuk memimpin pemeriksaan.

PEMBAHASAN

Peran-Peran Baru Manajer SDM

Pekerjaan baru Administrator SDM adalah konsekuensi dari arah transformatif hipotesis dewan aset manusia dari pekerjaan yang bersifat regulasi ke pekerjaan baru yang lebih penting dan menyeluruh, terkoordinasi dan sejalan dengan tujuan organisasi, dan menawarkan sejumlah insentif (menyampaikan nilai) kepada karyawan. berada di atas perkumpulan/organisasi. Ide pekerjaan baru Direktur SDM yang dikemukakan oleh Ulrich adalah sebagai berikut :

1. Kaki Tangan Utama (Vital Accomplice) Tugas Kepala SDM sebagai kaki tangan penting organisasi yang berpusat pada jangka panjang dan merupakan kunci serta terletak pada

proses adalah pekerjaan penting dalam merencanakan organisasi untuk mencapai tujuannya.

2. Spesialis Perubahan (Spesialis Perubahan) Pekerjaan Kepala SDM sebagai spesialis perubahan bergantung pada konsentrasi penting dan terletak pada individu. Pekerjaan ini memberi penghargaan dengan menjamin keseluruhan organisasi dapat berubah sesuai kondisi dengan menggabungkan kemampuan ke dalam kemampuan pusat.
3. Juara Pekerja (Pahlawan Perwakilan) Tugas Kepala SDM yang berpusat pada momen atau aktivitas saat ini dan bersifat individu, menggarisbawahi kebutuhan pekerja yang bertekad untuk membangun tanggung jawab dan kapasitas.
4. Master Otoritatif (Master Regulasi) Tugas master manajerial masih digabungkan dengan pekerjaan biasa sebagai Kepala SDM, khususnya mengawasi kebutuhan perwakilan manajerial. Dengan pemanfaatan teknologi terkini, tugas regulasi ini menjadi lebih produktif dan menarik.

Keempat pekerjaan utama Manajer SDM memerlukan kemampuan SDM yang membantu pekerjaan dan latihan SDM secara terkoordinasi, sehingga kecukupan SDM dapat tercapai (Ulrich et.al., 2009: 102).

Tugas MDSM adalah kontribusi aset manusia para eksekutif dalam membentuk dan melaksanakan teknik organisasi dan menyesuaikan sistem aset manusia para eksekutif dengan kebutuhan penting organisasi (Schuler dan Jackson, 1999). Buyen dan De Vos berpendapat bahwa untuk menyelesaikan pekerjaan sebagai mitra penting, Direktur SDM Senior harus terlibat dalam pengambilan keputusan bersama dengan direktur peringkat lainnya, sehingga membuka peluang yang lebih besar untuk menyesuaikan tujuan, sistem, cara berpikir, dan praktik eksekutif SDM dengan organisasi. tujuan. selanjutnya , pelaksanaan metodologi organisasi (Jimoh dan Danlami, 2011). Sementara itu, Chaddie (2001) menyatakan bahwa pintu terbuka untuk rekonsiliasi dengan metodologi organisasi dan menghasilkan nilai dapat diperluas dengan asumsi Administrator SDM Senior dan Presiden memiliki peluang besar untuk membangun koneksi. Dalam pekerjaan ini, Supervisor SDM Senior memerlukan informasi tentang sektor bisnis utama, pesaing, biaya, penanda manfaat, dan mitra agar dapat dipandang sebanding dengan rekan kerja.

Keunggulan Kompetitif Perusahaan

Keunggulan yang layak ditandai sebagai keadaan di mana kompetitif tidak dapat meniru sisi positif dari organisasi yang menikmati keuntungan besar dan mencegahnya bersaing atau bersaing (Macky dan Johnson, 2003). Untuk menjaga keunggulan, Losey (2005) berpendapat bahwa budaya dapat mengatasi merek, standar, dan nilai-nilai organisasi yang dibentuk oleh latihan SDM yang terkait dengan pendaftaran, kompensasi, dan korespondensi resmi. Keunggulan akan dapat dipertahankan ketika budaya hierarki dibentuk sebagai komponen kepribadian HR sendiri dan ketika klien dan pendukung keuangan bertindak sesuai dengan budaya tersebut.

