

PENERAPAN STRATEGI PENGELOLAAN SUMBER DAYA MANUSIA DALAM MENGHADAPI TANTANGAN GLOBALISASI INDUSTRI

Bava Budimansyah*¹

Laurentius Axel²

^{1,2} Universitas Pembangunan Jaya, Indonesia

*e-mail: bava.budimansyahputra@student.upj.ac.id¹, laurentius.axel@student.upj.ac.id²

Abstrak

Penulisan ini membahas tentang penerapan strategi pengelolaan sumber daya manusia dalam menghadapi tantangan globalisasi industri. Globalisasi industri telah membawa perubahan signifikan dalam lingkungan bisnis, mendorong perusahaan untuk memperhatikan manajemen sumber daya manusia yang efektif. Kajian ini menganalisis berbagai strategi yang dapat diterapkan perusahaan untuk mengoptimalkan SDM dalam menghadapi dinamika globalisasi industri, termasuk peningkatan kompetensi karyawan, pengembangan kepemimpinan, dan adaptasi terhadap perubahan teknologi. Penerapan strategi yang tepat menjadi kunci bagi organisasi untuk bersaing secara efektif di era globalisasi industri yang penuh tantangan. Strategi pengelolaan SDM yang efektif mencakup peningkatan kompetensi karyawan melalui pendidikan dan pelatihan, pembangunan budaya kerja yang inklusif dan inovatif, serta peningkatan keseimbangan kehidupan kerja dan pribadi. Selain itu, adaptasi terhadap perubahan teknologi, seperti otomatisasi dan digitalisasi, menjadi imperatif dalam mengoptimalkan produktivitas dan efisiensi organisasi. Penerapan strategi yang tepat dalam pengelolaan SDM bukan hanya tentang memenuhi kebutuhan saat ini, tetapi juga mempersiapkan organisasi untuk masa depan yang dinamis. Keselarasan antara tujuan organisasi, strategi SDM, dan perkembangan teknologi akan menjadi penentu utama keberhasilan organisasi dalam menghadapi tantangan globalisasi industri.

KATA KUNCI: Sumber Daya Manusia, Globalisasi Industri.

Abstract

This writing discusses the implementation of human resource management strategies in facing the challenges of industrial globalization. Industrial globalization has brought significant changes in the business environment, encouraging companies to pay attention to effective human resource management. This study analyzes various strategies that companies can implement to optimize human resources in facing the dynamics of industrial globalization, including increasing employee competency, leadership development, and adapting to technological changes. Implementing the right strategy is the key for organizations to compete effectively in the challenging era of industrial globalization. Effective HR management strategies include increasing employee competency through education and training, building an inclusive and innovative work culture, and improving work-life balance. In addition, adaptation to technological changes, such as automation and digitalization, is imperative in optimizing organizational productivity and efficiency. Implementing the right strategy in HR management is not only about meeting current needs, but also preparing the organization for a dynamic future. Alignment between organizational goals, HR strategy and technological developments will be the main determinant of organizational success in facing the challenges of industrial globalization.

KEYWORD: Human Resource, Industrial Globalization.

PENDAHULUAN

Abad ke-21 ditandai dengan era globalisasi; Keinginan pemerintah untuk menghadapinya perlu dukungan pengusaha dan peneliti. Strategi SDM harus dipersiapkan secara matang terutama oleh perusahaan agar dapat menghasilkan output yang berdaya saing global. Selain kegigihan, SDM juga perlu memiliki kemampuan berupa interpersonal skill yang baik agar mampu berinteraksi dengan semua orang, sehingga dapat mengembangkan diri untuk lebih maju. Interpersonal skill dengan cara belajar bersungguh-sungguh dalam pendidikan, serta mengembangkan interaksi sosial baik

secara nyata maupun dunia maya (digital). Upaya lain juga bisa dilakukan yaitu saling memahami perbedaan dalam organisasi dan menyelaraskannya demi memperoleh kesuksesan bersama. Untuk dapat mencapai tujuan organisasi memang selalu ada tantangan yang tidak bisa dihindari, namun perlu organisasi memiliki strategi untuk mengatasinya. Dalam tatanan dunia global ada beberapa hal yang menjadi tantangan yang akan dihadapi.

