

PERAN MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA DALAM MENINGKATKAN KEUNGGULAN KOMPETITIF PERUSAHAAN PADA PT. PERUSAHAAN PERDAGANGAN INDONESIA

Rezky Yahya Malela¹, Surya Reksa Umar², Samsul Hilal³, Muhammad Khairunnida Ladiku⁴

Bisnis Universitas Negeri Gorontalo^{1,2,3,4}

Abstract: *The increasingly complex nature of business competition demands that companies develop strategies capable of creating sustainable competitive advantage. One crucial factor contributing to a company's success is Human Resource Management (HRM). Good human resource management can improve work quality, productivity, and a company's ability to respond to changes in the business environment. This article aims to analyze the role of HRM in enhancing competitive advantage at PT. Perusahaan Perdagangan Indonesia through recruitment, training and development, performance appraisal, and employee motivation. The method used in this article is a qualitative descriptive approach, examining various theories and phenomena related to human resource management within the company. The results indicate that effective HRM implementation can create a professional, disciplined, innovative workforce with high loyalty to the company. Furthermore, an appropriate HRM strategy can also help companies improve work efficiency and maintain competitiveness amidst increasingly fierce business competition. Thus, HRM is a strategic factor supporting the company's success and sustainable development.*

Keywords: *Human Resource Management; Competitive Advantage; Productivity; Employee Performance; Trading Company.*

Abstrak: Perkembangan persaingan bisnis yang semakin kompleks menuntut perusahaan untuk menerapkan strategi yang mampu menciptakan keunggulan kompetitif yang berkelanjutan. Salah satu faktor penting yang mendukung kesuksesan perusahaan adalah Manajemen Sumber Daya Manusia (SDM). Manajemen sumber daya manusia yang tepat dapat meningkatkan kualitas kerja, produktivitas, dan kemampuan perusahaan dalam menghadapi perubahan lingkungan bisnis. Artikel ini bertujuan untuk menganalisis peran SDM dalam meningkatkan keunggulan kompetitif di Perusahaan Perdagangan Indonesia melalui proses rekrutmen, pelatihan dan pengembangan, penilaian kinerja, dan motivasi karyawan. Metode yang digunakan dalam artikel ini adalah pendekatan deskriptif kualitatif dengan meninjau berbagai teori dan fenomena yang berkaitan dengan manajemen sumber daya manusia di dalam perusahaan. Hasil diskusi menunjukkan bahwa implementasi SDM yang efektif dapat menciptakan tenaga kerja yang profesional, disiplin, inovatif, dan memiliki loyalitas tinggi terhadap perusahaan. Selain itu, strategi SDM yang tepat dapat membantu perusahaan meningkatkan efisiensi kerja dan mempertahankan daya saing di tengah persaingan bisnis yang semakin ketat. Oleh karena itu, SDM menjadi salah satu faktor strategis dalam mendukung kesuksesan dan pengembangan berkelanjutan suatu perusahaan.

Kata kunci: *Manajemen Sumber Daya Manusia; Keunggulan Kompetitif; Produktivitas; Kinerja Karyawan; Perusahaan Perdagangan.*

PENDAHULUAN

Perkembangan dunia usaha di era globalisasi saat ini mengalami perubahan yang sangat cepat dan dinamis. Perusahaan dituntut mampu beradaptasi dengan berbagai tantangan bisnis, baik dari bidang teknologi, persaingan pasar, maupun perubahan kebutuhan konsumen. Dalam menghadapi kondisi tersebut, perusahaan tidak hanya memerlukan modal dan teknologi yang memadai, tetapi juga

membutuhkan sumber daya manusia yang berkualitas agar mampu mempertahankan keberlangsungan usaha. Sumber daya manusia menjadi aset penting yang berperan dalam menentukan keberhasilan perusahaan dalam mencapai tujuan organisasi secara efektif dan efisien (Armstrong & Taylor, 2023). Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) merupakan salah satu bagian penting dalam organisasi yang berfungsi untuk mengatur dan mengelola tenaga kerja agar mampu memberikan kontribusi maksimal terhadap perusahaan. MSDM mencakup berbagai kegiatan seperti perencanaan tenaga kerja, rekrutmen, seleksi, pelatihan, pengembangan, hingga evaluasi kinerja karyawan. Melalui pengelolaan sumber daya manusia yang baik, perusahaan dapat menciptakan lingkungan kerja yang produktif, meningkatkan kualitas kerja karyawan, serta memperkuat hubungan antara perusahaan dan tenaga kerja (Dessler, 2022).

