
KONSEP MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA UNTUK ORGANISASI GLOBAL YANG BERKELANJUTAN

Sabrina Rahma Widhiyanti¹, Badi' Aidin², Ummu Himatus Sufiyah³, Yupi Wulandari⁴, Eti Hadiati⁵

^{1,2,3,4,5}Universitas Islam Negeri Raden Intan Lampung

Email: sabrinarahmaw@gmail.com¹, badiaidin123@gmail.com², ummuhimatusa@gmail.com³,
yupiwulandari36@gmail.com⁴, etihadiati117@gmail.com⁵

Abstrak: Penelitian ini bertujuan untuk mengidentifikasi dan menganalisis konsep manajemen sumber daya manusia (MSDM) yang relevan untuk mengatasi globalisasi organisasi. Melalui analisis literatur dan analisis kasus, penelitian ini menyimpulkan bahwa konsep-konsep MSDM seperti pengelolaan talenta global, pengembangan kompetensi lintas budaya, serta praktik keberagaman dan inklusi menjadi semakin penting. Selain itu, penelitian ini menyoroti pentingnya mengintegrasikan tujuan organisasi ke dalam setiap aspek manajemen SDM. Hasil penelitian ini diharapkan dapat membantu praktisi SDM mengembangkan strategi yang efektif untuk mencapai kesuksesan organisasi di masa globalisasi. Organisasi dapat menciptakan landasan yang kuat bagi pertumbuhan panjang dan ketahanan dalam mengatasi tantangan jangka panjang dengan menerapkan strategi yang berfokus pada kelangsungan dan keseimbangan antara aspek ekonomi, sosial, dan lingkungan. Artikel ini memberikan panduan bagi para praktisi dan pemimpin SDM dalam mendorong perilaku dan praktik etis yang sejalan dengan tujuan global untuk meningkatkan kontribusi positif dan daya saing bagi komunitas global.

Kata Kunci: Konsep MSDM, Globalisasi Organisasi, Teknologi.

Abstract: *This research aims to identify and analyze human resource management (HRM) concepts that are relevant to overcoming organizational globalization. Through literature analysis and case analysis, this research concludes that HRM concepts such as global talent management, cross-cultural competency development, and diversity and inclusion practices are becoming increasingly important. Additionally, this research highlights the importance of integrating organizational goals into every aspect of HR management. It is hoped that the results of this research can help HR practitioners develop effective strategies to achieve organizational success in the era of globalization. Organizations can create a strong foundation for long-term growth and resilience in overcoming long-term challenges by implementing strategies that focus on sustainability and balance between economic, social and environmental aspects. This article provides guidance for HR practitioners and leaders in encouraging ethical behavior and practices that are aligned with the global goal of increasing positive contributions and competitiveness to the global community.*

Keywords: *HRM Concept, Organizational Globalization, Technology.*

PENDAHULUAN

Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan unsur organisasi yang paling penting dibandingkan unsur lain seperti uang, teknologi, dan modalitas karena manusia sendirilah yang menentukan hal-hal lain. Manusia mempunyai teknologi, mereka mencari modalitas, mereka menggunakan dan merugikannya, dan mereka dapat dianggap sebagai salah satu dari tiga sumber utama bersaing dan langgeng sumber keunggulan. Oleh karena itu, evaluasi sumber daya manusia dalam suatu organisasi menjadi salah satu faktor terpenting.

Pengelolaan sumber daya manusia dalam suatu organisasi tertentu merupakan suatu cabang ilmu manajemen yang dikenal dengan “manajemen sumber daya manusia”, yang meliputi pemasaran, produksi, keuangan, dan fungsi manajemen lainnya. Pengelolaan daya manusia sangatlah penting dan mempunyai beberapa segi karena manusia mempunyai ciri-ciri yang sangat berbeda dengan sumber daya lainnya. Manusia mempunyai ciri-ciri seperti perasaan, pikiran, malas, rewel, dan hal-hal lain yang dapat dikembangkan dalam menghadapi kesulitan.

Pengelolaan sumber daya manusia menitikberatkan pada program dan kegiatan yang bertujuan untuk mendapatkan sumber daya manusia, mengembangkan, melindungi, dan memanfaatkannya untuk menjamin organisasi mencapai tujuannya. Program-program yang berkaitan dengan dunia usaha yang menggunakan sumber daya manusia dilakukan melalui berbagai kegiatan khusus seperti analisis, perencanaan, penempatan, penyeleksian, penempatan, dan kegiatan lain yang berkaitan dengannya, seperti penelitian, fungsi sumber daya manusia, dan tantangan- tantangan pengelolaan sumber daya manusia.