Agar dapat bertahan bahkan sejahtera, perusahaan Indonesia harus mampu bersaing secara profesional di dunia (global). Kotter (1992) mengingatkan kita bahwa globalisasi pasar dan persaingan menyebabkan perubahan besar. Untuk berhasil dalam lingkungan bisnis yang berubah dengan cepat dan semakin kompetitif, strategi yang tepat harus diterapkan untuk memanfaatkan peluang yang ditawarkan. Banyak perusahaan di dunia dan di Indonesia memahami hal ini dan memilih strategi bisnis yang tepat. Namun, banyak dari mereka yang tidak mempertimbangkan dampak langsung strategi Perusahaan terhadap sumber daya manusia. Misalnya, suatu perusahaan yang sebelumnya memilih strategi analisa dan sangat berhati-hati dalam mengelola dan memanfaatkan peluang bisnis, serta budaya perusahaan yang umumnya tradisional, birokratis, kurang inovatif dan berorientasi lokal, suatu saat mengubah strateginya menjadi pencari (pelopor). Suatu perusahaan menghadapi banyak permasalahan jika sumber daya manusia dan budaya perusahaannya tidak dikelola secara efektif. Perusahaan yang menggunakan strategi pencarian harus mendukung sumber daya manusia berbasis nilai yang inovatif, non-birokrasi, dan fleksibel. Jika strategi perusahaan dan strategi SDM tidak selaras, hampir pasti perusahaan akan menghadapi kesulitan.

Strategi Pengembangan SDM Menurut Meitasari (2021) berhubungan dengan misi, visi, strategi perusahaan, unit bisnis strategis (SBU), dan juga strategi fungsional. Pengembangan strategi sumber daya manusia harus mempertimbangkan dan mengikuti dengan cermat misi, visi, serta strategi perusahaan, dan harus dirumuskan secara sistematis, jelas, dan dapat diterapkan dengan baik.

METODE PENELITIAN

Metode penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan studi literatur atau tinjauan pustaka. Teknik yang digunakan dalam pengumpulan data menggunakan data sekunder melalui studi pustaka. Studi literatur yang digunakan dalam penelitian ini digunakan dengan mencari literatur-literatur sebelumnya yang berkaitan dengan tema yang akan disajikan, yang kemudian dikolaborasikan dengan pemikiran penulis untuk menemukan suatu bentuk pemahaman konseptual yang dapat memberikan informasi bagi masyarakat luas pada umumnya dan bagi penulis dalam khususnya tentang tema yang dibahas

KAJIAN TEORITIS

1. Globalisasi

Globalisasi merupakan fenomena khusus peradaban manusia yang terus berlangsung dalam masyarakat global dan merupakan bagian dari proses kemanusiaan global. Adanya teknologi informasi dan teknologi komunikasi mempercepat percepatan proses globalisasi ini. Globalisasi mempengaruhi semua aspek penting kehidupan. Globalisasi mendorong kita untuk mengidentifikasi dan mencari titik simetri untuk mendamaikan dua hal yang terkesan paradoks, yaitu pendidikan Indonesia dengan

pengaruh nasional dan global. Dampak globalisasi memaksa banyak negara mengubah visi dan pemahamannya terhadap konsep bangsa, bukan hanya karena faktor saja.

Zaman modern seperti sekarang ini, globalisasi bukanlah istilah yang asing lagi bagi kita, hal tersebut seperti sudah mendarah daging karena setiap aktivitas, makanan, pakaian dan gaya hidup kita sudah terpengaruh oleh peradaban global. Globalisasi adalah suatu fenomena khusus dalam peradaban manusia yang bergerak terus dalam masyarakat global. Kehadiran teknologi informasi dan teknologi komunikasi mempercepat akselerasi proses globalisasi ini. Globalisasi menyentuh seluruh aspek penting kehidupan serta menciptakan berbagai tantangan dan permasalahan baru yang harus dijawab dan dipecahkan dalam upaya memanfaatkan globalisasi untuk kepentingan kehidupan. Globalisasi sendiri merupakan sebuah istilah yang muncul sekitar dua puluh tahun yang lalu, dan mulai populer sebagai ideologi baru sekitar lima atau sepuluh tahun terakhir. Istilah globalisasi mudah diterima atau diketahui oleh masyarakat di seluruh dunia. Wacana globalisasi sebagai sebuah proses ditandai dengan pesatnya perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi, sehingga mampu mengubah dunia secara mendasar.

