

Pengaruh Penerapan Praktik Manajemen Sumber Daya Manusia terhadap Keunggulan Kompetitif

Reyhan Mahsa Pratama*, Rini Lestari

Prodi Akuntansi, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Islam Bandung, Indonesia.

*reyhanmahsaa@gmail.com, unirinilestari@gmail.com

Abstract. The phenomenon that occurs in universities in Indonesia shows that there is a lack of competitive advantage so that there are still universities that are closed due to losing in the competition that occurs. This study aims to determine how the implementation of human resource management practices, how to achieve competitive advantage, and how much influence the application of human resource management practices to competitive advantage in A-accredited universities in Bandung City. This research method uses a verification survey with a quantitative approach. This study uses primary data sources obtained through questionnaires filled out by respondents who have positions as heads of departments/departments at A-accredited tertiary institutions in the city of Bandung. The sampling technique used in this study is non-probability sampling, namely purposive sampling technique. Data was collected by distributing online questionnaire links (google form) to respondents. The sample of this study were 15 A-accredited universities in Bandung City and the respondents in this study were 30 leaders in each A-accredited university in Bandung. Hypothesis testing was carried out using a simple regression analysis method using SPSS version 28 software. The results showed that A-accredited universities in Bandung City had the application of human resource management practices with "Good" criteria, had Competitive Advantage with "Excellent" criteria and the application of resource management practices. human influence on competitive advantage.

Keywords: Competitive Advantage, Human Resource Management, Universities

Abstrak. Kurangnya tingkat keunggulan kompetitif yang terjadi di Indonesia menyebabkan masih terjadinya perguruan tinggi yang ditutup dikarenakan kalah dalam persaingan. Tujuan dari penelitian ini yaitu bagaimana praktik manajemen sumber daya manusia itu diterapkan, bagaimana kriteria pencapaian keunggulan kompetitif, dan seberapa besar Penerapan Praktik Manajemen Sumber Daya Manusia berpengaruh terhadap Keunggulan Kompetitif pada perguruan tinggi memiliki akreditasi A di Kota Bandung. Metode penelitian yang digunakan pada penelitian ini yaitu survey bersifat verifikatif dengan pendekatan kuantitatif. Data primer digunakan sebagai sumber data inti dari penelitian ini yang diperoleh melalui kuesioner yang diisi oleh responden yang mempunyai jabatan sebagai kepala bagian/jurusan di perguruan tinggi yang memiliki akreditasi A yang telah ditetapkan sebagai sampel penelitian. Non probability sampling dengan teknik purposive sampling dan menyebarkan link kuesioner secara online melalui google form kepada para responden sebagai cara untuk mendapatkan data primer yang digunakan. Perguruan tinggi yang memiliki akreditasi A ditetapkan sebagai Sampel dari penelitian ini dan berjumlah 15 perguruan tinggi dan 30 Responden yang didapatkan pada penelitian ini mempunyai fungsi dan jabatan sebagai pimpinan di tiap Perguruan Tinggi berakreditasi A di Kota Bandung. Software SPSS versi 28 menjadi alat untuk pengujian hipotesis yang dilakukan pada penelitian ini. Hasil penelitian menunjukkan perguruan tinggi berakreditasi A di Kota Bandung memiliki penerapan praktik manajemen sumber daya manusia berkriteria "Baik", memiliki Keunggulan Kompetitif berkriteria "Sangat Baik" dan penerapan praktik manajemen sumber daya manusia berpengaruh terhadap keunggulan kompetitif.

Kata Kunci: Keunggulan Kompetitif, Manajemen Sumber Daya Manusia, Perguruan Tinggi

A. Pendahuluan

Pada era globalisasi ini membuat organisasi sangat sulit untuk mempertahankan kelangsungan hidupnya karena tidak stabilnya kondisi lingkungan internal maupun eksternal organisasi tersebut. Organisasi harus lebih fleksibel dan merespon dengan cepat perubahan pasar untuk memenangkan persaingan. Persaingan pasar dapat dimenangkan ketika organisasi mempunyai keunggulan inti ataupun keunggulan tersendiri yang berbeda dengan para pesaing yang ada. Mempunyai kemampuan untuk menciptakan keunggulan kompetitif merupakan prioritas utama bagi perusahaan untuk memenangkan persaingan pasar ataupun untuk bertahan dalam pasar yang semakin kompetitif, keunggulan kompetitif dapat diciptakan melalui faktor eksternal dan faktor internal yaitu tercipta dengan kreativitas dan inovasi yang dimiliki sumber daya manusia pada sebuah perusahaan [5].

