

Keunggulan Kompetitif

Kelompok 3

Anggota:



Atika Tri Astuti

21808141011



Cita Fatimah
Azzahra

21808141125



Nur Avika
Rahayu

21808141082



Kristian Galih
Wicaksono

21808144003

Agenda

Topics Covered

- 1.konsep keunggulan kompetitif
2. Bagaimana SHRM berkontribusi dalam tercapainya keunggulan kompetitif
3. strategi mencapai keunggulan kompetitif
4. kerangka kerja VRIO

Konsep Keunggulan Kompetitif

Keunggulan kompetitif (competitive advantage) adalah keadaan dimana kinerja dari perusahaan menjadi lebih tinggi dari perusahaan lain di pasar yang sama dikarenakan karakteristik dan sumber daya manusianya.



SDM yg berpotensi memiliki
keunggulan kompetitif:

- 1.memiliki value
- 2.tidak mudah dicontoh dan tergantikan
- 3.mudah diorganisir
- 4.matang

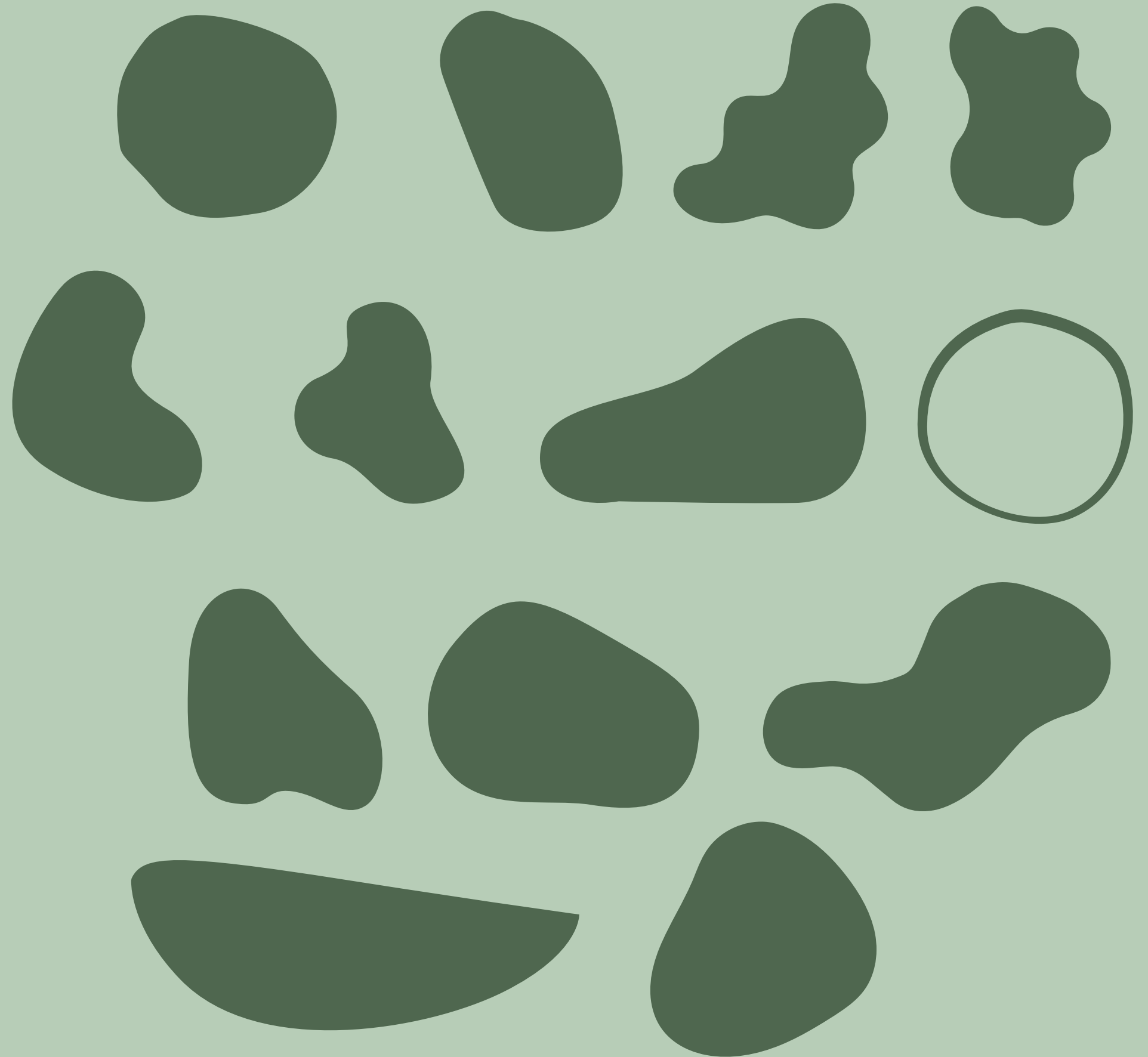
Yang harus dilakukan manajemen SDM
strategik agar tercapainya keunggulan
kompetitif:

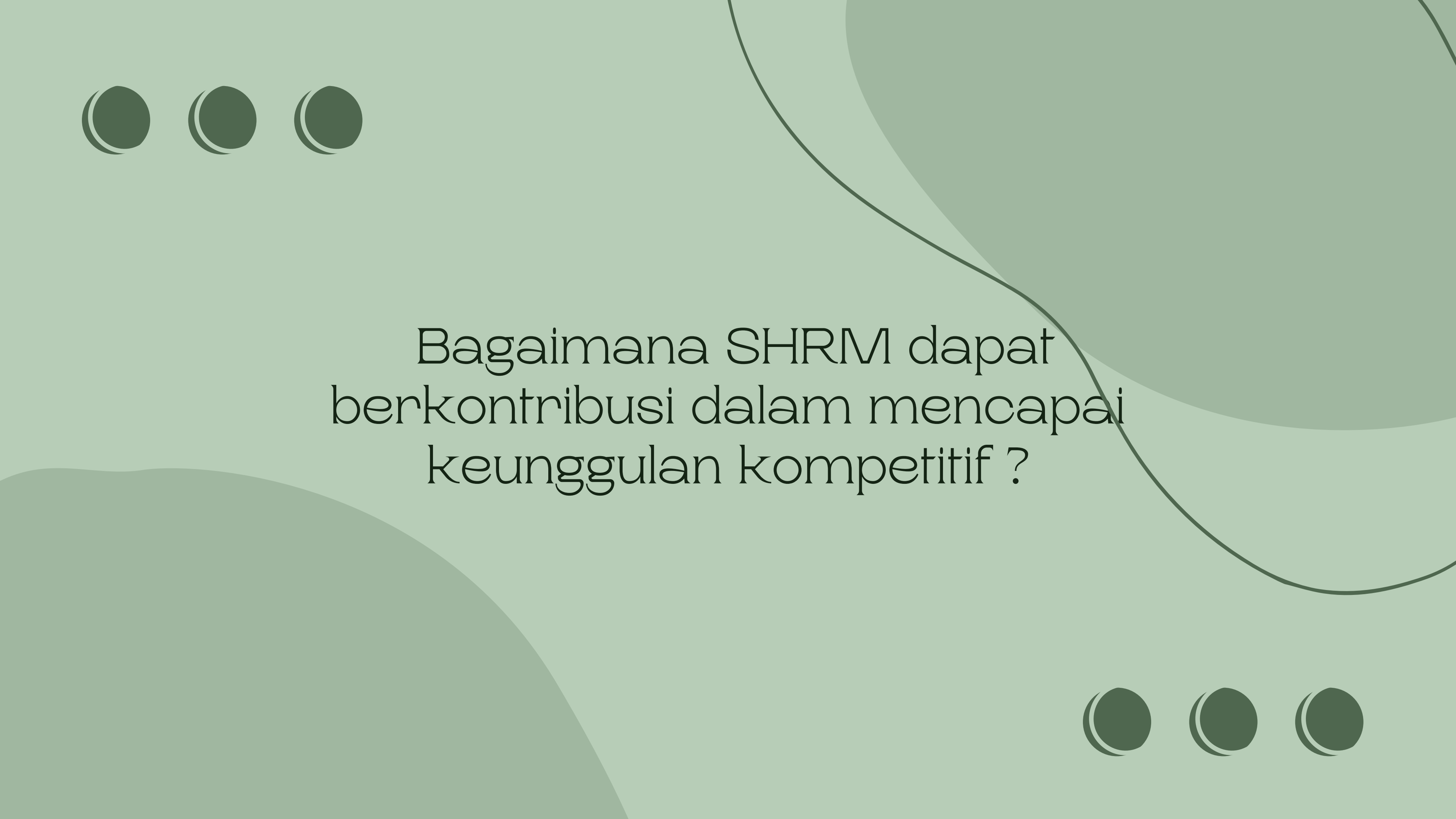
- investasi reputasi berkelanjutan
- menekan kebutuhan kebijakan dan praktek
- menyesuaikan strategi bisnis dan konteks eksternal



manajemen SDM strategik harus fokus:

- biaya dan kualitas proses yang dilalui
- prosedur
- pembelajaran berkelanjutan
- kinerja tinggi
- keseimbangan materi dan non materi
- tingkat retention dan turnover
- motivasi, moral, produktivitas, inovasi, kreativitas, pemecahan masalah, kerja tim
- sinergi semua tingkat



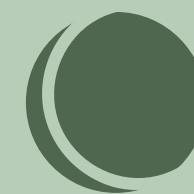


Bagaimana SHRM dapat
berkontribusi dalam mencapai
keunggulan kompetitif ?



“

Dalam pendekatan RBV (Resource Based View) atau pendekatan untuk mencapai keunggulan kompetitif dengan berbasis pada sumber daya. Keunggulan kompetitif dapat dicapai dengan melihat kedalam atau internal perusahaan.



“

keunggulan kompetitif dapat dicapai berdasarkan pada pertimbangan lingkungan luar

“

Keunggulan kompetitif juga akan terwujud Ketika organisasi melalui SHRM terus berinvestasi pada reputasi atau citranya dengan menekankan perlunya kebijakan dan praktik sumber daya manusia yang baik dan menyelaraskannya dengan strategi bisnis dan konteks eksternalnya.

”

”

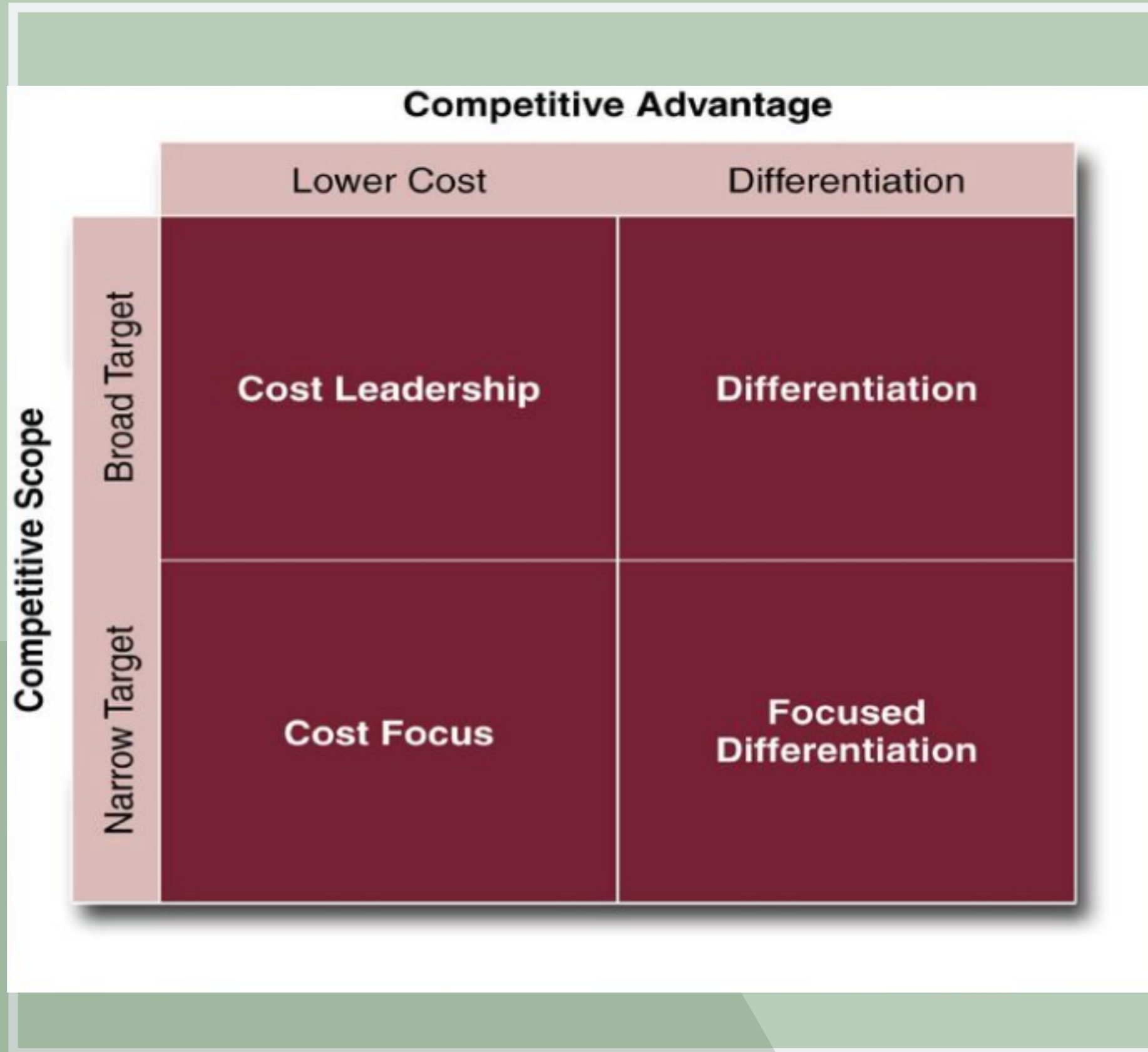


”



Strategi mencapai keunggulan kompetitif

“



”

“

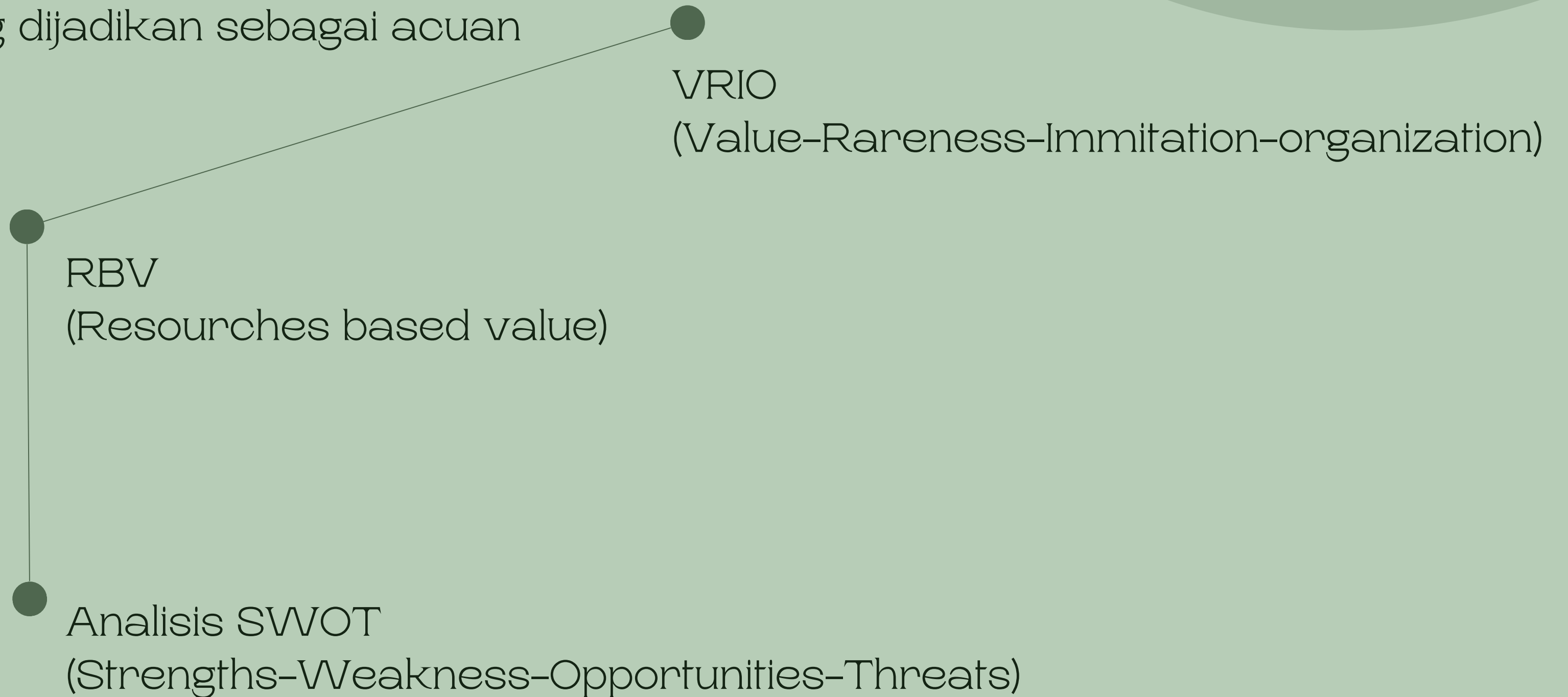
Strategi keunggulan kompetitif menurut Porter

”



Kerangka Kerja VRIO

Untuk mengetahui lebih lanjut keunggulan kompetitif, dalam menggali sebuah organisasi dapat menggunakan pendekatan metode VRIO yang dijadikan sebagai acuan praktis



Model VRIS

Jay Barney

(1991)



Figure Two. The Relationship Between Resource Heterogeneity and Immobility, Value, Rareness, Imperfect Imitability, and Substitutability, and Sustained Competitive Advantage.

