

Strategi Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Meningkatkan Kinerja Keuangan Perusahaan Dalam Bersaing Di Perekonomian Global

Ferra Eka Ramadhani

ferraekar@gmail.com

Koslani

koslani@stiekop.ac.id

Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Koperasi Malang

Correspondence: ferraekar@gmail.com

Abstrak

Persaingan global ditunjukkan dengan banyaknya pesaing yang beroperasi di pasar dunia yang menyebabkan setiap perusahaan harus mampu mengelola sumber daya manusianya untuk mengembangkan efektivitas guna meningkatkan keuangan masing-masing perusahaan dalam bersaing di masa global saat ini. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui strategi manajemen sumber daya manusia yang baik untuk meningkatkan kualitas masing-masing perusahaan dalam bersaing pada perekonomian global ini. Metode yang digunakan dalam penelitian adalah deskriptif kualitatif dengan pengamatan fenomena yang terjadi saat ini. Hasil penelitian menunjukkan bahwa untuk meningkatkan keuangan perusahaan dalam bersaing pada perekonomian global ini, maka strategi sumber daya manusia yang dibuat harus sejalan dengan tujuan masing-masing perusahaan.

Kata Kunci: Strategi MSDM, Perekonomian Global

Abstract

Global competition is indicated by the number of competitors operating in the world market, which causes every company to be able to manage its human resources to develop effectiveness in order to improve the finances of each company in competing in today's global era. This study aims to determine a good human resource management strategy to improve the quality of each company in competing in this global economy. The method used in this research is descriptive qualitative by observing the phenomena that occur at this time. The results of the study indicate that in order to improve the company's finances in competing in this global economy, the human resource strategy made must be in line with the goals of each company.

Keywords: HRM Strategy, Global Economy

ARTICLE INFO

Article History:

Received 25 November 2022

Revised 21 Desember 2022

Accepted 29 Desember 2022

Available online 01 Januari 2023

I. PENDAHULUAN

Pada saat ini persaingan perusahaan dalam perekonomian global sangat berkembang pesat, hal tersebut dikarenakan berkembangnya teknologi secara cepat membuat perusahaan berlomba-lomba dalam meningkatkan keuntungan perusahaannya masing-masing. Hal tersebut membuat yakin bahwa teknologi dan informasi penting bagi perusahaan dimasa yang akan datang sehingga perusahaan dapat berinovasi, beradaptasi, dan memberikan respon yang cepat kepada konsumen. Tujuan semua perusahaan baik yang menjalankan aktivitasnya bergerak di bidang jasa maupun barang adalah untuk meningkatkan kinerja keuangan perusahaan dalam jangka panjang.

Salah satu kunci keberhasilan persaingan tersebut melalui pengelolaan aktivitas-aktivitas sumber daya manusia harus sesuai dengan strategi bisnis perusahaan tersebut. Perubahan yang semakin cepat membuat perusahaan perlu bersaing dalam mengembangkan strategi sumber daya manusia untuk menciptakan keberhasilan suatu perusahaan. Persaingan tersebut sebenarnya bukan dimaksudkan bahwa semua perusahaan harus go internasional tetapi untuk merencanakan pertumbuhan dan kelangsungan bertahannya perusahaan dalam perekonomian global. Strategi sumber daya manusia sendiri adalah hal penting untuk mengetahui yang memiliki pengetahuan keterampilan, karena jika tidak mengatur strategi yang baik dalam hal itu maka mempengaruhi kelangsungan perusahaan, dan banyak perusahaan golab yang akan lebih cepat berkembang (Endri, 2010).

II. METODE PENELITIAN

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah deskriptif dengan pendekatan kualitatif, karena mengandalkan studi dokumentasi pada beberapa jurnal dan referensi dari literatur elektronik. Metode ini bertujuan untuk mengumpulkan, menyajikan, data dari hasil dokumentasi yang dapat memberi gambaran yang jelas atas objek yang diteliti untuk dapat ditarik kesimpulannya dan data yang digunakan adalah data sekunder..

