
THE IMPACT OF STRATEGIC HUMAN RESOURCE MANAGEMENT ON ORGANIZATIONAL PERFORMANCE

Syaiful Anwar¹, Erna Herlina²

STIE Dewantara¹, Universitas Pakuan Bogor, Indonesia

Email: syaifulanwar101@yahoo.com¹, eharlina20@gmail.com²

*Correspondence: syaifulanwar101@yahoo.com

INFO ARTIKEL

Diajukan : 12-09-2022

Diterima : 29-09-2022

Diterbitkan : 23-12-2022

Kata kunci: Manajemen Sumber Daya Strategis; Organisasi; Kinerja.

ABSTRAK

Strategic Human Resource Management (SHRM) berkaitan dengan peran sistem manajemen sumber daya manusia bermain dalam kinerja perusahaan, terutama berfokus pada penyalarsan sumber daya manusia sebagai sarana untuk mendapatkan keunggulan kompetitif. Tujuan dari riset ini adalah untuk mengidentifikasi Dampak Strategic Human Resource Management (SHRM) Terhadap Organisasi Pertunjukan. Adapun Metode yang digunakan yaitu tinjauan literatur dengan menggunakan pendekatan yang menggunakan contoh-contoh spesifik dari penelitian akademis mengenai dampak praktik manajemen sumber daya manusia strategis terhadap kinerja organisasi. Dari tinjauan tersebut akan ditarik gambaran dan kesimpulan untuk kemudian di evaluasi menjadi penelitian baru yang dapat diimplikasikan didalam organisasi. Hasil dan pembahasan dibagi menjadi 3 yaitu Sumber Daya Manusia Menjadi Sumber Keunggulan Kompetitif, Peran Strategis Sumber Daya Manusia Pengelolaan, dan dampak Strategic Human Resource Management (SHRM) Terhadap Organisasi Pertunjukan. Berdasarkan hasil analisis pada penelitian ini dapat disimpulkan bahwa sumber daya manusia adalah sumber keunggulan kompetitif yang berkelanjutan, sementara, secara tradisional, biaya yang terkait dengan pengembangan strategi SDM telah dianggap sebagai biaya operasional, biaya ini akan lebih baik dianggap sebagai investasi dalam aset modal. Kemudian, implikasi yang ditemukan didalam penelitian ini yaitu sumber daya manusia jarang memiliki efek langsung pada kinerja perusahaan.

ABSTRACT

Keywords: Resource Management Strategy; Organization; Performance.

Strategic Human Resource Management (SHRM) is concerned with the role human resource management systems play in firm performance, primarily focusing on the alignment of human resources as a means of gaining competitive advantage. The purpose of this research is to identify the Impact of Strategic Human Resource Management (SHRM) on Performance Organizations. The method used is literature by using an approach that uses specific examples from academic research on the impact of human resource strategy management on organizational performance. From this review, descriptions and conclusions will be drawn for later evaluation into new research that can be implied in the organization. The results

and discussion are divided into 3, namely Human Resources as a Source of Competitive Advantage, the Strategic Role of Human Resources, and the impact of Strategic Human Resource Management (SHRM) on Performance Organizations. Based on the results of the analysis in this study it can be said that human resources are a source of sustainable advantage, while, traditionally, the costs associated with developing HR strategies as operational costs, these costs would be better off as an investment in assets. Then, the direct source found in this study is human resources which rarely have an effect on company performance.



Attribution-ShareAlike 4.0 International

Pendahuluan

Lingkungan ekonomi berubah dengan cepat dan perubahan ini ditandai dengan fenomena seperti globalisasi, perubahan permintaan pelanggan dan investor, persaingan produk-pasar yang terus meningkat ([Halim et al.](#), 2021). Untuk bersaing dengan sukses di lingkungan ini, organisasi terus-menerus perlu meningkatkan kinerjanya dengan mengurangi biaya, berinovasi produk dan proses, serta meningkatkan kualitas, produktivitas, dan kecepatan ke pasar ([Mardiyono](#), 2015). Orang-orang yang membentuk organisasi -sumber daya manusia dianggap sebagai salah satu sumber daya terpenting perusahaan saat ini ([Fitriah](#), 2021). Orang-orang dan bagaimana mereka dikelola menjadi lebih penting karena banyak sumber kesuksesan kompetitif lainnya kurang kuat daripada sebelumnya ([Thawil](#), 2019). Menyadari bahwa dasar keunggulan kompetitif telah berubah sangat penting untuk mengembangkan kerangka acuan yang berbeda untuk mempertimbangkan isu-isu manajemen sumber daya manusia dan strategi ([Sunarto](#), 2020). Sumber kesuksesan tradisional seperti produk dan teknologi proses, pasar yang dilindungi, skala ekonomi, dll. masih dapat memberikan daya ungkit kompetitif tetapi sumber daya manusia organisasi lebih penting untuk keberlanjutannya ([Wildan](#), 2021).

