J-CEKI : Jurnal Cendekia Ilmiah
Vol.4, No.3, April 2025

Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Organisasi Di Era Globalisasi

Eti Hadiati[1], Yunita Septiani[2], Aiswara Zatira Hanum[3], Wulan Risky Damayanti[4], Setia reliyanti[5]
[1,2,3,4,5,]Program Studi Manajemen Pendidikan Islam, Fakultas Tarbiyah UIN Raden Intan Lampung
E-mail : eti.hadiati@radenintan.ac.id, yunitaseeptiaani@gmail.com, aiswarahanum@gmail.com, wulanrisky228@gmail.com, setiareliyanti52@gmail.com

Article History:
Received: 24 Januari 2025
Revised: 05 Maret 2025
Accepted: 14 Maret 2025

Keywords:
Manajemen,SDM,Organisasi, Globalisasi

Abstract: *Manajemen sumber daya manusia (SDM) merupakan salah satu aspek penting dalam setiap organisasi di era globalisasi saat ini. Dalam lingkungan yang semakin kompleks dan berubah dengan cepat, manajemen SDM memiliki peran strategis dalam memastikan keberhasilan organisasi dalam menghadapi tantangan global. serta menggambarkan pentingnya pendekatan yang berfokus pada SDM dalam meningkatkan kinerja organisasi. Globalisasi sendiri merupakan era di mana sekat antar negara tidak lagi dibatasi oleh jarak dan waktu. Globalisasi tidak bisa dihindari sehingga menuntut manusia selalu siap menghadapi perubahan serta persaingan di tingkat internasional. Hal ini juga akan dihadapi oleh sebuah organisasi, apabila mereka tidak dapat mengelolah sumber daya manusia (SDM). Manajemen SDM memegang peranan sentral dalam mengelola sumber daya manusia agar dapat beradaptasi dengan perubahan dan mempertahankan keunggulan kompetitif. Peran utama manajemen SDM di era globalisasi Rekrutmen dan Seleksi: Dalam menghadapi persaingan global, organisasi perlu memiliki tenaga kerja yang berkualitas dan berkompeten. Pendekatan Fokus pada Sumber Daya Manusia dalam Organisasi di era globalisasi, pendekatan yang berfokus pada SDM telah menjadi kunci dalam meningkatkan kinerja organisasi.*

PENDAHULUAN

Era globalisasi yang terus berkembang, organisasi dihadapkan pada tantangan yang semakin kompleks dalam mengelola sumber daya manusia mereka. Manajemen sumber daya manusia (MSDM) menjadi faktor kunci untuk mencapai keunggulan kompetitif dalam lingkungan bisnis yang kompetitif dan beragam. Manajemen sumber daya manusia (SDM) merupakan salah satu aspek penting dalam setiap organisasi di era globalisasi saat ini. Dalam lingkungan yang semakin kompleks dan berubah dengan cepat, manajemen SDM memiliki peran strategis dalam memastikan keberhasilan organisasi dalam menghadapi tantangan global.

Dalam pendahuluan ini, kami akan membahas konsep dan praktik manajemen SDM dalam organisasi di era globalisasi, menyoroti konsep dan praktik, tantangan dan peluang yang dihadapi, serta menggambarkan pentingnya pendekatan yang berfokus pada SDM dalam meningkatkan kinerja organisasi. Globalisasi sendiri merupakan era di mana sekat antar negara tidak lagi dibatasi oleh jarak dan waktu. Setiap orang dapat dengan mudah mengakses infornasi menegnai ilmu pengetahuan, berita, dan banyak infornasi lainnya yang ingin diketahui. Kemudahan yang disuguhkan sebagai jawaban dari perkembangan zaman tentu akan semakin memanjakan bagi semua orang dengan berbagai lapisan. Akan tetapi, cepatnya perkembangan teknologi tidak dapat di kejar oleh kebanyakan negara berkembang.

Tidak terlepas pula Indonesia menjadi penyumbang terbesar ketertinggalan tersebut. Apabila dilihat dari segi sumber daya manusia tentu yang paling dominan dalam faktor yang mempengaruhi kegagap teknologian. Manusia merupakan pemeran utama dalam menciptakan perubahan hal ini yang menyebabkan faktor dominan dari ketertinggalan. Sumber daya manusia (SDM) perlu dibentuk dan disiapkan dalam guna untuk mempersiapkan diri dalam menghadapi perubahan (Nasrika, 2019).