Memiliki sumber daya manusia yang dapat menciptakan keunggulan kompetitif itu sendiri tidak bisa diciptakan tanpa adanya praktik manajemen sumber daya manusia yang diterapkan oleh para manajer atau pimpinan pada perusahaan. Kegiatan praktik manajemen sumber daya manusia tersebut akan menciptakan keunggulan kompetitif melalui tenaga kerja, yang akhirnya tenaga kerja yang dimiliki oleh perusahaan mempunyai nilai lebih dan berbeda dari tenaga kerja yang dimiliki perusahaan lain [3].

Perekrutan, seleksi, manajemen kinerja, pelatihan dan pengembangan yang merupakan kegiatan dalam manajemen sumber daya manusia akan membuat perusahaan mencapai keunggulan kompetitif dibandingkan perusahaan lain jika sumber daya manusia tersebut atau para pekerja menambah nilai bagi perusahaan [1]. Hal ini didukung penelitian Widyantya & Daitoa (2020) yang menemukan bahwa praktik manajemen sumber daya manusia memiliki pengaruh terhadap keunggulan bersaing tetapi tidak secara langsung.

World Economic Forum menginformasikan bahwa posisi daya saing Indonesia pada tahun 2019 melalui The Global Competitiveness Index menempati peringkat 50, turun 5 angka dibandingkan tahun 2018 yang menempati peringkat ke-45. Salah satu indikator penyebab turunnya peringkat posisi daya saing Indonesia tersebut adalah rendahnya kualitas sumber daya manusia di negara Indonesia. Penyebab rendahnya kualitas sumber daya manusia yang ada di Indonesia adalah mayoritas pendidikan masyarakat Indonesia yang hanya lulusan SD dan SMP (Sri Mulyani, 2019).

Permasalahan lain yang berkaitan dengan buruknya pengelolaan organisasi dan lemahnya daya saing juga terjadi pada 11 kampus swasta yang ditutup di Jakarta pada tahun 2019. Sebelas kampus yang ditutup atau bangkrut ini disebabkan oleh jumlah dosen yang tidak memadai, sarana dan prasarana yang kurang memfasilitasi kegiatan mahasiswa maupun dosen di 11 kampus tersebut, dan model bisnis yang masih konvensional yang pada akhirnya menyebabkan kampus tersebut menjadi kalah saing dari perguruan tinggi swasta lainnya dan secara perlahan jumlah mahasiswanya pun menurun (Samsuri, 2020)

Berdasarkan fenomena yang terjadi, pada penelitian ini studi kasus dilakukan pada 15 perguruan tinggi berakreditasi A di Kota Bandung. Maka perumusan masalah pada penelitian ini sebagai berikut:

1. Mengetahui penerapan praktik manajemen sumber daya manusia di perguruan tinggi berakreditasi A di Kota Bandung
2. Untuk mengetahui keunggulan kompetitif di praktik manajemen sumber daya manusia di perguruan tinggi di Kota Bandung yang memiliki akreditasi A.
3. Untuk mengetahui besarnya pengaruh penerapan praktik manajemen sumber daya manusia di perguruan tinggi berakreditasi A di Kota Bandung.

B. Metodologi Penelitian

Metode penelitian yang digunakan pada penelitian ini yaitu survey bersifat verifikatif dengan pendekatan kuantitatif. Data primer digunakan sebagai sumber data inti dari penelitian ini yang diperoleh melalui kuesioner yang diisi oleh responden yang mempunyai jabatan sebagai kepala bagian/jurusan di perguruan tinggi yang memiliki akreditasi A yang telah ditetapkan sebagai sampel penelitian. Non probability sampling dengan teknik purposive sampling dan menyebarkan link kuesioner secara online melalui google form kepada para responden sebagai

cara untuk mendapatkan data primer yang digunakan. Perguruan tinggi yang memiliki akreditasi A ditetapkan sebagai Sampel dari penelitian ini dan berjumlah 15 perguruan tinggi dan 30 Responden yang didapatkan pada penelitian ini mempunyai fungsi dan jabatan sebagai pimpinan di tiap Perguruan Tinggi berakreditasi A di Kota Bandung. Software SPSS versi 28 menjadi alat untuk pengujian hipotesis yang dilakukan pada penelitian ini.

