

TANTANGAN GLOBALISASI DAN PENTINGNYA MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA DI DALAM ORGANISASI

Budi Septiawan¹, Citra Anisa Tika Putri², Prada Setyawan³, Farida Juana Sinaga⁴
Universitas Pelita Bangsa

Email: budiseptiaw@gmail.com, prada.setyawan@gmail.com, faridasinaga661@gmail.com

Abstrak

Di era globalisasi, perkembangan ekonomi, teknologi, dan informasi bergerak dengan sangat cepat. Kondisi ini menuntut setiap negara untuk memiliki sumber daya manusia (SDM) yang kompeten, inovatif, dan adaptif. Tantangan dalam pengembangan SDM di era ini sangat kompleks, mulai dari kebutuhan akan keterampilan teknologi, kemampuan komunikasi antarbudaya, hingga adaptabilitas terhadap perubahan global. Tanpa pengembangan yang tepat, SDM suatu negara akan tertinggal dalam persaingan global, yang berpotensi melemahkan daya saing nasional. Pengembangan SDM yang efektif memerlukan strategi pendidikan dan pelatihan yang responsif terhadap perubahan tren serta kebutuhan industri. Selain itu, kolaborasi antara sektor publik dan swasta menjadi penting dalam menciptakan ekosistem yang mendukung pengembangan talenta lokal dan global. Dengan demikian, pengembangan SDM bukan hanya tantangan, tetapi juga kunci keberhasilan suatu bangsa dalam menghadapi era globalisasi.

Kata Kunci: pengembangan sumber daya manusia, era globalisasi, kompetensi, adaptabilitas, kolaborasi, daya saing

Article history

Received: Juni 2025
Reviewed: Juni 2025
Published: Juni 2025

Plagiarism checker no 771
Doi : prefix doi :
10.8734/musytari.v1i2.359
Copyright : author
Publish by : musytari



This work is licensed under a [creative commons attribution-noncommercial 4.0 international license](https://creativecommons.org/licenses/by-nc/4.0/)

PENDAHULUAN

Era globalisasi memperlihatkan bahwa organisasi tidak hanya bersaing di tingkat local, tetapi juga tingkat global. Kondisi ini memperlihatkan betapa pentingnya organisasi mempersiapkan sumber daya manusia mereka agar bisa bersaing dengan pesaing global yang semakin bertumbuh. Berbagai perubahan di pasar, seperti perkembangan teknologi, meningkatnya persaingan dan kebijakan pemerintah yang dinamis, menyebabkan organisasi harus terus mengubah dan mengadaptasi strategi bisnis mereka untuk tetap relevan dan berdaya saing. Pengembangan sumber daya manusia melalui pelatihan dan pengembangan menjadi krusial. Pelatihan dan pengembangan adalah investasi jangka panjang yang memperkuat kualitas sumber daya manusia organisasi. Melalui pelatihan dan pengembangan, karyawan akan meningkatkan kompetensi dan keterampilannya sehingga mampu menyesuaikan diri dengan perubahan di lingkungan bisnis. Selain itu, pelatihan dan pengembangan juga membantu karyawan memperoleh pemahaman yang lebih baik tentang tujuan dan nilai organisasi, dan merasa dihargai oleh organisasi. Karyawan yang merasa dihargai dan memiliki keterampilan dan pengetahuan yang diperlukan untuk sukses, cenderung lebih produktif dan loyal terhadap organisasi.

Pelatihan adalah proses di mana orang-orang mencapai kemampuan tertentu untuk membantu mencapai tujuan organisasi. Pelatihan lebih cenderung berorientasi jangka pendek, pelatihan berpengaruh pada kinerja, dan jika pelatihan yang dilakukan oleh perusahaan berhasil maka kinerja karyawan akan meningkat dengan sendirinya (Dessler, 2005). Karyawan merupakan aset yang berharga bagi perusahaan, tanpa pelatihan yang tepat, kepuasan pelanggan dan kualitas produk bisa kurang optimal. Karyawan yang menjalani pelatihan yang

tepat cenderung mempertahankan pekerjaan mereka lebih lama. Efektivitas program pelatihan mengarah pada pengembalian investasi dan penelitian lainnya menyebutkan peran positif dari pelatihan adalah dapat mencapai tingkat retensi tertinggi. Manajer mencoba untuk mengembangkan kemampuan karyawan, akhirnya menciptakan lingkungan kerja yang lebih baik dalam organisasi. Program pelatihan yang efektif akan membantu karyawan untuk mendapatkan kemajuan baru sesuai yang diinginkan. Dengan program pelatihan juga mendapatkan kompetensi dan ketrampilan yang dibutuhkan dan untuk mengurangi kesalahan dalam bekerja (Dessler, 2005).