Kesiapan akan tuntutan perkembangan globalisasi memberi tuntutan untuk dapat cepat mengikuti perubahan yang ada atau memilih menjadi penonton bahkan menjadi korban digitalisasi iptek. Perubahan yang dapat dilakukan untuk dapat bangkit melawan ketertinggalan ialah dengan cara penyiapan baik pengetahuan, ketrampilan dan sikap SDM agar mampu bersaing secara global. Dampak dari globalisasi yang akan menyebabkan SDM mengalami kehilangan lapangan pekerjaan karena semakin diambil alih oleh tenaga robat yang lahir karena kecanggihan teknologi. Oleh karena itu, agar dapat mengantisipasi semakin naiknya pengangguran maka perlu adanya sinergi antara pemerintah, lembaga pendidikan, dan masyarakat secara umum untuk sadar pendidikan serta mulai memberikan pelatihan bagi setiap generasi agar mampu melahirkan SDM berkualitas (Sunya,2018; Kusumaningrum, dkk., 2017).

Globalisasi tidak bisa dihindari sehingga menuntut manusia selalu siap menghadapi perubahan serta persaingan di tingkat internasional. Apabila tidak mampu beradaptasi, maka manusia akan kalah. Hal ini juga akan dihadapi oleh sebuah organisasi, apabila mereka tidak dapat mengelolah sumber daya manusia (SDM) yang memiliki budaya dan sosial global.

Agar tetap mampu bertahan di era globalisasi, organisasi perlu meningkatkan kapasitas SDM yang dimiliki. Peningkatan kapasitas tersebut hanya dapat dilakukan apabila faktor SDM menjadi manusia yang terus-menerus belajar, baik melalui buku, media belajar, para ahli, rekan kerja, maupun dalam kehidupan sehari-hari. Perlu terus berupaya untuk peningkatan SDM seperti peningkatan kapasitas diri, sehingga dapat bersaing di tingkat internasional.

Salah satu faktor penentu yang diperlukan agar SDM mampu bersaing pada level internasional adalah kegigihan. Karena kegigihan akan menjadikan manusia dapat berfokus pada tujuan, sehingga dapat mendorong kreativitas dalam mencari solusi, dan peningkatan potensi diri. Untuk meraih tujuan organisasi baik jangka pendek maupun jangka panjang pada era persaingan global, individu ataupun kelompok dituntut untuk mempunyai keinginan, hasrat, semangat, antusiasme, ketekunan, ketahanan, ketangguhan, dan konsistensi. Namun sebaliknya organisasiyang memiliki SDM tidak punya semangat atau apatis maka akan sulit mencapai tujuan organisasinya.

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. Berdasarkan hal tersebut maka kami tertarik untuk membahas mengenai manajemen sumber daya mansusia dalam organisasi di era globaliasi.

METODE PENELITIAN

Jenis penelitian ini adalah penelitian kualitatif, karena menekankan pada penelitian yang berupaya untuk menelusuri dan mencari data atau teks yang berkaitan dengan hakikat manusia hubungannya dengan tujuan pendidikan Islam. Penelitian kualitatif bersifat deskriptif, yaitu data yang terkumpul berbentuk kata-kata, bukan angka, kalaupun ada angkaangka sifatnya hanya penunjang. Penelitian kualitatif memberi titik tekan pada makna, yaitu fokus penelaahan terpaut langsung dengan masalah kehidupan manusia (Sudarwin,2022).

