



ANALISIS STRATEGI PENGEMBANGAN MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA UNTUK MENINGKATKAN DAYA SAING ORGANISASI DI ERA GLOBALISASI

Nadia Divani Purba

Universitas Negeri Medan

Nurani Gultom

Universitas Negeri Medan

Aisyah

Universitas Negeri Medan

Laney Sartika

Universitas Negeri Medan

Erniati Silalahi

Universitas Negeri Medan

Alfi Nura

Universitas Negeri Medan

Alamat: Jl. William Iskandar Ps. V Medan Estate

Korespondensi penulis: nadiadivani11@gmail.com

Abstrak. *The globalization era has created highly competitive and dynamic organizational environments, making human resource management (HRM) a strategic factor in enhancing organizational competitiveness. This study analyzes effective human resource management (HRM) development strategies to address globalization challenges. The research uses a qualitative descriptive method by reviewing literature from various relevant sources. The findings reveal that HR development must be comprehensive through competency training, leadership development, and the utilization of digital technologies such as HRIS systems. Additionally, adapting to multinational work cultures and implementing reskilling and upskilling strategies are key to maintaining organizational productivity and innovation. The application of these strategies is expected to improve production process efficiency and develop competent, loyal, and productive workforce in the global era.*

Keywords: *Human Resource Management, HR Development, Organizational Competitiveness*

Abstrak. Era globalisasi telah menciptakan persaingan organisasi yang sangat ketat dan dinamis, sehingga pengelolaan sumber daya manusia (SDM) berperan strategis dalam meningkatkan daya saing organisasi. Penelitian ini menganalisis strategi pengembangan manajemen sumber daya manusia (MSDM) yang efektif untuk menghadapi tantangan globalisasi. Metode penelitian yang digunakan adalah deskriptif kualitatif dengan mengkaji literatur dari berbagai sumber relevan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa pengembangan SDM harus dilakukan secara menyeluruh melalui pelatihan kompetensi, pengembangan kepemimpinan, dan pemanfaatan teknologi digital, seperti sistem HRIS. Selain itu, adaptasi terhadap budaya kerja multinasional dan strategi reskilling serta upskilling menjadi kunci utama dalam menjaga produktivitas dan inovasi organisasi. Penerapan strategi ini diharapkan dapat meningkatkan efisiensi proses produksi dan menciptakan tenaga kerja yang kompeten, loyal, dan produktif dalam era global.

Kata Kunci: Manajemen Sumber Daya Manusia, Pengembangan SDM, Globalisasi, Daya Saing Organisasi

PENDAHULUAN

Di era globalisasi saat ini, persaingan antarorganisasi semakin ketat dan tidak mengenal batas wilayah. Globalisasi telah menciptakan dinamika lingkungan bisnis yang cepat berubah, penuh ketidakpastian, dan menuntut organisasi untuk memiliki daya saing

tinggi. Dalam menghadapi kondisi ini, sumber daya manusia (SDM) tidak hanya dipandang sebagai faktor pelengkap, tetapi sebagai aset strategis yang menjadi penentu keberhasilan organisasi. Oleh karena itu, pengembangan manajemen sumber daya manusia (MSDM) menjadi sangat krusial agar organisasi mampu bertahan dan berkembang di tengah persaingan global.

MSDM mencakup serangkaian proses mulai dari perencanaan kebutuhan SDM, rekrutmen, pengembangan, manajemen kinerja, hingga pengelolaan hubungan kerja yang semuanya bertujuan untuk mencapai efektivitas organisasi. Menurut (Hasibuan, 2016), manajemen SDM adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien dalam membantu terwujudnya tujuan organisasi. Artinya, pengelolaan SDM harus dirancang sedemikian rupa agar mampu menciptakan tenaga kerja yang kompeten, loyal, dan produktif.

Dalam konteks globalisasi, pengembangan SDM harus dilakukan secara strategis dan berkelanjutan. Studi oleh (Sutrisno, 2010) menekankan bahwa pengembangan SDM tidak lagi cukup dilakukan melalui pelatihan konvensional, melainkan harus mencakup peningkatan kompetensi global, pemanfaatan teknologi digital, dan adaptasi terhadap budaya kerja multinasional. Hal ini sejalan dengan pendapat (Ulrich et al., 2012) bahwa organisasi modern harus mengintegrasikan strategi bisnis dengan strategi SDM agar dapat menciptakan keunggulan kompetitif yang berkelanjutan.

