

MANAJEMEN SDM BERBASIS KINERJA DALAM MENINGKATKAN KEUNGGULAN KOMPETITIF

Maya Lestari¹, Asep Amaludin²

UIN. Prof. K.H. Saifuddin Zuhri Purwokerto

ml8261953@gmail.com

ABSTRACT

Performance-based human resource management is a crucial strategy used by organizations to enhance competitiveness in a competitive business environment. Through the establishment of performance indicators, regular evaluations, and proportional reward systems, organizations can build a disciplined, productive, and innovative work culture. This study employed a qualitative approach, utilizing a database study, exploring various scholarly sources, including journal articles, books, and research reports related to performance management practices. The analysis was conducted by identifying the relationship between performance management systems, competency development, and organizational outcomes. The findings indicate that targeted human resource management can increase productivity, strengthen employee commitment, and create value that provides a competitive advantage. Furthermore, a fair and transparent reward system encourages employee engagement in the work process, thus supporting the achievement of the organization's strategic goals. The results of this study confirm that performance-based human resource management is an effective approach to building sustainable competitiveness and serves as a crucial foundation for the development of modern organizations.

Keywords: human resource management, performance, competitive advantage, organizational strategy.

ABSTRAK

Manajemen sumber daya manusia berbasis kinerja merupakan salah satu strategi penting yang digunakan organisasi untuk meningkatkan daya saing dalam lingkungan bisnis yang kompetitif. Melalui penetapan indikator kinerja, evaluasi secara berkala, dan pemberian penghargaan yang proporsional, organisasi mampu membangun budaya kerja yang disiplin, produktif, dan inovatif. Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan studi bank data melalui penelusuran berbagai sumber ilmiah, termasuk artikel jurnal, buku, dan laporan penelitian terkait praktik manajemen kinerja. Analisis dilakukan dengan mengidentifikasi keterkaitan antara sistem manajemen kinerja, pengembangan kompetensi, serta hasil yang dicapai organisasi. Temuan menunjukkan bahwa pengelolaan SDM yang terarah mampu meningkatkan produktivitas, memperkuat komitmen karyawan, serta menciptakan nilai

Article History

Received: Desember 2025

Reviewed: Desember 2025

Published: Desember 2025

Plagiarism Checker No 234

Prefix DOI : Prefix DOI :

10.8734/Tashdiq.v1i2.365

Copyright : Author

Publish by : Tashdiq



This work is licensed under a [Creative Commons Attribution-NonCommercial 4.0 International License](#)

yang memberikan keunggulan kompetitif. Selain itu, sistem penghargaan yang adil dan transparan mendorong keterlibatan karyawan dalam proses kerja sehingga mendukung pencapaian tujuan strategis organisasi. Hasil kajian ini menegaskan bahwa manajemen SDM berbasis kinerja merupakan pendekatan yang efektif untuk membangun daya saing berkelanjutan serta menjadi landasan penting dalam pengembangan organisasi modern. Kata kunci: manajemen SDM, kinerja, keunggulan kompetitif, strategi organisasi.	
---	--

PENDAHULUAN

Di era digitalisasi perkembangan terkait kemampuan (*soft skill*) mempengaruhi persaingan dalam dunia kerja, kemampuan organisasi untuk tetap relevan dan unggul di pasar menjadi hal yang sangat vital. MSDM (Manajemen Sumber Daya Manusia) adalah bagian strategis yang memainkan peran penting dalam menentukan keberhasilan organisasi. MSDM yang efektif bukan hanya menjamin keberlangsungan bisnis, tetapi juga menjadi sumber keunggulan yang kompetitif. Dalam hal ini, manajemen SDM berbasis kompetensi tidak hanya berdaya guna sebagai alat manajemen, tetapi juga sebagai strategi dasar untuk menciptakan organisasi yang kompetitif (Fathoni, S., Samudra, M. D. D., & Khotimah, 2025).

Manajemen sumber daya manusia merupakan faktor utama dalam organisasi yang dibangun berdasarkan kepentingan kebutuhan dan pelaksanaan. Manajemen sumber daya manusia berbasis kinerja menjadi salah satu pendekatan yang relevan dalam menghadapi berbagai tantangan yang ada. Melalui sistem yang terukur, organisasi dapat menilai, mengembangkan, dan memberikan penghargaan kepada karyawan berdasarkan pencapaian dan bentuk kontribusi yang diberikan. Kinerja yang optimal pada tingkat individu maupun kelompok akan memberikan dampak secara langsung terhadap daya saing organisasi. Keunggulan kompetitif tidak hanya ditampung oleh teknologi dan modal, tetapi juga oleh tenaga kerja yang memiliki kompetensi yang tinggi.