2. Sumber daya manusia (SDM)

Sumber daya manusia merupakan salah satu faktor yang sangat penting dan tidak dapat dilepaskan dari sebuah institusi maupun perusahaan. SDM juga merupakan kunci yang menentukan perkembangan perusahaan. Pada hakikatnya, SDM berupa manusia yang dipekerjakan di sebuah organisasi sebagai penggerak, pemikir dan perencana untuk mencapai tujuan organisasi itu. Secara mikro sumber daya manusia adalah individu yang bekerja dan menjadi anggota suatu perusahaan atau institusi dan biasa disebut sebagai pegawai, buruh, karyawan, pekerja, tenaga kerja dan lain sebagainya. Sedangkan pengertian sumber daya manusia secara makro adalah penduduk suatu negara yang sudah memasuki usia angkatan kerja, baik yang belum bekerja maupun yang sudah bekerja. Sehingga secara menyeluruh, pengertian sumber daya manusia adalah individu yang bekerja sebagai penggerak suatu organisasi, baik institusi maupun perusahaan dan berfungsi sebagai aset yang harus dilatih dan dikembangkan kemampuannya (Hassan, 2014).

3. Strategi Pengelolaan SDM

Menurut Nawawi (2005) Strategi Manajemen Sumber Daya Manusia adalah rumusan mendasar mengenai pendayagunaan Sumber Daya Manusia sebagai usaha untuk mempertahankan dan meningkatkan kemampuan terbaik/prima sebuah perusahaan/industry untuk menjadi competitor (pesaing) yang mampu memenangkan dan menguasai pasar, melalui tenaga kerja yang dimilikinya. Strategi pengembangan Sumber Daya Manusia atau Pegawai merupakan perencanaan mengenai cara bagaimana kualitas dari sumber daya manusia atau Pegawai yang dimiliki mampu berkembang ke arah yang lebih baik, meningkat kemampuan kerja, skill dan memiliki loyalitas yang baik terhadap organisasi atau perusahaan.

PEMBAHASAN

1. Keterkaitan Pengembangan SDM dengan Globalisasi

Istilah globalisasi sebenarnya sudah sering dipergunakan sejak beberapa tahun terakhir ini. Bahkan tidak sedikit pelaku bisnis di dunia dan juga di Indonesia yang sudah memahaminya. Namun, implikasi globalisasi pada manajemen sumber daya manusia tampaknya masih kurang diperhatikan secara proporsional karena tolok ukur keefektifannya kurang memiliki keterkaitan langsung dengan strategi bisnis. Fakta menunjukkan bahwa peranan manusia dalam menunjang pengimplementasian suatu strategi perusahaan, SBU (*Strategic Business Unit*) maupun fungsional sangat penting dan menentukan. Banyak perusahaan yang telah melakukan program-program pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia sebagai tanggapan dalam mengantisipasi suatu perubahan lingkungan yang sangat cepat. Pada abad 21 ini pelaku bisnis harus pula mampu mengintegrasikan semua dimensi lingkungan hidup sebab masyarakat akan "menuntut" tanggung jawab perusahaan akan faktor lingkungan tersebut. Capra (1997) mengemukakan bahwa penggeseran paradigma mekanistik ke paradigma holistik akan terus berjalan dengan sendirinya. Stakeholders akan jauh beragam yang antara lain terdiri dari pemegang saham, karyawan, keluarga, pemasok, pelanggan, komunitas, pemerintah, ekosistem. Optimalisasi keuntungan bukan merupakan penekanan utama karena banyak faktor lain seperti misalnya SDM dan ikut menentukan kelangsungan hidup perusahaan.

