

MENINGKATKAN KINERJA PERUSAHAAN DENGAN MENERAPKAN KONSEPMANAJEMEN SDM STRATEGIK DALAM MENYONSONG PERSAINGAN GLOBAL

AZUIRANINGSYIH
UNIVERSITAS TANJUNGPURA
Email : azuiraningsih@gmail.com

Abstrak

Konsep Manajemen Sumber Daya Manusia Strategik telah menjadi bahasan yang sangat penting semenjak akhir tahun 1980-an. MSDMS mengacu tidak hanya pada strategi manajemen penelitian dan hubungannya dengan MSDM, tetapi juga pada penggunaan strategik karyawan, atau adopsi MSDM ke strategi manajemen, yang kondusif untuk kinerja yang optimal.

Adapun dalam penulisan ini menjelaskan proses di mana MSDMS dikaitkan dengan kinerja organisasi, sambil meninjau perkembangan teoritis MSDMS.

Manajemen strategis adalah seni dan pengetahuan untuk merumuskan, mengimplementasikan, dan mengevaluasi keputusan lintas fungsional untuk mencapai tujuan organisasi.

Dalam penulisan mengenai manajemen sumber daya manusia strategik menggunakan pendekatan kualitatif dengan menggunakan metode tinjauan pustaka. Penelitian kualitatif digunakan untuk memahami dan dapat menerapkan bagaimana orang mengalami peristiwa.

Penelitian ini menggunakan metode tinjauan pustaka dalam menyajikan teori-teori yang berhubungan dengan masalah-masalah yang ada pada penelitian yang sedang dilakukan. Adapun masalah pada penelitian ini berhubungan dengan konsep MSDMS dalam upaya merubah kinerja organisasi untuk lebih baik.

Kepemimpinan secara langsung sehingga memiliki peranan dalam penyampaian informasi antara atasan dan bawahan sangat kecil. Karyawan senior memegang peranan atas regenerasi skill terhadap karyawan baru. Penerapan berupa perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, pengendalian, pengawasan, pengembangan dan pelatihanseleksi dan proses serta kompensasi sudah terpenuhi meskipun terdapat kelemahan seperti dalam perencanaan tenaga kerja yang menggunakan sistem rekrutmen pasif.

Kata kunci : Kinerja Perusahaan, Manajemen Strategi , Persaingan Global

PENDAHULUAN

Semakin tinggi persaingan ketat dalam era globalisasi sudah tidak dapat terelakkan sehingga semua generasi millennial harus bisa menghadapinya. Maka Pendidikan merupakan sarana paling tepat untuk menghasilkan sumber daya manusia (SDM) unggul, baik melalui jalur formal maupun non-formal. Teori MSDMS dikembangkan menjelang akhir 1980-an atas dasar yang didasarkan pada berbagai teori strategi, sistem, modal manusia dan ilmu perilaku dan atas dasar pandangan berbasis-sumber ulang (Colbert, 2004). MSDMS mengacu tidak hanya pada strategi manajemen penelitian dan hubungannya dengan MSDM, tetapi juga pada penggunaan strategik karyawan, atau adopsi MSDM ke strategi manajemen, yang kondusif untuk kinerja yang optimal. Adapun dalam penulisan ini menjelaskan

proses di mana MSDMS dikaitkan dengan kinerja organisasi, sambil meninjau perkembangan teoritis MSDMS. Secara khusus membahas tantangan saat ini dengan MSDMS, serta prospek pengembangan di masa depan (Snell, 1992).

MSDMS dipandang sebagai peserta dalam kinerja perusahaan dalam kaitannya dengan kebutuhan untuk penegakan peraturan atau kompensasi. MSDMS memanfaatkan kekuatan dan peluang dari departemen sumber daya manusia untuk membuat departemen lain menjadi lebih baik dan lebih sukses (Mangkuprawira, 2003).

Globalisasi berdampak pada semua aspek kehidupan manusia seperti aspek sosial, politik bahkan ekonomi. Dalam aspek ekonomi, globalisasi menuntut semua kita terutama pelaku bisnis atau usaha untuk melakukan strategi antisipatif guna memenangkan persaingan.