JOURNAL OF MANAGEMENT, VOL. 17, NO. 1, 1991

Model VRIO Jay Barney (1997)

Pada tahun 1997, Barney berpendapat untuk menyempurnakan model VRIS dengan 'O' untuk 'eksploitasi organisasi'. Dia lebih jauh berpendapat bahwa 'S' ditutupi oleh 'I', dan kemampuan organisasi untuk memanfaatkan sumber daya secara efektif harus menjadi bagian dari model yang lengkap.

Atribut VRIS menangani pengembangan sumber daya, atribut O menangani penyebaran sumber daya, yaitu kapabilitas dan berkaitan dengan kemampuan proses penggelaran sumber daya.

Value/ nilai

Menguji sebuah Kekuatan Sumber daya yang dimiliki, apakah mampu untuk menangkap peluang yang ada dan menetralkan hambatan/tantangan yang dihadapi.



Immitation/Meniru

Proses uji Kekuatan Sumber daya untuk mengetahui apakah kekuatan sumber daya yang bernilai dan langka memiliki karakteristik untuk mudah/sulit untuk ditiru oleh competitor atau tidak, baik dengan cara di duplikasi atau di ganti dengan keunggulan yang lain.

Rareness/kelangkaan

Alat uji terhadap Kekuatan Sumber daya yang memiliki nilai kemampuan kompetisi yang seimbang atau langka dalam menghadapi competitor.

Organization/organisasi

Tahap yang diperlukan untuk menjawab apakah segala kemampuan dan keunggulan yang dimiliki bisa terorganisir dengan baik atau tidak.

Case Materi 1

Judul: Dampak Praktik Manajemen Sumber Daya Manusia pada Keunggulan Kompetitif Perusahaan dan Kinerja Bisnis: Bukti dari Industri Telekomunikasi
Penulis: Hung Duc Pham

Banyak studi empiris yang menunjukkan bahwa Keunggulan Kompetitif Berkelanjutan (SCA) hanya dicapai melalui interaksi antara modal manusia dengan praktik manajemen SDM (HRMP) atau lebih menekankan nilai HRM daripada kualitas SDM nya. Namun Kualitas SDM, Perilaku SDM, dan Praktik Manajemen SDM (HRMP) secara keseluruhan dapat mempengaruhi keunggulan kompetitif berkelanjutan (HRMP) pada suatu perusahaan

Contoh Penerapan

Judul: Dampak Praktik Manajemen Sumber Daya Manusia pada Keunggulan Kompetitif Perusahaan dan Kinerja Bisnis: Bukti dari Industri Telekomunikasi

Penulis: Hung Duc Pham

Samsung dapat menciptakan keunggulan kompetitif pada produknya dengan terus berinovasi pada produknya (diferensiasi produk). Salah satu hal yang dilakukan untuk mencapai keunggulan tersebut yakni dengan menetapkan menetapkan kriteria kualitas sdm yang dapat bergabung dengan perusahaan.

Case Materi 2

Judul: Manajemen Sumber Daya Manusia, Manajemen Kualitas Total dan Keunggulan Kompetitif: Bukti dari Industri Perbankan Pakistan
Penulis: Syed Waqar Ahmad dan Denmark Ahmed Siddiqui

Keunggulan kompetitif suatu perusahaan dapat dicapai dengan memberdayakan karyawan melalui praktik HRM (Human Resource Management) dan praktik TQM (Total Quality Management).

Contoh Penerapan

Judul: Manajemen Sumber Daya Manusia, Manajemen Kualitas Total dan Keunggulan Kompetitif: Bukti dari Industri Perbankan Pakistan

Penulis: Syed Waqar Ahmad dan Denmark Ahmed Siddiqui

Praktik TQM Samsung untuk menciptakan keunggulan kompetitif dengan melakukan peningkatan berkelanjutan yang diimplementasikan dengan memberikan banyak pelatihan dan pengembangan pada karyawan dengan mengirim karyawannya ke luar negeri untuk belajar dan mengembangkan produk dan banyak research and development pada produknya.



Thank you!