Manajemen sumber daya manusia bertujuan untuk memastikan bahwa organisasi memperoleh dan mempertahankan tenaga kerja yang terampil, berkomitmen dan bermotivasi baik yang dibutuhkannya ([Huzain](#), 2021). Dalam mengambil langkah-langkah untuk menilai dan memenuhi kebutuhan orang-orang di masa depan dan untuk meningkatkan dan mengembangkan kapasitas yang melekat pada orang-orang – kontribusi mereka, potensi dan kemampuan kerja – dengan memberikan kesempatan belajar dan pengembangan berkelanjutan ([Hesselbein & Goldsmith](#), 2013). Ini melibatkan pengoperasian prosedur rekrutmen dan seleksi, pengembangan manajemen dan kegiatan pelatihan yang terkait dengan kebutuhan bisnis.

Manajemen sumber daya manusia strategis (SHRM) merupakan transformasi yang relatif baru di bidang manajemen sumber daya manusia ([Honorata](#), 2013). *Strategic Human Resource Management* (SHRM) berkaitan dengan peran sistem manajemen sumber daya manusia bermain dalam kinerja perusahaan, terutama berfokus pada penyelarasan sumber daya manusia sebagai sarana untuk mendapatkan keunggulan kompetitif ([AP et al.](#), 2022). Organisasi menjadi sadar bahwa kebijakan dan praktik sumber daya manusia yang sukses dapat meningkatkan kinerja di berbagai bidang seperti produktivitas, kualitas, dan kinerja keuangan ([Riniwati](#), 2016).

Rumusan Riset

1. Bagaimana Sumber Daya Manusia Menjadi Sumber Keunggulan Kompetitif?
2. Apakah Peran Strategis Sumber Daya Manusia Pengelolaan?
3. Bagaimana Dampak *Strategic Human Resource Management* (SHRM) Terhadap Organisasi Pertunjukan?

Tujuan Riset

1. untuk menganalisis terkait Sumber Daya Manusia Menjadi Sumber Keunggulan Kompetitif.
2. Untuk mengidentifikasi Peran Strategis Sumber Daya Manusia Pengelolaan.
3. Untuk mengidentifikasi Dampak *Strategic Human Resource Management* (SHRM) Terhadap Organisasi Pertunjukan.

Metode Penelitian

Tinjauan literatur ini menggunakan pendekatan yang menggunakan contoh-contoh spesifik dari penelitian akademis mengenai dampak praktik manajemen sumber daya manusia strategis terhadap kinerja organisasi. Dari tinjauan tersebut akan ditarik gambaran dan kesimpulan untuk kemudian di evaluasi menjadi penelitian baru yang dapat diimplikasikan didalam organisasi.

Hasil dan Pembahasan

A. Sumber Daya Manusia Menjadi Sumber Keunggulan Kompetitif.

Pandangan berbasis sumber daya menunjukkan bahwa sistem sumber daya manusia dapat berkontribusi untuk keunggulan kompetitif yang berkelanjutan melalui memfasilitasi pengembangan kompetensi yang spesifik perusahaan. Kinerja unggul berkelanjutan dari banyak perusahaan telah dikaitkan dengan kemampuan unik untuk mengelola sumber daya manusia untuk mendapatkan keunggulan kompetitif. Sebaliknya, sejauh sistem SDM menghambat mobilisasi kompetensi baru dan/atau menghancurkan kompetensi yang ada, mereka dapat berkontribusi pada kerentanan organisasi dan kerugian kompetitif. Hal yang penting untuk diketahui adalah mengapa kesuksesan melalui sumber daya manusia dapat dipertahankan dan tidak dapat dengan mudah ditiru oleh pesaing. Alasannya adalah bahwa keberhasilan yang berasal dari mengelola orang secara efektif seringkali tidak terlihat atau transparan seperti sumbernya. Budaya, bagaimana orang dikelola, dan pengaruhnya terhadap perilaku dan keterampilan mereka terkadang dipandang sebagai sisi bisnis yang "lunak", terkadang diabaikan. HRM perlu mencapai tujuan strategis berikut agar perusahaan mendapatkan dan mempertahankan keunggulan kompetitif:

- 1) untuk berinvestasi pada orang melalui pengenalan dan dorongan proses pembelajaran yang dirancang untuk meningkatkan kemampuan dan menyelaraskan keterampilan dengan kebutuhan organisasi,
- 2) untuk memastikan bahwa organisasi mengidentifikasi pengetahuan yang dibutuhkan untuk memenuhi tujuannya dan memuaskan pelanggannya dan mengambil langkah-langkah untuk memperoleh dan mengembangkan modal intelektualnya,
- 3) untuk menentukan perilaku yang diperlukan untuk keberhasilan organisasi dan memastikan bahwa perilaku ini didorong, dihargai dan dihargai,
- 4) untuk mendorong orang untuk terlibat dengan sepenuh hati dalam pekerjaan mereka lakukan untuk organisasi,

- 5) untuk mendapatkan komitmen orang terhadap misi organisasi dan nilai-nilai.

B. Peran Strategis Sumber Daya Manusia Pengelolaan.

Fungsi manajemen sumber daya manusia secara konsisten menghadapi pertempuran dalam membenarkan posisinya dalam organisasi (Yusuf & Al Arif, 2015). Pada saat yang baik ketika ada anggaran yang cukup, perusahaan dengan mudah membenarkan pengeluaran untuk pelatihan, staf, penghargaan dan sistem keterlibatan karyawan, tetapi ketika dihadapkan dengan kesulitan keuangan, sistem SDM seperti itu mendapatkan pengurangan paling awal. Munculnya subbidang manajemen sumber daya manusia strategis (SHRM), yang dikhususkan untuk mengeksplorasi peran SDM dalam mendukung strategi bisnis, memberikan satu kesempatan untuk menunjukkan nilainya kepada perusahaan. Kelahiran bidang manajemen sumber daya manusia strategis dapat ditelusuri kembali ke tahun 1984, ketika Devanna, Fombrun dan Tichy secara ekstensif mengeksplorasi hubungan antara strategi bisnis dan sumber daya manusia. Manajemen sumber daya manusia yang strategis dapat membawa sejumlah manfaat bagi organisasi:

- a. Berkontribusi pada pencapaian tujuan dan kelangsungan hidup perusahaan,
- b. Mendukung dan berhasil menerapkan strategi bisnis dari perusahaan,
- c. Menciptakan dan mempertahankan keunggulan kompetitif untuk perusahaan,
- d. Meningkatkan daya tanggap dan potensi inovasi dari perusahaan,
- e. Meningkatkan jumlah opsi strategis yang layak tersedia untuk perusahaan.
- f. Berpartisipasi dalam perencanaan strategis dan mempengaruhi strategi arah perusahaan sebagai anggota manajemen puncak yang sama-sama berhak,
- g. Meningkatkan kerjasama antara departemen HRM dan lini manajer.

C. Dampak *Strategic Human Resource Management* (SHRM) Terhadap Organisasi Pertunjukan

Untuk menciptakan dan mempertahankan keunggulan kompetitif dalam jenis lingkungan ini, organisasi harus terus meningkatkan kinerja bisnis mereka. Semakin, organisasi mengakui potensi sumber daya manusia mereka sebagai sumber keunggulan kompetitif yang berkelanjutan. Terkait dengan ini, semakin banyak organisasi yang mengandalkan pendekatan pengukuran, seperti kartu skor tenaga kerja, untuk mendapatkan wawasan tentang bagaimana sumber daya manusia di organisasi mereka menambah nilai. Asumsi yang mendasari praktik HRM adalah bahwa orang adalah sumber daya utama organisasi dan kinerja organisasi sangat bergantung pada mereka. Oleh karena itu, jika rentang yang tepat dari kebijakan dan proses SDM dikembangkan dan diimplementasikan secara efektif, maka SDM akan membuat dampak substansial pada kinerja perusahaan. Kinerja operasional suatu organisasi adalah fungsi dari orang, proses dan teknologi. Untuk interaksi efektif antara orang-orang dengan teknologi dan proses, orang-orang dalam organisasi harus cukup kompeten, dengan pengetahuan, keterampilan, dan kemampuan yang diperlukan. Kompetensi individu merupakan faktor penting yang menentukan efektivitas operasional dalam hal menyediakan produk dan layanan berkualitas dalam waktu singkat. Praktek HRM seperti seleksi, pelatihan, lingkungan kerja dan penilaian kinerja dapat meningkatkan kompetensi karyawan untuk kinerja yang lebih tinggi.

Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis pada penelitian ini dapat dilihat bahwa sumber daya manusia adalah sumber keunggulan kompetitif yang berkelanjutan, sementara, secara tradisional, biaya yang terkait dengan pengembangan strategi SDM telah dianggap sebagai biaya operasional, biaya ini akan lebih baik dianggap sebagai investasi dalam aset modal. Cara organisasi mengelola SDM-nya memiliki pengaruh yang signifikan hubungan dengan hasil organisasi, wahyu yang mendukung pandangan berbasis sumber daya, di mana daya saing bisnis terkait, setidaknya sebagian, dengan investasi dalam aset spesifik perusahaan. Meskipun penelitian yang dipublikasikan umumnya melaporkan hubungan statistik positif antara adopsi yang lebih besar dari praktik SDM dan kinerja bisnis, juga harus diingat bahwa banyak faktor lain selain praktik SDM dapat memengaruhi kinerja organisasi. Juga, ada kemungkinan bahwa ada hubungan yang kompleks antara praktik SDM dan sumber daya lain dari perusahaan. Hubungan kausal antara SDM dan kinerja organisasi akan memungkinkan manajer SDM untuk merancang program yang akan membawa hasil operasional yang lebih baik untuk mencapai kinerja organisasi yang lebih tinggi. Fokus manajemen SDM harus memahami proses kinerja organisasi dan merancang praktik SDM yang memengaruhi variabel proses dan hasil.

Kemudian, implikasi yang ditemukan didalam penelitian ini yaitu sumber daya manusia jarang memiliki efek langsung pada kinerja perusahaan. Hal ini terutama benar ketika logika bisnis dari efek SDM mengharuskan sumber daya manusia mendorong kinerja perusahaan melalui kontribusinya terhadap pelaksanaan strategi yang efektif. Profesional SDM dan manajer lini perlu menyadari bahwa pelaksanaan strategi yang efektif adalah dasar dari nilai pemegang saham dan bahwa pelaksanaan strategi yang efektif adalah sistem hasil antara. Berpikir seperti seorang manajer strategi berarti mengakui pentingnya hubungan kausal antara keputusan SDM dan hasil antara ini yang pada akhirnya mendorong keberhasilan strategis dalam organisasi.