Aset manusia utama para eksekutif menyelidiki peran Direktur SDM dalam mendukung teknik bisnis, memberikan peluang luar biasa untuk menunjukkan nilainya bagi organisasi. Esra (2010) menerima bahwa banyak organisasi menghadapi keadaan pasar yang dipertanyakan. Untuk mendapatkan dan menikmati manfaat serius yang masuk akal dalam situasi saat ini, organisasi terus-menerus mengerjakan pameran organisasi. Perusahaan menyadari bahwa sumber daya manusianya dapat memberikan keunggulan kompetitif jangka panjang seiring pertumbuhannya.

Hipotesis berbasis aset (Asset Based View = RBV) menyatakan bahwa asosiasi dapat mencapai dan mempertahankan keunggulannya melalui proses penciptaan nilai yang tidak biasa dan sulit ditiru oleh pesaing (Barney dan Wright, 1998). Tanda dari hal ini dapat dilihat dari kapasitas sebuah asosiasi atau organisasi dalam menjadikan strategi dan praktik dewan HR yang luar biasa dan sulit ditiru oleh pesaing (Malik, 2010). Keunggulan dapat dicapai dengan asumsi SDM yang dimiliki organisasi merupakan konsekuensi dari penciptaan nilai MDSM sehingga menjadi SDM yang baru, menarik dan menantang untuk dicerminkan. Hal ini dapat dilakukan melalui budaya hierarki yang dibingkai sebagai kepribadian organisasi. Menurut Swiercz (1995), nilai dapat dibentuk melalui pelaksanaan organisasi yang terjadi karena kepentingan organisasi dalam perekrutan, pelatihan, dan peningkatan pekerja. Sementara itu, Perez dan Hawk (2002) menyatakan bahwa tidak semua organisasi memiliki kapasitas yang sama untuk mendanai pendaftaran, persiapan, dan peningkatan yang representatif. Selain itu, tidak semua perwakilan memiliki kapasitas yang sama dalam menyesuaikan diri dengan iklim dan inovasi serta masyarakat yang menghargai lingkungan yang tidak dapat ditiru oleh orang lain.

Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Meningkatkan Keunggulan Kompetitif

Keunggulan yang layak ditandai sebagai keadaan di mana pesaing tidak dapat meniru sisi positif dari organisasi yang menikmati keuntungan besar dan mencegahnya bersaing atau bersaing (Macky dan Johnson, 2003). Untuk menjaga keunggulan, Losey (2005) berpendapat bahwa budaya dapat mengatasi merek, standar, dan nilai-nilai organisasi yang dibentuk oleh latihan SDM yang terkait dengan pendaftaran, kompensasi, dan korespondensi resmi. Keunggulan akan dapat dipertahankan ketika budaya hierarki dibentuk sebagai komponen kepribadian SDM sendiri dan ketika klien dan pendukung keuangan bertindak sesuai dengan budaya tersebut.

Aset manusia utama para eksekutif menyelidiki peran Direktur SDM dalam mendukung teknik bisnis, memberikan peluang luar biasa untuk menunjukkan nilainya bagi organisasi. Esra (2010) menerima bahwa banyak organisasi menghadapi keadaan pasar yang

dipertanyakan. Untuk mendapatkan dan menikmati manfaat serius yang masuk akal dalam situasi saat ini, organisasi terus-menerus mengerjakan pameran organisasi. Perusahaan menyadari bahwa sumber daya manusianya dapat memberikan keunggulan kompetitif jangka panjang seiring pertumbuhannya.

