

# Meningkatkan Daya Saing melalui Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) sebagai Strategi Peningkatan Kinerja

Fitri Amelyawati<sup>(1)</sup>, Nuri Herachwati<sup>(2)</sup>, Fiona Niska Dinda Nadia<sup>(3)</sup>

Program Studi Pengembangan Sumber Daya Manusia, Pascasarjana Universitas Airlangga (UNAIR) Surabaya, Jl. Airlangga No.4 - 6, Airlangga, Kec. Gubeng, Kota SBY, Jawa Timur 60115, Indonesia

Email: <sup>1</sup>fitri.amelyawati-2021@pasca.unair.ac.id, <sup>2</sup>nuri-h@feb.unair.ac.id, <sup>3</sup>fiona.niska.dinda-2017@feb.unair.ac.id

---

## Tersedia Online di

<http://www.jurnal.unublitar.ac.id/index.php/briliant>

---

## Sejarah Artikel

Diterima pada 22 September 2022  
Disetujui pada 26 Februari 2023  
Dipublikasikan pada 26 Februari 2023  
Hal. 22-37

---

## Kata Kunci:

Daya saing; MSDM; Strategi; Kinerja

---

## DOI:

<http://dx.doi.org/10.28926/briliant.v8i1.1147>

**Abstrak:** Dunia usaha terus mengalami perkembangan yang sangat pesat di berbagai sector. Termasuk di dalamnya yang mengalami perkembangan pesat ialah daya saing sehingga perlu juga meningkatkan kinerja sumber daya manusia yang merupakan penunjang utama aktivitas usaha. Perusahaan pada era saat ini harus dapat mengikuti perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi untuk dapat bersaing pada level tertinggi. Perusahaan juga harus mencari cara untuk memenangkan persaingan yang seakan-akan menjadi cambuk agar dapat menemukan strategi yang tepat untuk mempertahankan perusahaannya. Peran manajemen sumber daya manusia pada saat ini memiliki peranan yang sentral karena berhubungan dengan pengorganisasian sumber daya manusia yang dimiliki oleh pihak perusahaan. Penelitian ini menggunakan metode literatur review guna memberikan pandangan mengenai cara meningkatkan kinerja karyawan agar dapat mencapai tujuan perusahaan.

## PENDAHULUAN

Perusahaan dapat melakukan berbagai cara untuk mempertahankan eksistensinya. Salah satunya yaitu perusahaan mampu melakukan pengelolaan yang baik pada saat memanfaatkan sumber daya manusia. Dikarenakan sumber daya ini merupakan aspek vital yang harus dimanfaatkan sebaik-baiknya dengan tetap memberlakukan mereka secara manusiawi. Manusiawi disini dapat diartikan sebagai mereka merupakan makhluk sempurna sehingga tidak pantas dijadikan sebagai sapi perah bagi perusahaan.

Sumber daya manusia menjadi prioritas utama yang harus dikelola dan dikembangkan oleh sebuah perusahaan. Prioritas pengelolaan dan pengembangan ini menjadi suatu keniscayaan sehingga harus dilakukan. Perusahaan yang ingin terus berkembang sudah sepatutnya memiliki manajemen yang baik yang mampu memimpin para sumber daya manusia guna menghasilkan produk maupun jasa. Produk maupun jasa yang dihasilkan harus sesuai dengan permintaan dari pasar. Sumber daya manusia merupakan kunci keberhasilan perusahaan untuk mencapai tujuan (Sandi et al., 2019). Sumber

daya manusia yang baik akan mempermudah perusahaan untuk mencapai target. Begitupun sebaliknya, ketika sumber daya kurang baik maka hal ini justru akan menghambat perusahaan dalam mencapai tujuan-tujuannya. Oleh karena itu dibutuhkan pengembangan jika sumber daya manusia yang dimiliki dirasa belum mampu mengikuti permintaan pasar.

Pengelolaan sumber daya manusia baik pengembangan secara makro maupun mikro seharusnya bertujuan untuk meningkatkan kualitas yang dimiliki oleh masing-masing karyawan atau tenaga kerja. Perkembangan sumber daya manusia yang baik mampu meningkatkan pembangunan bangsa. Karena keduanya memiliki hubungan yang tidak dapat dipisahkan. Pembangunan bangsa membutuhkan berbagai aspek yang biasa disebut sumber daya manusia dan sumber daya alam. Kedua sumber ini kemudian menjadi salah satu aspek penting guna menggapai keberhasilan dalam pembangunan Suatu bangsa. Perlu digaris bawahi bahwa pengembangan sumber daya manusia merupakan hal terpenting. (Tufa, 2018). Dengan adanya sumber daya manusia yang terampil dan berkualitas sehingga mampu mengolah sumber daya alam yang terbatas dengan sebaik-baiknya.

Sumber daya manusia yang sudah berkualitas akan kurang berguna apabila memiliki manajemen yang buruk. Kualitas mereka jika tidak dimanfaatkan dengan baik oleh manajemen akan berakhir sia-sia. Oleh karena itu perlu adanya manajemen yang tepat guna mengolah sumber daya manusia yang sudah berkualitas. manajemen dalam hal ini manajemen sumber daya manusia (MSDM) mampu mengakomodir sumber daya yang sudah ada yang kemudian diintegrasikan memperoleh hasil yang maksimal sehingga mampu menggapai tujuan perusahaan. Jika MSDM tidak mampu melaksanakan tugasnya dengan baik, akan berdampak dalam berbagai bidang karena manajemen diibaratkan sebagai otak yang mengatur jalannya sebuah perusahaan.

Penelitian tentang MSDM telah banyak dibahas oleh peneliti peneliti lain. Terdapat peneliti yang membahas mengenai bagaimana MSDM berdasar pada perspektif administrasi publik klasik, konsep dasar MSDM, dan sebagainya. Namun, masih banyak aspek-aspek mengenai MSDM yang belum dibahas oleh penelitian peneliti lain sehingga penelitian ini diperlukan. Sehingga penelitian mengenai MSDM masih terbuka lebar bagi para peneliti untuk membahas secara tuntas melalui berbagai perspektif.