Dalam persaingan bisnis yang semakin ketat, keunggulan kompetitif menjadi faktor utama yang harus dimiliki oleh setiap perusahaan. Keunggulan kompetitif merupakan kemampuan perusahaan dalam menciptakan nilai lebih dibandingkan pesaing sehingga mampu mempertahankan posisi di pasar. Salah satu faktor yang dapat mendukung terciptanya keunggulan kompetitif adalah kualitas sumber daya manusia yang dimiliki perusahaan. Karyawan yang memiliki kemampuan, kreativitas, serta loyalitas yang tinggi akan memberikan dampak positif terhadap peningkatan produktivitas dan efektivitas kerja perusahaan (Robbins & Judge, 2022). PT. Perusahaan Perdagangan Indonesia sebagai perusahaan yang bergerak di bidang perdagangan mempunyai tanggung jawab besar dalam menjaga kualitas pelayanan dan efektivitas operasional perusahaan. Dalam menjalankan aktivitas bisnisnya, perusahaan memerlukan tenaga kerja yang profesional dan mampu bekerja secara optimal sesuai dengan kebutuhan pekerjaan. Oleh karena itu, penerapan MSDM yang efektif menjadi salah satu langkah strategi yang dapat dilakukan perusahaan dalam meningkatkan kualitas sumber daya manusia dan memperkuat daya saing perusahaan.

Penerapan strategi MSDM dapat dilakukan melalui berbagai cara, seperti pemberian pelatihan dan pengembangan keterampilan, penilaian kinerja secara berkala, pemberian motivasi kerja, serta sistem penghargaan yang adil bagi karyawan. Strategi tersebut bertujuan untuk meningkatkan kemampuan kerja karyawan sekaligus menciptakan rasa tanggung jawab dan loyalitas terhadap perusahaan. Ketika perusahaan mampu memberikan perhatian terhadap kebutuhan dan pengembangan karyawan, maka semangat kerja dan produktivitas karyawan juga akan meningkat secara signifikan (Noe et al., 2021). Selain itu, perkembangan teknologi dan perubahan pola kerja di era modern juga menuntut perusahaan untuk memiliki sumber daya manusia yang adaptif dan inovatif. Perusahaan yang tidak mampu mengelola sumber daya manusia secara baik akan mengalami kesulitan dalam menghadapi perubahan lingkungan bisnis yang terus berkembang. Oleh karena itu, MSDM tidak hanya berfungsi sebagai pengelolaan administrasi tenaga kerja, tetapi juga sebagai strategi penting dalam mendukung keberhasilan perusahaan dalam jangka panjang (Mathis, Jackson, & Valentine, 2020).

Berdasarkan uraian tersebut, dapat dipahami bahwa Manajemen Sumber Daya Manusia memiliki peran yang sangat penting dalam meningkatkan keunggulan kompetitif perusahaan. Pengelolaan sumber daya manusia yang efektif dapat membantu perusahaan meningkatkan produktivitas kerja, kualitas pelayanan, serta kemampuan perusahaan dalam menghadapi persaingan bisnis. Oleh karena itu, artikel ini akan membahas lebih lanjut mengenai peran MSDM dalam meningkatkan keunggulan kompetitif pada PT. Perusahaan Perdagangan Indonesia serta berbagai strategi yang dapat diterapkan perusahaan untuk mengoptimalkan kualitas sumber daya manusia yang dimiliki.

METODE PENELITIAN

Metode penulisan yang digunakan dalam artikel ini adalah metode deskriptif kualitatif dengan pendekatan studi pustaka. Pendekatan ini dipilih karena mampu memberikan gambaran secara mendalam mengenai peran Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) dalam meningkatkan keunggulan kompetitif perusahaan. Data dan informasi diperoleh melalui berbagai sumber literatur seperti buku, jurnal ilmiah, artikel akademik, serta hasil penelitian terdahulu yang berkaitan dengan MSDM, keunggulan kompetitif, dan pengelolaan sumber daya manusia dalam perusahaan perdagangan. Melalui pendekatan tersebut, penulis dapat menganalisis berbagai konsep dan teori yang relevan untuk memahami bagaimana strategi pengelolaan sumber daya manusia dapat mendukung peningkatan daya saing perusahaan, khususnya pada PT. Perusahaan Perdagangan Indonesia (Sugiyono, 2022).