Manajemen sumber daya manusia tidak hanya penting untuk keberhasilan bisnis dan organisasi, tetapi juga untuk memastikan bahwa karyawan yang berpotensi untuk sukses berkontribusi sebesar-besarnya. Tujuan manajemen ini adalah untuk sepenuhnya mengintegrasikan potensi dan pertumbuhan manusia demi kepentingan individu, bisnis, dan masyarakat secara keseluruhan. Untuk meningkatkan kreativitas dan kemampuan beradaptasi terhadap perubahan teknologi, diperlukan pendekatan yang lebih inovatif untuk memandu

kegiatan pembangunan manusia dan pendidikan, serta pergeseran dari pola pikir tetap (fixed mindset) ke pola pikir pertumbuhan (growth mindset)¹

METODE PENELITIAN

Jenis penelitian yang digunakan dalam tulisan ini adalah penelitian kepustakaan. Penelitian kepustakaan adalah serangkaian kegiatan mengumpulkan data dengan cara menganalisis, menafsirkan, dan mengkategorikannya sebagai data penelitian. Metode kepustakaan juga merupakan penelitian dengan menjadikan literatur sebagai sumber data utama.

Teknik pengumpulan data dalam makalah ini penulis melakukan identifikasi sumber melalui buku-buku, makalah dan artikel, majalah, jurnal online, dan website. Demikian juga hal-hal yang berkaitan dengan pengembangan manajemen sumber daya manusia berupa catatan, buku, majalah dan media online. Tahapan penelitian yang penulis lakukan adalah mengumpulkan bahan penelitian, membaca literatur, membuat catatan kecil, mengolah hasil bacaan menjadi data penelitian

HASIL DAN PEMBAHASAN

Sumber daya manusia (SDM) adalah salah satu faktor terpenting dalam bisnis apa pun, bersama dengan faktor pengambilan sampel lainnya seperti modal. Oleh karena itu, SDM harus diterapkan secara efektif untuk meningkatkan efektivitas dan efisiensi organisasi karena merupakan salah satu fungsi bisnis yang disebut manajemen sumber daya manusia (MSDM).

Manajemen sumber daya manusia, yang sering juga disebut sebagai "manajemen personalia", didefinisikan secara berbeda oleh para penulis. Berikut ini beberapa contoh di antaranya:

Manajemen sumber daya manusia (SDM) dapat didefinisikan sebagai program, kebijakan, dan praktik untuk mengelola tenaga kerja suatu organisasi

¹ Salsabila, Naila Shafa, et al. "PENGEMBANGAN KREATIVITAS, INOVASI, DAN PENGETAHUAN WIRAUUSAHA MUDA TERHADAP MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA YANG UNGGUL, KREATIF, DAN INOVATIF DI ERA REVOLUSI INDUSTRI 4.0." *Jurnal Manajemen, Akuntansi dan Logistik (JUMATI)* 2.2 (2024).

Beberapa pengertian manajemen personal antara lain: perencanaan, pengintegrasian, pemeliharaan, pengarahan, dan pengawasan kegiatan-kegiatan pengadaan, pengembangan, pemberian pemberian, integrasi, pemeliharaan, dan pelepasan sumber daya manusia dalam rangka mencapai tujuan organisasi dan masyarakat. Kesimpulannya, penulis berikut ini merangkum negara tersebut: Manajemen sumber daya manusia mengacu pada tindakan yang dilakukan untuk menarik, membina, menginspirasi, dan mempertahankan staf berkinerja tinggi dalam perusahaan.

Dengan kata lain, aktivitas yang dilakukan mendorong, memotivasi, dan mengangkat tingkat produktivitas tertinggi dalam organisasi.