Penelitian ini merupakan penelitian pengembangan. Penelitian ini sesuai dengan arahan penelitian sebelumnya yang seharusnya membahas mengenai perilaku, semangat kerja, motivasi kerja, loyalitas, dan keinginan berhenti perlu dilakukan kajian-kajian lebih lanjut mengenai aspek-aspek di atas pada penelitian kedepannya (Suryani, N. K dan Foeh, J., 2019). Aspek-aspek di atas dijadikan sebagai landasan utama pada penelitian ini. Diharapkan penelitian ini mampu memberikan sumbangsih pada penelitian kedepannya baik sebagai referensi maupun sebagai gambaran. Penelitian ini menggunakan metode tinjauan pustaka guna menjawab permasalahan terkait upaya peningkatan kinerja melalui manajemen sumber daya manusia.

## **METODE**

Penelitian ini menggunakan metode penelitian deskriptif kualitatif, yaitu menguraikan data yang dikumpulkan dan dianalisis dengan jenis penelitian kepustakaan. Subjek dari penelitian ini yakni peranan manajemen sumber daya manusia dalam menciptakan daya saing sehingga dapat meningkatkan kinerja karyawan melalui telaah pustaka/ referensi, baik yang di lingkup digital maupun non digital, penelusuran dokumen dan hasil penelitian mengenai peningkatan kinerja karyawan pada suatu perusahaan dengan pendekatan dan analisis manajemen sumber daya manusia (MSDM).

## **HASIL DAN PEMBAHASAN**

### **1. Konsep Dasar Manajemen Sumber Daya Manusia**

Penelitian mengenai MSDM seperti yang sudah dijelaskan di atas telah banyak dilakukan. Para peneliti kemudian memberikan pengertian yang berbeda-beda terkait MSDM. Beberapa pengertian dari para peneliti akan dijabarkan oleh penulis. Hasibuan berpendapat bahwasanya MSDM merupakan seni dan ilmu dalam rangka mengatur hubungan serta peranan para karyawan agar bersikap efisien dan efektif untuk mewujudkan tujuan yang telah ditetapkan oleh perusahaan atau organisasi, karyawan, dan masyarakat dengan mempraktekkan berbagai fungsi-fungsi yang ada pada manajemen sumber daya manusia baik fungsi pengembangan, pemeliharaan, kompensasi, perencanaan, pengadaan, dan pemberhentian. Atau dengan kata lain, dalam meningkatkan persaingan, maka diperlukan manajemen yang baik agar efisiensi dan efektifitasnya tercapai (M. Hasibuan, 2013).

Peneliti lain menafsirkan bahwa MSDM merupakan salah satu fungsi yang memiliki relasi untuk mewujudkan tujuan berbagai orang-orang yang dalam hal ini merupakan sumber daya manusia sebagai titik vital dan dominan dalam manajemen sumber daya manusia untuk memberi kontribusi yang maksimal terhadap perusahaan atau organisasi agar unggul dari perusahaan atau organisasi sehingga membutuhkan adanya strategi pada saat merencanakan sumber daya manusia secara tepat. Pada dasarnya, MSDM merupakan salah-satu kunci sukses dalam dunia perusahaan dalam meningkatkan persaingan dan mencapai target usahanya (Sandi et al., 2019).

Peneliti lain berpendapat bahwasanya MSDM diartikan sebagai salah satu penanganan terhadap berbagai masalah yang berada dalam satu perusahaan sebagai salah satu penunjang aktivitas pada perusahaan atau organisasi untuk menggapai tujuan yang telah ditetapkan. Penelitian ini secara tidak langsung mengatakan, bahwa MSDM adalah cara efektif guna mewujudkan visi dan misi suatu perusahaan (Syamsurizal, 2016).

Peneliti lain mendefinisikan MSDM merupakan salah satu proses memberdayakan manusia sebagai sumber daya manusia yang dimanfaatkan baik potensi psikis maupun fisik secara maksimal guna mencapai tujuan perusahaan atau organisasi secara manusiawi. Dengan demikian, perusahaan yang mampu menjalankan managemannya dengan baik, maka akan memiliki kekuatan untuk menghadapi persaingan usahanya (H. Nawawi, 2001).

Peneliti lain berpendapat bahwa MSDM merupakan kegiatan terkait dengan adanya penggunaan, pembinaan, serta perlindungan sumber daya

manusia pada saat terjadi adanya hubungan kerja maupun perorangan yang memiliki usaha sendiri. Secara umum, MSDM tidak bisa dilepaskan dari tiga unsur pokok, yakni proses yang maksimal, input data yang memadai dan output sebaik mungkin sebagai hasil akhir dari proses manajemen yang dipakai pada perusahaan (B. Barthos, 2012).

Peneliti lain berpendapat bahwa MSDM merupakan hal yang memiliki kaitan dengan pemberdayaan manusia untuk mengerjakan sesuatu secara maksimal, efisien, dan efektif untuk mencapai tujuan-tujuan yang telah ditetapkan oleh karyawan, perusahaan, serta masyarakat (Kadarisman, 2013). Dapat disimpulkan bahwa MSDM merupakan salah satu cara untuk mengatur hubungan tenaga kerja atau karyawan dalam rangka mewujudkan tujuan suatu perusahaan atau organisasi dengan memanfaatkan potensi fisik dan psikis dari karyawan itu sendiri secara maksimal dengan cara yang manusiawi. Beberapa pengertian di atas menunjukkan bahwa dalam manajemen sumber daya manusia memerlukan adanya pengembangan sumber daya manusia itu sendiri. Tujuan pengembangannya diantaranya.

1. Pembangunan manusia menjadi sumber daya manusia. Manusia merupakan makhluk paling sempurna karena memiliki berbagai kelebihan daripada makhluk lain. Kemampuan tersebut haruslah dikembangkan agar manusia dapat memiliki sumber daya yang baik sehingga mampu bertahan hidup.
2. Pembangunan sumber daya manusia sama dengan pembangunan lingkungan. Pembangunan sumber manusia dalam hal ini juga berpengaruh terhadap pembangunan lingkungan. Dikarenakan manusia adalah makhluk yang mampu untuk memanfaatkan sumber daya alam yang terbatas.
3. Sumber daya manusia harus dikelola secara baik. Sumber daya manusia yang ada haruslah dikelola secara baik agar dapat menghasilkan suatu sesuatu yang maksimal dengan tetap menggunakan cara yang manusiawi.
4. Pembangunan sumber daya manusia bertujuan sebagai jembatan antar individu (sumber daya manusia) agar terhubung satu sama lain. Karena membangun sumber daya manusia berarti meningkatkan kualitas masing-masing individu sehingga mampu memiliki hubungan yang baik antar manusia.
5. Pembangunan sumber daya manusia berarti pembangunan manusia. Hal ini dimaksud bahwa pembangunan sumber daya manusia mampu meningkatkan kualitas dalam menjalani kehidupan sehingga mampu membangun peradaban manusia yang lebih baik dari sebelumnya (M. Hasibuan, 2013).