Bibliografi

- Ap, A. A., Suparjo, I., & Abdullah, T. M. K. (2022). Peran Mediasi Organizational Engagement Dalam Hubungan Praktik Human Resources Management Dan Employee Retention Di Perusahaan Kontraktor Pertambangan Batu Bara Indonesia. *Syntax Literate; Jurnal Ilmiah Indonesia*, 7(3), 3296–3308. <https://doi.org/10.36418/Syntax-Literate.V7i3.6617>
- Fitriah, L. (2021). *Analisis Kebijakan Distribusi Dan Promosi Produk Pada Pt. Niaga Lestari Banjarmasin*. Universitas Islam Kalimantan Mab. <http://eprints.uniska-bjm.ac.id/7688/>
- Halim, F., Kurniullah, A. Z., Butarbutar, M., Efendi, E., Sudarso, A., Purba, B., Lie, D., Sisca, S., Simarmata, H. M. P., & Permadi, L. A. (2021). *Manajemen Pemasaran Jasa*. Yayasan Kita Menulis. https://books.google.co.id/books?hl=en&lr=&id=M2gyeaaqbaj&oi=fnd&pg=pa95&dq=Lingkungan+Ekonomi+Berubah+dengan+Cepat+Dan+Perubahan+Ini+Ditandai+dengan+Fenomena+Seperti+Globalisasi,+Perubahan+Permintaan+Pelanggan+Dan+Investor,+Persaingan+Produk-Pasar+Yang+Terus+Meningkat&ots=Guzgpan0n9&sig=7nqggq7r2rpsui3h9vj9qoagddg&redir_esc=y#v=onepage&q&f=false
- Hesselbein, F., & Goldsmith, M. (2013). *The Leader Of The Future 2*. Elex Media Komputindo. https://books.google.co.id/books?hl=en&lr=&id=Ludgdwaaqbaj&oi=fnd&pg=pp1&dq=Dalam+mengambil+langkah-langkah+untuk+menilai+dan+memenuhi+kebutuhan+orang-orang+di+masa+depan+dan+untuk+meningkatkan+dan+mengembangkan+kapasitas+yang+melekat+pada+orang-orang+kontribusi+mereka.&ots=O8ccdj8ti4&sig=Kzuhpz2lezcyrx1kswtfiyhb_E&redir_esc=y#v=onepage&q&f=false
- Honorata, R. D. P. (2013). Prespektif Perkembangan Teori Manajemen Sumber Daya Manusia (Hrm) Dalam Strategi Sumber Daya Manusia (Shrm) Berbasis Rbv. *Serat Acitya*, 2(2), 61. <https://doi.org/10.56444/Sa.V2i2.52>
- Huzain, H. (2021). *Pengelolaan Sumber Daya Manusia*. <https://osf.io/preprints/cj27d/>
- Mardiyono, A. (2015). Pengaruh Orientasi Pasar, Pembelajaran Organisasi Terhadap Keunggulan Bersaing Dalam Meningkatkan Kinerja Pemasaran (Tinjauan Teoritis). *Serat Acitya*, 4(1), 48. <https://doi.org/10.56444/Sa.V4i1.143>
- Riniwati, H. (2016). *Manajemen Sumberdaya Manusia: Aktivitas Utama Dan Pengembangan Sdm*. Universitas Brawijaya Press. https://books.google.co.id/books?hl=en&lr=&id=Aulpdwaaqbaj&oi=fnd&pg=pa1&dq=Organisasi+Menjadi+Sadar+Bahwa+Kebijakan+Dan+Praktik+Sumber+Daya+Manusia+Yang+Sukses+Dapat+meningkatkan+kinerja+di+berbagai+bidang+seperti+produktivitas,+kualitas,+&ots=9q4qlte68z&sig=7rotkaxk-Tce-C6aqieo9zbl6i&redir_esc=y#v=onepage&q&f=false
- Sunarto, A. (2020). Pengembangan Sumber Daya Manusia Dengan Berbasis Inovasi Untuk Menghadapi Revolusi Industri 4.0. *Jurnal Ilmiah Mea (Manajemen, Ekonomi, & Akuntansi)*, 4(2), 397–407. <https://doi.org/10.56444/Sa.V2i2.52>
- Thawil, S. M. (2019). Model Hubungan Kompensasi Non-Financial Dan Komitmen Karyawan: Peran Pendidikan Sebagai Pemoderasi. *Serambi: Jurnal Ekonomi Manajemen Dan Bisnis Islam*, 1(1), 33–40. <http://www.ejournal.imperiuminstitute.org/index.php/Serambi/Article/View/204>
- Wildan, M. A. (2021). *Msdm: Artificial Intelligence Dan Ekonomi Kreatif*. Nas Media Pustaka.

[https://Books.Google.Co.Id/Books?Hl=En&Lr=&Id=_Bvieaaaqbj&Oi=Fnd&Pg=Pa1&Dq=Sumber+Kesuksesan+Tradisional+Seperti+Produk+Dan+Teknologi+Proses,+Pasar+Yang+Dilindungi,+Skala+Ekonomi,+Dll.+Masih+Dapat+Memberikan+Daya+Ungkit+Komp+etitif+Tetapi+Sumber+Daya+Manusia+Organisasi+Lebih+Penting+Untuk+Keberlanjutannya&Ots=C3zmazt87d&Sig=Rdbofk8vr3kcx1atnz1rotoyw&Redir_Esc=Y#V=Onepage&Q&F=False](https://books.google.co.id/books?hl=en&lr=&id=_Bvieaaaqbj&oi=fnd&pg=pa1&dq=sumber+kesuksesan+tradisional+seperti+produk+dan+teknologi+proses,+pasar+yang+dilindungi,+skala+ekonomi,+dll.+masih+dapat+memberikan+daya+ungkit+komp+etitif+tetapi+sumber+daya+manusia+organisasi+lebih+penting+untuk+keberlanjutannya&ots=C3zmazt87d&sig=Rdbofk8vr3kcx1atnz1rotoyw&redir_esc=y#v=onepage&q&f=false)

Yusuf, B., & Al Arif, M. N. R. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia Di Lembaga Keuangan Syariah*. Rajawali Pers.
[https://Repository.Uinjkt.Ac.Id/Dspace/Bitstream/123456789/38476/2/Buku_Msdm_Edit or.Pdf](https://repository.uinjkt.ac.id/dspace/bitstream/123456789/38476/2/Buku_Msdm_Edit%20or.Pdf)