Selanjutnya, manajemen strategis dalam era global mencakup sejumlah faktor seperti pesaing, pasar, harga, pemasok, distributor, pemerintah, kreditor, pemegang saham dan pelanggan diseluruh dunia. Implikasinya adalah harga dan mutu dari produk dan jasa perusahaan harus dapat bersaing di seluruh dunia, bukan hanya di pasar lokal.

RUMUSAN MASALAH

- a) Apa pengertian manajemen strategis?
- b) Apa manfaat manajemen strategis?
- c) Apa manfaat belajar manajemen strategis?
- d) Bagaimana implementasi manajemen strategis dalam era globalisasi?

METODE

Dalam tulisan mengenai manajemen sumber daya manusia strategik menggunakan pendekatan kualitatif dengan menggunakan metode tinjauan pustaka. Penelitian kualitatif digunakan untuk memahami dan dapat menerapkan bagaimana orang mengalami peristiwa. Meskipun ada banyak pendekatan untuk penelitian kualitatif, mereka cenderung fleksibel dan fokus pada mempertahankan makna yang banyak pada saat menafsirkan data (Gunawan, 2013). Pendekatan umum termasuk teori dasar, etnografi, penelitian tindakan, penelitian fenomenologi, dan penelitian naratif. Mereka memiliki beberapa kesamaan, tetapi menekankan tujuan dan perspektif yang berbeda (Semiawan, 2010).

Peneliti kualitatif juga menganggap diri mereka sebagai "instrumen" dalam sains, sehingga semua kesimpulan, persepsi, dan cara disaring melalui lensa pribadinya. Untuk alasan ini, ketika menulis metode analisis kualitatif, penting untuk fokus pada strategi anda dan memberikan penjelasan rinci tentang pilihan yang Anda buat saat mengumpulkan dan mengevaluasi data (Moleong, 2010).

Penelitian ini menggunakan metode tinjauan pustaka dalam menyajikan teori-teori yang berhubungan dengan masalah-masalah yang ada pada penelitian yang sedang dilakukan. Adapun masalah pada penelitian ini berhubungan dengan konsep MSDMS dalam upaya merubah kinerja organisasi untuk lebih baik.

KAJIAN LITERATUR

Menurut Grew (dalam Nikolopoulou 2010:28) globalisasi secara luas dipahami sebagai peregang kegiatan sosial, politik dan ekonomi lintas batas sehingga kejadian, keputusan dan kegiatan yang berlangsung di suatu tempat atau suatu

wilayah memiliki arti penting bagi masyarakat keseluruhan. Kemudian pengertian secara luas globalisasi adalah proses pertumbuhan negara-negara maju (Amerika, Eropa dan Jepang) melakukan ekspansi besar-besaran, Kemudian berusaha mendominasi dunia dengan kekuatan teknologi, ilmu pengetahuan, politik, budaya, militer dan ekonomi.

Menurut Berthal (dalam Muqowim, 2012: 5), *soft skills* diartikan sebagai perilaku personal dan interpersonal yang mengembangkan dan memaksimalkan kinerja manusia. Elfindri, dkk (2011: 10) mendefinisikan *soft skills* sebagai keterampilan hidup yang sangat menentukan keberhasilan seseorang, yang wujudnya antara lain berupa kerja keras, eksekutor, jujur, visioner, dan disiplin. Lebih lanjut Elfindri menjelaskan bahwa *soft skills* merupakan keterampilan dan kecakapan hidup yang harus dimiliki baik untuk sendiri, berkelompok, atau bermasyarakat, serta berhubungan dengan Sang Pencipta. *Soft skills* sangat diperlukan untuk kecakapan hidup seseorang.

Michael A. Hitt & R. Duane Ireland & Robert E. Hoslisson (2006:55) dalam Handayani (2016) Manajemen strategis adalah proses untuk membantu organisasi dalam mengidentifikasi apa yang ingin mereka capai, dan bagaimana seharusnya mereka mencapai hasil yang bernilai. Selanjutnya Muhammad (2013: 6) dengan memakai kata strategik.