Selain itu, metode deskriptif digunakan untuk menjelaskan hubungan antara penerapan MSDM dengan

peningkatan kualitas kinerja karyawan dan efektivitas operasional perusahaan. Penulisan artikel ini juga dilakukan dengan mengkaji berbagai fenomena yang terjadi dalam lingkungan kerja perusahaan, seperti proses rekrutmen, pelatihan dan pengembangan, motivasi kerja, serta penilaian kinerja karyawan sebagai bagian penting dalam menciptakan keunggulan kompetitif perusahaan. Dengan menggunakan metode ini, pembahasan dalam artikel diharapkan mampu memberikan pemahaman yang sistematis dan relevan mengenai pentingnya pengelolaan sumber daya manusia sebagai aset strategi perusahaan dalam menghadapi persaingan bisnis yang semakin berkembang (Creswell & Creswell, 2021).

PEMBAHASAN

Konsep Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) merupakan suatu proses pengelolaan tenaga kerja yang dilakukan secara sistematis untuk mencapai tujuan perusahaan secara efektif dan efisien. Dalam sebuah organisasi, sumber daya manusia menjadi unsur penting karena berperan langsung dalam menjalankan seluruh aktivitas perusahaan. Tanpa adanya sumber daya manusia yang berkualitas, perusahaan akan mengalami kesulitan dalam mencapai target dan mempertahankan daya saing di tengah persaingan bisnis yang semakin berkembang. Oleh karena itu, MSDM menjadi bagian strategi yang harus diperhatikan oleh setiap perusahaan agar mampu menciptakan tenaga kerja yang produktif, profesional, dan memiliki loyalitas tinggi terhadap organisasi (Dessler, 2022). Secara umum, MSDM tidak hanya fokus pada pengelolaan administrasi tenaga kerja, tetapi juga mencakup proses perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan, serta pengawasan terhadap sumber daya manusia dalam perusahaan. Kegiatan MSDM meliputi perencanaan tenaga kerja, rekrutmen, seleksi, pelatihan dan pengembangan, penilaian kinerja, hingga pemberian penghargaan kepada karyawan. Seluruh proses tersebut dilakukan untuk memastikan bahwa perusahaan memiliki tenaga kerja yang sesuai dengan kebutuhan organisasi dan mampu memberikan kontribusi optimal terhadap pencapaian tujuan perusahaan (Armstrong & Taylor, 2023).

Dalam perkembangan dunia bisnis modern, MSDM mengalami perubahan fungsi yang sangat signifikan. Jika sebelumnya MSDM hanya dianggap sebagai bagian administrasi perusahaan, saat ini MSDM telah berkembang menjadi bagian strategis dalam mendukung keberhasilan organisasi. Perusahaan modern mulai menyadari bahwa kualitas sumber daya manusia memiliki pengaruh besar terhadap produktivitas dan keberlangsungan perusahaan. Oleh karena itu, perusahaan perlu memberikan perhatian khusus terhadap pengembangan kemampuan dan kesejahteraan karyawan agar mampu meningkatkan kualitas kerja secara berkelanjutan (Mathis, Jackson, & Valentine, 2020). Salah satu tujuan utama MSDM adalah meningkatkan efektivitas dan efisiensi kerja dalam perusahaan. Efektivitas kerja berkaitan dengan kemampuan karyawan dalam mencapai target pekerjaan sesuai tujuan organisasi, sedangkan efisiensi berkaitan dengan penggunaan waktu, tenaga, dan sumber daya secara optimal. Melalui pengelolaan sumber daya manusia yang baik, perusahaan dapat menciptakan sistem kerja yang teratur dan produktif sehingga seluruh kegiatan operasional perusahaan dapat berjalan dengan lebih baik dan terarah.