Manajemen SDM yang bersifat strategis semakin diakui sebagai faktor penting bagi keberhasilan organisasi dalam lingkungan kerja maupun bisnis. Dengan adanya penerapan praktik pada SDM, organisasi mampu meningkatkan produktivitas, memperkuat kapasitas, mengembangkan ide yang kreatif dan inovatif, serta menyelaraskan kompetensi suatu individu dengan tujuan perusahaan. Manajemen Sumber Daya Manusia melibatkan penyesuaian secara terstruktur antara praktik, kebijakan, dan program SDM dengan strategi serta tujuan organisasi, guna meningkatkan kinerja sekaligus menghasilkan keunggulan bersaing (Agustian et al., 2023).

Penerapan manajemen berbasis kinerja mencakup berbagai aspek penting, seperti penetapan indikator kinerja, pengembangan kompetensi, pemberian umpan balik, penilaian berkala, hingga pemberian penghargaan dan sanksi yang proporsional. Keseluruhan proses tersebut bertujuan menciptakan sistem yang adil, transparan, dan akuntabel sehingga karyawan merasa dihargai dan termotivasi untuk bekerja lebih baik. Selain itu, penerapan praktik manajemen kinerja secara konsisten dapat mendorong terciptanya budaya kerja yang produktif, inovatif, serta adaptif terhadap perubahan.

TINJAUAN PUSTAKA

Berbagai penelitian menunjukkan bahwa manajemen sumber daya manusia berbasis kinerja dan kompetensi merupakan strategi penting dalam menciptakan keunggulan kompetitif organisasi. *Strategic Human Resource Management* dilihat sebagai faktor penentu keberhasilan karena mampu mengintegrasikan pengembangan talenta, manajemen kinerja, dan

keterlibatan karyawan sehingga menghasilkan peningkatan produktivitas, inovasi, serta kinerja keuangan organisasi (Agustian et al., 2023).

Penelitian lain menegaskan bahwa pendekatan MSDM berbasis kompetensi berfokus pada identifikasi, pengembangan, dan pemanfaatan kemampuan individu sebagai bentuk upaya untuk mendukung pencapaian dari tujuan organisasi serta meningkatkan produktivitas, inovasi, dan kemampuan adaptasi dalam persaingan global (Fathoni, S., Samudra, M. D. D., & Khotimah, 2025).

Lebih lanjut membahas peran tentang MSDM sebagai pengelola tenaga kerja dan perusahaan yang bertanggung jawab terhadap pengelolaan sumber daya manusia yang efektif, sehingga menghasilkan sumber daya manusia yang memiliki keunggulan terhadap rasa kompetitif yang biasanya dijadikan fokus utama bagi sebagian organisasi yang ingin bertahan dan berkembang (Darmawan et al., 2023).

Hasil studi lainnya juga menunjukkan bahwa pengelolaan SDM berbasis kompetensi berbasis strategis dalam membangun budaya kerja produktif, memperkuat daya saing, dan meningkatkan keunggulan organisasi melalui penyesuaian keterampilan, pengetahuan, dan sikap kerja terhadap kebutuhan strategis perusahaan (Alfani et al., 2024).

Lebih lanjut, penelitian dalam konteks HR strategis menekankan bahwa kinerja individu yang terukur serta dengan sistem penghargaan yang adil dan transparan mampu membangun lingkungan kerja yang bersaing secara kompetitif namun tetap memberikan kesan nyaman dalam dunia kerja (Lindstrom, 2024).

Tidak hanya itu studi berikutnya menjabarkan terkait strategi dari suatu perusahaan untuk menciptakan SDM yang berkualitas dan berdaya guna untuk mencapai tujuan bersama dari perusahaan dengan membuat ide-ide kreatif dan inovatif sebagai penopang utama Perusahaan (Kurniawan & Soliha, 2022).

Hal tersebut menegaskan bahwa sumber daya manusia menjadi pondasi terpenting dalam membangun suatu organisasi yang melihat berdasarkan kepentingan kebutuhan dan pelaksanaan. Pengelolaan SDM yang efektif dan efisien harus memperhatikan strategi yang akan diterapkan untuk menciptakan tujuan utama organisasi (Muhammad Fahrul Muttaqin & Ida Rindaningsih, 2024).