Sedangkan pengembangan adalah cangan pembelajaran untuk membantu pertumbuhan karyawan, memperbaiki kinerja karyawan pada pekerjaan mereka untuk memperbaiki posisi karyawan di masa yang akan datang (Tjeng, et.al, 2013). Pengembangan biasanya berkaitan dengan peningkatan kemampuan intelektual atau emosional yang diperlukan untuk melaksanakan pekerjaan yang lebih baik. Kebutuhan tenaga-tenaga terampil didalam berbagai bidang sudah merupakan tuntutan global yang tidak dapat di tunda lagi (Soss, et.al.2011). Dimasa seperti sekarang ini, dituntut untuk memiliki kemampuan dalam membuat rencana pengembangan sumber daya manusia yang berkualitas. Dalam upaya ini, manajemen suatu perusahaan dapat melakukan perbaikan, yang salah satunya melalui pengembanganSDM. Pelatihan dan pengembangan akan sangat membantu meningkatkan kompetensi yang difokuskan pada pengetahuan, keterampilan dan atau kemampuan. Perubahan yang paling jelas dalam pelatihan dan pengembangan adalah pergeseran untuk peningkatan kinerja dan penggunaan teknologi. Dengan demikian, keterampilan, pengetahuan dan kemampuan semakin diperlukan dalam pelaksanaan pelatihan dan pengembangan SDM (Berge, et.al., 2002).

Banyak studi telah menunjukkan manfaat dari pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia dalam meningkatkan produktivitas, efisiensi, dan kinerja organisasi secara keseluruhan. Studi yang dilakukan oleh Arthur et al. (2003) menunjukkan bahwa organisasi yang menginvestasikan waktu dan sumber daya untuk mengembangkan karyawan mereka cenderung memiliki kinerja yang lebih baik dan menghasilkan keuntungan yang lebih tinggi. Selain itu, penelitian juga menunjukkan bahwa pelatihan dan pengembangan dapat membantu organisasi mengurangi biaya pelatihan dan perekrutan, karena organisasi memiliki karyawan yang lebih terampil dan mampu mengisi posisi yang dibutuhkan. Meskipun penting, pelatihan dan pengembangan seringkali dianggap sebagai biaya tambahan dan diabaikan oleh beberapa organisasi. Namun, organisasi yang tidak berinvestasi dalam pelatihan dan pengembangan cenderung kehilangan keuntungan dalam jangka panjang. Karyawan yang tidak terlatih atau tidak memiliki keterampilan yang diperlukan untuk sukses dalam pekerjaan mereka, tidak hanya mengalami kesulitan dalam melaksanakan tugas mereka, tetapi juga dapat menjadi beban finansial bagi organisasi karena membutuhkan biaya perekrutan dan pelatihan tambahan. Membahas pentingnya pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia dalam menghadapi tantangan global, serta strategi dan praktik terbaik dalam pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia yang dapat membantu organisasi mencapai tujuan mereka.

Hasil analisis sebelumnya menunjukkan bahwa pelatihan dan pengembangan SDM mempunyai pengaruh signifikan terhadap disiplin kerja karyawan. Hal ini dapat diartikan, jika pelatihan SDM meningkat maka disiplin kerja akan meningkat pula. Manajemen disiplin kerja tetap menjadimasalah utama dalam hubungannya dengan karyawan dan merupakan sumber konflik di tempat kerja (Fenley, 1998). Untuk itu perusahaan harus memperhatikan indikator-indikator dalam pelatihan misalnya instruktur program pelatihan harus sesuai dengan kompetensi yang dibutuhkan, karyawan yang akan ikut pelatihan harus melalui assessment terlebih dahulu sehingga akan diketahui gap antara ekspektasi dan kinerja sesuai dengan kebutuhan, materi pelatihan yang sangat sesuai dengan tugas dan pekerjaan di lapangan. Materi yang disampaikan mampu menambah pengetahuan peserta pelatihan, program pelatihan dalam perusahaan dilaksanakan berkesinambungan dan pelatihan yang diselenggarakan memiliki sasaran yang jelas dan bermanfaat, maka disiplin kerja karyawan akan meningkat.

Jika program pengembangan SDM meningkat maka perusahaan perlu meningkatkan soft skill, meningkatkan kerja sama tim, membantu untuk memecahkan masalah operasional, meningkatkan kemampuan untuk melihat masalah dari berbagai arah, meningkatkan karir maka disiplin kerja karyawan akan mengalami peningkatan.