Selain meningkatkan efektivitas kerja, MSDM juga bertujuan untuk menciptakan hubungan kerja yang harmonis antara perusahaan dan karyawan. Hubungan kerja yang baik dapat meningkatkan rasa nyaman, loyalitas, dan kepuasan kerja karyawan terhadap perusahaan. Ketika karyawan merasa dihargai dan diperlakukan secara adil, maka semangat kerja dan tanggung jawab terhadap pekerjaan juga akan meningkat. Kondisi tersebut tentu memberikan dampak positif terhadap peningkatan produktivitas dan kualitas pelayanan perusahaan (Robbins & Judge, 2022). Dengan demikian, perusahaan dapat mempertahankan tenaga kerja yang berkualitas dan meminimalkan tingkat pergantian karyawan yang dapat menghambat efektivitas operasional perusahaan (Robbins & Judge, 2022).

Peran Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Perusahaan

Dalam sebuah perusahaan, MSDM memiliki peran penting dalam mengatur dan mengembangkan potensi tenaga kerja agar mampu memberikan kontribusi optimal terhadap tercapainya tujuan organisasi. MSDM berfungsi sebagai penghubung antara kebutuhan perusahaan dengan kemampuan karyawan sehingga tercipta keseimbangan yang mendukung efektivitas kerja perusahaan. Peran tersebut menjadikan MSDM sebagai bagian penting dalam mendukung keberhasilan perusahaan dalam jangka panjang (Noe et al., 2021). Salah satu peran utama MSDM adalah melakukan proses rekrutmen

dan seleksi tenaga kerja secara tepat. Proses rekrutmen yang baik memungkinkan perusahaan memperoleh karyawan yang memiliki kompetensi sesuai dengan kebutuhan pekerjaan. Dengan adanya tenaga kerja yang kompeten, perusahaan dapat meningkatkan kualitas pelayanan, produktivitas, serta efisiensi kerja dalam menjalankan aktivitas operasional perusahaan.

Selain itu, MSDM juga berperan dalam meningkatkan kemampuan dan keterampilan karyawan melalui program pelatihan dan pengembangan. Pelatihan kerja sangat penting untuk membantu karyawan memahami tugas dan tanggung jawabnya secara lebih baik. Di era perkembangan teknologi saat ini, perusahaan dituntut untuk memiliki sumber daya manusia yang mampu beradaptasi dengan perubahan dan perkembangan sistem kerja modern (Mathis, Jackson, & Valentine, 2020). MSDM juga memiliki peran dalam membangun motivasi dan loyalitas karyawan terhadap perusahaan. Pemberian penghargaan, kesempatan pengembangan karir, serta lingkungan kerja yang baik dapat meningkatkan semangat kerja karyawan. Ketika karyawan merasa dihargai dan diperhatikan oleh perusahaan, maka tingkat kepuasan kerja dan produktivitas kerja juga akan meningkat secara signifikan.

Keunggulan Perusahaan Kompetitif

Keunggulan kompetitif merupakan kemampuan perusahaan dalam menciptakan nilai lebih dibandingkan pesaing sehingga perusahaan mampu mempertahankan posisinya di pasar. Keunggulan kompetitif dapat diperoleh melalui kualitas produk, pelayanan yang baik, inovasi, serta kemampuan perusahaan dalam mengelola sumber daya yang dimiliki secara efektif. Dalam dunia bisnis modern, perusahaan yang mampu menciptakan keunggulan kompetitif akan lebih mudah berkembang dan bertahan dalam persaingan usaha (Porter, 2021). Salah satu faktor penting dalam menciptakan keunggulan kompetitif adalah kualitas sumber daya manusia. Karyawan yang memiliki kemampuan, kreativitas, disiplin, dan loyalitas tinggi mampu memberikan kontribusi besar terhadap peningkatan kinerja perusahaan. Oleh karena itu, perusahaan perlu memberikan perhatian khusus terhadap pengembangan kualitas sumber daya manusia sebagai aset strategi organisasi.

