

# BARUGA

*Jurnal Ilmiah*



Indonesia, Demokrasi Transisional Dan Realitas Dunia Yang Terlipat  
**Muhajirin Yanis**

Kebutuhan Pendidikan Dan Pelatihan (DIKLAT) Bagi Kepala  
Madrasah Swasta  
**Hj. Hafidah As'ad**

Pendidikan Menurut Pandangan Al - Ghazali  
**Hj. Masrariah**

Pentingnya Supervisi Pendidikan Sebagai Upaya  
Peningkatan Profesionalisme Guru  
**Sitti Rabiah**

Manajemen Penyelenggaraan Diklat Di Tempat Kerja  
Oleh Balai Diklat Keagamaan Makassar  
**Sitti Jumriati**

Penilaian (Assesment) Dalam Literasi Sains / IPA  
Melalui Pendidikan Dan Pelatihan  
**Istiati Hatma Mallewai**

Puasa Sebagai Pendidikan Komprehensif  
Sepanjang Hayat  
**Muhammad Rapi Anci**

Sumber Daya Manusia (SDM) Sebagai Sumber  
Keunggulan Kompetitif  
**Kasmawati**



## DAFTAR ISI

Indonesia, Demokrasi Transisional Dan Realitas Dunia Yang Terlipat <b>Muhajirin Yanis</b> .....	63 - 70
Kebutuhan Pendidikan Dan Pelatihan (DIKLAT) Bagi Kepala Madrasah Swasta <b>Hj. Hafidah As'ad</b> .....	71 - 77
Pendidikan Menurut Pandangan Al - Ghazali <b>Hj. Masrariah</b> .....	78 - 87
Pentingnya Supervisi Pendidikan Sebagai Upaya Peningkatan Profesionalisme Guru <b>Sitti Rabiah</b> .....	88 - 98
Manajemen Penyelenggaraan Diklat Di Tempat Kerja Oleh Balai Diklat Keagamaan Makassar <b>Sitti Jumriati</b> .....	99 - 106
Penilaian (Assesment) Dalam Literasi Sains / IPA Melalui Pendidikan Dan Pelatihan <b>Istiaty Hatma Mallewai</b> .....	107 - 114
Puasa Sebagai Pendidikan Komprehensif Sepanjang Hayat <b>Muhammad Rapi Anci</b> .....	115 - 124
Sumber Daya Manusia (SDM) Sebagai Sumber Keunggulan Kompetitif <b>Kasmawati</b> .....	125 - 134

## SUMBER DAYA MANUSIA (SDM) SEBAGAI SUMBER KEUNGGULAN KOMPETITIF

KASMAWATI\*)

### ABSTRACT

Firms may develop sustained competitive advantage through the resources and capabilities those are creating value, rare, difficult to imitated, and specialized. Human resources practices and decisions are likely to serve the firm's sustained competitive advantage, based on argument that these sources are difficult to imitated. Two of the key factors underlying why it might be difficult to imitated are causal ambiguity and path-dependency. Moreover, researches also provided evidence on why the HR practices and decisions enhanced organizational performance.

**Keywords:** *value, rareness, immitability, organization*

### A. PENDAHULUAN

Memasuki abad ke-21, pengaruh globalisasi yang melanda dunia semakin dalam menyentuh sisi-sisi kehidupan perusahaan. Perkembangan teknologi informatika yang sangat cepat dan luas menciptakan peluang-peluang yang sekaligus juga merupakan tantangan-tantangan bagi perusahaan. Peluang-peluang yang diciptakan perkembangan teknologi informatika ini, diantaranya adalah semakin meluasnya kesempatan pasar bagi perusahaan, akses terhadap sumberdaya yang semakin mudah dan semakin beragam, dan semakin terbukanya kemungkinan untuk menciptakan aliansi dan kerja sama dengan perusahaan-perusahaan luar negeri. Namun di lain pihak, globalisasi juga memberikan tantangan-tantangan yang harus dijawab oleh perusahaan dengan baik. Tantangan-tantangan tersebut adalah adanya perbedaan preferensi konsumen yang berasal dari berbagai teritorial dan latar belakang budaya, tantangan yang ditimbulkan oleh keberagaman satuan kerja (*work diversity*), dan meningkatnya intensitas persaingan global.

Meningkatnya intensitas persaingan global menempatkan perusahaan dan para manajer pada posisi yang tertekan, yang menuntut mereka untuk mampu mengambil keputusan-keputusan bisnis secara lebih cepat, lebih tepat dan lebih baik. Di samping itu, perusahaan/organisasi dituntut untuk memiliki keunggulan-keunggulan, terutama di bidang SDM dan

bagaimana SDM tersebut dikelola. Keunggulan-keunggulan yang diperoleh melalui kepemilikan SDM yang unggul, merupakan asset terpenting perusahaan, karena sumberdaya manusia adalah satu-satunya tempat di mana asset pengetahuan (*knowledge*) melekat (Lancourt dan Savage, 1995). Namun demikian, persoalan bagaimana SDM-SDM tersebut dikelola dengan baik, adalah kontributor yang lebih penting lagi bagi perusahaan dalam rangka mencapai kinerja yang tinggi. Pendekatan *Resource-Based View* memandang bahwa sumberdaya perusahaan yang dapat digunakan dalam mencapai keunggulan kompetitif terdiri dari sumber daya modal fisik, sumber daya modal perusahaan, dan SDM. Potensi asset SDM untuk mencapai keunggulan kompetitif ini telah merangsang minat banyak ilmuwan. Lado dan Wilson (1994) menyatakan bahwa kinerja MSDM sangat potensial dalam membantu perusahaan untuk mencapai keunggulan kompetitifnya, sedangkan Jackson dan Schuler (1995) menghubungkan *the resource-based view* dengan *organizational learning*.

Konsep MSDM sebagai asset strategis, memiliki implikasi baik pada karakteristik maupun sistem yang ada dalam organisasi. Asset strategis MSDM merupakan kemampuan yang sulit ditiru, langka, tepat guna, dan yang secara khusus memberikan keunggulan kompetitif bagi karyawan. Tidak seperti investasi modal, *economic scale* atau hak patent, sistem MSDM yang dikembangkan dengan baik bisa menjadi asset yang tidak kelihatan