III. HASIL DAN PEMBAHASAN

a. Pengertian Sumber Daya Manusia

Sumber daya manusia dalam sebuah organisasi terdiri dari semua upaya, keterampilan atau kemampuan semua orang yang bekerja dalam suatu organisasi. Beberapa organisasi menyebutnya sumber daya manusia sebagai staf atau tenaga kerja atau tenaga atau karyawan, tapi makna dasar tetap sama. Semua orang yang bekerja untuk sebuah organisasi adalah pekerja. Namun, organisasi dapat memanggil mereka yang melakukan pekerjaan manual sebagai pekerja dan menggambarkan orang lain yang melakukan pekerjaan non-jabatan sebagai staf. Pimpinan sebuah organisasi harus mengelola sumber daya manusia dengan cara yang paling efektif sehingga seorang karyawan mampu bekerja dengan baik demi kepentingan terbaik organisasi dan dalam kepentingan mereka sendiri. Untuk tujuan ini, adalah penting bahwa hubungan personal yang baik perlu diterapkan dengan seluruh tenaga kerja. Manajemen sumber daya manusia mengacu pada kegiatan spesialis staf yang bertanggung jawab untuk tujuan personal organisasi. Kepala departemen sumber daya manusia bertanggung jawab untuk membangun dan menerapkan

strategi demi peningkatan kualitas sumber daya manusia dalam organisasi yang mereka pimpin. Anggota staf departemen manajemen sumber daya manusia bertanggung jawab untuk memberikan bimbingan dan bantuan kepada manajemen dan karyawan. Hal tersebut menunjukkan bahwa mereka mempunyai tugas untuk mengelola sumber daya manusia yang ada dalam perusahaan. Mereka melakukannya dengan mempertahankan dan mengembangkan sumber daya manusia organisasi. Kebijakan Departemen Sumber Daya Manusia akan mempengaruhi seluruh tenaga kerja baik kuantitas maupun kualitas. Oleh karena itu adalah tanggung jawab mereka untuk melihat kepentingan semua manajemen serta karyawan lainnya (Hotner Rampubolon, 2016),.

b. Pengertian dan Tujuan Strategi Manajemen

Kata strategi dalam ilmu manajemen awalnya diadopsi sebagai metafora perbandingan analisis. Kata strategi menurut kamus Besar Bahasa Indonesia, strategi adalah pendekatan secara keseluruhan atau ilmu atau seni yang menggabungkan dan menggunakan alat-alat dalam perencanaan dan mengarahkan gerakan manajemen dalam operasi yang besar. Selain itu strategi juga dapat didefinisikan sebagai manajemen terampil dalam mendapatkan sesuatu yang lebih baik dari pesaing dalam mencapai tujuan organisasi. Kedua makna telah digabungkan secara tertulis dalam manajemen dan penerapannya saat ini hanya berkaitan dengan ilmu atau seni yang menggabungkan dan menggunakan alat-alat produksi dalam mencapai tujuan penting memiliki dampak jangka panjang yang signifikan terhadap kelangsungan hidup atau efektivitas organisasi. Kekuatan metafora militer merupakan sebagai filosofi seorang manajer harus memiliki kemampuan untuk bertarung dengan para pesaing dalam kampanye berkelanjutan untuk mengatasi lawan, apakah mereka menjadi pesaing, pelanggan, pihak berwenang atau memang karyawan. Selama bertahun-tahun, para ahli telah mengembangkan banyak konsep yang berbeda dari strategi, dan ada beberapa perdebatan dan ketidaksepakatan tentang metafora apa yang memiliki arti yang tepat.

Purcell dan Ahlstrand (1994) menyatakan bahwa keputusan strategis setiap orang berbeda karena mereka dipengaruhi persepsi mereka terhadap tingkat ketidak pastian yang lebih tinggi, mereka 27 menuntut pendekatan manajemen terpadu dan mereka prihatin dengan perubahan. Lundy dan Cowling (1996) mengidentifikasi lima unsur dalam strategi yaitu terkemuka, positioning, mengerahkan sumber daya, mengamankan keunggulan bersaing dan mencapai sukses dalam lingkungan yang berlaku. Para ahli lain berpendapat bahwa secara rasional manajemen menyederhanakan kompleksitas perilaku organisasi. Menurut Linstead (2004), tiga pendekatan untuk strategi dapat diidentifikasi dalam literatur yaitu model rasionalis, model rekonfigurasi, dan pendekatan postmodern. Linstead (2004) menyatakan bahwa model rasional manajemen strategis mengasumsikan manajer memiliki akses ke semua informasi yang relevan yang diperlukan untuk membuat keputusan informasi jangka panjang tentang organisasi mereka dan memiliki kekuatan, dalam bentuk yang sah otoritas, untuk melaksanakan keputusan.