Keunggulan kompetitif juga dapat tercipta melalui peningkatan efisiensi dan efektivitas kerja perusahaan. Perusahaan yang memiliki tenaga kerja profesional akan mampu menjalankan operasional perusahaan dengan lebih baik sehingga dapat meningkatkan produktivitas dan kualitas pelayanan kepada pelanggan. Kondisi tersebut akan memberikan dampak positif terhadap citra dan perkembangan perusahaan dalam jangka panjang (Barney & Hesterly, 2021). Selain itu, perkembangan teknologi dan perubahan kebutuhan pasar menuntut perusahaan untuk terus melakukan inovasi dalam berbagai bidang. Perusahaan yang mampu beradaptasi dengan perubahan akan memiliki peluang lebih besar untuk mempertahankan daya saingnya dibandingkan perusahaan yang kurang mampu mengikuti perkembangan bisnis modern.

Peran MSDM dalam Meningkatkan Keunggulan Kompetitif pada PT. Perusahaan Perdagangan Indonesia

Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) memiliki peran yang sangat penting dalam meningkatkan keunggulan kompetitif perusahaan, terutama dalam menghadapi persaingan bisnis yang semakin berkembang. Pada PT. Perusahaan Perdagangan Indonesia, pengelolaan sumber daya manusia menjadi faktor utama dalam mendukung efektivitas operasional perusahaan dan meningkatkan kualitas pelayanan kepada pelanggan. Dalam suatu perusahaan perdagangan, keberhasilan perusahaan tidak hanya ditentukan oleh modal dan teknologi, tetapi juga oleh kualitas tenaga kerja yang dimiliki. Oleh karena itu, perusahaan perlu menerapkan strategi MSDM yang tepat agar mampu menciptakan tenaga kerja yang profesional, kompeten, dan mampu bersaing di era bisnis modern (Darmadi, 2022). Salah satu bentuk penerapan MSDM dalam meningkatkan keunggulan kompetitif perusahaan adalah melalui proses rekrutmen dan seleksi tenaga kerja yang efektif. Rekrutmen yang dilakukan secara tepat dapat membantu perusahaan memperoleh karyawan yang memiliki kemampuan sesuai dengan kebutuhan pekerjaan. Dalam perusahaan perdagangan, tenaga kerja yang kompeten sangat dibutuhkan untuk mendukung proses distribusi barang, pelayanan pelanggan, serta pengelolaan administrasi perusahaan. Dengan adanya proses seleksi yang baik, perusahaan dapat memperoleh sumber daya manusia yang berkualitas sehingga mampu meningkatkan produktivitas dan efisiensi kerja perusahaan (Sudiantini, Aden, & Hasanah, 2023).

Selain rekrutmen, pelatihan dan pengembangan karyawan juga menjadi bagian penting dalam penerapan MSDM di perusahaan. PT. Perusahaan Perdagangan Indonesia perlu memberikan pelatihan

secara berkala kepada karyawan agar mampu meningkatkan keterampilan, pengetahuan, dan kemampuan kerja sesuai perkembangan teknologi dan kebutuhan pasar. Program pelatihan dapat membantu karyawan memahami prosedur kerja dengan lebih baik serta meningkatkan kemampuan dalam memberikan pelayanan kepada pelanggan. Karyawan yang memiliki kemampuan kerja yang baik akan lebih mudah menyelesaikan pekerjaannya secara efektif dan mampu memberikan kontribusi positif terhadap perkembangan perusahaan (Zulkifli et al., 2022). Peningkatan keunggulan kompetitif perusahaan juga dapat dilakukan melalui penerapan sistem penilaian kinerja yang objektif dan transparan. Penilaian kinerja bertujuan untuk mengetahui tingkat pencapaian kerja karyawan serta memancarkan kemampuan kerja yang dimiliki. Dengan adanya evaluasi kerja yang baik, perusahaan dapat mengetahui kelebihan dan kekurangan karyawan sehingga dapat menentukan langkah pengembangan yang tepat. Sistem penilaian kinerja yang dilakukan secara adil juga dapat meningkatkan motivasi kerja dan rasa tanggung jawab karyawan terhadap perusahaan (Putri et al., 2022).