Di samping itu ada beberapa fakta terkait sumber daya manusia yang ada di Indonesia yang masih mempunyai permasalahan terkait rendahnya minat dengan daya saing. Salah satu penyebab yang dinilai mengakibatkan turunnya minat tersebut disebabkan oleh rendahnya kualitas sumber daya manusia yang ada di Indonesia karena mayoritas Pendidikan yang di anut hanya sebatas SD bahkan SMP (Reyhan Mahsa Pratama & Lestari, 2021).

Berbanding terbalik dengan *Journal of Business Economics and Management* yang menjelaskan bahwa budaya organisasi akan berdampak terhadap kinerja dan kreativitas sumber daya manusia, secara tidak langsung jurnal ini menjabarkan bahwa kualitas sumber daya manusia juga dipengaruhi oleh budaya organisasi bukan hanya pendidikan semata (Ade et al., 2025).

Tidak hanya itu, Setiawan menegaskan bahwa salah satu cara untuk meningkatkan daya saing perusahaan adalah dengan menerapkan strategi pengelolaan sumber daya manusia yang tepat, karena strategi tersebut mampu menciptakan nilai yang bermanfaat dan mendukung posisi perusahaan dalam persaingan (Setiawan, 2003).

METODE PENELITIAN

Metode penelitian dalam artikel ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan teknik pengumpulan data berfokus pada studi bank data, yaitu penelusuran berbagai sumber tertulis yang dapat memberikan gambaran menyeluruh mengenai topik manajemen sumber daya manusia berbasis kinerja serta relevansinya terhadap keunggulan kompetitif organisasi. Seluruh data diperoleh dari dokumen ilmiah yang kredibel, termasuk artikel jurnal nasional dan internasional, buku teks manajemen, laporan penelitian terdahulu, serta materi publikasi

organisasi yang terkait dengan praktik manajemen kinerja. Pendekatan ini dipilih karena penelitian lebih menekankan pada pemahaman konseptual dan pengembangan argumen teoretis yang kuat daripada pengumpulan data lapangan. Dalam proses pengumpulan data, peneliti tidak hanya membaca dan mengutip sumber, tetapi juga melakukan penyaringan, perbandingan, dan penelaahan kritis terhadap setiap temuan untuk melihat kesesuaian, keajegan, dan relevansi informasi yang diperoleh. Tahapan analisis data dilakukan secara berulang melalui reduksi data, pengelompokan gagasan, serta penyusunan tema-tema yang muncul dari literatur sehingga menghasilkan narasi yang jelas dan terstruktur. Validitas informasi dijaga melalui triangulasi sumber, yaitu dengan membandingkan berbagai referensi untuk memastikan bahwa data yang dikumpulkan tidak hanya berasal dari satu pandangan, melainkan memiliki dukungan dari banyak pihak. Selain itu, setiap temuan ditinjau kembali dengan melihat kesesuaian terhadap teori manajemen modern, sehingga hasil analisis tidak berdiri sendiri tetapi terhubung dengan kerangka konseptual yang lebih luas. Dengan menggunakan studi bank data, penelitian ini dapat menyajikan pemahaman yang lebih mendalam tentang bagaimana organisasi menerapkan sistem penilaian kinerja, memberi penghargaan berdasarkan hasil kerja, membangun budaya produktivitas, dan akhirnya menciptakan daya saing yang berkelanjutan. Walaupun belum menyertakan temuan empiris di lapangan, kajian ini tetap memberikan landasan teoritis yang kuat untuk memahami hubungan antara manajemen sumber daya manusia berbasis kinerja dan keunggulan kompetitif, serta dapat menjadi dasar bagi penelitian selanjutnya yang membutuhkan pengujian langsung melalui observasi, wawancara, atau studi kasus di lingkungan organisasi nyata.

PEMBAHASAN

Penerapan manajemen sumber daya manusia berbasis kinerja semakin dipandang sebagai bagian penting dalam strategi organisasi modern. Di tengah persaingan bisnis yang semakin ketat, organisasi dituntut tidak hanya memiliki produk dan layanan berkualitas, tetapi juga tenaga kerja yang kompeten, produktif, serta memiliki komitmen terhadap pencapaian tujuan. SDM tidak lagi dianggap sebagai biaya operasional, tetapi sebagai investasi jangka panjang yang harus dikelola secara strategis. Pendekatan berbasis kinerja menempatkan pencapaian hasil kerja sebagai dasar evaluasi, penghargaan, dan pengembangan karier, sehingga setiap individu diarahkan untuk menunjukkan kontribusi terbaiknya. Melalui sistem ini, organisasi dapat membangun budaya kerja yang disiplin, berorientasi pada hasil, dan mampu mendukung penciptaan nilai secara berkelanjutan.