## **2. Aspek-Aspek Manajemen Sumber Daya**

MSDM memiliki berbagai aspek yang perlu diperhatikan menurut Dharma antara lain.

### **a. Analisa pekerjaan**

Analisis pekerjaan dalam ini adalah MSDM mampu menganalisa pekerjaan yang cocok bagi para karyawan. Kecocokan ini mampu menghasilkan hasil yang baik karena dikerjakan oleh orang yang sesuai dengan bidangnya.

- b. Penyusunan perencanaan  
Penyusunan perencanaan dalam hal ini dimaksud MSDM mampu merencanakan berbagai aspek di dalam perusahaan agar mampu mencapai tujuan perusahaan.
- c. Pelaksanaan pendidikan  
Pelaksanaan pendidikan dalam hal ini MSDM memberikan pendidikan kepada para karyawan agar mereka memiliki kemampuan yang lebih baik sehingga mampu mengerjakan tugas dengan lebih efektif dan efisien.
- d. pelaksanaan tugas pegawai  
Pelaksanaan tugas pegawai dalam hal ini MSDM mampu untuk memimpin pelaksanaan tugas di bidang kepegawaian serta mampu menetapkan dan merumuskan kebijakan, sasaran, program, dan rencana kerja.
- e. Penyediaan insentif  
Penyediaan insentif dalam hal ini MSDM mampu memberikan insentif atau imbalan di luar gaji pada karyawan berprestasi maupun karyawan yang berhasil melaksanakan tugasnya dengan baik.
- f. Penilaian prestasi kerja  
Penilaian prestasi kerja dalam hal ini MSDM mampu menilai apakah karyawan berprestasi pada saat pengerjaan tugas serta menetapkan kebijakan selanjutnya apakah karyawan tersebut akan dipromosikan maupun memperoleh insentif (Widodo, 2015).

### 3. Prinsip-Prinsip Umum Manajemen

Prinsip-prinsip umum manajemen yang berkaitan dengan sumber daya manusia diantaranya.

- a. Adanya pemimpin  
Pemimpin merupakan orang yang mampu memimpin dan mengarahkan para tenaga kerja atau karyawan agar tetap sesuai dengan tugas dan kewajibannya untuk mencapai tujuan perusahaan maupun organisasi.
- b. Disiplin  
Manajemen sumber daya manusia haruslah mampu mendisiplinkan dirinya sendiri serta para tenaga kerja atau karyawan untuk tetap berpedoman terhadap tugas dan kewajiban masing-masing.
- c. Kewenangan dan tanggung jawab  
Manajemen sumber daya manusia memiliki tugas, wewenang, dan tanggung jawab untuk mengorganisasikan para pekerja.
- d. Memberikan prioritas kepada kepentingan umum  
Manajemen sumber daya manusia mampu memproteskan sesuatu yang bersifat kepentingan umum daripada kepentingan pribadi. Hal ini dimaksud agar tujuan perusahaan adalah prioritas utama daripada prioritas pribadi.
- e. Penggajian pegawai  
Manajemen sumber daya manusia mengkaji para pegawai atau karyawan sesuai dengan upah minimum regional atau sesuai dengan kesepakatan antara karyawan dan perusahaan.
- f. Pusat kewenangan  
Manajemen sumber daya manusia sebagai pusat kewenangan untuk mengorganisasikan dan mengatur para tenaga kerja. Sehingga memiliki hak dan kewajiban terhadap para tenaga kerja itu sendiri.

- g. Mekanisme kerja  
Manajemen sumber daya manusia harus melihat mekanisme kerja apakah pekerjaan yang diberikan telah sesuai dengan struktur yang telah ditentukan.
- h. Keamanan  
Manajemen memberikan keamanan pada saat karyawan melaksanakan tugas. Contohnya pemberian helm keamanan untuk meminimalisir resiko kecelakaan kerja.
- i. Inovasi  
Manajemen sumber daya manusia mampu berinovasi dengan melaksanakan berbagai kegiatan yang berorientasi terhadap peningkatan kemampuan karyawan.
- j. Pengembangan inisiatif dari pegawai  
Manajemen haruslah mampu mendorong rasa inisiatif karyawan sehingga dapat menghasilkan peningkatan dalam hal kinerja dan produktivitas perusahaan.
- k. Semangat kebersamaan  
Manajemen mampu merangkul seluruh pekerja atau karyawan sehingga meminimalisir konflik baik antar karyawan maupun karyawan dengan manajemen (Widodo, 2015).

#### **4. Ruang Lingkup Manajemen Sumber Daya Manusia**

Ruang lingkup manajemen sumber daya manusia menurut Sedarmayanti berdasar pada pelaksanaan serta pengembangannya dibagi ke dalam beberapa bagian diantaranya.

- a. Pelatihan Pra Tugas  
Pelatihan ini merupakan pelatihan awal terhadap para calon tenaga kerja yang sudah mendaftar dan diterima sebelum mereka bekerja di suatu perusahaan. Pelatihan ini juga sebagai bekal serta gambaran Bagaimana tugas dan kewajiban yang akan mereka laksanakan nanti.
- b. Pelatihan dalam Tugas  
Pelatihan ini dilaksanakan pada saat karyawan sedang bertugas di dalam suatu perusahaan atau organisasi guna meningkatkan kemampuan pada saat melaksanakan tugas masing-masing.
- c. Pelatihan Pasca Tugas  
Penelitian ini dilakukan perusahaan guna sebagai persiapan para tenaga kerja atau karyawan yang sudah memasuki masa purna tugas atau pensiun (Susan, 2019).

#### **5. Pentingnya Manajemen Sumber Daya Manusia**

Penting pentingnya MSDM dari enam prespektif yaitu perspektif politik, ekonomi, sosial-kultural, hukum, administrasi dan teknologi.

- a. Perspektif Politik.

