

**Nur Afifah Lutfina¹, Nur Syafira Ramona², Sarah Nursa'diah Hidayat³, Silfia Rachim⁴,
Mira Veranita⁵**

PERAN STRATEGIS PENGEMBANGAN SDM DALAM MENCAPAI KEUNGGULAN BERSAING

**Nur Afifah Lutfina¹, Nur Syafira Ramona², Sarah Nursa'diah Hidayat³, Silfia Rachim⁴,
Mira Veranita⁵**

^{1,2,3,4,5} Universitas Adhirajasa Reswara Sanjaya

Abstract

In the era of globalization and rapid technological advancement, human resource (HR) development has become a crucial strategic element for organizations to achieve competitive advantage. The purpose of this study is to analyze the role of HR development strategies in enhancing organizational competitiveness through the strengthening of competencies, loyalty, and an innovative work culture. This research employs a descriptive qualitative approach through a literature review to explore the role of HR development strategies in improving competencies, loyalty, and an innovative work culture that supports organizational performance. The findings show that the integration of HR functions into business strategies, as well as the utilization of technologies such as AI and VR, enhances the effectiveness of employee training and development. Well-planned and sustainable HR development not only improves individual quality but also strengthens organizational competitiveness in facing global challenges. Therefore, HR development should be made a strategic priority in organizational planning to support business growth and sustainability.

Keywords: *Strategic Role; Human Resource Development; Competitive Advantage; Employee Loyalty; Organizational Performance; Competence*

Abstrak

Dalam era globalisasi dan kemajuan teknologi yang pesat, pengembangan sumber daya manusia (SDM) menjadi elemen strategis penting bagi organisasi untuk mencapai keunggulan bersaing. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menganalisis peran strategi pengembangan SDM dalam meningkatkan daya saing organisasi melalui penguatan kompetensi, loyalitas, dan budaya kerja inovatif dalam mencapai keunggulan bersaing. Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif deskriptif melalui studi pustaka untuk mengeksplorasi peran strategi pengembangan SDM dalam meningkatkan kompetensi, loyalitas, dan budaya kerja inovatif yang mendukung kinerja organisasi. Hasil kajian menunjukkan bahwa integrasi fungsi SDM ke dalam strategi bisnis serta pemanfaatan teknologi seperti AI dan VR memperkuat efektivitas pelatihan dan pengembangan karyawan. Pengembangan SDM yang terencana dan berkelanjutan tidak hanya meningkatkan kualitas individu, tetapi juga memperkuat daya saing organisasi dalam menghadapi tantangan global. Oleh karena itu, pengembangan SDM perlu dijadikan prioritas strategis dalam perencanaan organisasi untuk mendukung pertumbuhan dan keberlanjutan bisnis.

Kata kunci : Peran Strategis; Pengembangan SDM; Keunggulan Bersaing; Loyalitas Karyawan; Kinerja Organisasi; Kompetensi

Corresponding author : fina@ars.ac.id

PENDAHULUAN

Di tengah era globalisasi dan kemajuan teknologi yang pesat, organisasi dihadapkan pada tantangan yang semakin kompleks, termasuk persaingan yang intens dan perubahan kebutuhan pelanggan. Untuk dapat bertahan dan berkembang, organisasi dituntut untuk terus beradaptasi dan berinovasi. Dalam konteks ini, Sumber Daya Manusia (SDM) memegang peranan penting sebagai elemen strategis yang menentukan arah dan keberhasilan organisasi. SDM bukan hanya dinilai dari aktivitas yang dilakukan, melainkan dari hasil dan kontribusinya terhadap pencapaian tujuan organisasi. Oleh karena itu, manajemen SDM yang efektif menjadi kunci utama dalam membangun keunggulan bersaing yang berkelanjutan (Farchan, 2018).

Organisasi yang mampu menarik, mengembangkan, dan mempertahankan karyawan dengan kompetensi tinggi memiliki peluang lebih besar untuk unggul dalam persaingan. Manajemen SDM berperan dalam menyelaraskan individu yang direkrut dengan visi dan misi organisasi, sekaligus mengarahkan serta mengevaluasi kinerja mereka secara berkelanjutan (Aprinawati et al., 2023). Melalui pelatihan dan pengembangan yang sistematis, SDM dapat ditingkatkan kualitasnya—baik dari segi keterampilan teknis maupun kesiapan untuk menghadapi tanggung jawab yang lebih besar. Dengan demikian, SDM yang unggul dan dikelola secara optimal akan menjadi aset strategis dalam mendukung daya saing dan kesuksesan jangka panjang organisasi (Suryani et al., 2023).