Dan disiplin kerja berdampak pada produktifitas karyawan (Chirasha, 2013). Untuk meningkatkan disiplin kerja maka diperlukan program pelatihan dan pengembangan SDM. Hasil penelitian ini didukung oleh beberapa penelitian Zulaini (2010), dan Tahir, et.al. (2014) membuktikan bahwa pelatihan dan pengembangan SDM mampu meningkatkan disiplin kerja.

Pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia tidak hanya sekadar mengikuti tren atau untuk meningkatkan kinerja organisasi. Pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia juga merupakan tanggung jawab sosial dan etis bagi organisasi untuk meningkatkan kualitas hidup karyawan dan masyarakat secara keseluruhan. Sebuah studi yang dilakukan oleh Chen dan Huang (2009) menunjukkan bahwa organisasi yang mengadopsi pendekatan tanggung jawab sosial memiliki karyawan yang lebih termotivasi dan produktif, serta memberikan kontribusi positif pada masyarakat dan lingkungan. Dalam rangka menghadapi tantangan global, organisasi perlu mempertimbangkan berbagai faktor seperti kecepatan perkembangan teknologi, perubahan kebijakan pemerintah, dan persaingan yang semakin ketat. Pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia yang efektif dapat membantu organisasi mengatasi tantangan ini dengan meningkatkan kualitas sumber daya manusia, mengoptimalkan produktivitas, dan memperkuat posisi organisasi di pasar global. Oleh karena itu, penting bagi organisasi untuk memperhatikan dan mengembangkan sumber daya manusia mereka agar dapat bertahan dan berkembang di era globalisasi yang semakin kompetitif ini.

State of the art dari penelitian ini adalah memperkuat pemahaman mengenai pentingnya pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia dalam menghadapi tantangan global. Penelitian sebelumnya telah menunjukkan bahwa pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia memiliki manfaat yang signifikan bagi kinerja organisasi, serta penting dalam menghadapi persaingan global yang semakin ketat. Namun, masih banyak organisasi yang belum memahami sepenuhnya manfaat pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia dalam menghadapi tantangan global. Oleh karena itu, penelitian ini bertujuan untuk memperjelas manfaat pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia dan untuk mendorong penerapannya di kalangan organisasi. Tujuan penelitian ini adalah untuk membahas pentingnya pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia dalam menghadapi tantangan global, serta strategi dan praktik terbaik dalam pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia yang dapat membantu organisasi mencapai tujuan mereka. Penelitian ini juga bertujuan untuk meningkatkan pemahaman dan kesadaran organisasi tentang manfaat pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia, dan untuk mempromosikan praktik terbaik dalam hal ini. Dengan demikian, penelitian ini dapat membantu organisasi mempersiapkan sumber daya manusia mereka untuk menghadapi persaingan global yang semakin ketat dan meningkatkan kinerja organisasi secara keseluruhan.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia (SDM) merupakan investasi jangka panjang yang penting bagi organisasi dalam mencapai tujuan mereka. Penelitian sebelumnya menunjukkan bahwa pelatihan dan pengembangan SDM dapat meningkatkan produktivitas dan efisiensi karyawan, serta mengoptimalkan penggunaan sumber daya manusia dalam organisasi. Dalam kondisi lingkungan bisnis yang semakin dinamis dan kompetitif, karyawan yang terlatih dan terampil akan lebih mampu beradaptasi dengan perubahan dan meningkatkan daya saing organisasi. Pelatihan dan pengembangan SDM juga dapat meningkatkan kualitas karyawan dan memperkuat posisi organisasi di pasar global. Karyawan yang terampil dan berkualitas memiliki kemampuan untuk menyelesaikan tugas-tugas yang kompleks dengan lebih baik dan memberikan kontribusi yang lebih signifikan pada organisasi. Hal ini dapat membantu organisasi

mempertahankan keunggulan kompetitifnya di pasar global yang semakin ketat. Studi sebelumnya juga menunjukkan bahwa pelatihan dan pengembangan SDM dapat membantu organisasi menghemat biaya dalam jangka panjang. Dalam jangka panjang, organisasi yang menerapkan pelatihan dan pengembangan yang efektif cenderung memiliki karyawan yang lebih terampil dan dapat mengisi posisi yang dibutuhkan dalam organisasi. Hal ini dapat mengurangi biaya pelatihan dan perekrutan yang tinggi serta mengoptimalkan penggunaan sumber daya manusia dalam organisasi.