Tujuan dan Konsep Pengembangan SDM

Tujuan pengembangan SDM adalah untuk meningkatkan produktivitas organisasi dengan mengoptimalkan produktivitas dan efisiensi pegawai melalui pengembangan pengetahuan dan keterampilan, standar, motivasi, kepekaan, sikap, dan lingkungan kerja. Lebih tepatnya, tujuan pengembangan SDM adalah sebagai berikut:

1. Meningkatkan jumlah modalitas baru yang dapat digunakan untuk meningkatkan produktivitas organisasi, seperti jumlah modalitas manusia, organisasi, dan pasar potensial;
2. Mendorong individu, kelompok, dan organisasi untuk mengantisipasi, beradaptasi, dan memulai perubahan; dan
3. Meningkatkan kualitas hidup setiap pegawai. Pada akhirnya, pengembangan SDM memungkinkan individu dan organisasi untuk melakukan hal tersebut mendapatkan produksi setinggi mungkin dengan sumber daya yang minimal diinvestasikan..²

Konsep Pengembangan SDM

Pengembangan SDM didefinisikan sebagai 1) kegiatan pendidikan yang diselenggarakan dalam organisasi dengan tujuan untuk meningkatkan kinerja pegawai dan/atau pengembangan pribadi dalam rangka meningkatkan produktivitas pegawai, baik secara individu dan/atau organisasi, dan 2) SDM, yang meliputi pelatihan dan pengembangan, pengembangan karir, dan pengembangan organisasi. Hal ini berkaitan dengan penelitian dan sistem informasi SDM,

² Craig, Robert L. (1996). *The ASTD Training & Development Handboo*. New York: McGraw-Hill.

hubungan industrial, pelatihan karyawan, kompensasi dan pelatihan, pelatihan dan pelatihan karyawan, sistem manajemen kinerja, penelitian SDM, dan desain organisasi/pekerjaan.

Menurut Hargreaves dan Jarvis (2000), pertumbuhan SDM meliputi: pertumbuhan organisasi yang berkaitan dengan pengembangan staf, deskripsi jabatan, pengembangan staf dan rekrutmen, tunjangan karyawan, kolaborasi industri, pelatihan, dan pengembangan staf. Menurut penelitian American Society for Training and Development (ASTD) dalam Craig (1996), SDM digunakan sebagai alat untuk pelatihan dan pengembangan, pengembangan organisasi, dan kemajuan karir dengan cara yang terintegrasi untuk meningkatkan kinerja individu, tim, dan organisasi. efektivitas. Pengembangan karir dan pengembangan organisasi merupakan proses utama dalam penelitian ini, sedangkan bidang utama pengembangan SDM mencakup pelatihan dan pengembangan.

Pengembangan SDM dilihat dalam konteks yang lebih luas dibandingkan penerapan SDM, seperti perencanaan SDM yang bertahan pada pengembangan individu, kelompok, dan organisasi. Pengembangan SDM adalah kegiatan terkait pekerjaan yang membantu karyawan mengembangkan keterampilan, pengetahuan, dan kemampuannya, baik secara individu maupun kelompok.

Pengembangan SDM mencakup sejumlah kegiatan, termasuk pelatihan, karir, pelatihan, rencana suksesi, identifikasi personel kunci, dan pengembangan organisasi. Tujuan utama pengembangan SDM adalah untuk meningkatkan produktivitas pegawai sehingga organisasi dan pegawai dapat melaksanakan tugasnya dengan memberikan bantuan kepada pelanggan.

Manajemen SDM dan Manajemen Personalia

Untuk mencapai tujuan organisasi, kebutuhan pegawai, dan kebutuhan masyarakat, manajemen sumber daya manusia (MSDM) dapat diartikan sebagai pengetahuan dan keahlian di bidang penelitian, pengorganisasian, evaluasi, dan penilaian sumber daya manusia selama pengembangan, pertumbuhan, kompensasi, integrasi, dan meliharaan, serta hubungan kerja. Definisi di atas berfokus pada mempekerjakan karyawan yang memenuhi persyaratan perusahaan untuk suatu posisi (yaitu karyawan yang cocok untuk posisi tertentu). Hal ini dilakukan sesuai dengan kebutuhan perusahaan agar pegawai dengan kualifikasi tersebut di atas dapat diangkat,

dipromosikan, dan kemudian dievaluasi berdasarkan kemampuannya dalam kaitannya dengan kebutuhan perusahaan. (Ernie TS, 2005:194-195)

Seiring dengan meningkatnya tingkat kompetensi dunia usaha, maka persyaratan kualifikasi pegawai juga memperhatikan kebutuhan perusahaan dan time horizon. Lebih jauh lagi, karena pengelolaan SDM merupakan sebuah proses yang sepenuhnya terintegrasi dengan operasional bisnis, perhatian terhadap pengelolaan SDM mempunyai posisi yang sangat unik dalam sebuah perusahaan. Maju bukanlah organisasi pendidikan Islam yang mengandalkan proses belajar mengajar yang baik..³

Metode Pendekatan MSDM Secara umum, pengelolaan SDM menggunakan tiga metode analisis, yang meliputi:

1. Mekanis Pendekatan

Pendekatan mekanis, disebut juga mekanisasi, adalah istilah yang digunakan untuk menggambarkan bagaimana fungsi Tenaga manusia bersama-sama dengan mesin Tenaga dalam melakukan suatu tugas. Hal ini biasanya berkaitan dengan peningkatan produktivitas, keekonomian, dan efisiensi.