Praktik Manajemen Sumber Daya Manusia

Praktik manajemen sumber daya manusia adalah kegiatan ataupun rangkaian yang dilakukan oleh para manajer ataupun pimpinan, yang mengatur bagaimana cara menarik, mempekerjakan, melatih, memotivasi, mempertahankan, mengembangkan tenaga kerja dengan tujuan agar tenaga kerja bisa membantu untuk mencapai tujuan organisasi [2]. Ada lima dimensi yang dikemukakan Hitt untuk mengukur praktik manajemen sumber daya manusia adalah:

1. Rekrutmen
2. Seleksi
3. Pelatihan dan Pengembangan
4. Manajemen Kinerja
5. Memotivasi

Keunggulan Kompetitif

Keunggulan kompetitif adalah kemampuan perusahaan untuk memberikan nilai kepada pelanggan yang melebihi apa yang dapat diberikan pesaing. Perusahaan akan memiliki keunggulan kompetitif ketika menerapkan strategi dengan cara menciptakan nilai terbaik bagi pelanggan maupun pesaing langsung., Produk atau sumber daya yang unik serta tidak dapat diduplikasi ataupun terlalu mahal untuk ditiru merupakan salah satu keunggulan bersaing.

Terdapat tiga dimensi yang dapat ditetapkan sebagai pengukur variabel keunggulan kompetitif yang dikemukakan oleh Dess dan Miller (Saladin, 2011: 73), yaitu:

1. differensiasi
2. kepemimpinan harga
3. responsif.

C. Hasil Penelitian dan Pembahasan

Uji Regresi Sederhana

Tabel 1. Hasil Uji Regresi Sederhana

| Coefficients ^a | | | | | | |
|---------------------------|------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|------|
| Model | | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | t | Sig. |
| | | B | Std. Error | Beta | | |
| 1 | (Constant) | 13,425 | 4,581 | | 2,931 | ,007 |
| | TotalX | ,296 | ,097 | ,498 | 3,035 | ,005 |

a. Dependent Variable: TotalY

Berdasarkan tabel tersebut, berikut ini adalah persamaan regresi sederhana pada penelitian ini:

$$KK = 13,425 + 0,296 \text{ MSDM} + e$$

Keterangan :

KK : Keunggulan Kompetitif

MSDM : Penerapan Praktik Manajemen Sumber Daya Manusia

E : Error

Hasil persamaan regresi dan tabel diatas dapat disimpulkan bahwa:

1. 13,425 adalah nilai konstanta dari variabel keunggulan kompetitif, artinya tanpa adanya penerapan praktik manajemen sumber daya manusia maka keunggulan kompetitif mempunyai tingkat pada angka 13,853.
2. Nilai koefisien regresi variabel penerapan praktik manajemen sumber daya manusia adalah sebesar 0,296, artinya setiap peningkatan satu penerapan praktik manajemen sumber daya manusia, maka keunggulan kompetitif meningkat sebesar 0,296 dengan

asumsi nilai variabel selain penerapan praktik manajemen sumber daya manusia dianggap tetap atau tidak ada perubahan.

Uji T

Tabel 2. Hasil Uji T

Coefficients^a

| Model | | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | t | Sig. |
|-------|------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|------|
| | | B | Std. Error | Beta | | |
| 1 | (Constant) | 13,425 | 4,581 | | 2,931 | ,007 |
| | TotalX | ,296 | ,097 | ,498 | 3,035 | ,005 |

a. Dependent Variable: TotalY

Berdasarkan tabel diatas menunjukkan nilai signifikansi penerapan praktik manajemen sumber daya manusia sebesar 0,005. Nilai signifikansi penerapan praktik manajemen sumber daya manusia tersebut lebih rendah dari tingkat signifikansi 0,05 dan dapat disimpulkan bahwa variabel penerapan praktik manajemen sumber daya manusia secara parsial berpengaruh terhadap keunggulan kompetitif dengan koefisien regresi positif sebesar 0,296. Maka dapat disimpulkan bahwa H₀ ditolak dan H_a diterima.

H₀: Tidak ada pengaruh antara penerapan praktik manajemen sumber daya manusia terhadap keunggulan kompetitif pada Perguruan Tinggi berakreditasi A di Kota Bandung

H_a: Terdapat pengaruh antara penerapan praktik manajemen sumber daya manusia terhadap keunggulan kompetitif pada Perguruan Tinggi berakreditasi A di Kota Bandung.

Koefisien Determinasi

Tabel 3. Hasil Uji Determinasi

Model Summary

| Model | R | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate |
|-------|-------------------|----------|-------------------|----------------------------|
| 1 | ,498 ^a | ,248 | ,221 | 1,592 |

a. Predictors: (Constant), TotalX

Berdasarkan perhitungan koefisien determinasi diatas, dapat diperoleh nilai koefisien determinasi sebesar 24.8%. Artinya, besarnya pengaruh penerapan praktik manajemen sumber daya manusia terhadap keunggulan kompetitif adalah 24.8%. Dan variabel lain seperti supply chain management, total quality management, inovasi produk, budaya organisasi, dan orientasi pasar akan mempengaruhi sebesar 75.2% lainnya [4].