Oleh karena itu strategi adalah proses perencanaan tujuan. Model Rekonfigurasi menyatakan bahwa rasional pengambilan keputusan seringkali mengalami pembatasan karena manajer tidak memiliki semua informasi yang mereka butuhkan untuk membuat

keputusan. Apalagi, ketika banyak pemangku kepentingan memiliki beberapa kekuatan untuk mempengaruhi hasil. Akibatnya strategi lebih mungkin untuk menjadi apa yang Mintzberg dan Waters (1985) katakan yaitu strategi mampu mengembangkan secara bertahap dan mampu menginterpretasi hasil alternatif. Pendekatan postmodern dijelaskan oleh Linstead (2004) sebagai upaya untuk mengarahkan dan menafsirkan wacana organisasi. Perspektif strategi ini tidak mewakili proses pengambilan keputusan yang rasional sama sekali. Sebaliknya dalam perspektif ini upaya untuk menciptakan narasi yang akan mendukung hubungan kekuasaan yang ada dalam suatu organisasi. Satu pertanyaan yang paling penting tentang strategi adalah 28 apa tujuan dari strategi? Dengan kata lain, apakah manajer sadar dalam memilih tujuan jangka panjang untuk perusahaan mereka dari beberapa kemungkinan tujuan alternatif, dan kemudian mengalokasikan sumber daya yang langka sesuai dengan rencana yang disengaja untuk mencapai tujuan tersebut? Legge (1995) mengacu dengan kondisi ini sebagai pendekatan klasik dari strategi, menyatakan bahwa strategi muncul dalam pengambilan keputusan merupakan proses sadar, rasionalistik, sepenuhnya telah dirumuskan, eksplisit dan diartikulasikan, satu set perintah untuk orang lain, sehingga organisasi melaksanakan strategi yang telah dirumuskan.

Linstead (2004) menyatakan bahwa strategi merupakan pandangan dominan dari proses strategi, atau manajer lebih cenderung untuk bereaksi terhadap pengaruh eksternal, sehingga strategi hanya muncul dengan melihat ke belakang, mencerminkan kecenderungan untuk lebih memilih peristiwa yang konsisten. Namun demikian, asumsi yang mendasari konsep menganggap bahwa manajemen senior memainkan peran sentral dalam strategi organisasi yang memiliki nilai unik, dan tidak mudah ditiru oleh orang lain. Dengan demikian perusahaan yang memiliki keunggulan sumber daya fisik lebih mampu bersaing karena yang lain tidak bisa membeli, atau memiliki keunggulan superior.

c. Perekonomian Global

Perekonomian dewasa ini sudah menunjukkan kecenderungan yang bersifat global. Hubungan antar negara atau bangsa-bangsa di dunia dibidang ekonomi mulai tidak mengenal batas- batas wilayah negara secara geografis. Kenichi Ohmae (1995: 128), menyebut masa sekarang sebagai masa berakhirnya negara bangsa dan masa munculnya negara wilayah. Negara wilayah terbentuk dari beberapa negara bangsa di suatu wilayah yang membuat kesepakatan untuk melakukan perdagangan bebas. Sebagai contoh adalah wilayah yang mencakup negara-negara Eropa Barat, ASEAN, dan Amerika Utara.

Menurut Daniels dan Daniels, istilah globalisasi dapat diartikan sebagai pengkondisian yang mencakup(Daniels dan Daniels, 1993: 69):

- Pelaksanaan bisnis disejumlah negara di dunia.
- Penyeimbangan kualitas global barang dan jasa serta kebutuhan unik dari berbagai basis pelanggan local.
- Penggolongan kualitas etnosentrik yang secara cultural tidak menunjukkan batas yang jelas, apapun kebangsaannya.
- Pemanfaatan sumber dan keahlian tanpa memandang jenis kewarganegaraannya.