2. Pendekatan Paternalis

Pendekatan paternalistik adalah jenis kepemimpinan dimana seorang manajer bertindak sebagai ayah untuk mempengaruhi bawahannya. Bawahan ditandai dengan kinerja yang sangat baik, dimana fasilitas disediakan tanpa ada hambatan terhadap kebutuhan fasilitas tersebut.

Selain itu, karyawan tersebut diberikan pinjaman uang, dan toko karyawan tersebut diperiksa agar karyawan tersebut dapat melakukan pembelian kredit di toko tersebut. Sederhananya, paternalisme adalah tindakan orang tua yang mendidik anaknya, bukan tindakan ayah yang mendidik anaknya.

1. Pendekatan Sistem Sosial

Pendekatan sistem sosial merupakan suatu konsep yang menekankan bahwa bisnis adalah organisasi dengan sistem yang kompleks dan organisasi yang beroperasi dalam lingkungan yang kompleks. Manajer harus memahami bahwa apabila terjalin keselarasan antara seluruh atasan dan

³ Ramdanil Mubarak, "Pelaksanaan Fungsi-Fungsi Manajemen Dalam Peningkatan Mutu Lembaga Pendidikan Islam," *Al-Rabwah XIII*, no. 1 (2019): 27-44.

bawahan, serta kerjasam antar seluruh karyawan, maka tujuan perusahaan akan tercapai semaksimal mungkin.

Studi ini menunjukkan bahwa setiap komponen suatu bisnis berkaitan erat dengan setiap komponen lainnya. Oleh karena itu, komunikasi dan kerjasama tim antar seluruh karyawan dalam suatu perusahaan sangatlah penting, baik karyawan, manajer, maupun staf.

Manajemen Personalia

Jika Manajemen Sumber Daya Manusia memusatkan perhatiannya pada “output” atau “sumber daya” atau hasil yang dihasilkan oleh manusia, karyawan, atau pekerja, maka Manajemen Personalia memusatkan perhatiannya pada “input” dan “kegiatan/program”.

Karyawan atau individu yang bekerja pada suatu perusahaan menjadi fokus manajemen personalia. Manajemen Sumber Daya Manusia, sebaliknya, bertujuan untuk meningkatkan kualitas, mendorong masyarakat, dan menggunakan kekuatan yang berasal dari orang-orang tersebut.

Manajemen personalia adalah manajemen yang menitikberatkan pada individu atau kepegawaian (seluruh karyawan yang bekerja pada suatu perusahaan). Profesionalisme dalam pengelolaan pribadi merupakan salah satu prinsip dalam serangkaian pendekatan untuk mencapai keberhasilan pengelolaan pribadi. Aasan menjelaskan mengapa peningkatan profesionalisme dalam proses belajar mengajar sangat penting, terbukti dengan majunya IPTEK. Oleh karena itu, sebagai seorang profesional, siswa dan guru di organisasi diharapkan memahami dan mengantisipasi peran teknologi dalam manajemen pribadi.

Konsep Manajemen SDM untuk Organisasi Global

Pengelolaan Sumber Daya Manusia (SDM) di organisasi internasional menghadapi tantangan unik seperti perbedaan budaya, peraturan yang rumit, dan tingginya pergantian karyawan. Di sisi lain, globalisasi juga memberikan peluang bagi organisasi untuk mengakses talenta global, meningkatkan inovasi, dan meningkatkan pangsa pasar. Fungsi SDM mencakup membangun keragaman budaya, mengembangkan program pengembangan tenaga kerja di seluruh dunia, dan menciptakan jaringan kerja bertenaga baterai.