Pengembangan sumber daya manusia dalam perusahaan dapat melalui beberapa proses, yaitu:

1. Memahami kebutuhan karyawan untuk mengoptimalkan operasional perusahaan. Oleh karena itu, setiap karyawan harus bekerja secara profesional sesuai dengan tugasnya. Di sisi lain, perusahaan juga menghargai kebutuhan karyawannya dan menyelenggarakan pelatihan untuk mencapai hasil yang maksimal.
2. Menyelenggarakan pelatihan bagi karyawan secara bulanan atau berkala. Tujuannya untuk menjangkau sumber daya manusia profesional yang juga ahli di bidangnya. Tim yang terdiri dari personel yang berkualitas, berkualitas, dan terlatih pasti akan membawa perusahaan maju dan berkembang pesat.
3. Menyelenggarakan pelatihan bagi karyawan baru untuk lebih memahami kompleksitas profesi dan budaya perusahaan. Bahkan, karyawan baru dilatih oleh mantan karyawan untuk lebih cepat bereaksi, patuh, dan beradaptasi dengan karyawan lain.
4. Merekrut karyawan baru dalam bentuk seleksi. Serangkaian tes dan persyaratan yang harus dilalui oleh calon karyawan jika ingin bergabung dengan suatu perusahaan. Proses ini dilakukan untuk memperoleh sumber daya manusia yang benar-benar unggul di bidangnya. Dengan begitu karyawan baru lebih paham dan bisa langsung bekerja setelah dijelaskan.
5. Memberikan jenjang karir dan promosi sebagai motivasi untuk merangsang kemampuan pengembangan setiap karyawan untuk memajukan bisnis. Insentif juga ditujukan untuk mempertahankan karyawan di perusahaan.
6. Menjalin hubungan baik dengan karyawan. Strategi ini bertujuan untuk menghindari perbedaan agar setiap orang memiliki tujuan yang sama untuk meningkatkan kualitas dan kinerja.
7. Memberikan kesempatan kepada karyawan untuk menyampaikan ide dan pemikirannya. Dalam hal ini karyawan juga ikut serta dalam perkembangan

- perusahaan atau sebagai penggerak perusahaan. Karyawan juga harus diberi penghargaan dengan memberi mereka tempat untuk mengekspresikan semua pemikiran dan ide mereka. Memberi karyawan kesempatan untuk mengekspresikan ide-ide mereka berarti mereka dapat tumbuh dan menyadari potensi mereka.
8. Memberikan penghargaan kepada karyawan, termasuk strategi pengembangan karyawan. Ini adalah jenis pengakuan yang diberikan perusahaan kepada karyawannya. Imbalan karyawan yang besar memotivasi karyawan lain untuk menjadi lebih baik lagi. Ini akan memberikan kontribusi penting bagi pertumbuhan perusahaan.
 9. Prinsip pelatihan staf juga merupakan strategi pengembangan sumber daya manusia.
 10. Titik hasana. Sebaiknya perusahaan menyelenggarakan Hasanah Point untuk mengajak seluruh karyawannya memperbanyak amal kebaikan. Tercermin dalam semua produk, layanan, fasilitas, aktivitas, dan perilaku karyawan, yang berarti Hasanah, yaitu. semua itu membawa kebaikan, baik di dunia maupun di akhirat.

Selain itu, evaluasi juga dapat membantu Anda dalam menilai hal apa yang dibutuhkan oleh perusahaan, namun masih belum terlaksana atau tersedia. Strategi peningkatan kualitas sumber daya manusia merupakan suatu pengelolaan jangka panjang atau rencana masa depan sebagai upaya untuk mempersiapkan karyawan agar dapat bergerak dan berperan dalam perusahaan sesuai dengan perkembangan dan perubahan suatu perusahaan. Kegiatan pengembangan karyawan dirancang untuk memperoleh karyawan-karyawan yang mampu berprestasi untuk perusahaan dalam perkembangannya di masa depan (Rivai, 2014). Sedangkan setrategi merupakan suatu proses penentuan rencana pimpinan puncak berfokus pada tujuan jangka panjang organisasi, disertai penyusunan cara atau upaya bagaimana agar tujuan dapat dicapai. Setrategi perusahaan merupakan rumusan perencanaan komprehensif tentang bagaimana perusahaan akan mencapai misi dan tujuannya. Strategi akan memaksimalkan keunggulan kompetitif dan meminimalkan keterbatasan bersaing. Strategi peningkatan SDM bertujuan untuk meningkatkan kinerja karyawan atau individu melalui skill training dan functional training secara terperinci. Ini dia tujuan-tujuan perusahaan melakukan pengembangan sumber daya manusia (Christian, 2015).