Pentingnya MSDM pada perspektif ini yaitu dalam rangka mengarahkan bahwasanya sumber manusia merupakan hal terpenting yang dimiliki oleh perusahaan atau manajemen dari level terkecil sampai yang level tertinggi. Sumber daya yang memiliki kualitas dan profesionalisme yang tinggi sangat mempengaruhi keberhasilan dari suatu perusahaan. Sumber daya yang profesional ini juga sebagai salah satu motor penggerak kemajuan perusahaan yang menaungi mereka. Motor-motor penggerak

tersebut kemudian diatur sedemikian rupa oleh manajemen untuk mencapai tujuan perusahaan. Manajemen yang baik mampu mengatur sumber daya manusia yang profesional sehingga mempermudah memperoleh hasil yang maksimal.

b. Perspektif Ekonomi

Pentingnya MSDM pada perspektif ini individu dalam hal ini manusia dianggap oleh suatu manajemen atau perusahaan hanya sebagai komoditas ekonomi saja. Anggapan tersebut kemudian di justifikasikan dengan fakta lapangan yang banyak menganggap manusia merupakan salah satu faktor produksi yang dapat menghasilkan barang dan jasa. Pendapat ini jelas paling baru karena sama saja yang beranggapan manusia sama dengan mesin. Manusia tidak dapat disamakan dengan mesin karena mereka memiliki cipta, rasa, dan karsa. Individu merupakan aset terpenting yang dimiliki oleh suatu perusahaan atau organisasi sehingga tidak dapat disamakan dengan faktor-faktor produksi. Manajemen yang baik mampu mengelola sumber daya manusia secara maksimal sehingga meningkatkan tingkat presentase keberhasilan. Begitupun sebaliknya, Jika manajemen tidak mampu mengembangkan dan memanfaatkan sumber daya manusia yang ada dengan baik, maka hal ini justru merupakan faktor penghambat terbesar mengenai keberhasilan suatu perusahaan atau organisasi.

c. Perspektif Hukum

Pentingnya MSDM dalam perspektif ini yaitu sebuah perusahaan tentu memiliki peraturan dan ketentuan yang berbeda-beda. Peraturan dan ketentuan tadi menjadi hak penuh dari suatu perusahaan. Manajemen dalam hal ini harus mampu mengatur sumber daya manusia agar tetap berada pada koridor yang telah ditentukan. Peraturan yang mengatur mengenai hak dan kewajiban antara para tenaga kerja atau karyawan dengan perusahaan maupun karyawan dengan karyawan lain.

d. Perspektif Sosial Kultural

Terdapat dua alasan utama mengenai dasar perspektif ini yaitu; Pertama, manusia di satu sisi lebih peka berkaitan dengan harkat dan martabatnya. Kesempatan dalam menciptakan berbagai karya merupakan salah satu upaya dalam rangka meningkatkan harkat dan martabat dalam diri masing-masing. Harkat dan martabat tidak dapat diukur dengan berbagai hal-hal yang bersifat kebendaan tetapi juga secara non fisik, Di mana para pekerja tidak hanya dalam rangka memenuhi kebutuhan fisik melainkan mewujudkan kebutuhan sosial psikologisnya.

Kedua, terdapat penekanan yang sulit bahwa manajemen sumber daya manusia memiliki kebebasan nilai. Pemenuhan terhadap keutuhan sosial psikologis yang masih terikat oleh norma-norma sosial yang ada di dalam masyarakat. Nilai-nilai ini kemudian menjadi penentu mengenai baik buruk dan wajar tidaknya sekaligus sebagai barometer penilaian bagi seseorang.

e. Perspektif Administrasi

Pentingnya MSDM dalam perspektif ini yaitu adanya penekanan terhadap peran perusahaan atau organisasi di masa kini merupakan suatu

keniscayaan. Manusia saat ini lebih dikenal sebagai pameo manusia organisasional. Manusia membutuhkan orang lain untuk mencapai kebutuhan mereka. Contohnya orang yang bekerja di pabrik membutuhkan beras dari para petani. Begitu juga petani membutuhkan berbagai produk yang dihasilkan oleh pabrik. Manajemen dalam hal ini memerlukan sumber daya manusia yang profesional dan berkualitas untuk menggapai tujuan yang sudah ditetapkan. Pada titik inilah letak relevansi manajemen pada perspektif administrasi.

f. Perspektif Teknologi

Pentingnya MSDM pada perspektif ini yaitu berbagai hal tentu memerlukan ilmu pengetahuan dan teknologi. Iptek terus berkembang seiring dengan berkembangnya zaman. Manusia dituntut untuk menyesuaikan diri dari berbagai perkembangan. Penyesuaian diri ini memerlukan kemampuan, kecakapan, dan keterampilan yang sesuai dengan perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi. Penyesuaian diri di atas dapat diwujudkan dengan adanya manajemen sumber daya manusia yang profesional yaitu manajemen yang mampu mengikuti perkembangan zaman (F. D. Gomes, 2013).

Pendapat ahli lain, manajemen sumber daya manusia penting karena berkaitan dengan:

1. Sumber daya manusia berharga

Karyawan yang memiliki kualitas dan spesifikasi yang tinggi mampu memberikan pelayanan yang maksimal. Kualitas pelayanan ini juga berpengaruh terhadap tingkat kepuasan konsumen sehingga mampu menarik konsumen baru. Para karyawan tersebut merupakan sosok yang penting bagi kelanjutan dan perkembangan perusahaan atau organisasi.

2. Sumber daya manusia yang memiliki kemampuan yang kompeten dan keahlian yang sulit ditiru

Manajemen sumber daya manusia mampu menciptakan sumber daya manusia yang memiliki kemampuan yang kompeten dan ahli sesuai bidang yang tentunya tidak setiap orang memiliki.

3. Sumber daya manusia tidak dapat digantikan

Setiap manusia haruslah mendapat pembelajaran yang tepat, motivasi yang tinggi, kemauan untuk belajar, dan berkemauan terus berkembang serta memberikan pelayanan yang maksimal terhadap pekerjaan masing-masing. Karyawan yang berkomitmen seperti di atas tentu tidak akan bisa digantikan (Suryani, N. K dan Foeh, J., 2019).

Tenaga kerja atau karyawan sendiri dibedakan atas tiga bagian, antara lain.

1. Pengusaha

Pengusaha merupakan pemilik perusahaan yang pada awalnya melakukan investasi modal dan mendapat keuntungan berdasarkan keuntungan atau laba dari suatu perusahaan atau organisasi.

2. Karyawan

Karyawan merupakan pekerja pada suatu perusahaan atau organisasi yang menjadi asset utama dari perusahaan yang memperkerjakan. Karyawan bertugas melaksanakan tugas dan kewajiban yang telah

ditetapkan oleh manajemen serta memiliki hak dan kewajiban masing-masing.

