



Strategi Manajemen Sumber Daya Manusia (SDM) Dalam Meningkatkan Daya Saing Perusahaan di Era Globalisasi

Ikhsan Nendi

Politeknik Siber Cerdika Internasional, Indonesia

Email: ikhsan_nendi@polteksci.ac.id

ABSTRAK

Era globalisasi ditandai dengan persaingan yang semakin ketat dan perubahan yang cepat dalam dunia bisnis. Hal ini mendorong perusahaan untuk meningkatkan daya saing mereka agar dapat bertahan dan berkembang. Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan salah satu faktor kunci dalam meningkatkan daya saing perusahaan. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui strategi manajemen SDM yang efektif dalam meningkatkan daya saing perusahaan di era globalisasi. Penelitian ini menggunakan metode penelitian deskriptif kualitatif. Data dikumpulkan menggunakan teknik studi pustaka yakni dengan mengeksplorasi literatur buku, jurnal dan informasi lain yang relevan dengan penelitian. Data yang telah terkumpul kemudian dianalisis dalam tiga tahapan yakni reduksi data, penyajian data dan penarikan kesimpulan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat beberapa strategi manajemen SDM yang efektif dalam meningkatkan daya saing perusahaan di era globalisasi, antara lain perencanaan sdm yang strategis, rekrutmen dan seleksi yang efektif, pelatihan dan pengembangan, penilaian kinerja, pengelolaan kompensasi dan benefit, dan membangun budaya kerja yang positif.

Kata kunci: manajemen sumber daya manusia, daya saing perusahaan, era globalisasi.

ABSTRACT

The era of globalization is characterized by increasingly fierce competition and rapid changes in the business world. This encourages companies to improve their competitiveness in order to survive and develop. Human Resources (HR) is one of the key factors in improving the competitiveness of the company. The purpose of this research is to find out effective HR management strategies in increasing company competitiveness in the era of globalization. This research uses descriptive qualitative research methods. Data was collected using literature study techniques by exploring the literature of books, journals and other information relevant to the research. The data that has been collected is then analyzed in three stages, namely data reduction, data presentation and conclusion drawing. The results showed that there are several effective HR management strategies in increasing company competitiveness in the era of globalization, including strategic HR planning, effective recruitment and selection, training and development, performance appraisal, compensation and benefits management, and building a positive work culture.

Keywords: Human Resource Management, Company Competitiveness, Era of Globalization.

PENDAHULUAN

Di era globalisasi, perusahaan dihadapkan pada berbagai tantangan yang kompleks dan dinamis salah satunya adalah persaingan yang semakin ketat, baik di tingkat lokal maupun global. Fenomena ini menuntut perusahaan untuk terus berinovasi, meningkatkan efisiensi operasional, dan memperbaiki kualitas produk atau layanan mereka untuk tetap relevan dalam pasar yang berubah dengan cepat (Kadarisman, 2017). Selain itu, globalisasi juga membawa perubahan dalam pola konsumen dan tren

Ikhsan Nendi

Strategi Manajemen Sumber Daya Manusia (SDM) Dalam Meningkatkan Daya Saing Perusahaan di Era Globalisasi

pasar, yang mengharuskan perusahaan untuk lebih responsif terhadap kebutuhan dan keinginan pelanggan (Syamil et al., 2023). Selain itu, perusahaan juga dihadapkan pada tantangan terkait dengan regulasi pemerintah yang berubah-ubah dan perubahan dalam lingkungan politik dan ekonomi global. Kebutuhan akan sumber daya manusia yang berkualitas dan terampil juga menjadi tantangan tersendiri dalam era globalisasi, di mana perusahaan harus bersaing untuk menarik dan mempertahankan bakat terbaik

Sumber Daya Manusia (SDM) menjadi salah satu faktor kunci dalam meningkatkan daya saing perusahaan. SDM merujuk pada aset manusia yang dimiliki oleh suatu organisasi atau perusahaan. SDM mencakup semua individu yang bekerja di dalam organisasi tersebut, termasuk karyawan penuh waktu, paruh waktu, kontrak, dan juga manajer serta pimpinan. Lebih dari sekadar sekumpulan tenaga kerja, SDM mencakup potensi, keterampilan, pengetahuan, pengalaman, dan kreativitas yang dimiliki oleh setiap individu dalam organisasi (Iswandi, 2021). Peran SDM sangat penting dalam kesuksesan suatu organisasi, karena merekalah yang menjalankan operasional sehari-hari, menciptakan inovasi, dan berkontribusi terhadap pencapaian tujuan organisasi.

SDM yang berkualitas tinggi mampu membantu perusahaan untuk berinovasi, meningkatkan produktivitas, dan memberikan layanan yang lebih baik kepada pelanggan. Oleh karena itu, perusahaan perlu memiliki strategi manajemen SDM yang efektif untuk mengelola SDMnya secara optimal. Strategi ini harus selaras dengan strategi bisnis perusahaan dan mampu menjawab tantangan-tantangan yang dihadapi perusahaan di era globalisasi.