Penelitian kualitatif ini kami maksudkan sebagai jenis penelitian yang temuantemuannya tidak diperoleh melalui prosedur statistik atau bentuk hitungan lainnya. Contohnya dapat berupa penelitian tentang kehidupan, riwayat, dan perilaku seseorang, disamping juga tentang peranan organisasi, pergerakan sosial, atau hubungan timbal-balik(Anselm, 2019). Adapun metode penelitiannya adalah kualitatif deskriptif, karena datanya bersifat verbal (secara sentence), meneliti pada kondisi objek yang alamiah. Analisis kualitatif tidak menggunakan rumus statistik. Disebut deskriptif karena peneliti akan menggambarkan atau menjelaskan secara sistematis fakta dan karakteristik objek yang diteliti secara cermat. Adapun data yang diperlukan oleh peneliti merupakan referensi-referensi atau buku-buku yang menjelaskan tentang perjanjian perkawinan. Setelah data terkumpul, maka akan dianalisa sehingga mencapai sebuah kesimpulan.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Di era globalisasi, organisasi menghadapi persaingan yang semakin ketat dalam skala global. Dalam konteks ini, manajemen SDM memegang peranan sentral dalam mengelola sumber daya manusia agar dapat beradaptasi dengan perubahan dan mempertahankan keunggulan kompetitif. Peran utama manajemen SDM di era globalisasi Rekrutmen dan Seleksi: Dalam menghadapi persaingan global, organisasi perlu memiliki tenaga kerja yang berkualitas dan berkompeten. Manajemen SDM bertanggung jawab dalam merancang strategi rekrutmen yang efektif dan sistem seleksi yang objektif untuk menarik dan memilih karyawan yang tepat. Peran utama manajemen SDM organisasi di era globalisasi meliputi:

1. Rekrutmen dan Seleksi: Dalam menghadapi persaingan global, organisasi perlu memiliki tenaga kerja yang berkualitas dan berkompeten. Manajemen SDM bertanggung jawab dalam merancang strategi rekrutmen yang efektif dan sistem seleksi yang objektif untuk menarik dan memilih karyawan yang tepat.
2. Pengembangan Sumber Daya Manusia: Manajemen SDM harus memastikan bahwa karyawan memiliki keterampilan dan pengetahuan yang diperlukan untuk menghadapi tantangan global. Hal ini melibatkan perencanaan pengembangan karir, pelatihan, dan pengembangan kompetensi individu untuk meningkatkan kapasitas karyawan.
3. Manajemen Kinerja: Dalam menghadapi persaingan global, organisasi harus fokus pada peningkatan kinerja karyawan. Manajemen SDM memiliki peran penting dalam menetapkan tujuan kinerja yang jelas, memberikan umpan balik konstruktif, dan mengelola reward dan insentif untuk mendorong karyawan mencapai kinerja terbaik.
4. Manajemen Diversitas: Globalisasi membawa diversitas budaya, etnis, dan latar belakang dalam lingkungan kerja. Manajemen SDM harus mengelola diversitas ini dengan

bijaksana dan menciptakan budaya inklusif yang mempromosikan kerjasama dan saling pengertian antar karyawan.

Implementasi manajemen sumber daya manusia di era globalisasi bagi organisasi

1. Perubahan Paradigma dalam Manajemen Sumber Daya Manusia
   Di era globalisasi, MSDM mengalami perubahan paradigma signifikan. Pendekatan yang lebih tradisional, yang berfokus pada administrasi personalia, telah digantikan oleh pendekatan yang lebih strategis dan holistik. Peran MSDM saat ini melibatkan pengembangan strategi pengelolaan talenta, pengaruh budaya organisasi yang kuat, dan peningkatan keterlibatan karyawan.
2. Membangun Tim Multikultural yang Efektif
   Dalam konteks globalisasi, organisasi seringkali memiliki tim yang terdiri dari individu dari berbagai latar belakang budaya. Mengelola keragaman budaya ini menjadi kunci dalam menciptakan tim yang efektif. Artikel ini akan membahas pentingnya pemahaman lintas budaya, komunikasi yang efektif, dan pengembangan keterampilan manajerial yang diperlukan untuk mengelola tim multikultural.
3. Rekrutmen dan Seleksi dalam Era Globalisasi
   Dalam era globalisasi, rekrutmen dan seleksi menjadi lebih menantang karena organisasi dapat mencari bakat dari berbagai negara dan wilayah. Artikel ini akan membahas strategi rekrutmen global, proses seleksi yang efektif, serta penggunaan teknologi dan platform digital untuk memperluas jangkauan dan mendiversifikasi tenaga kerja.
4. Pengembangan dan Peningkatan Keterampilan Karyawan
   Di era globalisasi, organisasi perlu berinvestasi dalam pengembangan dan peningkatan keterampilan karyawan untuk menjaga daya saing mereka. Artikel ini akan membahas pentingnya pengembangan karyawan melalui pelatihan dan pengembangan, pengaruh teknologi dalam pembelajaran, dan pentingnya menciptakan budaya pembelajaran yang berkelanjutan di organisasi.
5. Manajemen Kinerja yang Efektif dalam Konteks Global
   Manajemen kinerja yang efektif menjadi kunci dalam memastikan bahwa karyawan mencapai hasil yang diharapkan dan berkontribusi secara maksimal terhadap tujuan organisasi. Artikel ini akan membahas metode pengukuran kinerja yang efektif, umpan balik berkelanjutan, dan pentingnya pengelolaan kinerja yang adil dan transparan dalam lingkungan global.