3. Pemimpin

Pemimpin adalah seseorang yang memiliki wewenang dalam memimpin dan memfokuskan karyawan serta memiliki bertanggung jawab untuk memenuhi tujuan yang telah ditetapkan (M. Hasibuan, 2013).

## 6. Fungsi Manajemen Secara Umum

Fungsi Manajemen secara umum adalah sebagai berikut.

- a. Fungsi manajerial, dibagi menjadi empat yaitu pengendalian, perencanaan, pengarahan, dan pengorganisasian. Yakni perasional kerja serta mengoreksi apabila terdapat penyimpangan dari rencana yang telah ditetapkan sebelumnya.
- b. Fungsi operasional; dibagi menjadi enam aktivitas yaitu integrasi, kompensasi, pemeliharaan pengadaan, pengembangan, dan pemutusan hubungan kerja. Yakni Fungsi pengadaan meliputi berbagai rancangan terhadap sumber daya manusia yang berkaitan dengan seleksi dan pemilihan terhadap karyawan baru, penempatan, orientasi, dan Berapa Karyawan yang dibutuhkan. Seleksi masuk ke karyawan baru berdasarkan hasil dari tes psikologi dan wawancara saya nggak mampu memperoleh karyawan yang dibutuhkan oleh suatu perusahaan.
- c. Fungsi pengembangan mengenai bagaimana cara meningkatkan kemampuan para karyawan agar dapat menjalankan berbagai tugas dengan maksimal.
- d. Fungsi kompensasi meliputi adanya pemberian penghargaan yang layak dan adil pada setiap pekerja sebagai apresiasi terhadap pekerjaan yang telah mereka kerjakan.
- e. Fungsi pengintegrasian karyawan meliputi usaha mengintegrasikan berbagai kepentingan baik dari para pekerja, manajemen, maupun perusahaan. Perlu adanya kebijakan terhadap segala keputusan yaitu tetap mengikutsertakan seluruh elemen dalam perusahaan.
- f. Fungsi pemeliharaan meliputi bagaimana manajemen mampu menjaga suasana kondusif sehingga para sumber daya manusia mampu bekerjasama dengan baik.

Pemutusan hubungan kerja meliputi pemutusan kontrak kerja karyawan atas kemauan karyawan sendiri maupun kebijakan dari manajemen (Suryani, N. K dan Foeh, J., 2019).

## 7. Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia

Fungsi MSDM dan manajemen memiliki persamaan secara umum. Fungsi manajemen sumber daya manusia sendiri meliputi.

a. Perencanaan

Perencanaan meliputi bagaimana manajemen mampu merencanakan dengan baik mengenai tujuan-tujuan perusahaan agar dapat dikerjakan secara efektif dan efisien oleh para karyawan sesuai dengan tugas masing-masing secara maksimal.

- b. Pengorganisasian  
Pengorganisasian meliputi berbagai kegiatan untuk mengorganisasi seluruh lapisan perusahaan sesuai bidang masing-masing sesuai dengan bagan perusahaan.
- c. Pengarahan  
Pengarahan meliputi kegiatan MSDM guna mengarahkan para karyawan agar sesuai dengan peraturan dan tugas masing-masing.
- d. Pengendalian  
Pengendalian meliputi tentang MSDM dapat mengatur pekerjaan para karyawan agar sesuai dengan rencana. Manajemen mampu memberikan arahan Apabila terjadi kesalahan yang dilakukan oleh karyawan.
- e. Pengadaan  
Pengadaan berkaitan dengan proses seleksi dan perekrutan guna mendapat pekerja yang mampu mengisi posisi jabatan yang dibutuhkan perusahaan atau organisasi.
- f. Pengembangan  
Pengembangan merupakan salah satu proses dalam rangka meningkatkan keterampilan baik secara teknis, konsep, teori, dan moral para tenaga kerja melalui pendidikan dan pelatihan.
- g. Kompensasi  
Kompensasi merupakan pemberian uang atau barang kepada karyawan baik secara langsung maupun tidak langsung. kompensasi harus diberikan sejarah layak yaitu para karyawan telah memenuhi tugas dan sesuai dengan UMR maupun kesepakatan antara pekerja dan perusahaan. Pemberian juga harus adil yang diartikan sebagai imbalan telah sesuai dengan pekerjaan yang telah dikerjakan.
- h. Pengintegrasian  
Pengintegrasian meliputi kegiatan manajemen untuk memelihara maupun mengembangkan kondisi psikis dan mental para karyawan agar tetap loyal serta mampu bekerja dengan baik hingga memasuki masa pensiun.
- i. Pemeliharaan  
Pemeliharaan meliputi adanya program menyangkut kesejahteraan karyawan agar karyawan mampu bekerja aman dan nyaman serta meminimalisir resiko kecelakaan kerja.
- j. Kedisiplinan  
Kedisiplinan merupakan fungsi manajemen yang menjadi salah satu kunci mewujudkan cita-cita perusahaan atau organisasi. Manajemen harus mengedepankan kedisiplinan bekerja agar bekerja sadar bahwa mereka terikat oleh aturan dan norma-norma sosial.
- k. Pemberhentian  
Pemberhentian meliputi keputusan dari karyawan terkait pengunduran diri maupun keputusan yang diambil oleh manajemen sumber daya manusia karena berbagai alasan tertentu (M. Hasibuan, 2013).

## **8. Peningkatan Daya Saing Melalui MSDM**

Penelitian mengenai MSDM memang telah banyak dilakukan. Beberapa contoh mengenai penelitian tersebut diantaranya (Suryani, N. K dan Foeh, J., 2019).