Menurut Linstead (2004), tiga pendekatan untuk strategi dapat diidentifikasi dalam literatur yaitu model rasionalis, model rekonfigurasi, dan pendekatan postmodern. Linstead (2004) menyatakan bahwa model rasional manajemen strategis mengasumsikan manajer memiliki akses ke semua informasi yang relevan yang diperlukan untuk membuat keputusan informasi jangka panjang tentang organisasi mereka dan memiliki kekuatan, dalam bentuk yang sah otoritas, untuk melaksanakan keputusan. Oleh karena itu strategi adalah proses perencanaan tujuan. Model Rekonfigurasi menyatakan bahwa rasional pengambilan keputusan seringkali mengalami pembatasan karena manajer tidak memiliki semua informasi yang mereka butuhkan untuk membuat keputusan. Apalagi, ketika banyak pemangku kepentingan memiliki beberapa kekuatan untuk mempengaruhi hasil. Akibatnya strategi lebih mungkin untuk menjadi apa yang Mintzberg dan Waters (1985) katakan yaitu strategi mampu mengembangkan secara bertahap dan mampu menginterpretasi hasil alternatif.

Pendekatan postmodern dijelaskan oleh Linstead (2004) sebagai upaya untuk mengarahkan dan menafsirkan wacana organisasi. Perspektif strategi ini tidak mewakili proses pengambilan keputusan yang rasional sama sekali. Sebaliknya dalam perspektif ini upaya untuk menciptakan narasi yang akan mendukung hubungan kekuasaan yang ada dalam suatu organisasi.

PEMBAHASAN

Faktor Intervensi

Sangat diinginkan bahwa MSDM cocok dengan strategi manajemen secara langsung meningkatkan kinerja organisasi karena organisasi kemudian hanya perlu merencanakan dan mengimplementasikan kebijakan dan praktik. Pendekatan praktik terbaik mengidentifikasi bahwa praktik yang mendorong partisipasi dan komitmen karyawan sangat efektif. Studi sebelumnya, bagaimanapun, telah menunjukkan bahwa praktik MSDM dianggap tidak selalu efektif (Ericksen & Dyer, 2005). Ini mendorong kami untuk mengidentifikasi faktor-faktor yang

meningkatkan kinerja organisasi, selain praktik MSDM. Dengan kata lain, kita perlu menyelidiki faktor-faktor intervensi untuk mengklarifikasi hubungan yang hilang antara praktik dan kinerja organisasi.

Dalam hubungan antara MSDM dan kinerja organisasi, Garavan dkk (2002) mengusulkan enam teori berikut untuk menyajikan model penjelas: perspektif perilaku, model cybernetic, teori transaksi/biaya agensi, tinjauan berdasarkan sumber daya perusahaan, kekuasaan/model ketergantungan sumber daya, dan teori kelembagaan. Dari enam ini, perspektif perilaku mengacu langsung pada faktor-faktor intervensi untuk menggambarkan hubungan antara praktik MSDM dan kinerja organisasi. Perspektif perilaku berfokus pada perilaku karyawan sebagai salah satu faktor intervensi. Dengan kata lain, perspektif perilaku mengasumsikan bahwa strategi menginduksi praktik MSDM, yang akhirnya mengarah pada banyak hasil yang menguntungkan dengan merangsang dan mengendalikan perilaku karyawan. Perilaku, dalam hal ini, termasuk, selain perilaku yang berhubungan dengan pekerjaan, perilaku sukarela yang tidak berhubungan dengan pekerjaan, partisipasi, dan tetap berada dalam organisasi dan sistem MSDM.