Manajemen SDM di era globalisasi juga dihadapkan pada tantangan dan peluang yang unik. Beberapa tantangan utama meliputi:

1. Kompetisi Global: Persaingan yang semakin ketat dari organisasi global menyebabkan perjuangan untuk menarik dan mempertahankan bakat terbaik. Manajemen SDM harus mengembangkan strategi kompensasi yang kompetitif dan lingkungan kerja yang menarik untuk memenangkan persaingan.
2. Perubahan Teknologi: Perkembangan teknologi informasi dan komunikasi yang pesat mempengaruhi cara kerja dan hubungan antar karyawan. Manajemen SDM harus mengadopsi teknologi yang relevan untuk meningkatkan efisiensi dan produktivitas kerja.
3. Mobilitas Tenaga Kerja: Globalisasi telah meningkatkan mobilitas tenaga kerja, termasuk migrasi pekerja lintas batas. Manajemen SDM harus mempertimbangkan kebutuhan karyawan yang berbeda dan menciptakan program penempatan global yang efektif.

4. Perubahan Budaya Organisasi: Dalam menghadapi tantangan global, organisasi harus mengubah budaya organisasi mereka. Manajemen SDM harus menjadi agen perubahan dalam mengkomunikasikan nilai-nilai dan ekspektasi baru serta mengubah sikap dan perilaku karyawan.

Meskipun ada tantangan yang dihadapi, manajemen SDM di era globalisasi juga menawarkan peluang termasuk:

1. Akses ke Bakat Global: Globalisasi membuka pintu untuk mendapatkan bakat terbaik dari berbagai belahan dunia. Manajemen SDM dapat memanfaatkan jaringan global untuk merekrut dan mempekerjakan karyawan yang berkualitas tinggi dari berbagai latar belakang.
2. Inovasi dan Kolaborasi: Melalui keragaman karyawan yang lebih besar, manajemen SDM dapat mendorong inovasi dan kolaborasi yang lebih baik. Penggabungan perspektif dan pengalaman yang beragam dapat menghasilkan ide-ide baru dan solusi kreatif dalam menghadapi tantangan global.
3. Fleksibilitas dan Mobilitas Karir: Globalisasi memungkinkan karyawan untuk mengembangkan karir internasional yang melintasi batas-batas geografis. Manajemen SDM dapat menciptakan program pengembangan karir yang fleksibel untuk memanfaatkan kesempatan global yang ada.

Pendekatan Fokus pada Sumber Daya Manusia dalam Meningkatkan Kinerja Organisasi
Dalam era globalisasi, pendekatan yang berfokus pada SDM telah menjadi kunci dalam meningkatkan kinerja organisasi. Pendekatan ini melibatkan:

1. Pembangunan Kepemimpinan: Manajemen SDM harus mengembangkan kepemimpinan yang kuat di semua tingkatan organisasi. Kepemimpinan yang efektif dapat menginspirasi dan mengarahkan karyawan dalam mencapai tujuan organisasi.
2. Pengelolaan Pengetahuan: Organisasi harus mengelola pengetahuan yang dimiliki karyawan secara efektif. Manajemen SDM harus menciptakan sistem yang memungkinkan pengetahuan dan pengalaman dibagikan dan diakses oleh seluruh organisasi.
3. Budaya Organisasi yang Kolaboratif: Membangun budaya kerja yang berfokus pada kolaborasi dan tim dapat meningkatkan kinerja organisasi di era globalisasi. Manajemen SDM harus mempromosikan kerjasama dan komunikasi yang efektif di antara karyawan.
4. Penghargaan dan Pengakuan: Manajemen SDM harus mengakui kontribusi karyawan dan memberikan penghargaan yang pantas. Sistem reward yang adil dan transparan dapat meningkatkan motivasi dan keterlibatan karyawan.