- a. Penelitian Suryani dan Foeh memberikan beberapa penelitian mengenai indikator manajemen sumber daya manusia diantaranya.
- b. Penelitian Abu Bakar tabiu dan Abu Bakar Allumni Sura dengan lokasi di universitas menghasilkan bahwa terdapat pembuktian mengenai keempat indikator yang digunakan pada penelitian ini kecuali penghargaan dan remunerasi berpengaruh signifikan terhadap aktivitas karyawan. Para karyawan lebih produktif pada saat bekerja sehingga berdampak terhadap pencapaian tujuan perusahaan atau organisasi.
- c. Penelitian Momina Akhter dkk pada sektor industri semen di Bangladesh menunjukkan bahwa karyawan yang diberikan kesempatan untuk berlatih dan mengembangkan kemampuannya sangat berdampak positif terhadap kinerja yang mereka lakukan setelah melalui program tersebut. Sedangkan indikator lain seperti kompensasi dan sebagainya juga berpengaruh namun kurang relevan..
- d. Penelitian Osibanjo dkk di Nigeria memperoleh hasil bahwa kebiasaan-kebiasaan karyawan dipengaruhi oleh manajemen sumber daya manusia. sama seperti penelitian Akhter di Bangladesh, penelitian ini menunjukkan bahwa pelatihan dan pengembangan yang diberikan kepada karyawan sangat mempengaruhi kebiasaan karyawan. Penelitian ini juga menyerahkan kepada perusahaan atau organisasi di bidang perbankan guna mengembangkan dan berprestasi pada pengembangan sumber daya manusia sehingga mampu memperoleh loyalitas karyawan pada saat menghadapi situasi yang kompetitif.

Penelitian Iskandar terhadap 3 perusahaan memperoleh hasil sebagai berikut (Iskandar, 2018).

1. Pengolahan sumber daya manusia mempengaruhi kinerja para pekerja.
2. Tingkat kepuasan kerja mempengaruhi kinerja para pekerja yang berarti kepuasan kerja berdampak positif dan signifikan.
3. Pengolahan sumber daya manusia mempengaruhi kinerja perusahaan yang berarti sumber daya manusia berpengaruh terhadap daya produksi perusahaan secara positif dan signifikan.
4. Kepuasan kerja kurang berpengaruh terhadap performa perusahaan yang berarti performa perusahaan kurang dipengaruhi oleh kepuasan kerja karyawan.
5. Daya produksi tenaga kerja berpengaruh terhadap performa perusahaan berarti performa perusahaan dipengaruhi daya produksi tenaga kerja secara positif dan signifikan.

Penelitian Tamba di Kantor Hukum LAS dan Partners tugas manajemen yaitu: a) *Advisory/Counseling Role* MSDM setelah bertindak sesuai bidangnya yaitu pengumpulan informasi yang dibutuhkan, menemukan masalah dan menentukan solusi, serta membantu para pekerja dalam menghadapi permasalahan-permasalahan.; b) *Service Role* MSDM mampu melayani manajer secara langsung terkait dengan pencatatan, pelatihan, maupun melaporkan hasil yang telah dikerjakan; dan c) *Control Role* MSDM mampu mengontrol para karyawan sesuai dengan SOP serta bertugas mengawasi untuk mewujudkan cita-cita perusahaan (Tamba, 2019).

Penelitian Susilowati dan Farida telah menghasilkan model strategi pengembangan sumberdaya manusia PT Gaya Sukses Mandiri Kaseindo (*Safeway*) Surabaya, sebagai berikut. 1. Mengembangkan SDM yang dimiliki; 2. Pemeriksaan terkait kinerja SDM; 3. melakukan penetapan terkait SDM yang mumpuni; 4. Menentukan karir SDM; 5. Mengembangkan karir SDM; 6. Menjaga tenaga kerja yang unggul serta adanya pemberian sanksi; 7. Menerima kritik dan ide dari para karyawan; 8. Mengevaluasi program-program yang setelah dilaksanakan (S. Susilowati dan I. Farida, tt).

Huselid dkk berpendapat efektivitas strategi manajemen sumber daya manusia dengan menggunakan 10 (sepuluh) alat ukur, antara lain.

1. Kerjasama Tim  
Kerjasama Tim menjadi prioritas utama untuk mewujudkan tujuan perusahaan. Kerjasama tim yang baik mampu menghasilkan kinerja yang maksimal di tiap-tiap karyawan dan manajemen.
2. Wewenang dan partisipasi karyawan  
Strategi manajemen sumber daya manusia harus diberikan secara efektif dan memberikan wewenang kepada karyawan pada saat menjalankan tugas serta melibatkannya setiap pengambilan keputusan.
3. Perencanaan kekuatan kerja fleksibel dan menyebar  
Strategi manajemen sumber daya manusia yang efektif memberikan rencana kekuatan kerja yang fleksibel dan menyebar.
4. Produktivitas kekuatan kerja dan kualitas hasil  
Strategi manajemen sumber daya manusia berorientasi pada produktivitas kekuatan kerja serta kualitas hasil yang diperoleh.
5. Pengembangan manajemen dan eksekutif  
Manajemen sumber daya manusia mengembangkan manajemen yang efektif untuk memicu semangat kerja.
6. Perencanaan keberhasilan dan pengembangan manajer  
Strategi manajemen sumber daya manusia yang efektif adalah penentu keberhasilan dan pengembangan manajer haruslah rencana, terstruktur, dan terukur.
7. Identifikasi isu lanjutan/studi strategik  
Manajemen sumber daya manusia mampu mengidentifikasi isu lanjutan terkait perubahan lingkungan bisnis yang kompleks serta karena adanya dampak globalisasi sehingga memerlukan strategi yang efektif.
8. Komunikasi karyawan dan manajer  
Strategi manajemen sumber daya manusia harusnya memiliki komunikasi yang baik Sehingga lingkungan atau suasana pekerjaan bersifat kondusif dan karyawan loyal terhadap perusahaan atau organisasi.
9. Program-program kerja  
Strategi manajemen sumber daya manusia haruslah mengatur program kerja. Program kerja yang terprogram dengan baik dapat memudahkan karyawan dalam melaksanakan tugasnya.
10. Program-program keluarga  
Manajemen sumber daya manusia haruslah memperhatikan program-program keluarga karyawan sehingga tidak hanya sebatas hubungan antara

manajemen dan pekerja melainkan hubungan selayaknya keluarga (Farchan, 2018).

Berbagai penelitian di atas menunjukkan bahwa terdapat berbagai cara untuk meningkatkan kinerja karyawan. Melihat berbagai cara di atas serta arahan penelitian selanjutnya (Lihat Suryana dan Foeh pada latar belakang), maka strategi peningkatan kinerja karyawan perusahaan atau organisasi adalah sebagai berikut.