Di Indonesia, tantangan dalam pengembangan SDM mencakup rendahnya kompetensi tenaga kerja di beberapa sektor, keterbatasan akses pelatihan berkualitas, serta kesenjangan antara kurikulum pendidikan dan kebutuhan industri. Hal ini diperkuat oleh laporan dari (Bappenas, 2020) yang menyebutkan bahwa penguatan daya saing nasional memerlukan peningkatan kualitas SDM melalui pendidikan vokasi, pelatihan kerja, dan transformasi digital dalam dunia kerja.

Selain itu, digitalisasi dan revolusi industri 4.0 telah mengubah lanskap pekerjaan secara signifikan. Organisasi dituntut untuk tidak hanya merekrut tenaga kerja yang berkualitas, tetapi juga secara aktif mengembangkan potensi SDM melalui program reskilling dan upskilling. Karyawan yang mampu beradaptasi dengan teknologi, berpikir kritis, dan bekerja secara kolaboratif lintas budaya menjadi modal utama organisasi untuk bersaing secara global (Wibowo, 2020). Berdasarkan latar belakang tersebut, diperlukan sebuah kajian mendalam mengenai strategi pengembangan MSDM yang mampu

menjawab tantangan globalisasi dan sekaligus meningkatkan daya saing organisasi, khususnya dalam konteks Indonesia.

KAJIAN TEORI

Konsep Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM)

Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) merupakan aspek yang sangat vital dalam menjalankan roda organisasi, baik sektor publik maupun swasta. MSDM tidak hanya berfungsi sebagai pelaksana fungsi administratif seperti rekrutmen dan penggajian, tetapi juga sebagai pengelola strategis sumber daya manusia untuk mendukung pencapaian tujuan organisasi secara berkelanjutan.

Menurut (Hasibuan, 2016:10), MSDM adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien dalam membantu terwujudnya tujuan organisasi. Sementara itu, (Robbins & Coulter, 2016) menekankan bahwa MSDM mencakup serangkaian kegiatan seperti perencanaan, pengembangan, kompensasi, dan hubungan kerja yang kesemuanya diarahkan untuk menciptakan keunggulan kompetitif organisasi.

MSDM modern menempatkan karyawan sebagai aset utama (*human capital*) yang memiliki kemampuan untuk menciptakan inovasi, efisiensi operasional, dan keunggulan kompetitif. Hal ini sejalan dengan pendapat (Ulrich et al., 2012) yang menyatakan bahwa fungsi HR tidak lagi bersifat administratif, tetapi juga harus berperan sebagai *strategic partner*, *change agent*, *employee champion*, dan *administrative expert*. Di tengah persaingan global, organisasi yang memiliki sistem MSDM yang adaptif dan strategis cenderung lebih unggul dibandingkan organisasi yang tidak memprioritaskan pengembangan SDM-nya.

Strategi Pengembangan SDM dalam Era Globalisasi

Perubahan lingkungan bisnis global yang sangat cepat, didorong oleh digitalisasi, integrasi pasar, dan revolusi industri 4.0, menuntut organisasi untuk melakukan transformasi dalam strategi pengembangan SDM. Organisasi tidak cukup hanya merekrut tenaga kerja yang berkualitas, tetapi juga harus mampu mengembangkan dan mempertahankan karyawan tersebut melalui pendekatan strategis yang berkelanjutan.

Strategi pengembangan SDM mencakup kegiatan seperti pelatihan (*training*), pengembangan karir, manajemen talenta, hingga penggunaan teknologi berbasis Human Resource Information System (HRIS). Menurut (Wibowo, 2020:215), pengembangan

SDM harus mampu meningkatkan kompetensi, komitmen, dan kontribusi karyawan terhadap pencapaian tujuan organisasi.

(Sutrisno, 2010:65) menyebutkan bahwa dalam konteks globalisasi, organisasi harus mengembangkan SDM yang tidak hanya cakap secara teknis, tetapi juga memiliki kecerdasan emosional, kemampuan lintas budaya, dan literasi digital. Oleh karena itu, pendekatan strategis seperti reskilling, upskilling, dan pelatihan berbasis kompetensi menjadi sangat penting. Strategi pelatihan yang terstruktur dan berbasis kebutuhan organisasi secara langsung berdampak pada peningkatan kinerja karyawan, serta mendukung inovasi dan efektivitas operasional perusahaan multinasional.

Hubungan antara Pengembangan SDM dan Daya Saing Organisasi

Daya saing organisasi mengacu pada kemampuan perusahaan untuk mempertahankan dan meningkatkan posisinya dalam pasar melalui keunggulan tertentu, baik berupa kualitas produk, efisiensi biaya, pelayanan pelanggan, maupun inovasi. Salah satu faktor kunci dalam menciptakan daya saing tersebut adalah keberadaan SDM yang unggul dan adaptif.