Berbeda dari pendekatan keras, pemikiran ini dikembangkan berdasarkan pendekatan lunak Sekolah Harvard, yang menghormati konsep seperti ilmu perilaku (misalnya, motivasi), yang mendasari perilaku karyawan (Coff, 1997). Selain itu, banyak penelitian yang menggunakan sikap kerja untuk menjelaskan praktik dan perilaku MSDM, setelah mendefinisikan berbagai kondisi perilaku yang kondusif bagi kinerja organisasi. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa banyak faktor yang terlibat ketika mencoba untuk mencari tahu bagaimana sistem MSDM mempengaruhi kinerja. Berdasarkan perspektif pendekatan perilaku, faktor intervensi yang telah diidentifikasi oleh penelitian sebelumnya dapat diuraikan dibawah.

Pertama, yang terdaftar sebagai faktor intervensi adalah efektivitas biaya, retensi karyawan, produktivitas karyawan, kualitas produk, dan biaya operasi (Bhattacharya & Wright, 2005). Ini dianggap sebagai faktor terkait SDM atau tidak terkait SDM, yang cenderung memiliki pengaruh langsung terhadap kinerja keuangan.

Kedua, kompetensi karyawan, komitmen organisasi, kerja tim, keterampilan karyawan, motivasi karyawan, desain pekerjaan, struktur kerja, kapabilitas, peluang, iklim organisasi, kepuasan kerja, kepuasan hidup, dan tekanan di tempat kerja dianggap sebagai faktor yang mempengaruhi hasil yang dibahas dalam paragraf di atas (Schuler, 1992). Selain sikap kerja karyawan, beberapa faktor seperti desain pekerjaan, struktur kerja, dan iklim organisasi cenderung meningkatkan hasil dengan menerapkan upaya yang diprakarsai oleh organisasi.

Dari faktor-faktor yang disebutkan di atas, retensi telah dipelajari secara ekstensif melalui analisis empiris. Istilah "retensi" umumnya berarti mempertahankan, melanjutkan, atau menahan, tetapi dalam bidang administrasi bisnis, itu berarti mengamankan atau mempertahankan karyawan dalam suatu organisasi (yaitu, retensi karyawan), yang dapat diukur dengan tingkat turnover, durasi rata-rata dari pekerjaan terus menerus dan niat berpindah. Pekerjaan jangka panjang adalah hasil dari retensi. Beberapa penelitian telah menemukan bahwa pengenalan praktik MSDM dan kesesuaiannya dengan strategi manajemen berkontribusi lebih kuat pada retensi daripada kinerja keuangan (Lee dkk, 2010). Selain itu, retensi yang

baik, dengan kata lain, tingkat turnover karyawan yang rendah, memperkuat hubungan antara praktik kerja dengan keterlibatan tinggi serta praktik kerja berkinerja tinggi dan kinerja organisasi. Organisasi yang menerapkan praktik termasuk dalam praktik kerja keterlibatan tinggi atau mengadopsi sistem tipe komitmen, pengunduran diri karyawan sangat menurunkan kinerja organisasi. Dengan organisasi yang ingin melaksanakan pelatihan dan pengembangan, penjualan cenderung meningkat seiring dengan lamanya pekerjaan yang berkelanjutan (Oladapo, 2014).

MANAJEMEN STRATEGIS

Pada bagian ini akan dipaparkan definisi manajemen strategis yang dikutip dari beberapa ahli dan dari berbagai sumber. Pertama, Menurut David (2002:5) dalam Rivai (2015:1) manajemen strategis adalah seni dan pengetahuan untuk merumuskan, mengimplementasikan, dan mengevaluasi keputusan lintas fungsional untuk mencapai tujuan organisasi. Yang dimaksud keputusan lintas fungsional adalah keputusan manajemen berdasarkan perpaduan manajemen pemasaran, manajemen produksi, manajemen keuangan, manajemen sumber daya manusia dan sistem informasi manajemen.

Pejabat Strategi

Pejabat strategi adalah personal yang paling bertanggung jawab atas berhasil atau gagalnya suatu organisasi. Pejabat strategi bisa menyandang berbagai titel jabatan seperti kepala eksekutif, presiden, pemilik, ketua dewan pengurus, direktur eksekutif, ketua penanggung jawab, ketua atau pengusaha.