Negara-negara maju berpendapat bahwa sumber daya manusia menjadi prioritas utama dalam pembangunan ekonomi maupun perusahaan dalam bidang manajemen, Sumber daya manusia dipandang sebagai pilar utama infrastruktur yang mapan di bidang kinerja tenaga kerja. Kondisi ini berbeda dengan sistem manajemen di Indonesia yang dihadapkan pada persoalan penyediaan sumber daya manusia. Adanya ketidakcocokan dan ketidaksepadanan antara output di semua jenjang pendidikan dengan tuntutan masyarakat (social demands) dalam dunia kerja adalah satu contoh pekerjaan rumah bagi dunia pendidikan di Indonesia yang harus segera dibenahi. Pendidikan masih lebih memperlihatkan sebagai suatu beban dibanding sebagai suatu kekuatan dalam pembangunan maupun kualitas soft skill individu (Diah, 2015).

Suatu kombinasi hard skill, soft skill, keahlian mengolah TIK dan pengetahuan sangat diperlukan saat ini SDM untuk menyongsong revolusi industri 4.0. Sumber daya manusia Indonesia diharapkan mampu beradaptasi dengan paradigma revolusi industri. Kompetensi yang harus dimiliki SDM revolusi industri 4.0, antara lain

1. Digitilisasasi lingkungan kerja berdasarkan teknologi
2. Kolaborasi dengan sistem Cyber
3. Proses kerja fleksibel yang dapat disesuaikan dengan kebutuhan pelanggan
4. Tugas-Tugas Mental
5. Tim kerja

2. Strategi Pengelolaan Manajemen Sumber Daya Manusia pada Kinerja Karyawan dalam Menghadapi Era Revolusi Industri 4.0

Karyawan baik diharapkan kinerja perusahaan akan baik pula. Dalam melaksanakan pekerjaannya karyawan mengarahkan semua tenaga, pikiran, keterampilan, pengetahuan, dan waktu kerjanya untuk mencapai standar kinerja perusahaan. Oleh karena itu, salah satu faktor yang perlu mendapatkan perhatian dalam mengelola sumber daya manusia adalah kepuasan kerja karyawan. Karena tana memberikan kepuasan kerja, karyawan kurang memberikan sumbangan yang optimal dalam pencapaian tujuan perusahaan. Adanya teknologi canggih di era revolusi industri 4.0 dapat dimanfaatkan untuk meningkatkan kinerjanya agar pengembangan kariernya baik selama bekerja. Karyawan harus mampu mengaktualisasi diri dalam pengembangan SDM dan menguasai teknologi digital.

Strategi pengelolaan SDM pada era revolusi industri 4.0 bertujuan agar SDM siap menghadapi perubahan masa depan dengan artian kreatif dan inovatif jika dihadapkan dengan perkembangan teknologi, sehingga ada peningkatan pada karier karyawan. Strategi pengelolaan manajemen sumber daya manusia pada kinerja karyawan dalam menghadapi era revolusi industri 4.0 bukan sekedar pelatihan, pendidikan, pembinaan, rekrutmen, perubahan sistem, kesempatan, dan penghargaan. Tetapi SDM juga harus meningkatkan kreativitas dan mengubah pola pikir tetap ke pola pikir berkembang, agar siap beradaptasi dan merevolusi diri terhadap perkembangan teknologi yang pesat, sehingga akan tercipta SDM yang unggul, kreatif, dan inovatif, serta adaptif terhadap revolusi industri 4.0. Sehingga karyawan mampu mengaktualisasi diri dalam pengembangan SDM dan menguasai teknologi digital.