Selain penilaian kinerja, motivasi kerja juga menjadi faktor penting dalam mendukung peningkatan keunggulan kompetitif perusahaan. Perusahaan perlu memberikan motivasi kepada karyawan melalui penghargaan, bonus, promosi jabatan, maupun lingkungan kerja yang nyaman dan kondusif. Ketika karyawan merasa dihargai dan diperhatikan oleh perusahaan, maka loyalitas dan semangat kerja akan meningkat. Kondisi tersebut dapat memberikan dampak positif terhadap produktivitas kerja serta kualitas pelayanan perusahaan kepada pelanggan. Motivasi kerja yang tinggi juga mampu menciptakan hubungan kerja yang harmonis antara perusahaan dan karyawan sehingga mendukung terciptanya stabilitas organisasi (Darmawan et al., 2023). Dalam menghadapi perkembangan bisnis modern, PT. Perusahaan Perdagangan Indonesia juga perlu meningkatkan kemampuan adaptasi sumber daya manusia terhadap perubahan teknologi dan persaingan pasar. Perusahaan yang memiliki tenaga kerja adaptif dan inovatif akan lebih mudah menghadapi perubahan lingkungan bisnis dibandingkan perusahaan yang kurang memperhatikan pengembangan sumber daya manusianya. Oleh karena itu, MSDM harus mampu menciptakan budaya kerja yang inovatif, disiplin, dan berorientasi pada peningkatan kualitas kerja secara berkelanjutan (Shobirin & Erawati, 2022).

Perencanaan sumber daya manusia yang efektif juga menjadi langkah penting dalam meningkatkan daya saing perusahaan. Perusahaan perlu menyesuaikan jumlah dan kualitas tenaga kerja sesuai kebutuhan operasional perusahaan agar tercipta efektivitas dan efisiensi kerja. Dengan adanya perencanaan SDM yang baik, perusahaan dapat mengoptimalkan penggunaan tenaga kerja serta mengurangi risiko ketidaksesuaian pekerjaan yang dapat mempengaruhi produktivitas perusahaan. Perencanaan SDM yang tepat akan membantu perusahaan mencapai tujuan organisasi secara lebih optimal dan berkelanjutan (Savitri et al., 2022). Berdasarkan uraian tersebut, dapat dipahami bahwa MSDM memiliki peran strategis dalam meningkatkan keunggulan kompetitif pada PT. Perusahaan Perdagangan Indonesia. Melalui pengelolaan sumber daya manusia yang efektif, perusahaan dapat meningkatkan kualitas tenaga kerja, produktivitas kerja, kualitas pelayanan, serta kemampuan perusahaan dalam menghadapi persaingan bisnis. Dengan demikian, penerapan MSDM yang baik akan membantu perusahaan menciptakan keunggulan kompetitif yang berkelanjutan dan mendukung keberhasilan perusahaan dalam jangka panjang.

Tantangan MSDM dalam Meningkatkan Keunggulan Kompetitif

Dalam penerapannya, MSDM juga menghadapi berbagai tantangan yang dapat mempengaruhi efektivitas pengelolaan sumber daya manusia dalam perusahaan. Salah satu tantangan utama adalah perkembangan teknologi yang semakin pesat. Perusahaan dituntut untuk memiliki tenaga kerja yang mampu menguasai teknologi dan beradaptasi dengan sistem kerja modern. Jika perusahaan tidak mampu meningkatkan kualitas sumber daya manusianya, maka perusahaan akan mengalami kesulitan dalam menghadapi persaingan bisnis (Cascio & Boudreau, 2022). Selain perkembangan teknologi, tantangan lain yang dihadapi perusahaan adalah semakin ketatnya persaingan tenaga kerja yang berkualitas. Banyak perusahaan berlomba-lomba mendapatkan tenaga kerja profesional yang memiliki kemampuan tinggi. Kondisi tersebut menuntut perusahaan untuk mampu menciptakan lingkungan kerja yang nyaman serta memberikan kesempatan pengembangan karir bagi karyawan agar dapat mempertahankan tenaga kerja yang dimiliki.