#### 1. Motivasi Kerja

Pemberian motivasi dari MSDM merupakan hal penting dan merupakan suatu keniscayaan. Pemberian motivasi mampu membuat karyawan mengerjakan tugas dengan efektif dan efisien. Hal ini diperkuat dengan adanya teori X dari Mc Gregor yang berpendapat bahwa seorang karyawan haruslah diawasi dengan ketat, diberi tugas yang jelas dan rinci, dan diberikan imbalan jika berhasil menyelesaikan tugas dengan baik serta diberikan hukuman apabila melakukan kesalahan (Sunarta, 2007). Pengawasan yang ketat bukan berarti pengawasan seperti dalam dunia militer, melainkan pendampingan dan pemberian motivasi agar tetap sesuai dengan tugas yang telah ditetapkan sebelumnya.

#### 2. Semangat Kerja

Semangat kerja karyawan bergantung pada MSDM itu sendiri. Hal ini yang sesuai dengan penelitian Novianti meliputi faktor kepemimpinan sangat berpengaruh terhadap semangat kerja yaitu 52,045%, kemudian dilanjut motivasi sebesar 18,403%, selanjutnya komunikasi sebesar 11,966%, kemudian hubungan secara manusiawi sebesar 7,632%, kompensasi sebesar 6,017%, serta yang terakhir terkait dengan suasana kerja sebesar 3,938%. Penelitian di atas menunjukkan bahwa semangat kerja para karyawan sangat dipengaruhi faktor kepemimpinan sebesar 52,045%. Kepemimpinan yang baik akan mampu menambah semangat kerja karyawan sehingga mampu menggapai target yang telah ditentukan oleh perusahaan (Haris et al., 2015).

#### 3. Perilaku

Perilaku karyawan merupakan salah satu aspek yang juga harus diperhatikan oleh MSDM. Beberapa perilaku kerja karyawan negatif seperti bukan tugas saya, tipe lokomotif atau pengikut, tipe mudah retak atau mudah emosi, tipe pengkritik (T. Maulana, tt). Manajemen sumber daya manusia harus sebisa mungkin menghilangkan perilaku karyawan seperti penelitian di atas. Oleh karena itu manajemen harus menetapkan karyawan sesuai dengan keahliannya, memberikan kepercayaan lebih kepada karyawan untuk mengerjakan tugasnya, serta tidak alergi akan kritik yang bersifat membangun terhadap suatu perusahaan (Prasiwi et al., 2022).

#### 4. Pelatihan Kerja

Manageman sumber daya manusia haruslah berinvestasi. Investasi dalam hal ini bukan berarti menanam modal di perusahaan lain, melainkan memberikan pelatihan kerja terhadap para karwayan agar mampu mengerjakan pekerjaan dengan lebih baik, efisien, dan efektif. Pengembangan tenaga kerja atau karyawan memiliki manfaat yang begitu besar bagi perusahaan maupun karyawan itu sendiri. Pengembangan ini juga mempengaruhi kualitas pelayanan terhadap konsumen maupun masyarakat sebagai pelanggan barang dan jasa yang

dihasilkan oleh suatu perusahaan. Menurut Tohardi tujuan pelatihan adalah (Ahmad Tohardi, 2008).

- a. Produktivitas  
Pelatihan karyawan mampu meningkatkan produktivitas karena mereka telah diajarkan bagaimana cara bekerja secara efektif.
- b. Efisiensi  
Pelatihan karyawan mampu meningkatkan efisiensi karena pelatihan tersebut mengajarkan bagaimana cara mengerjakan sesuatu secara efisien.
- c. Kerusakan  
Pelatihan karyawan mampu meminimalisir kerusakan yang dibuat oleh karyawan dengan tips dan trik yang telah diperoleh dari latihannya.
- d. Kecelakaan  
Pelatihan karyawan mampu meminimalisir risiko kecelakaan kerja karena dengan adanya pelatihan mereka mengetahui bagaimana cara mengurangi atau meminimalisir kecelakaan pada saat mereka bekerja.
- e. Pelayanan  
Pelatihan karyawan mampu meningkatkan pelayanan yang baik karena mereka telah belajar bagaimana cara melayani yang efektif dan efisien.
- f. Moral  
Pelatihan kerja mampu meningkatkan moral para pekerja karena mereka dipercaya untuk mampu meningkatkan kualitas pekerjaan mereka dengan cara diikutkan dalam pelatihan.
- g. Karier  
Pelatihan kerja mampu meningkatkan karir para karyawan karena mereka memulai ilmu baru dari pelatihan yang mereka lakukan.
- h. Konseptual  
Pelatihan kerja mampu meningkatkan konseptual karyawan karena mereka telah diajarkan mengenai peran dan tugas mereka.
- i. Kepemimpinan  
Pelatihan kerja mampu meningkatkan kualitas kepemimpinan mereka. Para karyawan mampu memberikan saran terhadap pekerja lain mengenai bagaimana cara bekerja yang efektif dan efisien.
- j. Balas Jasa  
Pelatihan kerja merupakan salah satu balas jasa dari perusahaan kepada karyawan agar mereka mampu meningkatkan kualitas sehingga mampu memberikan hasil yang maksimal.
- k. Konsumen.  
Pelatihan kerja mampu meningkatkan daya tarik konsumen karena para karyawan setelah belajar mengenai bagaimana cara mendekati konsumen serta bagaimana cara mengikat konsumen agar menjadi pelanggan mereka.

#### 5. Loyalitas

Managemen sumber daya manusia, tentu memerlukan karyawan yang memiliki tingkat keahlian kerja yang baik. Karena semakin baik keahlian kerja, maka akan memperbesar peluang untuk mencapai tujuan perusahaan. Pada saat menemukan karyawan dengan tingkat keahlian yang tinggi, tentu perusahaan

tidak ingin kehilangan orang tersebut. Faktor yang menyebabkan karyawan ingin *resign* atau berhenti yaitu karakteristik pribadi dan karakteristik perusahaan tidak cocok, fasilitas kerja yang kurang nyaman, kurangnya tunjangan terkait kesejahteraan, upah yang kurang memadai atau tidak mencukupi kebutuhan, serta berapa banyak pengalaman yang diperoleh ketika bekerja di perusahaan tersebut turut berpengaruh terhadap loyalitas (Soegandhi, 2013). Oleh karena itu manajemen haruslah memastikan bahwa karyawan-karyawan tersebut telah memiliki fasilitas yang baik serta menjaga hubungan yang harmonis antara manajemen dan para pekerja atau karyawan.