Dengan mengacu pada pengertian diatas dapat dipahami bahwa dalam perekonomian global, dimanapun keberadaan konsumen di

dunia ini karakteristik 5 kebutuhan dan keinginannya cenderung tidak berbeda. Perekonomian global baru sedang terjadi yang menghadapi perusahaan-perusahaan dengan berbagai ancaman terhadap kelangsungan hidup mereka disamping peluang-peluang untuk mencapai pertumbuhan dan laba. Ohmae memandang bahwa negara bangsa telah kehilangan kemampuan untuk mengendalikan tingkat pertukaran dan proteksi mata uangnya disamping juga tidak dapat membangkitkan aktifitas ekonominya (Ohmae, 1985: 55). Oleh karena itu keterlibatan sebagai peserta dalam perekonomian global harus diperkuat hubungan aktifitas antar bangsa yang semakin dekat.

Perekonomian global terbentuk oleh adanya dorongan berbagai kekuatan yang mencakup beberapa hal sebagai berikut (Dharmesta, 1997: 27) :

- Perubahan teknologi yang tercermin pada migrasi industri dari negara maju ke negara sedang berkembang.
- Realokasi dari industri-industri yang padat karya dan modal tradisional ke industri yang padat teknologi dan keahlian.
- Tingkat inflasi yang semakin tinggi, menyangkut kecepatan, ketersediaan, dan efektifitas biaya komunikasi internasional.

d. Strategi Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Meningkatkan Kinerja Keuangan Perusahaan Pada Perekonomian Global

Ditengah arus perubahan perekonomian global saat ini, maka setiap perusahaan harus memiliki kemampuan untuk melakukan perubahan agar dapat mampu bersaing di era saat ini dan meminimalisir kebangkrutan, oleh karena itu strategi yang tepat harus di buat secara tepat melalui pemanfaatan-pemanfaatan yang ada di lingkungan persaingan bisnis perusahaan. Strategi sumber daya manusia baik untuk meningkatkan keuangan perusahaan dalam perekonomian global saat ini yang berkaitan dengan visi dan misi. Perubahan lingkungan bisnis membawa dampak perubahan strategi juga untuk manajer memperjelas arah visi misi sumber daya manusia yang baik untuk perusahaan. Pada perubahan lingkungan yang ada harus menyangkut aspek:

1. Pengembangan kualitas sumber daya manusia dengan investasi sumber daya manusia, karena adanya investasi tersebut maka pola strategi sumber daya manusia akan berubah dan berdampak pada setiap peran sumber daya manusia.
2. Pada ketentuan lama menganggap bahwa peran departemen sumber daya manusia hanya sebagai pelengkap, padahal departemen sumber daya manusia memiliki kontribusi dalam menentukan masa depan perusahaan melalui kreativitas, pengembangan, fleksibilitas, dan manajemen proaktif.

Dalam hal ini, maka untuk membangun sebuah perusahaan yang baik, agar dapat meningkatkan keuangan atau laba perusahaan dalam bersaing di perekonomian global harus memiliki strategi:

- a. Strategi bersaing, bahwa keunggulan kompetitif merupakan kunci keberhasilan bagi perusahaan yang ada dalam lingkungan yang secara terus menerus mengalami perubahan secara cepat dalam waktu yang singkat. Maka diperlukan kemampuan sumber daya manusia yang mampu bersaing secara global untuk meningkatkan kinerja perusahaan.

Untuk mencapai peningkatan kinerja sumber daya manusia sebuah perusahaan harus mampu berkomitmen untuk terus mengembangkan potensi karyawan secara konsisten dan

berkesinambungan melalui proses pembelajaran, antara lain menyelenggarakan berbagai pendidikan, pelatihan dan workshop baik secara internal maupun secara eksternal bekerjasama dengan lembaga pendidikan. Pendidikan dan pelatihan diharapkan dapat meningkatkan pengetahuan dan keterampilan karyawan dalam meningkatkan produktivitas kerja, pengelolaan resiko, budaya perusahaan serta profesionalitas. Hal tersebut harus dilakukan secara adil dan objektif untuk melihat seberapa besar kualitas sumber daya manusia yang dimiliki (Mariana Kristiyanti, 2012).