KESIMPULAN

Globalisasi merupakan era dimana seluruh dunia mengikuti perkembangan dengan melibatkan kecanggihan teknologi sebagai sarana untuk menembuh batas-batas ruang dan waktu. Perubahan yang terus diciptakan harus senantiasa direspon positif untuk diikuti. SDM khususnya harus lebih peka dalam menghadapi perkembangan agar tidak tertinggal dalam kemajuan zaman. Mutu SDM harus berorientasi kedepan, sebab itu continuous learning, fokus pada tim, "empowerment, kreatif, mengaplikasi paradigma Learning Organization, the right man on the right place, at the right time, and at the right company perlu diaplikasi. Profesionalisme manajemen, sistem informasi, budaya perusahaan yang tepat, pemanfaatan teknologi, strategi fungsional lainnya perlu secara terpadu mendukung pelaksanaan human resources practices yang sejalan dengan strategi SDM, strategi perusahaan, misi dan visi, disertai kepemimpinan yang handal, bermotivasi, berwawasan luas yang didukung oleh SDM yang berkualitas dan berorientasi pada learning organization akan memungkinkan perusahaan menghadapi persaingan bisnis dengan lebih percaya diri. Strategi manajemen sumber daya manusia yang dirancang untuk membantu organisasi memenuhi kebutuhan karyawan mereka,

sehingga tujuan perusahaan dapat dicapai. Strategi manajemen sumber daya manusia yang bertujuan mengelola orang secara proaktif karena memerlukan cara perencanaan bagi organisasi untuk memenuhi kebutuhan karyawannya, berpikir ke depan, dan juga membantu karyawan untuk memenuhi kebutuhan organisasi. Proses ini mengubah cara pandang dan memengaruhi cara hal-hal dilakukan di lokasi bisnis, dengan kata lain membantu memadukan ide dan model modern ke dalam praktik sumber daya manusia tradisional untuk menghasilkan solusi yang lebih baik yang tidak hanya menguntungkan karyawan tetapi juga organisasi dalam menghadapi tantangan globalisasi.

DAFTAR PUSTAKA

- Armstrong, M., & Taylor, S. (2019). *Armstrong's Handbook of Performance Management: An Evidence-Based Guide to Delivering High Performance*. Kogan Page Publishers.
- Strohmeier, S., & Piazza, F. (2015). Domain-driven data mining in human resource management: A review of current research. *Expert Systems with Applications*, 42(4), 1743-1759.
- Bersin, J., & Pelster, B. (2013). *The New Digital Workplace: How HR Leaders Are Unleashing the Power of Technology to Drive Business*. Deloitte University Press.
- Sutherland, J., & Schwaber, K. (2017). *The Scrum Guide*. Scrum.Org. Link to Scrum Guide
- Kotter, J. P. (2012). *Accelerate: Building Strategic Agility for a Faster-Moving World*. Harvard Business Review Press.
- Denning, S. (2016). *The Age of Agile: How Smart Companies Are Transforming the Way Work Gets Done*. AMACOM.
- Noe, R. A., Hollenbeck, J. R., Gerhart, B., & Wright, P. M. (2017). *Fundamentals of Human Resource Management*. McGraw-Hill Education.
- Tannenbaum, S. I., & Yukl, G. (1992). Training and Development in Work Organizations. *Annual Review of Psychology*, 43(1), 399-441.
- Goldstein, I. L., & Ford, J. K. (2002). *Training in Organizations: Needs Assessment, Development, and Evaluation*. Cengage Learning.
- Djoko Hanantijo. (2013). *STRATEGI SDM DALAM MENGHADAPI PERSAINGAN GLOBAL*.
- Rusman. (2022). Tantangan Sumber Daya Manusia di Era Globalisasi. *Ilmiah Ilmu Manajemen*, 1(2), 78-84.
- Paillin, I., & Mulyanti, D. (2023). *Strategi Peningkatan Kualitas Manajemen Sumber Daya Manusia Di Perusahaan Tinjauan Teoritis*. 2(2), 66-74.
- Nasrika. (2019). Pengembangan Sumber Daya Manusia dalam Era Globalisasi. *Revitalisasi Manajemen Pendidikan Anak Usia Dini (PAUD) Di Era Revolusi Industri 4.0*, 149-157. <http://conference.um.ac.id/index.php/apfip2/article/view/376>