Dari fenomena yang ada maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian pustaka dengan judul "Peran Strategi Pengembangan SDM Dalam Mencapai Keunggulan Bersaing".

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan rujukan serta informasi dalam meningkatkan peran strategi pengembangan SDM dalam mencapai keunggulan bersaing.

KAJIAN PUSTAKA

Strategi pengembangan sumber daya manusia (SDM) merupakan upaya sistematis untuk meningkatkan kompetensi, produktivitas, dan profesionalisme karyawan guna mendukung pencapaian tujuan organisasi. Strategi ini mencakup pelatihan, pembelajaran berkelanjutan, pengembangan karier, coaching, dan mentoring, serta mendorong adaptasi terhadap perubahan (Widajanti, 2007).

Pengembangan SDM yang efektif membutuhkan kolaborasi antara manajemen SDM dan manajer lini untuk menyelaraskan program pengembangan dengan strategi bisnis. SDM dipandang sebagai aset strategis yang terus berkembang seiring kemajuan ilmu pengetahuan dan tuntutan global (Guruh Suksmono Aji & Iva Khoiril Mala, 2024).

Inovasi teknologi seperti kecerdasan buatan (AI) dan realitas virtual (VR) telah memperkaya metode pelatihan karyawan. AI memungkinkan pembelajaran yang personal dan adaptif, sementara VR menyediakan pengalaman pelatihan simulatif yang aman dan realistis (Guruh Suksmono Aji & Iva Khoiril Mala, 2024).

Pengembangan SDM tidak hanya meningkatkan kualitas individu, tetapi juga berkontribusi pada efisiensi, produktivitas, loyalitas karyawan, serta daya saing organisasi. Oleh karena itu, investasi dalam pengembangan SDM yang relevan dengan perkembangan zaman merupakan strategi penting untuk mencapai keunggulan bersaing yang berkelanjutan (Guruh Suksmono Aji & Iva Khoiril Mala, 2024).

METODE PENELITIAN

Penelitian ini dilakukan dengan menggunakan pendekatan kualitatif deskriptif melalui studi pustaka (*library research*). Pendekatan ini dipilih untuk mengeksplorasi, memahami, dan menganalisis berbagai referensi yang membahas strategi pengembangan sumber daya manusia (SDM) dan hubungannya dengan pencapaian keunggulan bersaing dalam organisasi.

Sumber data dalam penelitian ini berasal dari literatur ilmiah, seperti jurnal nasional, buku akademik, laporan penelitian sebelumnya, serta artikel yang relevan. Teknik yang digunakan dalam analisis data adalah analisis isi, yang bertujuan untuk menggali makna dari berbagai referensi, kemudian mengelompokkan informasi tersebut ke dalam tema-tema utama seperti pengembangan kompetensi SDM, budaya kerja, loyalitas karyawan, dan peran SDM dalam menciptakan keunggulan bersaing.

Setelah pengelompokan tematik, dilakukan interpretasi data dengan cara membandingkan hasil dari berbagai sumber, menelaah keterkaitannya dengan teori yang ada, dan menarik kesimpulan berdasarkan integrasi informasi. Hasil kajian kemudian disusun dalam bentuk narasi yang sistematis agar dapat menyajikan pemahaman yang utuh dan mendalam mengenai topik yang dikaji.

Dengan pendekatan ini, penelitian diharapkan mampu memberikan wawasan yang menyeluruh mengenai strategi pengembangan SDM dan dampaknya terhadap keunggulan bersaing organisasi.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Berdasarkan hasil studi pustaka, strategi pengembangan sumber daya manusia (SDM) memiliki peran penting dalam memperkuat daya saing organisasi di tengah era digital dan globalisasi. Upaya pengembangan SDM yang dilakukan secara sistematis dan

berkesinambungan dapat meningkatkan kapabilitas individu dalam organisasi, mencakup peningkatan keterampilan teknis serta kemampuan untuk beradaptasi dengan dinamika lingkungan bisnis yang terus berubah. Menurut penelitian oleh (Muttaqin & Rindaningsih, 2022), strategi manajemen SDM yang efektif, termasuk rekrutmen berbasis kompetensi dan pelatihan yang berkelanjutan, dapat meningkatkan kinerja organisasi secara keseluruhan (Muttaqin & Rindaningsih, 2022).