Dalam organisasi global, pengelolaan SDM juga harus mempertimbangkan keinginan. Hal ini mencakup praktik SDM yang berfokus pada kesejahteraan karyawan, keterampilan sosial, dan lingkungan. Konsep-konsep seperti keberagaman dan inklusi, keseimbangan kerja-hidup, serta pengembangan berkelanjutan menjadi semakin penting dalam konteks organisasi global yang berkelanjutan.

Teknologi berdampak signifikan terhadap pengelolaan SDM. Dalam konteks global, teknologi memungkinkan organisasi untuk mengelola tenaga kerja yang tersebar di berbagai belahan dunia dengan lebih efisien. Alat-alat seperti sistem manajemen talenta global, pembelajaran online, dan analisis data besar memungkinkan organisasi untuk mengoptimalkan proses SDM dan membuat keputusan yang lebih berbasis data

KESIMPULAN DAN SARAN

Tujuan pengembangan SDM adalah untuk meningkatkan produktivitas organisasi dengan mengoptimalkan produktivitas dan efisiensi pegawai melalui pengembangan pengetahuan dan keterampilan, standar, motivasi, kepekaan, sikap, dan lingkungan kerja.

Jika Manajemen Sumber Daya Manusia memusatkan perhatiannya pada “output” atau “sumber daya” atau hasil yang dihasilkan oleh orang, karyawan, atau pekerja, maka Manajemen Personalia memusatkan perhatiannya pada “input” dan “kegiatan/program”. Karyawan atau individu yang bekerja pada suatu perusahaan menjadi fokus manajemen personalia. Manajemen Sumber Daya Manusia, sebaliknya, bertujuan untuk meningkatkan kualitas, mendorong masyarakat, dan menggunakan kekuatan yang berasal dari orang-orang tersebut.

Teknologi berdampak signifikan terhadap pengelolaan SDM. Dalam konteks global, teknologi memungkinkan organisasi untuk mengelola tenaga kerja yang tersebar di berbagai belahan dunia dengan lebih efisien. Alat-alat seperti sistem manajemen talenta global, pembelajaran online, dan analisis data besar memungkinkan organisasi untuk mengoptimalkan proses SDM dan membuat keputusan yang lebih berbasis data.

DAFTAR PUSTAKA

- B. Siswanto S. 2002. Manajemen Tenaga Kerja Indonesia. Endekatan administratif dan operasional. Bandung; Bina Aksara.

- Dessler, Gary (2000): *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Internasional, Edisi ke-8. Prentice Hall, Inc., Sungai Saddle Atas, New Jersey.
- Drucker, Peter (1988). *Kedatangan Organisasi Baru*. Tinjauan Bisnis Harvard.
- Fullerton, Jr., H. (1993). *Pandangan Lain pada Angkatan Kerja*. Tinjauan Ketenagakerjaan Bulanan.
- Handoko, T.Hani. 1998. *Manajemen Personalia Dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE-Yogyakarta.
- Hasibuan, S.P. Malayu. 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Kanter, Rosabeth Moss (1989). *Pekerjaan Manajerial Baru*. Tinjauan Bisnis Harvard,
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya
- BP3K. (1978). *Sektor Pendidikan merupakan ikhtisar fakta dan temuan peringatan tiga tahun pendidikan di Indonesia*. Departemen P dan K.
- Budhisantoso, S. (nd). *Ideologi Pancasila dan Tertib Sosial Budaya Bangsa Indonesia*. Analisis Kebudayaan, 4(3).
- Djaswidi, A.-H. (2005). *Pengembangan Kepemimpinan Transfortnasional pada Pendidikan Islam*. Nuansa Mulia.
- Hadiyanto. (2000). *Manajemen Peserta Didik*. Pers UNP.
- Hoy, WK, & Miskel, CG (1978). *Teori, Penelitian dan Praktik Administrasi Pendidikan*. Rumah Acak.
- Karol, NH, & Ginsburg, SG (1980). *Tanpa Judul*. Publikasi Pers Ronald.
- Massie, JL (1973). *Pentingnya Manajemen*. PrenticeHall India Private Limited.
- Mulyasa (2003). *Manajemen Berbasis Sekolah, Konsep, Strategi, dan Implementasi*. Rosdakarya Remaja.
- Nurhadi. (1983). *Administrasi Pendidikan di Sekolah*. Andi Offset.
- Scotter, R.Van. (1979). *Yayasan Pendidikan*. Tebing Englewood. Sikula, AF (1976). *Administrasi Pribadi dan Manajemen Sumber Daya Manusia*. John Wiley & Sons, In