Misi Perusahaan

Misi perusahaan adalah suatu pernyataan yang bertujuan membedakan suatu bidang usaha dari perusahaan sejenisnya yang lain. Suatu misi perusahaan didefinisikan dalam ruang lingkup operasional perusahaan yang meliputi bidang produksi dan pemasaran.

Peluang dan Ancaman Eksternal

Peluang dan ancaman eksternal meliputi bidang-bidang ekonomi, sosial, budaya, demografi, lingkungan politik, pemerintahan, teknologi, dan perkembangan yang kompetitif yang secara signifikan sangat mempengaruhi organisasi dalam masa yang akan datang.

Kekuatan dan Kelemahan Internal

Kekuatan dan kelemahan internal adalah aktivitas organisasi yang harus selalu dikendalikan untuk mengetahui kelebihan dan kekurangannya. Mengidentifikasi dan mengevaluasi kekuatan dan kelemahan organisasi di bidang fungsional atau bisnis adalah aktivitas manajemen strategi.

Organisasi berusaha mengikuti strategi mempergunakan kekuatan internal dan memperbaiki kelemahan internal.

Tujuan Jangka Panjang

Tujuan jangka panjang dapat didefinisikan sebagai hasil spesifik di mana sebuah organisasi merumuskan hal tersebut pada misi dasar perusahaan. Jangka panjang diartikan lebih dari satu tahun. Tujuan adalah penting bagi suksesnya organisasi karena mereka membantu evaluasi, menciptakan sinergi, mengkoordinasikan secara fokus dan menetapkan dasar untuk mengefektifkan perencanaan, organising, motivasi, dan aktivitas *controlling*. Tujuan yang dimaksud dalam arti adanya tantangan bisa diukur konsisten, masuk akal dan jelas.

Strategi

Strategi adalah berarti bahwa tujuan jangka panjang akan bisa dicapai. Strategi bisnis mengandung unsur-unsur ekspansi geografis, diferensifikasi, akuisisi, pengembangan produk, penetrasi pasar, likuidasi dan *joint venture*.

Tujuan Tahunan

Tujuan tahunan adalah tujuan jangka pendek di mana organisasi harus mencapai hal tersebut untuk melangkah ke tujuan jangka panjang. Seperti tujuan jangka panjang, tujuan tahunan dapat diukur secara kuantitatif, realistis, konsisten dan prioritas. Tujuan tahunan adalah penting untuk implementasi strategi, sedang tujuan jangka panjang adalah penting dalam formulasi strategi.

Policy

Policy adalah suatu upaya agar tujuan tahunan bisa dicapai. *Policy* meliputi : petunjuk-petunjuk, aturan-aturan dan prosedur yang dibuat untuk menunjang usaha untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

MANAJEMEN STRATEGI MENYONGSONG ERAGLOBALISASI

Dalam menyongsong era globalisasi maka strategi-strategi yang dapat dilakukan sebagai berikut :

Persaingan Global Dengan Lini Yang Luas

Strategi ini diarahkan untuk bersaing di seluruh dunia dengan lini produk industri yang lengkap dengan memanfaatkan sumber keunggulan bersaing global guna mencapai diferensiasi atau posisi biaya rendah secara keseluruhan. Penerapan strategi ini menuntut tersedianya sumber daya yang besar dan cakupan waktu yang panjang. (Porter,M.E., 1996).

Fokus Global

Strategi ini membidik suatu segmen tertentu dari industri di mana perusahaan bersaing di seluruh dunia. Segmen dipilih bilamana rintangan terhadap persaingan dunia rendah dan posisi perusahaan pada segmen tersebut dapat dilindungi dari serbuan pesaing global. Hasil dari strategi ini adalah biaya yang rendah akan terdiferensiasi dalam segmennya. (Porter,M.E., 1996).

Fokus Nasional

Strategi ini memanfaatkan perbedaan pasar nasional untuk menciptakan pendekatan fokus pada suatu pasar nasional tertentu yang memungkinkan perusahaan mengungguli perusahaan global. Variasi dari strategi fokus ini bertujuan mencapai diferensiasi atau biaya rendah dalam melayani kebutuhan khusus suatu pasar nasional, atau segmen- segmen di dalamnya yang paling dipengaruhi oleh rintangan ekonomis terhadap persaingan dunia. (Porter,M.E.,1996).