Hipotesis berbasis aset (*Asset Based View = RBV*) menyatakan bahwa asosiasi dapat mencapai dan mempertahankan keunggulannya melalui proses penciptaan nilai yang tidak biasa dan sulit ditiru oleh pesaing (Barney dan Wright, 1998). Tanda dari hal ini dapat dilihat dari kapasitas sebuah asosiasi atau organisasi dalam menjadikan strategi dan praktik dewan HR yang luar biasa dan sulit ditiru oleh pesaing (Malik, 2010). Keunggulan dapat dicapai dengan asumsi SDM yang dimiliki organisasi merupakan konsekuensi dari penciptaan nilai MSDM sehingga menjadi SDM yang baru, menarik dan menantang untuk dicerminkan. Hal ini dapat dilakukan melalui budaya hierarki yang dibingkai sebagai kepribadian organisasi. Menurut Swiercz (1995), nilai dapat dibentuk melalui pelaksanaan organisasi yang terjadi karena kepentingan organisasi dalam perekrutan, pelatihan, dan peningkatan pekerja. Sementara itu, Perez dan Hawk (2002) menyatakan bahwa tidak semua organisasi memiliki kapasitas yang sama untuk mendanai pendaftaran, persiapan, dan peningkatan yang representatif. Selain itu, tidak semua perwakilan memiliki kapasitas yang sama dalam menyesuaikan diri dengan iklim dan inovasi serta masyarakat yang menghargai lingkungan yang tidak dapat ditiru oleh orang lain.

- a. Strategi: hati-hati ingin mencapai tujuan yang dirasakan atau tujuan yang ditetapkan.
- b. Struktur: struktur organisasi yang efisien dan terdesentralisasi.
- c. Sistem: hal-hal yang umumnya selesai dalam penanganan dan penyampaian data.
- d. Staf: klasifikasi individu yang digunakan.
- e. Gaya: bagaimana pemimpin bertindak dalam mencapai tujuan dan sasaran hierarki.
- f. Keterampilan: kemampuan pekerja dalam menyelesaikan usaha.
- g. Nilai Bersama: suatu gagasan atau nilai yang didorong oleh pengawas wakil-wakilnya.

Yang lebih penting adalah kemampuan asosiasi untuk membentuk metodologi guna memanfaatkan peluang yang ada. Prosedur untuk sebuah asosiasi adalah rencana berskala besar yang ditempatkan jauh di masa depan yang masih belum jelas sehingga memberdayakan asosiasi untuk benar-benar bekerja sama dengan keadaannya saat ini dalam keadaan yang sulit, yang semuanya bertujuan untuk memperlancar pencapaian tujuan dan fokus yang berbeda dari asosiasi yang bersangkutan (Anoraga, 2007).

Pencapaian atau kekecewaan suatu asosiasi dalam unggul sangat bergantung pada sifat SDM. Lako dan Sumaryati mengemukakan bahwa SDM yang berkualitas mempunyai empat atribut, yaitu: (1) cukup kompeten (dalam hal pengetahuan, keterampilan, sikap, dan perilaku); (2) kewajiban terhadap perkumpulan; (3) secara konsisten bertindak *cost-successful*

dalam setiap pergerakan; juga (4) keselarasan tujuan, yaitu tindakan spesifik sesuai tujuan hierarki. SDM yang berkualitas merupakan sumber keunggulan untuk memperluas keunggulan asosiasi (Lako, 1998)

Kapabilitas SDM yang tercermin dari hasil kerja atau eksekusi individu yang dilakukan melalui kapasitas (kemampuan) yang dimilikinya (terhitung: pengetahuan, keterampilan, perilaku, dan sikap) akan mampu membedakan antara karyawan yang berkinerja baik dan biasa-biasa saja. Ada 2 kesulitan yang dihadapi oleh asosiasi dengan tujuan akhir untuk meningkatkan kemampuan SDM, yaitu:

- a. Kompetensi harus sesuai dengan prosedur asosiasi; Dan.
- b. Kompetensi harus dibuat. Ada lima cara untuk membuat kemampuan, yaitu:
 - 1) Membeli. Strategi ini dilakukan dengan mengganti SDM lama dengan SDM baru yang kualitasnya lebih baik;
 - 2) Membangun. Spekulasi dibuat di HR untuk mengerjakan sifat HR untuk memperbaiki keadaan;
 - 3) Pemberi pinjaman. Mencari SDM yang dapat memberikan pemikiran, struktur dan perangkat untuk menjadikan pergaulan lebih serius;
 - 4) Memantul. memberhentikan karyawan yang gagal melaksanakan tanggung jawabnya;
 - 5) Mengikat. membelenggu pekerja. Jika perusahaan tidak melakukan strategi ini, meskipun telah melakukan pembelian dan produksi, maka akan menjadi modal ilmiah bagi para pesaing.

Joko mengatakan eksekusi tunggal bisa ideal dengan asumsi individu tersebut memiliki kemampuan yang solid di bidangnya. Keandalan kapabilitas SDM dapat dibingkai, dimana penataannya sangat dipengaruhi oleh kemampuan organisasi dalam mengelola SDM ke dalam beberapa rincian keahlian individu, antara lain: (1) kemampuan pencapaian tujuan; 2) kemampuan pemecahan masalah; 3) kemampuan berinteraksi dengan orang lain; dan 4) kemampuan kerja tim Oleh karena itu, kolaborasi keterampilan setiap individu secara bersama-sama akan meningkatkan penampilan asosiasi secara keseluruhan. Pada akhirnya, tugas kemampuan SDM sangat menentukan kemajuan organisasi dalam upaya meraih keunggulan (Joko NH, 2005).

Kemampuan SDM sebagai sumber keunggulan akan memberikan keuntungan yang lebih besar apabila diawasi dengan sungguh-sungguh dan mahir. Menurut Preffer (2012), untuk mencapai keunggulan kompetitif organisasi, terdapat 13 praktik dalam manajemen sumber daya manusia yang dapat memberikan sumber keunggulan kompetitif. Praktik-praktik tersebut antara lain keselamatan karyawan (*employment security*), rekrutmen karyawan secara selektif (selektif dalam perekrutan), upah yang tinggi (*high upah*), dan pemberian insentif. pembayaran insentif), hak kepemilikan karyawan (*employee owner*), pembagian informasi, partisipasi dan pemberdayaan, manajemen tim yang dikelola sendiri, pemanfaatan dan pelatihan silang, kesetaraan antar rekan kerja (*symbolic egaliter*), tekanan dan

persaingan upah (wage Competition), pengurangan persaingan interpersonal dan peningkatan efisiensi melalui kerjasama, dan promosi dari dalam organisasi atau lembaga

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Manajemen Sumber Daya Manusia (MDSM) memiliki peran penting dalam membantu organisasi mencapai keunggulan kompetitif. Dengan praktik MDSM yang efektif, organisasi dapat mengoptimalkan potensi karyawan, meningkatkan produktivitas, dan menciptakan lingkungan kerja yang kondusif. MDSM tidak hanya sebatas manajemen administratif, tetapi juga melibatkan pengembangan strategi yang mendukung pertumbuhan jangka panjang perusahaan. MSDM memiliki peran strategis dalam mengelola aspek-aspek kritis yang berkaitan dengan manusia di dalam organisasi. Dengan efektifnya fungsi MSDM, perusahaan dapat mencapai keunggulan kompetitif melalui beberapa cara.