## **KESIMPULAN**

Sumber daya manusia merupakan salah satu cara untuk mengatur hubungan tenaga kerja atau karyawan dalam rangka mewujudkan tujuan suatu perusahaan atau organisasi dengan memanfaatkan potensi fisik dan psikis dari karyawan itu sendiri secara maksimal dengan cara yang manusiawi. Dalam rangka meningkatkan kinerja karyawan atau tenaga kerja, manajemen sumber daya manusia haruslah memberikan motivasi kerja karena motivasi kerja membuat karyawan mengerjakan tugas dengan baik sesuai dengan teori X dari Mc Gregor, memberikan semangat kerja karena semangat kerja pada penelitian sebelumnya sangat dipengaruhi oleh faktor kepemimpinan, memperhatikan perilaku karyawan apakah sudah sesuai dengan apa yang menjadi tugas mereka, memberikan pelatihan kepada para karyawan agar mampu bekerja lebih efektif dan efisien, serta memperhatikan aspek loyalitas agar karyawan yang sudah ahli tidak berhenti.

## **SARAN**

Mengukur ketersaingan bisa melalui berbagai aspek dan metode, salah satunya melalui manajemen sumber daya manusia dalam rangka peningkatan kinerja karyawan khususnya. Dalam mengukur daya saing, manajemen suatu perusahaan hendaknya dapat memulai dari hal yang sangat mendasar sebagai upaya peningkatan kinerja karyawan, agar ketersaingan dapat diatasi dan mengambil posisi terbaik dalam persaingan yang dilakukan, yakni mulai dari *training motivation*, terutama motivasi kerja, juga agar memaksimalkan manajemen kepemimpinan yang berkarakter, memberikan perhatian khusus, memberikan pelatihan dan loyalitas terus dipacu sehingga kinerja para karyawan dapat efisien dan dapat diandalkan untuk mewujudkan tujuan suatu manajemen/ perusahaan.

## **DAFTAR RUJUKAN**

- Ahmad Tohardi. (2008). *Pemahaman Praktis Manajemen Sumber Daya Manusia*. Mandar Maju.
- B. Barthos. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia Suatu Pendekatan Makro*.
- F. D. Gomes. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Andi Offset.
- Farchan, F. (2018). Strategi Msdm Sebuah Cara Menciptakan Kinerja Organisasi Dalam Mencapai Keunggulan Bersaing. *Risalah, Jurnal Pendidikan Dan Studi Islam*, 4(1, March), Article 1, March. [https://doi.org/10.31943/Jurnal\\_Risalah.V4i1.44](https://doi.org/10.31943/Jurnal_Risalah.V4i1.44)
- H. Nawawi. (2001). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Bisnis Yang Kompetitif*, Cetakan Keempat. Gadjah Mada University Press.

- Haris, M. P. I. A., Kadek Rai Suwena, S. P., & Noviyanti, P. (2015). Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Semangat Kerja Karyawan Pada Lembaga Perkreditan Desa (Lpd) Desa Sumberkima Di Kecamatan Gerokgak Tahun 2015. *Jurnal Jurusan Pendidikan Ekonomi Undiksha*, 5(1), 5402.
- Iskandar, D. (2018). Strategi Peningkatan Kinerja Perusahaan Melalui Pengelolaan Sumber Daya Manusia Dan Kepuasan Kerja Dan Dampaknya Terhadap Produktivitas Karyawan. *Jurnal Ilmiah Bisnis Dan Ekonomi Asia*, 12(1), 23–31. <https://doi.org/10.32812/jibeka.v12i1.8>
- Kadarisman. (2013). *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Rajawali Pers.
- M. Hasibuan. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Pt. Bumi Aksara.
- Prasiwi, Y., Santoso, B., & Iriyanti, E. (2022). Pengaruh Motivasi Dan Beban Kerja Terhadap Loyalitas Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Karyawan Sebagai Variabel Intervening Pada Pt. Wangta Agung Surabaya. *Briliant: Jurnal Riset Dan Konseptual*, 7(2), Article 2. <https://doi.org/10.28926/briliant.v7i2.878>
- S. Susilowati Dan I. Farida. (Tt). *Strategi Pengembangan Sumber Daya Manusia Di Pt. Gaya Sukses Mandiri Kaseindo (Safeway)*. Universitas Dr. Soetomo Surabaya.
- Sandi, Q., Syukri, A., & Us, K. A. (2019). Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Meningkatkan Keunggulan Kompetitif. *Al Ghazali*, 2(2), Article 2.
- Soegandhi, V. M. (2013). Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Loyalitas Kerja Terhadap Organizational Citizenship Behavior Pada Karyawan Pt. Surya Timur Sakti Jatim. *Agora*, 1(1), 35907.
- Sunarta, S. (2007). Menjaga Motivasi Kerja Untuk Meningkatkan Kinerja Organisasi. *Jurnal Manajemen Pendidikan Uny*, 113036.
- Suryani, N. K Dan Foeh, J. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia Tinjauan Praktis Aplikatif*. Nilacakra.
- Susan, E. (2019). Manajemen Sumber Daya Manusia. *Adaara: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, 9(2), Article 2. <https://doi.org/10.35673/ajmpi.v9i2.429>
- Syamsurizal, S. (2016). Peranan Manajemen Sumberdaya Manusia Dalam Organisasi. *Warta Dharmawangsa*, 49, Article 49. <https://doi.org/10.46576/wdw.v0i49.155>
- T. Maulana. (Tt). *Analisa Perilaku Kerja Karyawan Di De Boliva Surabaya Town Square. Manajemen Perhotelan*. Universitas Kristen Petra.
- Tamba, I. (2019). Peran Strategis Manajemen Sumber Daya Manusia Kantor Hukum Laurensius Arliman Simbolon Dan Partners Dalam Peningkatan Daya Saing Di Kota Padang. *Ensiklopedia Social Review*, 1(1), Article 1. <https://doi.org/10.33559/esr.v1i1.221>
- Tufa, N. (2018). Pentingnya Pengembangan Sdm. *Iqtishodiyah : Jurnal Ekonomi Dan Bisnis Islam*, 4(2), Article 2. <https://ejournal.inzah.ac.id/index.php/iqtishodiyah/article/view/84>
- Widodo, W. (2015). Pengaruh Sumber Daya Manusia Terhadap Kemampuan Kerja Pegawai (Studi Di Sekretariat Daerah Kabupaten Lampung Timur). *Jurnal Tapis: Jurnal Teropong Aspirasi Politik Islam*, 11(2), Article 2. <https://doi.org/10.24042/tps.v11i2.1614>