Ceruk (Celah) Yang Terlindung

Strategi ini mencari negara-negara di mana pemerintah menghalangi pesaing-pesaing tingkat dunia dengan cara mengharuskan penggunaan komponen lokal yang banyak pada satu produk, mengenakan tarif yang tinggi dan sebagainya. Perusahaan membangun strategi ini agar dapat menangani secara efektif pasar-pasar tertentu yang mempunyai pembatasan seperti ini dan memusatkan perhatian yang sangat besar pada pemerintah negara tuan rumah guna memastikan bahwa perlindungan tersebut tetap berlaku. (Porter,M.E., 1996).

Analisa Lingkungan Eksternal

Lingkungan eksternal perusahaan seringkali bersifat menantang dan kompleks, perusahaan harus mengembangkan kemampuan yang dibutuhkan untuk

mengidentifikasi peluang dan ancaman yang ada dalam lingkungan eksternal mereka. Lingkungan eksternal ada dua bagian yaitu lingkungan umum mencakup lima segmen : demografi, ekonomi, politik hukum, sosial budaya dan teknologi. Bagian ke dua yaitu lingkungan industri : faktor-faktor ancaman masuknya peserta / pelaku baru, kekuatan posisi pemasok, kekuatan posisi pembeli, ancaman produk pengganti dan intensitas persaingan. Manajer harus mengerti posisi perusahaan mereka, relatif terhadap pesaing, dalam hal dimensi strategi yang penting. (Hitt, Ireland, Hoskisson, 1997).

Industri adalah kelompok perusahaan yang menghasilkan produk yang mirip atau merupakan pengganti satu sama lain. Dalam hal persaingan, perusahaan ini saling mempengaruhi. Biasanya industri terdiri atas berbagai ragam strategi bersaing yang digunakan perusahaan dalam mengejar daya saing strategis dan profitabilitas tinggi. Dibanding dengan lingkungan umum, lingkungan industri memiliki efek yang lebih langsung terhadap daya saing strategis dan profitabilitas. Intensitas bersaing dalam industri dan potensi laba industri tersebut merupakan fungsi lima kekuatan persaingan.

Analisis Lingkungan Internal

Karena perekonomian global maupun sumber keunggulan bersaing tradisional, mencakup biaya, tenaga kerja, biaya modal dan bahan baku menjadi tidak efektif secara relatif. Para manajer dapat dievaluasi dalam hal kemampuan mereka untuk mengidentifikasi, memelihara dan menggunakan kompetensi inti pada perusahaan mereka. Baik lingkungan internal maupun eksternal mempengaruhi usaha perusahaan untuk mencapai daya saing strategi dan laba di atas rata-rata. Dengan demikian dalam perekonomian global, mungkin kompetensi inti, sifat lingkungan umum, industri dan bersaing, harus dipandang sebagai dasar utama untuk perumusan dan penerapan strategi. Seringkali, pesaing mempelajari bagaimana untuk meniru manfaat strategi suatu perusahaan. Diharapkan setiap perusahaan ditantang untuk menggunakan keunggulan bersaing yang dimiliki saat ini sementara secara bersamaan juga menggunakan sumber daya, kemampuan dan kompetensinya untuk mengembangkan keuntungan yang relevan di masa depan. Sebagai hasil analisis dari lingkungan internal dan eksternal perusahaan adalah informasi yang dibutuhkan untuk membentuk suatu strategi intent dan mengembangkan strategi mission. (Hitt, Ireland, Hoskisson, 1997).

Strategi intent adalah pendayagunaan sumber daya internal, kemampuan serta kompetensi inti perusahaan untuk melakukan apa yang semula dianggap sebagai tujuan yang tidak dapat dicapai dalam lingkungan yang bersaing. Strategi mission merupakan pernyataan tujuan unik perusahaan dan lingkup operasinya dalam hal produk dan pemasaran.