Selain itu, pengembangan SDM turut berperan dalam membentuk budaya organisasi yang responsif dan inovatif. Organisasi yang secara konsisten mendukung peningkatan kemampuan karyawan cenderung menciptakan lingkungan kerja yang dinamis dan terbuka terhadap perubahan, sehingga lebih siap menghadapi tantangan masa depan. Hal ini didukung oleh penelitian oleh (Murphy et al., 2023), yang menekankan pentingnya strategi pengembangan SDM dalam meningkatkan kompetensi dan kinerja organisasi (Murphy et al., 2023).

Strategi pengembangan SDM turut berkontribusi dalam memperkuat loyalitas serta mempertahankan karyawan di dalam organisasi. Ketika karyawan merasa dihargai dan diberikan peluang untuk meningkatkan kompetensinya, mereka cenderung menunjukkan komitmen yang lebih besar terhadap keberlangsungan dan tujuan organisasi. Menurut penelitian oleh (Edryan Aditya, Maulana Haikal, 2024), strategi peningkatan kualitas SDM melalui manajemen SDM yang efektif dapat meningkatkan daya saing organisasi di era global (Edryan Aditya, Maulana Haikal, 2024).

Selain itu, pengembangan SDM yang dilakukan secara optimal menjadi salah satu pendorong utama munculnya inovasi dalam organisasi. Karyawan yang dibekali dengan kemampuan analitis serta pemahaman yang luas antar fungsi cenderung lebih siap dalam

merancang solusi inovatif yang memberikan nilai tambah bagi kemajuan organisasi. Studi oleh (Amelyawati et al., 2023), Perusahaan perlu mencari strategi yang tepat untuk tetap bertahan di tengah persaingan yang semakin ketat (Amelyawati et al., 2023).

Pengintegrasian fungsi sumber daya manusia ke dalam strategi bisnis perusahaan merupakan langkah untuk menyesuaikan kembali struktur organisasi, peran, serta kapabilitas organisasi dalam menjalankan fungsi manajerial. Proses ini dilakukan dengan menjabarkan secara jelas peran, perilaku, aktivitas, dan tanggung jawab masing-masing karyawan. Dengan kejelasan tersebut, karyawan dapat mengembangkan bakat dan keahlian yang sesuai dengan bidang tugasnya, serta berkontribusi lebih optimal melalui kerja tim yang efektif. Upaya ini secara langsung berdampak pada peningkatan kinerja organisasi secara keseluruhan, yang pada akhirnya turut mendukung keberlanjutan dan pertumbuhan Perusahaan (Anissa et al., 2024)

Berdasarkan hasil temuan tersebut, dapat disimpulkan bahwa pengembangan SDM perlu ditempatkan sebagai prioritas strategis dalam organisasi. SDM tidak lagi sekadar berfungsi sebagai penunjang, melainkan menjadi elemen utama dalam mewujudkan tujuan jangka panjang. Oleh sebab itu, organisasi perlu merancang strategi pengembangan SDM yang sejalan dengan visi, misi, serta dinamika tantangan eksternal yang ada.

KESIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan hasil kajian pustaka, dapat disimpulkan bahwa strategi pengembangan sumber daya manusia (SDM) memegang peran krusial dalam membangun keunggulan bersaing organisasi di tengah tantangan globalisasi dan perkembangan teknologi. Pengembangan SDM yang dilakukan secara terencana dan berkelanjutan tidak hanya meningkatkan kompetensi individu, tetapi juga

berkontribusi pada penciptaan budaya kerja yang adaptif, loyalitas karyawan, serta peningkatan kinerja organisasi secara menyeluruh.