Dalam mencapai strategi perusahaan untuk mengambil keputusan dilakukan dengan menggunakan analisis SWOT, analisis ini merupakan singkatan dari Strength, Weakness, Opportunities dan Threats (Kekuatan, Kelemahan, Peluang dan Ancaman). Proses pengambilan keputusan strategi tersebut selalu berkaitan dengan pengembangan misi, tujuan, strategi dan kebijakan perusahaan. Berikut merupakan strategi sumber daya manusia berdasarkan analisis SWOT untuk meningkatkan kinerja keuangan pada perekonomian global:

1. *Strength* (Kekuatan)

Kekuatan adalah kondisi internal yang menunjang suatu perusahaan untuk mencapai objektif yang diinginkan yang dimiliki yaitu, harus memiliki sumber daya manusia yang berpengetahuan dan ahli di bidangnya, menerapkan teknologi dan informasi untuk mengejar perekonomian global yang semakin cepat, lalu perusahaan harus bisa memberikan reward untuk tenaga kerja yang sudah berhasil memenuhi kriteria perusahaan, tujuan agar setiap karyawan dapat lebih termotivasi dalam melaksanakan pekerjaannya.

2. *Weakness* (Kekurangan)

Kelemahan adalah kondisi internal yang menghambat perusahaan untuk mendapat objektif yang diinginkan yang dapat menghambat peningkatan kinerja produktivitas, hal tersebut dikarenakan kurangnya rasa kekeluargaan dan kurangnya pengetahuan serta kedisiplinan pada setiap tenaga kerja, maka harus dilakukan strategi untuk mengatur hal tersebut.

3. *Opportunities* (Peluang)

Peluang adalah kondisi eksternal yang menunjang suatu perusahaan untuk mencapai objektifnya, dilihat dari segmen pasar yang besar, dan prospek perusahaan yang bagus serta banyaknya kerjasama dengan berbagai perusahaan yang lain untuk bersaing menghadapi perekonomian global, maka sumber daya manusianya harus bisa menyesuaikan kinerja perusahaan untuk keberhasilan bersama.

4. *Threats* (Ancaman)

Ancaman adalah kondisi eksternal yang menghambat suatu perusahaan untuk mencapai objektifnya, biasanya dikarenakan adanya persaingan antar perusahaan, teknologi yang terus berkembang, dan penurunan kondisi perekonomian yang berdampak pada ekspor dan impor, hal tersebut perusahaan harus berhati-hati dan harus dapat bersaing memajemen sumber daya manusia dengan baik.

Terdapat lima variabel implementasi strategi sumber daya manusia untuk mencapai kesuksesan perusahaan yaitu sebagai berikut:

1. *Organizational structure*

Struktur organisasi merupakan pengelompokan kerja yang mengatur pola komunikasi, alur kerja, wewenang, yang berkaitan langsung dengan aktivitas organisasi. Proses pengembangan organisasi berfokus pada perbaikan-perbaikan kerjasama dan kinerja manusia dalam perusahaan tersebut. Perusahaan harus mengembangkan organisasi untuk merencanakan perubahan dengan kekuatan sumber daya manusia. Struktur ini paling penting untuk mencapai kinerja keuangan perusahaan dalam bersaing di perekonomian global.

2. *Task design*

Desain pekerjaan adalah fungsi penetapan kegiatan-kegiatan kerja seorang individu atau kelompok secara organisasional. Tujuan dari desain ini untuk mengatur tugas-tugas yang memenuhi kebutuhan perusahaan. Salah satu untuk mendesain pekerjaan adalah *job rotation*: proses memindahkan tenaga kerja dari satu jabatan ke jabatan lain untuk memberi peluang dan mempelajari keterampilan baru, *horizontal loading*: menambah tugas-tugas dalam sebuah jabatan untuk meningkatkan siklus pekerjaan, *vertical loading*: menambah tanggung jawab suatu jabatan, *leaderless work team*: tim kerja tanpa pimpinan yang diangkat oleh perusahaan untuk mengambil suatu keputusan bersama.