Pengaruh Penerapan Praktik Manajemen Sumber Daya Manusia terhadap Keunggulan Kompetitif

Berdasarkan hasil kuesioner yang telah diberikan kepada para pimpinan di perguruan tinggi berakreditasi A di Kota Bandung diperoleh skor 1376, dimana total skor tersebut berada diantara 1122-1386 yang artinya penerapan praktik manajemen sumber daya manusia pada perguruan tinggi berakreditasi A di Kota Bandung berkriteria “Baik”.

Berdasarkan hasil kuisisioner yang telah diberikan kepada para pimpinan di perguruan tinggi berakreditasi A di Kota Bandung diperoleh skor 832, dimana total skor tersebut berada diantara 756-900 yang berarti keunggulan kompetitif yang dimiliki Perguruan Tinggi berakreditasi A di Kota Bandung berkriteria “Sangat Baik”.

Hasil pengujian hipotesis menunjukkan adanya pengaruh penerapan praktik manajemen sumber daya manusia terhadap keunggulan kompetitif. Berdasarkan data yang telah diolah pada uji t menunjukkan bahwa nilai signifikansi penerapan praktik manajemen sumber daya manusia sebesar 0,005. Nilai signifikansi penerapan praktik manajemen sumber daya manusia tersebut lebih rendah dari tingkat signifikansi 0,05 dan dapat disimpulkan bahwa variabel penerapan praktik manajemen sumber daya manusia secara parsial berpengaruh terhadap keunggulan kompetitif dengan koefisien regresi positif sebesar 0,296. Maka H₀ ditolak dan H_a diterima.

Hasil positif yang didapat dari perbandingan thitung dan ttabel memberikan bukti secara empiris bahwasanya semakin tinggi penerapan praktik manajemen sumber daya manusia maka akan semakin meningkat keunggulan kompetitif. Dengan kata lain dapat dijelaskan bahwa keunggulan kompetitif akan mengalami peningkatan jika perusahaan dapat mengimplementasikan secara sempurna penerapan praktik manajemen sumber daya manusia.

D. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah diteliti terkait pengaruh penerapan praktik manajemen sumber daya manusia terhadap keunggulan kompetitif di perguruan tinggi yang memiliki akreditasi A di Kota Bandung maka:

1. Penerapan praktik manajemen sumber daya manusia pada perguruan tinggi yang memiliki akreditasi A di Kota Bandung memiliki kriteria “Baik”. Dibuktikan dengan para pemimpin perguruan tinggi yang selalu menginformasikan penetapan tujuan yang harus dicapai kepada tenaga kerja dengan sangat baik.
2. Keunggulan kompetitif pada perguruan tinggi berakreditasi A di Kota Bandung termasuk pada kriteria “Sangat Baik”. Dibuktikan dengan perguruan tinggi yang diteliti masih bisa mempertahankan dan meningkatkan akreditasi yang didapatkan.
3. Penerapan praktik manajemen sumber daya manusia berpengaruh terhadap keunggulan kompetitif pada perguruan tinggi berakreditasi A di Kota Bandung. Artinya, semakin baik kualitas praktik manajemen sumber daya manusia maka keunggulan kompetitif akan semakin meningkat.

Daftar Pustaka

- [1] Delery, J. E., & Roumpi, D. 2017. Strategic human resource management, human capital and competitive advantage: is the field going in circles. *Human Resource Management Journal Wiley*, 27(1), 1–21.
- [2] Dessler, Gary. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Salemba Empat.
- [3] Hitt, Michael. A. & S. Black. 2012. *Management Third Edition*. New Jersey: Pearson Education, Inc.
- [4] Kotler, Philip. & Gary Armstrong. 2003. *Manajemen Pemasaran, Edisi Kesembilan*. Jakarta: PT. Indeks Gramedia.
- [5] Porter, E. M. 2001. *Competitive Advantage: Creating and Sustaining Superior Performance*. New York: Free Press.
- [6] Sekaran, Uma, & Roger Bougie. 2016. *Research Methods for Business. Seventh*. New Jersey: John Wiley & Sons, Inc.
- [7] Saladin, D. 2019. *Manajemen Strategik*. Bandung: Agung Ilmu