Perkembangan era modern saat ini tidak bisa dipungkiri bahwa sangat berpengaruh besar terhadap kemudahan dan kelancaran dalam mengirim informasi atau mengolah data dalam berbagai bidang, di antaranya dalam bidang manajemen sumber daya manusia. Dengan fungsi teknologi informasi sebagai pengumpulan, pengambilan, pengolahan, penyebaran, penyimpanan, dan penyajian informasi akan memudahkan proses manajemen sumber daya manusia untuk mengatur sumber daya manusia dengan baik, cepat, dan tepat.

Pada era saat ini dunia semakin tergantung oleh teknologi informasi (IT), berbagai fasilitas online dan internet yang membuat hubungan antara pusat-pusat bisnis dunia ramai. Peran teknologi sekarang sudah menjadi sangat penting adanya dalam menjalankan aktivitas kehidupan

seharihari. Karyawan dituntut untuk bisa memanfaatkan teknologi sebaik mungkin untuk mempermudah kegiatan organisasi atau organisasi, menjaga keseimbangan dalam mengelolah sumber daya manusia secara maksimal untuk meningkatkan produktifitas organisasi. Jika sumber daya manusia tidak bisa memanfaatkan teknologi misalnya mampu menganalisa data dan *trend critical*, maka akan tertinggal. Tantangan sumber daya manusia yaitu mengharuskan mengikuti perkembangan teknologi dan beradaptasi perubahan dengan cepat, organisasi atau organisasi harus mampu menyiapkan SDM untuk menganalisa data dan berpikir kritis. Karena saat ini segala sesuatu sudah digital dan menjadi kebutuhan utama organisasi.

KESIMPULAN

Sumber daya manusia yang berkualitas merupakan kunci bagi keberhasilan untuk menghadapi era globalisasi yang berintikan persaingan. Karenanya berbagai usaha dalam meningkatkan kualitas sumber daya manusia harus terus menerus diupayakan. Untuk menghasilkan sumber daya manusia yang berkualitas, maka kinerja organisasi mempunyai peran yang penting. Manajemen SDM memegang peranan sentral dalam mengelola sumber daya manusia agar dapat beradaptasi dengan perubahan dan mempertahankan keunggulan kompetitif, Sehingga siap dalam menghadapi persaingan global, karena organisasi memiliki tenaga kerja yang berkualitas dan berkompeten.

DAFTAR REFERENSI

Anselm Strauss, Juliet Corbin, *Basic of Qualitative Research*, terj. Muhammad Shodiq dan Imam Muttaqien, Yogyakarta: Pustaka Pelajar, 2019

Azizy, A.Qodri, 2004, *Melawan Globalisasi Reinterpretasi Ajaran Islam (Persiapan SDM dan Terciptanya Masyarakat Madani*), Yogyakarta: Pustaka Pelajar

Kusumaningrum, D. E., Sumarsono, R. B., dan Gunawan, I. 2017. *Problematika Pemberdayaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia di Sekolah Menengah Pertama Berbasis Pesantren*. Ilmu Pendidikan: Jurnal Kajian Teori dan Praktik Kependidikan, 2(2), 139-150.

Nasrika, *Pengembangan Sumber Daya Manusia Pada Era Globalisasi* Seminar Nasional - Jurusan Administrasi Pendidikan Fakultas Ilmu Pendidikan Universitas Negeri Malang 2019

Ningrum, E. 2009. *Pengembangan Sumber Daya Manusia dalam Pendidikan, (Online),* (http://ejournal.upi.edu/index.php/gea/article/view/1681)

Rowley, Chris, dan Keith Jackson, 2012, *Manajemen Sumberdaya Manusia*, terj. Elviyola Pawan, Jakarta: Grafindo Persada.

Sunya,J. 2018. *Rekonstruksi SDM yang Berdaya Saing, (Online*), (http://www.balipost.com/news/2018/11/22/61901/Rekonstruksi-SDM-yangBerdaya-Saing.html)

Sutrisno, Edy, 2010, *Manajemen Sumber Daya Manusia,* Jakarta: Kencana Prenada Media Group.

Sofyandi, Herman, 2008, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Yogyakarta: Graha Ilmu

Sudarwin Danim, *Menjadi Peneliti Kualitatif*, Bandung: Pustaka Setia, 2022