Pertama, MSDM dapat meningkatkan produktivitas karyawan. Melalui seleksi, pelatihan, dan pengembangan karyawan, MSDM dapat memastikan bahwa sumber daya manusia perusahaan memiliki keterampilan dan pengetahuan yang sesuai dengan tuntutan pekerjaan. Ini berkontribusi pada peningkatan produktivitas dan kualitas kinerja, membantu perusahaan untuk bersaing lebih baik di pasar. Kedua, MSDM dapat menciptakan lingkungan kerja yang positif. Budaya perusahaan yang mendukung kesejahteraan karyawan, keadilan, dan keseimbangan antara kehidupan kerja dan kehidupan pribadi dapat meningkatkan kepuasan dan motivasi karyawan. Karyawan yang puas cenderung lebih berdedikasi, kreatif, dan setia terhadap perusahaan, yang pada gilirannya dapat memberikan keunggulan kompetitif.

Selain itu, MSDM berperan dalam manajemen talenta. Identifikasi, pengembangan, dan retensi individu-individu berbakat dapat menjadi sumber keunggulan kompetitif jangka panjang bagi perusahaan. Dengan memiliki tim yang terampil dan berkomitmen, perusahaan dapat lebih adaptif terhadap perubahan pasar dan teknologi, serta lebih mampu menghadapi tantangan bisnis.

Saran

Saran untuk meningkatkan peran MSDM dalam meraih keunggulan kompetitif adalah terus mengikuti perkembangan tren industri dan teknologi. MSDM perlu memastikan bahwa strategi dan praktik manajemen sumber daya manusia selaras dengan perkembangan terkini untuk tetap relevan dan efektif. Selain itu, penting untuk terus mendorong inovasi dalam pengelolaan sumber daya manusia agar dapat memberikan nilai tambah yang signifikan bagi perusahaan.

DAFTAR PUSTAKA

- Anoraga, Pengantar Bisnis: Pengelolaan Bisnis dalam Era Globalisasi (Jakarta: Rineka Cipta, 2007), hal. 47
- Barney, J.B & Wright, P.M. 1998. On Becoming a Strategic Partner: The role of Human Resource in Gaining Competitive Advantage, *Human Resources Management* 37 (1): 31-46.
- Cheddie, M. (2001). How to Become a Strategic Partner, *HR Focus*, 78(8): 1-14
- Jimoh, O.A. & Danlami, A., (2011), Strategic Human Resource Management and Organizational Performance in the Nigerian Manufacturing Sector: An Empirical Investigation, *International Journal of Business and Management*, Vol. 6, No. 9, September 2011.
- Joko, NH (2005), “Urgensi pengembangan SDM berbasis kompetensi,” *Jurnal Administrasi Bisnis*, Vol. 1, No. 2. Hal.51-58
- Lako, A dan A Sumaryati , Optimalisasi kinerja korporasi melalui audit kinerja manajemen sumber daya manusia, *Jurnal: Usahawan*, No.10 Vol. III. Hal. 23
- Losey, M. (2005). *Future of Human Resource Management: 64 Thought Leaders Explore the Critical HR Issues of Today and Tomorrow*. NJ: John Wiley & Sons USA Inc.
- Macky, K., & Johnson, G. (2003). *Managing human resources in New Zealand* (2nd Ed.) Auckland: McGraw-Hill
- Malayu Hasibuan, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Jakarta: Bumi Aksara, 2013), hal.9.
- Malik, Nazaruddin, (2010), *Strategi Manajemen Sumber Daya Manusia Berorientasi Investasi Menuju Bangsa yang Berdaya Saing*, Pasca Sarjana Universitas Muhammadiyah Malang, Vol. 13 No. 2 Juli – Desember 2010
- Preffer, Jeifry, 2012 *Producing Sustained Competitive Advaittage Through The Effective Management of People*, *Accademy Management Excecutive*, vol9. No. I, hal. 55-72.
- Schuler, R., and Jackson, S. (1999). Linking Competitive Strategies with Human Resource Management Practices. In *Strategic human resource management*, eds. R. Schuler and S. Jackson, 159–76. Oxford: Blackwell, Publishers, Ltd.
- Ulrich, Dave, et al., (2009), *HR Transformation: Building Human Resources from the Outside In*, The RBL Institute, McGraw-Hill Books, US.