(Porter, 1990) dalam konsep *Competitive Advantage* menjelaskan bahwa organisasi akan memperoleh keunggulan kompetitif bila mampu mengembangkan kapabilitas internal, salah satunya melalui SDM. Strategi pengembangan SDM yang baik memungkinkan perusahaan untuk meningkatkan kualitas layanan, mempercepat inovasi, dan merespons perubahan pasar secara lebih cepat. Manajemen SDM yang efektif berkontribusi langsung terhadap daya saing perusahaan, khususnya pada startup digital. Aspek seperti pengembangan kepemimpinan, manajemen kinerja, dan budaya kerja kolaboratif menjadi penentu utama keberhasilan jangka panjang perusahaan. Selain itu, laporan dari (Bappenas, 2020) juga menekankan bahwa peningkatan daya saing nasional Indonesia sangat dipengaruhi oleh kualitas dan pengembangan SDM yang berkelanjutan melalui sistem pelatihan, pendidikan vokasi, serta keterampilan digital.

METODE PENELITIAN

Studi ini menggunakan data-data yang dikumpulkan dari sumber buku dan artikel ilmiah yang kemudian dianalisis untuk dikaji ulang dalam bentuk naratif. Penelitian ini menggunakan metode deskriptif kualitatif. Deskriptif kualitatif merupakan proses menggambarkan suatu fenomena secara mendalam dengan menggunakan data naratif (Alaslan, 2021). Artikel dengan metode deskriptif kualitatif menggunakan sumber

relevan dengan topik pembahasan yang dijelaskan secara terstruktur untuk menyampaikan hasil yang lebih mudah untuk dipahami

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Strategi Pengembangan MSDM dalam Menghadapi Tantangan Globalisasi

Perkembangan global yang dinamis dan cepat menuntut setiap organisasi untuk beradaptasi, khususnya dalam hal pengelolaan sumber daya manusia. Strategi pengembangan manajemen sumber daya manusia (MSDM) tidak lagi bisa bersifat konvensional, melainkan harus dirancang secara menyeluruh dan strategis agar mampu menghadapi tantangan globalisasi, baik dari sisi teknologi, budaya kerja, maupun persaingan internasional.

Pengembangan Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan tindakan yang dilakukan untuk meningkatkan kualitas atau kemampuan individu-individu dalam SDM melalui perencanaan pendidikan, pelatihan, dan manajemen sumber daya manusia, dengan tujuan mencapai hasil yang optimal. Pengembangan sumber daya manusia adalah serangkaian kegiatan yang terstruktur dan direncanakan dengan baik yang disusun oleh organisasi untuk memberikan karyawan dengan keterampilan yang diperlukan untuk menghadapi tugas pekerjaan, baik saat ini maupun di masa depan (Anggreni, 2019). SDM harus dipersiapkan agar dapat menghadapi perubahan dengan baik. Menurut (Rivai & Sagala, 2014), pengembangan SDM harus mencakup peningkatan kemampuan teknis, manajerial, serta sikap mental yang siap menghadapi perubahan. Organisasi perlu mengimplementasikan program-program seperti pelatihan kompetensi, peningkatan jenjang pendidikan, pengembangan kepemimpinan, serta adaptasi terhadap teknologi digital sebagai bagian dari strategi pengembangan SDM yang berkelanjutan.

Salah satu contoh pada penelitian (Nia Aisyah, et.al., 2023) Pengembangan SDM juga diterapkan pada rumah makan Ayam Goreng Nelongso Bangkalan sebagai pemenuhan tuntutan era globalisasi yang serba modern serta berbasis teknologi saat ini. Sebagai pemenuhan akan perkembangan IPTEK, Ayam Goreng Nelongso kerap mengikuti event hingga program workshop yang diselenggarakan. Salah satu peran globalisasi dalam pengembangan SDM di rumah makan ini, adanya teknologi mesin absen fingerprint bagi setiap karyawan, dimana teknologi tersebut membantu pihak manager dalam memonitor kehadiran dan kedisiplinan karyawan dengan penggunaan

sidik jari mereka. Rumah makan ini juga telah merambah globalisasi dalam teknologi online, dimana mereka menyediakan fitur pemesanan secara online. Rumah makan ini juga berkolaborasi dengan grabfood, shopee food, hingga gofood, sehingga pemesanan dan proses pengantaran menjadi lebih cepat, aman, mudah, dan tentunya terpercaya.