3. *Selection, training, and development of people*

Melakukan seleksi untuk pencapaian keunggulan perusahaan. Dilakukannya strategi seleksi ini untuk mendapatkan sumber daya manusia yang profesional. Lalu dilakukan program latihan dan pengembangan sumber daya manusia agar meningkatkan efisiensi dan efektivitas kerja untuk mencapai tujuan perusahaan yang telah ditetapkan dalam strategi sumber daya manusia.

4. *Reward systems*

Perusahaan didalam meningkatkan kualitas kehidupan sumber daya manusia perlu memberikan feedback berupa penghargaan untuk seseorang karena telah bekerja dengan profesional sesuai dengan keinginan dan kebutuhan perusahaan. Hal tersebut menjadikan dapat berperan sebagai peningkatan sumber daya manusia dalam bersaing di era global.

5. *Types of information and information system*

Sistem informasi sumber daya manusia adalah suatu prosedur pengumpulan, penyimpanan dan perolehan berbagai data tertentu yang dibutuhkan oleh organisasi sumber daya manusia, sistem ini berupa informasi tenaga kerja. Mengingat pentingnya informasi dalam implementasi strategi manajemen sumber daya manusia yang baik dalam perusahaan maka perlu memperhatikan kriteria kualitas informasi untuk mencapai keputusan manajemen agar keberhasilan perusahaan berjalan dengan lancar.

IV. KESIMPULAN

Teknologi yang semakin berkembang dengan cepat menjadikan perubahan pada perekonomian global, oleh karena itu perusahaan harus mampu bersaing untuk menciptakan peluang dan mengetahui tantangan bagi perusahaan agar dapat melakukan perubahan mengikuti perkembangan zaman. Perusahaan yang mampu bersaing akan menjadikan sebuah keberhasilan untuk perusahaan tersebut, karena tujuan dari setiap perusahaan adalah untuk meningkatkan kinerja keuangan dan mendapat keuntungan. Salah satu kunci keberhasilan perusahaan

dalam bersaing di perekonomian global ini adalah pengelolaan sumber daya manusianya, maka perusahaan memiliki strategi yang baik untuk menyusun sumber daya manusianya agar mampu mengikuti lingkungan bisnis global. Strategi yang baik untuk menciptakan sumber daya manusia sesuai keinginan perusahaan yaitu menggunakan analisis SWOT, analisis tersebut digunakan untuk pengambilan keputusan sebagai dasar agar mengetahui mana strategi yang baik untuk meningkatkan kinerja keuangan perusahaan. Pengimplementasian strategi sumber daya manusia sendiri ada 5 variabel yaitu *organizational structure; task design; selection, training, and development of people; reward systems; types of information and information system*, masing-masing variabel memiliki cara tersendiri untuk menilai keberhasilan perusahaan dalam bersaing secara global.

DAFTAR PUSTAKA

- Endri. 2010. Peran Human Capital Dalam Meningkatkan Kinerja Perusahaan: Suatu Tinjauan Teoritis Dan Empiris. *Jurnal Administrasi Bisnis*, Vol. 6, No. 2.
- Kristiyanti, Mariana. 2012. Manajemen Sumber Daya Manusia Sebagai Strategi Menghadapi Persaingan Global. *Jurnal Majalah Ilmiah INFORMATIKA*, Vol. 3, No. 3.
- Nurjaman, Kadar, dkk. 2020. Meningkatkan Kinerja Perusahaan Dengan Menerapkan Konsep Manajemen Sumber Daya Manusia Strategik Dalam Menyongsong Persaingan Global. *Jurnal Ilmiah Manajemen*, Vol. 1, No. 2.
- Safri, Hayanuddin. 2019. Manajemen Sumber Daya Manusia Global Terhadap Tinjauan UU Nomer 13 Tahun 2003. *Jurnal Ilmiah AMIK Labuhan Batu*, Vol. 7, No. 1.
- Tampubolon, Hotner. 2016. Strategi Manajemen Sumber Daya Manusia dan Perannya dalam Pengembangan Keunggulan Bersaing. Depok Timur: Papas Sinar Sinanti.