Strategi Tingkat Bisnis

Strategi tingkat bisnis (*business level strategy*) menekankan tindakan yang harus diambil untuk menyediakan nilai bagi konsumen dan mendapatkan keunggulan bersaing melalui pendayagunaan kompetensi inti dalam pasar suatu produk tertentu. Kompetensi inti merupakan sumber daya dan kemampuan yang telah ditentukan sebagai sumber keunggulan bersaing bagi perusahaan terhadap pesaingnya. Strategi tingkat bisnis, yang merupakan tindakan terkoordinasi dalam pasar produk tertentu. Keunggulan biaya, pembedaan, biaya rendah terfokus, pembedaan terfokus dan biaya rendah / pembedaan terintegrasi merupakan lima strategi yang harus dilakukan. (Hitt, Ireland, Hoskisson, 1997).

Strategi keunggulan biaya mengharuskan perusahaan menyediakan produk yang dapat diterima konsumen pada harga serendah mungkin yang tetap bersaing. Strategi pembedaan mengharuskan perusahaan menyediakan produk yang dianggap konsumen sebagai satu yang unik sehingga penting bagi mereka. Strategi terfokus mengharuskan perusahaan melakukan spesialisasi yaitu menyediakan pelayanan yang

KESIMPULAN

Manajemen strategis adalah seni dan pengetahuan untuk merumuskan, mengimplementasikan, dan mengevaluasi keputusan lintas fungsional untuk mencapai tujuan organisasi.

Dalam penulisan mengenai manajemen sumber daya manusia strategik menggunakan pendekatan kualitatif dengan menggunakan metode tinjauan pustaka. Penelitian kualitatif digunakan untuk memahami dan dapat menerapkan bagaimana orang mengalami peristiwa.

Penelitian ini menggunakan metode tinjauan pustaka dalam menyajikan teori-teori yang berhubungan dengan masalah-masalah yang ada pada penelitian yang sedang dilakukan. Adapun masalah pada penelitian ini berhubungan dengan konsep MSDMS dalam upaya merubah kinerja organisasi untuk lebih baik.

Manajemen strategi menyongsong era globalisasi, sebagai berikut :

- A. Persaingan Global Dengan Lini Yang Luas
- B. Fokus Global
- C. Fokus Nasional
- D. Ceruk (Celah) Yang Terlindung
- E. Analisa Lingkungan Eksternal
- F. Analisis Lingkungan Internal
- G. Strategi Tingkat Bisnis
- H. Strategi Tingkat Perusahaan
- I. Strategi Akuisisi dan Restrukturisasi
- J. Strategi Internasional
- K. Kepemimpinan Strategis

DAFTAR PUSTAKA

- Hidayat, Cahyanti, Masroor Ahmad. 2022. Strategi Pengembangan Kualitas SDM “Generasi Millennial Dan Generasi Z “ Dalam Menghadapi Persaingan Global Era 5.0. *Prosiding Seminar Nasional Manajemen*. Vol. 1 No. 1, 13-18.
- Mariana Kristiyanti. 2012. Manajemen Sumber Daya Manusia Sebagai Strategi Menghadapi Persaingan Global. *Majalah Ilmiah Informatika*. Vol 3 No. 2, 74-116.
- Nurjaman, Mustajam, Syaifuddin, Lubis, Yusuf Abadi. 2020. Meningkatkan Kinerja Perusahaan Dengan Menerapkan Konsep Manajemen Sumber Daya Manusia Strategik Dalam Menyongsong Persaingan Global. *Jurnal Ilmiah Manajemen*. Vol. 1 No. 2, 73-82.
- Okta Karneli. 2022. *Application Of The Concept Of Strategic Human Resources Management In Improving Organizational Performance In The Vuca Era*. *Eduvest-Journal Of Universal Studies*. Vol 2 No. 4, 705-709.

Yulianah. 2021. Mengembangkan Sumber Daya Manusia Untuk Pariwisata Berbasis Komunitas Di Pedesaan. *Jurnal Ilmiah Manajemen*. Vol. 2 No. 1, 1-9.