Pengembangan sumber daya manusia sangat dibutuhkan karena memiliki dimensi yang krusial dalam meningkatkan produktivitas SDM dan juga memiliki sejumlah tujuan tertentu yang harus dicapai untuk kemajuan suatu perusahaan atau organisasi pelayanan sosial. Salah satu metode pengembangan SDM adalah melalui pelatihan yang dilakukan oleh lembaga organisasi pelayanan sosial, dengan tujuan meningkatkan performa para SDM (Bariki, 2018).

Pengaruh Pengembangan MSDM terhadap Daya Saing Organisasi

Pengembangan manajemen sumber daya manusia (MSDM) memiliki peran krusial dalam meningkatkan daya saing suatu organisasi, terutama di era persaingan global yang semakin kompleks. Organisasi yang mampu mengelola dan mengembangkan potensi sumber daya manusianya secara sistematis akan lebih mudah untuk beradaptasi terhadap perubahan lingkungan bisnis yang cepat dan dinamis. Dalam konteks ini, pengembangan SDM bukan hanya sekadar kegiatan pelatihan sesaat, tetapi merupakan investasi strategis jangka panjang yang menasar pada peningkatan kompetensi, motivasi, serta loyalitas karyawan.

SDM yang dikembangkan dengan baik akan mendorong terciptanya produktivitas kerja yang lebih tinggi, kualitas pelayanan yang lebih baik, serta inovasi yang berkelanjutan. Hal ini disebabkan karena karyawan yang mendapatkan pelatihan dan pengembangan secara terus-menerus akan memiliki pemahaman yang lebih dalam terhadap pekerjaan mereka, mampu beradaptasi dengan teknologi baru, serta memiliki daya inisiatif dalam menyelesaikan masalah di tempat kerja. Dengan demikian, kualitas manusia dalam organisasi menjadi elemen utama yang membedakan antara organisasi yang kompetitif dengan yang tertinggal. Menurut (Wahyudi, 2019), pengembangan SDM yang selaras dengan strategi organisasi mampu menciptakan keunggulan kompetitif melalui peningkatan efisiensi, fleksibilitas operasional, serta ketahanan terhadap tekanan eksternal. Organisasi yang memiliki program pengembangan SDM yang baik juga cenderung memiliki tingkat retensi karyawan yang lebih tinggi, karena karyawan merasa dihargai dan diperhatikan dalam pengembangan kariernya.

Pengembangan SDM yang berkelanjutan juga memperkuat budaya organisasi yang adaptif dan inovatif. Dalam banyak kasus, organisasi yang menempatkan SDM sebagai aset strategis terbukti lebih mampu bertahan di tengah disrupsi teknologi maupun ketidakpastian ekonomi global. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa pengembangan SDM tidak hanya menjadi kewajiban moral organisasi terhadap karyawannya, tetapi juga merupakan fondasi utama dalam membangun daya saing organisasi secara berkelanjutan.

Sinkronisasi Strategi MSDM dengan Visi Organisasi di Era Global

Dalam era globalisasi yang semakin kompetitif dan penuh dengan ketidakpastian, tantangan utama yang dihadapi organisasi tidak hanya sebatas pada penyusunan strategi manajemen sumber daya manusia (MSDM), tetapi juga terletak pada bagaimana strategi tersebut diintegrasikan secara menyeluruh dengan visi, misi, dan tujuan jangka panjang organisasi. Strategi pengembangan SDM yang tidak terarah dan tidak selaras dengan arah kebijakan organisasi hanya akan menghabiskan sumber daya tanpa memberikan kontribusi nyata terhadap daya saing.

Penyelarasan antara strategi MSDM dan strategi korporasi merupakan fondasi penting dalam menciptakan efektivitas organisasi. Ketika SDM dikembangkan sesuai dengan kebutuhan dan arah perkembangan perusahaan, maka produktivitas kerja akan meningkat, loyalitas karyawan terjaga, dan budaya kerja yang kolaboratif dapat terbentuk secara alami. Sebaliknya, apabila pengembangan SDM dilakukan tanpa mempertimbangkan tujuan organisasi, maka hasilnya bisa menjadi kontra-produktif—terjadi kesenjangan kompetensi, inefisiensi biaya, dan ketidakselarasan antarunit kerja.