Pelatihan adalah proses meningkatkan pengetahuan dan keterampilan karyawan. Pelatihan mungkin juga meliputi perubahan sikap sehingga karyawan dapat melakukan pekerjaannya lebih efektif. Pelatihan bisa dilakukan pada semua tingkat dalam organisasi. Pada tingkat bawah / rendah pelatihan berisikan pengajaran bagaimana mengerjakan suatu tugas, misalnya mengoperasikan mesin. Hasil penelitian menunjukkan bahwa pelatihan sumber daya manusia berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Berlian Kharisma Pasifik Manado. Artinya setiap peningkatan dan penurunan kinerja karyawan di pengaruhi peningkatan atau penurunan pelatihan sumber daya manusia di PT. Berlian Kharisma Pasifik Manado. Kinerja kerja para pegawai yang baik dan berkualitas dipengaruhi oleh peningkatan pengetahuan dan ketrampilan karyawan yang didapat dari proses pelatihan sumber daya manusia. Hasil penelitian ini juga didukung oleh penelitian Kusuma (2015), Hapsariadian (2015). Bahwa pelatihan kepada para karyawan berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada organisasi mereka. Hasil ini mengindikasikan bahwa pelatihan sumber daya manusia penting bagi peningkatan kinerja karyawan yang juga akan meningkatkan kinerja organisasi secara keseluruhan. Pelatihan yang dilaksanakan berkelanjutan, berkualitas dan fokus pada pekerjaan karyawan akan meningkatkan kinerja para karyawan di suatu organisasi atau perusahaan.

Pengembangan SDM di masa depan dihadapkan pada era global yang sarat dengan tantangan yang semakin kompleks. Dalam era ini batas-batas politik, ekonomi, dan sosial budaya antar bangsa menjadi begitu transparan sehingga menimbulkan persaingan antar bangsa yang sangat tajam terutama dalam bidang ekonomi serta dalam penguasaan ilmu pengetahuan dan teknologi. Negara yang unggul dalam penguasaan ilmu pengetahuan dan teknologi akan dapat mengambil manfaat besar dari proses ini. Keunggulan dalam penguasaan iptek ini dapat dicapai terutama dengan peningkatan kualitas SDM yang peka serta mampu memanfaatkan berbagai peluang. Dalam menghadapi persaingan global yang semakin ketat ini tidak ada pilihan lain bagi Indonesia kecuali membangun sektor-sektor ekonomi dengan orientasi nilai tambah dalam rangka mencapai tingkat produktivitas nasional tinggi. Orientasi nilai tambah tersebut dapat ditingkatkan melalui peningkatan kualitas SDM, yaitu yang terampil dan menguasai iptek yang dibutuhkan untuk mengembangkan sektor-sektor ekonomi produktif.

Globalisasi yang semakin menggejala ini telah mengakibatkan batas-batas politik, ekonomi, dan sosial-budaya antar bangsa menjadi begitu transparan. Globalisasi menimbulkan persaingan antar bangsa yang semakin tajam terutama dalam bidang ekonomi serta bidang ilmu pengetahuan dan teknologi. Hanya negara yang unggul dalam bidang ekonomi dan penguasaan IPTEK sajalah yang akan dapat mengambil manfaat besar bagi globalisasi. Keunggulan dalam bidang ekonomi dan teknologi dapat dicapai terutama dengan SDM yang berkualitas. Jika kualitas SDM kita lemah, maka banyak peluang yang tidak dapat dimanfaatkan secara maksimal, terlewatkan atau terbuang sia-sia.

Dalam rangka mempercepat peningkatan sumber daya manusia yang berkualitas ada beberapa hal yang harus diperhatikan, antara lain sebagai berikut: 1) Pendidikan, yang dapat memberikan kemampuan-kemampuan intelektualitas yang terlibat dalam proses kreatif, 2) Teknologi, yang memberikan kemudahan-kemudahan teknis dan standard kerja yang produktif, 3) kemajuan ekonomi, yang memberikan dampak psikologis untuk menampilkan diri lebih baik dan kebutuhan untuk memperbaiki kesejahteraan masyarakat, 4) Terbukanya mobilitas vertikal didalam masyarakat, yang dapat merangsang orang untuk mencapai posisi yang lebih tinggi melalui prestasi-prestasinya. Dengan adanya keempat hal

diatas akan terwujudlah cita-cita bangsa yang mempunyai kualitas sumber daya yang berkualitas. Yang mampu berkompetisi dengan negara-negara lain dan dapat mengembangkan potensi-potensi yang diimbangi dengan kualitas dan produktivitas yang tinggi.