Salah satu aspek kunci dalam manajemen kinerja adalah penetapan indikator dan standar kerja yang jelas. Setiap karyawan mengetahui apa yang harus dicapai, kapan, dan bagaimana cara mencapainya. Standar ini kemudian diukur melalui evaluasi berkala, yang tidak hanya bertujuan untuk menilai pencapaian kinerja, tetapi juga memberikan umpan balik konstruktif. Umpan balik memainkan peran penting dalam peningkatan kemampuan dan motivasi kerja, karena melalui proses tersebut karyawan memahami kekuatan dan kelemahan mereka. Pada saat yang sama, organisasi memiliki kesempatan untuk merancang program pengembangan yang sesuai dengan kebutuhan. Sistem penghargaan yang diberikan secara adil berdasarkan pencapaian juga membuat karyawan merasa diapresiasi, yang pada akhirnya meningkatkan keterlibatan dan loyalitas terhadap organisasi.

Praktik manajemen kinerja tidak hanya berdampak pada individu, tetapi juga pada efisiensi dan efektivitas organisasi secara keseluruhan. Ketika karyawan berkinerja tinggi, produktivitas meningkat dan alur kerja menjadi lebih lancar. Sistem kinerja yang baik juga mampu mengurangi konflik, menekan tingkat kesalahan, memperbaiki kualitas layanan, serta mempercepat penyelesaian tugas. Kondisi ini menciptakan lingkungan yang kondusif bagi inovasi, karena karyawan memiliki kepercayaan diri untuk mengemukakan ide dan melakukan perbaikan. Hal tersebut sejalan dengan temuan penelitian yang menyatakan bahwa pengelolaan sumber daya manusia secara efektif melalui strategi yang tepat mampu menciptakan nilai tambah bagi perusahaan dan memperkuat keunggulan kompetitifnya di pasar. Keunggulan

kompetitif yang lahir dari praktik manajemen berbasis kinerja bersifat lebih berkelanjutan dibandingkan strategi berbasis teknologi atau modal fisik. Hal ini karena kompetensi, pengetahuan, kreativitas, dan pengalaman karyawan sulit ditiru oleh pesaing. Strategi SDM seperti seleksi ketat, pelatihan, rotasi kerja, pengembangan karier, dan keterlibatan karyawan dalam pengambilan keputusan menciptakan sumber daya manusia yang dinamis dan adaptif. Selain itu, kepemilikan karyawan terhadap tujuan organisasi juga menjadi faktor pendorong penting dalam menjaga daya saing. Ketika karyawan merasa menjadi bagian penting dari organisasi, mereka akan bekerja dengan penuh tanggung jawab, antusiasme, dan kesadaran akan kontribusi mereka terhadap pencapaian tujuan.

Dalam jangka panjang, organisasi yang berhasil menerapkan manajemen kinerja akan mampu membangun budaya kerja berkualitas. Budaya ini ditandai oleh disiplin, transparansi, akuntabilitas, kerja sama, dan orientasi pada hasil. Budaya tersebut menjadi fondasi yang menopang strategi bisnis dan membantu organisasi merespons perubahan lingkungan secara cepat dan efektif. Di tengah kondisi persaingan global yang penuh ketidakpastian, keberadaan budaya kerja yang kuat menjadi pembeda utama antara organisasi yang bertahan dan berkembang dengan organisasi yang stagnan atau tertinggal.

Dengan demikian, dapat dipahami bahwa manajemen sumber daya manusia berbasis kinerja bukan sekadar alat administrasi, tetapi merupakan strategi yang menyeluruh dan terintegrasi untuk meningkatkan daya saing organisasi. Ketika SDM dikelola secara terencana, kinerja meningkat, budaya kerja terbentuk, inovasi berkembang, dan organisasi memiliki keunggulan yang sulit ditiru oleh pesaing. Oleh karena itu, penerapan praktik manajemen kinerja harus dilakukan secara konsisten dan berkelanjutan, dengan dukungan kepemimpinan, sistem evaluasi yang adil, serta pengembangan kompetensi yang terarah, agar tujuan jangka panjang organisasi dapat tercapai.

SIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan hasil kajian literatur, dapat disimpulkan bahwa manajemen sumber daya manusia berbasis kinerja memiliki peran sentral dalam membangun keunggulan kompetitif organisasi. Sistem kinerja yang terstruktur membuat organisasi lebih mampu mengarahkan kompetensi karyawan sesuai kebutuhan strategis perusahaan. Penerapan indikator kinerja, evaluasi berkala, pemberian umpan balik, serta penghargaan yang tepat mendorong setiap individu untuk bekerja secara optimal. Praktik tersebut tidak hanya meningkatkan produktivitas, tetapi juga memperkuat komitmen, loyalitas, dan keterlibatan karyawan dalam mencapai tujuan bersama. Dalam jangka panjang, budaya kerja yang disiplin, inovatif, dan akuntabel menjadi fondasi bagi keberhasilan organisasi dalam menghadapi persaingan. Oleh karena itu, manajemen SDM berbasis kinerja dapat dianggap sebagai strategi strategis yang mampu menciptakan nilai yang sulit ditiru oleh pesaing dan menjadi sumber daya saing yang berkelanjutan.

Untuk memperkuat penerapan manajemen sumber daya manusia berbasis kinerja, organisasi disarankan untuk terus memperbaiki mekanisme penilaian melalui indikator yang terukur dan relevan dengan tujuan perusahaan. Transparansi dalam proses evaluasi serta pemberian penghargaan merupakan aspek penting yang perlu dijaga agar karyawan merasa dihargai dan termotivasi. Selain itu, program pengembangan kompetensi perlu dilakukan secara berkelanjutan melalui pelatihan, rotasi pekerjaan, maupun pendampingan profesional agar kemampuan karyawan semakin meningkat. Penelitian selanjutnya disarankan untuk melibatkan data empiris melalui wawancara atau studi kasus agar hasil kajian lebih mendalam dan menggambarkan kondisi nyata di lapangan.

DAFTAR PUSTAKA

Ade, F., Oktaviani, D., & Zein, M. (2025). *Pengaruh Budaya Perusahaan Terhadap Kinerja Dan Kreativitas Karyawan Pada PT Surya Nusantara Sentosa*. 01(04), 1248-1251.

- Agustian, K., Pohan, A., Zen, A., Wiwin, W., & Malik, A. J. (2023). Human Resource Management Strategies in Achieving Competitive Advantage in Business Administration. *Journal of Contemporary Administration and Management (ADMAN)*, 1(2), 108-117. <https://doi.org/10.61100/adman.v1i2.53>
- Alfani, E. N., Ma'ruvah, L., Salsabillah, F., Rahmatullah, M. I., Sungkar, R. A., & Hadiati, E. (2024). Competency based human resource management strategies to build competitive organizations. *Proceeding of International Conference on Education, Society and Humanity*, 02(02), 23.
- Darmawan, D., Retnowati, E., Halizah, S. N., Issalillah, F., Khayru, R. K., Hardyansah, R., & Putra, A. R. (2023). Studi Tentang Pengaruh Keunggulan Kompetitif dan Manajemen Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Perusahaan. *Journal of Management and Economics Research*, 1(3), 77-85. <https://doi.org/10.62866/jomer.v1i3.107>
- Fathoni, S., Samudra, M. D. D., & Khotimah, S. (2025). (2025). *MSDM Berbasis Kompetensi sebagai Strategi Membangun Organisasi yang Kompetitif*. *Jurnal Inovasi Pendidikan*. 6(1), 410-422.
- Kurniawan, D. D., & Soliha, E. (2022). E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 5(1), 348-358.
- Lindstrom, S. (2024). Strategic Human Resource Management: Building Competitive Advantage Through Talent Development and Performance Excellence. *International Journal Of Core Engineering & Management*, 04(11), 120-129.
- Muhammad Fahrul Muttaqin, & Ida Rindaningsih. (2024). Strategi Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Meningkatkan Keunggulan Kompetitif. *Maeswara: Jurnal Riset Ilmu Manajemen Dan Kewirausahaan*, 2(6), 122-130. <https://doi.org/10.61132/maeswara.v2i6.1470>
- Reyhan Mahsa Pratama, & Lestari, R. (2021). Pengaruh Penerapan Praktik Manajemen Sumber Daya Manusia terhadap Keunggulan Kompetitif. *Bandung Conference Series: Accountancy*, 1(1), 22-26. <https://doi.org/10.29313/bcsa.v1i1.29>
- Setiawan, T. (2003). *Pencapaian Keunggulan Kompetitif Perusahaan Dengan Pengelolaan Sumber Daya Manusianya*. 4950, 854-861.