(Mangkunegara, 2013) menekankan bahwa strategi pengembangan SDM yang efektif harus disusun secara terencana, terstruktur, dan memiliki indikator keberhasilan yang terukur. Selain itu, pengembangan SDM harus didasarkan pada kebutuhan strategis organisasi serta tren kompetensi masa depan, bukan hanya pada kondisi saat ini. Konsep *Human Capital Alignment* menjadi pendekatan yang relevan, yaitu menyinkronkan tujuan individu (karier, keterampilan, dan kontribusi) dengan tujuan organisasi secara keseluruhan, sehingga tercipta kesinambungan antara potensi manusia dan arah transformasi perusahaan.

Contoh konkret dapat dilihat dari strategi pengembangan SDM yang diterapkan oleh Unilever Indonesia melalui program *Leadership Development Program (LDP)*.

Program ini dirancang untuk membentuk kader pemimpin masa depan yang memiliki kapabilitas global, wawasan strategis, dan nilai-nilai perusahaan yang kuat. Dalam program tersebut, karyawan baru yang berpotensi tinggi diberikan jalur karier yang jelas, rotasi lintas fungsi, serta pembinaan kepemimpinan sejak dini. Dengan kata lain, keterpaduan antara strategi SDM dengan visi organisasi akan menghasilkan SDM yang tidak hanya kompeten secara teknis, tetapi juga memiliki pemahaman mendalam terhadap nilai-nilai dan arah strategis organisasi. Hal ini menjadi modal penting dalam membentuk budaya kerja unggul yang berorientasi pada hasil, inovasi, dan daya saing jangka panjang.

KESIMPULAN

Pengembangan manajemen sumber daya manusia (MSDM) yang strategis dan berkelanjutan merupakan faktor kunci dalam meningkatkan daya saing organisasi di era globalisasi. Strategi pengembangan SDM harus mencakup peningkatan kompetensi teknis, manajerial, serta sikap mental yang adaptif terhadap perubahan lingkungan bisnis yang cepat dan dinamis. Penerapan pelatihan berbasis kompetensi, pengembangan kepemimpinan, dan pemanfaatan teknologi digital seperti HRIS dapat membantu organisasi dalam menciptakan budaya kerja unggul yang berorientasi pada hasil, inovasi, dan efektivitas operasional. Selain itu, adaptasi terhadap teknologi dan budaya kerja multinasional serta strategi reskilling dan upskilling menjadi vital untuk menjaga produktivitas dan loyalitas karyawan. Dengan demikian, pengembangan MSDM secara menyeluruh menjadi modal penting untuk menghadapi tantangan global dan mengoptimalkan efisiensi proses produksi demi keberlanjutan organisasi.

DAFTAR PUSTAKA

- Aisyah Nia, Handayani Putri, dkk. 2023. *Strategi Dalam Pengembangan SDM Di Era Global (Studi Kasus Pada Rumah Makan Ayam Goreng Nelongso Bangkalan)*. : Jurnal Manajemen dan Ekonomi Bisnis. <https://doi.org/10.55606/cemerlang.v3i4.1902>
- Alaslan, A. (2021). *Metode Penelitian Kualitatif* (S. Nurachma (ed.); 1st ed.). PT RAJAGRAFINDO PERSADA
- Anggreni, Putri, and Ni Wayan Suartini. 2019. Strategi Pengembangan Sumber Daya Manusia di 3 Perguruan Tinggi Dalam Menghadapi Persaingan Global (Studi pada Universitas di Provinsi Bali). *ISEI Business and Management Review* 3.1:25-34.
- Bappenas. (2020). *RPJMN 2020–2024: Peningkatan Daya Saing Melalui SDM Berkualitas*. Kementerian PPN/Bappenas.
- Bappenas. (2020). *Rencana Pembangunan Jangka Menengah Nasional (RPJMN) 2020–2024: Peningkatan Daya Saing Melalui SDM Berkualitas*
- Bariki, Muhammad Darari. 2018. *Pelatihan Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*.

- Hasibuan, M. S. P. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Mangkunegara, A. A. A. P. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Porter, M. E. (1990). *The Competitive Advantage of Nations*. Free Press.
- Robbins, S. P., & Coulter, M. (2016). *Management* (13th ed.). Pearson.
- Sutrisno, E. (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Ulrich, D., Brockbank, W., Johnson, D., Sandholtz, K., & Younger, J. (2012). *HR Competencies: Mastery at the Intersection of People and Business*. SHRM.
- Wahyudi, D. (2019). *Manajemen Strategis Sumber Daya Manusia di Era Disrupsi*. Yogyakarta: Deepublish.
- Wibowo. (2020). *Manajemen Kinerja*. Jakarta: Rajawali Pers.