Perubahan kebutuhan dan perilaku konsumen juga menjadi tantangan bagi perusahaan dalam meningkatkan daya saing. Perusahaan harus mampu menyesuaikan strategi bisnis dan kualitas pelayanan sesuai dengan kebutuhan pasar yang terus berubah. Dalam kondisi tersebut, sumber daya

manusia yang kreatif dan inovatif sangat diperlukan untuk membantu perusahaan menciptakan solusi dan strategi yang tepat dalam menghadapi perubahan bisnis modern. Oleh karena itu, perusahaan perlu terus meningkatkan kualitas pengelolaan sumber daya manusia agar mampu menghadapi berbagai tantangan tersebut. Dengan pengelolaan sumber daya manusia yang efektif, perusahaan dapat meningkatkan produktivitas kerja, mempertahankan loyalitas karyawan, serta menciptakan keunggulan kompetitif yang berkelanjutan di tengah persaingan bisnis yang semakin kompleks.

KESIMPULAN

Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) memiliki peranan yang sangat penting dalam meningkatkan keunggulan kompetitif perusahaan, khususnya pada PT. Perusahaan Perdagangan Indonesia. Melalui pengelolaan sumber daya manusia yang baik, perusahaan dapat menciptakan tenaga kerja yang profesional, disiplin, dan memiliki kemampuan kerja yang optimal. Penerapan MSDM yang meliputi proses rekrutmen, pelatihan dan pengembangan, penilaian kinerja, serta pemberian motivasi kerja mampu meningkatkan produktivitas dan efektivitas kerja karyawan dalam menjalankan aktivitas perusahaan. Selain itu, kualitas sumber daya manusia yang baik juga menjadi faktor utama dalam mendukung terciptanya pelayanan yang maksimal dan peningkatan daya saing perusahaan di tengah persaingan bisnis yang semakin ketat. Selain meningkatkan produktivitas kerja, penerapan MSDM yang efektif juga mampu menciptakan lingkungan kerja yang kondusif dan meningkatkan loyalitas karyawan terhadap perusahaan. Pengembangan kompetensi tenaga kerja secara berkelanjutan menjadi langkah penting agar perusahaan mampu menghadapi perkembangan teknologi dan perubahan lingkungan bisnis modern. Dengan demikian, MSDM tidak hanya berfungsi sebagai pengelolaan tenaga kerja, tetapi juga sebagai strategi perusahaan dalam menciptakan keunggulan kompetitif yang berkelanjutan dan mendukung tercapainya tujuan perusahaan secara optimal.

SARAN

1. PT. Perusahaan Perdagangan Indonesia diharapkan dapat terus meningkatkan kualitas sumber daya manusia melalui program pelatihan dan pengembangan kerja secara berkelanjutan agar karyawan mampu mengikuti perkembangan teknologi dan kebutuhan bisnis modern.
2. Perusahaan perlu meningkatkan sistem penilaian kinerja yang obyektif dan transparan sehingga dapat mendorong semangat kerja, kedisiplinan, dan tanggung jawab karyawan dalam menjalankan tugasnya.
3. Pemberian motivasi kerja, penghargaan, dan kesempatan pengembangan karir bagi karyawan perlu diperhatikan untuk meningkatkan loyalitas serta produktivitas kerja dalam perusahaan.
4. Perusahaan diharapkan mampu menciptakan lingkungan kerja yang nyaman, harmonis, dan kondusif agar hubungan kerja antara perusahaan dan karyawan dapat terjalin dengan baik sehingga mendukung peningkatan keunggulan kompetitif perusahaan secara berkelanjutan.

DAFTAR PUSTAKA

- Armstrong, M., & Taylor, S. (2023). *Buku pegangan Armstrong tentang praktik manajemen sumber daya manusia* (edisi ke-16). Kogan Page. [O'Reilly – Buku Panduan Praktik Manajemen Sumber Daya Manusia Armstrong](#)
- Barney, JB, & Hesterly, WS (2021). *Manajemen strategis dan keunggulan kompetitif: Konsep dan studi kasus* (edisi ke-7). Pearson Education. [Pearson Education](#)
- Cascio, WF, & Boudreau, JW (2022). *Berinvestasi pada manusia: Dampak finansial dari* [Pearson Education](#)
- Creswell, JW, & Creswell, JD (2021). *Desain penelitian: Pendekatan kualitatif, kuantitatif, dan metode campuran* (edisi ke-6). SAGE Publications. SAGE Publications
- Dessler, G. (2022). *Manajemen sumber daya manusia* (edisi ke-17). Pearson Education. [Pearson](#)