Integrasi fungsi SDM ke dalam strategi bisnis terbukti mampu menyelaraskan peran dan tanggung jawab karyawan dengan arah organisasi, mendorong kolaborasi tim yang efektif, serta mendukung inovasi sebagai faktor pendorong keberhasilan jangka panjang. Dengan demikian, pengembangan SDM bukan lagi fungsi pendukung, melainkan harus menjadi prioritas strategis dalam perencanaan dan pelaksanaan visi serta misi organisasi.

Untuk itu, organisasi perlu terus mengadaptasi strategi pengembangan SDM yang responsif terhadap perubahan, memanfaatkan teknologi, dan menyesuaikan dengan kebutuhan pasar agar mampu bertahan dan unggul dalam persaingan yang semakin kompetitif.

DAFTAR PUSTAKA

- Amelyawati, F., Herachwati, N., & Nadia, F. N. D. (2023). Meningkatkan Daya Saing Melalui Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) Sebagai Strategi Peningkatan Kinerja. *Briliant: Jurnal Riset Dan Konseptual*, 8(1), 22. <https://doi.org/10.28926/briliant.v8i1.1147>
- Anissa, R. N., Nurhasanah, A., Veranita, M., & Purwadhi. (2024). *Manajemen Sdm Dalam Mengembangkan Strategi Bisnis Dan Kewirausahaan Menuju Ekonomi Digital*. 6(1).
- Aprinawati, Evi Maria Marsaulina Br Hutabarat, Ibnu Hafizh Hasibuan, Lisa Mutia Sari, & Sinar Lovelya Serawani Lumbantobing. (2023). Peran SDM Dalam Mencapai Keunggulan Kompetitif. *Jurnal Riset Ekonomi Dan Akuntansi*, 2(1), 106–114. <https://doi.org/10.54066/jrea->

- itb.v2i1.1247
- Edryan Aditya, Maulana Haikal, R. D. P. (2024). *Strategi Peningkatan Kualitas Sumber Daya Manusia Melalui Manajemen Sdm Di Era Global*. 4(2), 151–159.
- Farchan, F. (2018). Strategi MSDM Sebuah Cara Menciptakan Kinerja Organisasi Dalam Mencapai Keunggulan Bersaing. *Risalah, Jurnal Pendidikan Dan Studi Islam*, 4(1, March), 42–52. <https://doi.org/10.5281/zenodo.3551998>
- Guruh Suksmono Aji, & Iva Khoiril Mala. (2024). Meningkatkan Kualitas SDM Untuk Mencapai Keunggulan Kompetitif Perusahaan di Era Digital: Tren, Inovasi, dan Tantangan. *Jurnal Manajemen Dan Ekonomi Kreatif*, 2(3), 01–17. <https://doi.org/10.59024/jumek.v2i3.357>
- Murphy, A. A., Siregar, A., & Putri, L. A. (2023). Strategi Pengembangan Sumber Daya Manusia Dalam Meningkatkan Kompetensi Kinerja Organisasi. *Jurnal Ekonomi, Manajemen Dan Akuntansi*, 1(2), 401–407. <https://doi.org/10.572349/neraca.v1i2.163>
<https://jurnal.kolibi.org/index.php/neraca/article/view/163>
- Muttaqin, M. F., & Rindaningsih, I. (2022). Strategi Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Meningkatkan Keunggulan Kompetitif. *Equator Journal of Management and Entrepreneurship (EJME)*, 10(02), 085. <https://doi.org/10.26418/ejme.v10i02.55150>
- Puryandani, E. S., Sinaga, I., Sulistianingsih, H., Mandaraira, F., Nuwa, C. A. W., Zulbahri, L., ... & Irmayani, N. W. D. (2024). Manajemen Portofolio dan Investasi.
- Suryani, Rindaningsih, I., & Hidayatulloh. (2023). Systematic Literature Review (SLR): Pelatihan Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia. *Jurnal Pendidikan Dan Riset Ilmu Sains*, 2(3), 363–370. <https://jurnal.serambimekkah.ac.id/index.php/perisai>
- Widajanti, E. (2007). Perencanaan Sumberdaya Manusia Yang Efektif: Strategi Mencapai Keunggulan Kompetitif. *Journal Ekonomi*, 7(2), 105–114. <https://ejurnal.unisri.ac.id/index.php/Ekonomi/article/view/199?articlesBySameAuthorPage=2#articlesBySameAuthor>