Berdasarkan analisis referensi terdahulu, dapat disimpulkan bahwa pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia (SDM) sangat penting dalam menghadapi tantangan global yang dihadapi oleh organisasi saat ini. Pelatihan dan pengembangan SDM dapat membantu organisasi dalam memperkuat keunggulan kompetitif mereka di pasar global, meningkatkan kinerja dan kepuasan karyawan, meningkatkan kemampuan adaptasi organisasi terhadap perubahan, serta meningkatkan inovasi dan kreativitas karyawan. Dalam era globalisasi ini, organisasi harus beradaptasi dengan perubahan yang terjadi di pasar, termasuk perubahan teknologi, kebijakan pemerintah, dan persaingan yang semakin ketat. Pelatihan dan pengembangan SDM menjadi salah satu cara efektif bagi organisasi untuk mengatasi tantangan tersebut. Masih ada beberapa organisasi yang meremehkan investasi dalam pelatihan dan pengembangan SDM karena menganggapnya sebagai biaya yang tidak efektif. Oleh karena itu, penting bagi organisasi untuk memperjelas manfaat pelatihan dan pengembangan SDM dan untuk meningkatkan pemahaman dan penerapannya di kalangan organisasi.

Dalam konteks Indonesia, pelatihan dan pengembangan SDM juga merupakan bagian dari implementasi Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Pelatihan dan pengembangan SDM dapat membantu meningkatkan kualitas tenaga kerja di Indonesia dan memperkuat posisi organisasi dalam pasar global. Pelatihan dan pengembangan SDM merupakan investasi penting bagi organisasi dalam menghadapi tantangan global. Organisasi harus memperhatikan kebutuhan pelatihan dan pengembangan SDM secara terus-menerus agar dapat meningkatkan kinerja dan kepuasan karyawan, memperkuat keunggulan kompetitif, meningkatkan kemampuan adaptasi organisasi terhadap perubahan, serta meningkatkan inovasi dan kreativitas karyawan.

KESIMPULAN

Pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia (SDM) merupakan investasi jangka panjang yang sangat penting bagi organisasi dalam menghadapi tantangan global. Di era globalisasi, organisasi tidak hanya bersaing di tingkat lokal tetapi juga internasional, sehingga memerlukan SDM yang terampil, adaptif, dan berdaya saing tinggi. Pelatihan berfungsi untuk meningkatkan kinerja jangka pendek dengan fokus pada pengetahuan dan keterampilan dasar, sedangkan pengembangan bertujuan untuk pertumbuhan jangka panjang, termasuk peningkatan kemampuan intelektual dan emosional karyawan. Penelitian menunjukkan bahwa organisasi yang berinvestasi dalam pelatihan dan pengembangan SDM dapat meningkatkan produktivitas, efisiensi, dan loyalitas karyawan. Hal ini juga berdampak pada penghematan biaya perekrutan serta memperkuat keunggulan kompetitif organisasi di pasar global. Pelatihan dan pengembangan yang efektif tidak hanya meningkatkan kinerja individu tetapi juga memperbaiki disiplin kerja karyawan, yang selanjutnya berkontribusi pada produktivitas organisasi secara keseluruhan. Selain aspek finansial dan operasional, pelatihan dan pengembangan SDM memiliki nilai sosial dan etis. Organisasi yang berkomitmen pada pengembangan SDM juga memperkuat tanggung jawab sosial mereka dengan memberikan kualitas hidup yang lebih baik bagi karyawan dan masyarakat. Dalam konteks Indonesia, pelatihan dan pengembangan SDM juga selaras dengan kebijakan nasional yang bertujuan untuk meningkatkan kualitas tenaga kerja. Secara keseluruhan, pelatihan dan pengembangan SDM yang terencana dan berkesinambungan menjadi kunci bagi organisasi untuk tetap relevan, produktif, dan kompetitif di era globalisasi yang penuh dengan perubahan dan tantangan.

REFERENSI

- Tulus, Magos, Manajemen Sumber Daya Manusia, Jakarta: PT Gramedia Pustaka Utama, 1992
- Hanawai, Hadari, (2005), Manajemen Sumber Daya Manusia untuk bisnis yang kompetitif. Gajah Mada University Press. 207-291
- Aji, G. S., & Mala, I. K. (2024). Meningkatkan kualitas SDM untuk mencapai keunggulan kompetitif perusahaan di era digital: Tren, inovasi, dan tantangan. Jurnal Manajemen dan Ekonomi Kreatif, 2(3), 1-17.
- Shinta, D. A., & E. R. N. (2021). Pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia(SDM) berbasis kompetensi. Jurnal Forum Ekonomi, 23(4), 804-812.
- Kuswarno, E., Mudrikah, A., &
- Iriantara, Y. (2021). Peran pelatihan dan pengembangan dalam menciptakan perilaku kerja yang inovatif dan efektivitas organisasi.