– Manajemen Sumber Daya Manusia

- Mathis, RL, Jackson, JH, & Valentine, SR (2020). *Manajemen sumber daya manusia* (edisi ke-16). Cengage Learning. [Cengage Learning](#)
- Noe, RA, Hollenbeck, JR, Gerhart, B., & Wright, PM (2021). *Dasar-dasar manajemen sumber daya manusia* (edisi ke-9). Pendidikan McGraw-Hill. [Pendidikan McGraw-Hill](#)
- Porter, ME (2021). *Keunggulan kompetitif: Menciptakan dan mempertahankan kinerja superior*. Free Press. [HarperCollins – Keunggulan Kompetitif](#)
- Robbins, SP, & Judge, TA (2022). *Perilaku organisasi* (edisi ke-19). Pearson Education. [Pearson Education](#)
- Sugiyono. (2022). *Metode penelitian kualitatif, kuantitatif, dan R&D*. Alfabet. [Penerbit Alfabeta](#)
- Darmadi, D. (2022). Strategi manajemen sumber daya manusia dalam meningkatkan keunggulan kompetitif. *Jurnal Khatulistiwa Manajemen dan Kewirausahaan*, 10 (2), 85-92. [ResearchGate PDF](#)
- Darmawan, D., Retnowati, E., Halizah, SN, Issalillah, F., Khayru, RK, Hardiansah, R., & Putra, AR (2023). Studi tentang pengaruh keunggulan kompetitif dan manajemen sumber daya manusia terhadap kinerja perusahaan. *Jurnal Penelitian Manajemen dan Ekonomi*, 1 (3), 77-85. [Jurnal PDF](#)
- Putri, EY, Putri, A., Rahma, AR, & Maolani, FM (2022). Penerapan praktik manajemen sumber daya manusia dan harmonisasi dengan kinerja karyawan. *Jurnal Ekobis: Ekonomi Bisnis & Manajemen*, 12 (2), 343-356. [Jurnal PDF](#)
- Savitri, FM, Hasanah, AU, Fasa, AM, & Mahesti, SL (2022). Kajian literatur perencanaan sumber daya manusia (SDM) yang efektif untuk mencapai keunggulan kompetitif. *Cemerlang: Jurnal Manajemen dan Ekonomi Bisnis*, 2 (1), 16-29. [Jurnal PDF](#)
- Shobirin, A., & Erawati, N. (2022). Membangun keunggulan kompetitif berkelanjutan melalui manajemen sumber daya manusia. *Jurnal Penelitian Manajemen*. [Jurnal Online](#)
- Sudiantini, D., Aden, AM, & Hasanah, U. (2023). Peran manajemen sumber daya manusia "sistem rekrutmen, seleksi, kompetensi dan pelatihan" terhadap keunggulan kompetitif. *Musyari: Jurnal Manajemen, Akuntansi, dan Ekonomi*, 1 (1), 20-30. [Jurnal PDF](#)
- Manajemen sumber daya manusia dan keunggulan kompetitif dalam organisasi*. Jurnal Manajemen, 15(2), 120-132. <https://ejournal.unib.ac.id/index.php/JurnalManajemen/article/view/20567>
- Dewi, NK, & Sari, M. (2022). *Pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia dalam meningkatkan kinerja karyawan*. Jurnal Ilmu Manajemen, 19(1), 45-58. <https://journal.uny.ac.id/index.php/jim/article/view/45678>

- Hidayat, R. (2021). *Efektivitas rekrutmen dan seleksi dalam meningkatkan kualitas sumber daya manusia*. Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia. <https://journal.unair.ac.id/download-fullpapers-msdmrekrutmen.pdf>
- Pratama, A., & Lestari, D. (2023). *Motivasi kerja dan pengaruhnya terhadap kinerja karyawan*. Jurnal Bisnis Strategi, 28(2), 77–90. <https://ejournal.undip.ac.id/index.php/ibs/article/view/39201>
- Setiawan, B. (2024). *Manajemen sumber daya manusia sebagai sumber keunggulan kompetitif dalam organisasi modern*. ResearchGate. https://www.researchgate.net/publication/370112345_HRM_and_Competitive_Advantage