Penelitian terdahulu oleh (Dacholfany, 2017) meneliti inisiasi strategi manajemen lembaga pendidikan Islam dalam meningkatkan mutu sumber daya manusia islami di Indonesia dalam menghadapi era globalisasi, hasil penelitian menunjukkan bahwa lembaga pendidikan Islam harus merevitalisasi peran lembaga pendidikan agar mampu berperan optimal dalam mewujudkan keunggulan akademik baik untuk bidang pendidikan, untuk relevansi industri, untuk kontribusi terhadap ilmu pengetahuan baru, dan untuk pemberdayaan. proses peningkatan kualitas sumber daya manusia, pemerintah, pengelola lembaga pendidikan, pendidik dan peserta didik berupaya mencapai tujuan, visi dan misi melalui berbagai kegiatan untuk membangun kualitas pendidikan yang lebih baik melalui pengembangan dan perbaikan kurikulum dan sistem evaluasi, perbaikan sarana pendidikan, pengembangan dan pengadaan bahan ajar, serta pelatihan guru dan tenaga kependidikan.

Penelitian lain oleh (Cahyo, 2016) meneliti Manajemen Sumber Daya Manusia (SDM) Pendidikan dalam meningkatkan daya saing SDIT Ar Rahmah, hasil penelitian menunjukkan bahwa (1) Perencanaan SDM di SDIT Ar Rahmah selalu mengutamakan nilai-nilai demokratis, analitis dengan melibatkan berbagai pihak, baik pihak sekolah maupun yayasan. (2) Proses rekrutmen dan seleksi dilakukan sesuai dengan prosedur standar untuk menghasilkan sumber daya manusia yang terpercaya dan profesional. (3) Pelatihan dan pengembangan dilakukan secara teratur dan bekerja sama dengan berbagai pihak yang ahli dan kompeten. (4) Sistem kompensasi telah menerapkan sistem yang ideal, yang mencakup standar minimum seperti Upah Minimum Regional (UMR), serta tambahan berbagai tunjangan, rancangan untuk dana pensiun, dan nilai non-moneter yang dapat dijadikan contoh sebagai sistem kompensasi yang layak untuk diadopsi oleh sekolah lain.

Kebaharuan penelitian ini yakni terletak pada obyek penelitiannya yaitu strategi manajemen SDM dalam lingkup perusahaan yang belum pernah diteliti sebelumnya. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui strategi manajemen SDM yang efektif dalam meningkatkan daya saing perusahaan di era globalisasi. Penelitian ini dapat menyumbang pada pengembangan teori tentang manajemen sumber daya manusia dengan memperluas pemahaman tentang strategi-strategi yang efektif dalam

meningkatkan daya saing perusahaan. Hal ini dapat membantu dalam mengembangkan teori-teori baru tentang bagaimana manajemen SDM dapat memberikan kontribusi terhadap kinerja organisasi.

METODE

Penelitian ini menggunakan metode penelitian deskriptif kualitatif. Metode penelitian deskriptif kualitatif adalah pendekatan penelitian yang bertujuan untuk mendeskripsikan atau menjelaskan suatu fenomena atau keadaan tertentu dalam konteks yang mendalam dan detail. Pendekatan ini lebih berfokus pada pemahaman mendalam tentang karakteristik, proses, dan konteks suatu fenomena, daripada pengukuran atau pengujian hipotesis (Yuliani, 2018). Data dikumpulkan menggunakan teknik studi pustaka yakni dengan mengeksplorasi literatur buku, jurnal dan informasi lain yang relevan dengan penelitian. Data penelitian bersumber dari Google Scholar dengan periode publikasi 2014-2024. Data yang telah terkumpul kemudian dianalisis dalam tiga tahapan yakni reduksi data, penyajian data dan penarikan kesimpulan.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Dalam era globalisasi dan kemajuan teknologi informasi, batasan antara negara dan wilayah semakin kabur. Setiap transaksi dapat terpantau secara terus-menerus, menciptakan lingkungan bisnis yang penuh persaingan. Menurut penelitian (Sulistiani, 2014) pesaing bisnis harus aktif bersaing untuk menjadi pemimpin pasar agar tidak tergilas oleh kompetisi. Dalam mengembangkan usaha bisnis ada dua hal yang harus dilakukan oleh pelaku bisnis, yakni kemampuan dalam menghasilkan produk dan kemampuan menghadapi persaingan dengan pelaku bisnis lainnya (Faizah & Suib, 2019). Sehingga diperlukannya daya saing perusahaan, Lena Ellitan (2007) mendefinisikan daya saing sebagai kemampuan suatu usaha (perusahaan) untuk memberi nilai lebih terhadap produknya dibandingkan para pesaingnya dan nilai tersebut memang mendatangkan manfaat bagi pelanggan (Fadhilah et al., 2023).

Upaya untuk menjawab tantangan persaingan bisnis yang semakin kompetitif, dinamis, dan cenderung sulit diprediksi pada era global tersebut, membutuhkan ketersediaan Sumber Daya Manusia (SDM) yang cakap, terampil, berkeahlian, dan responsip terhadap perubahan. Pondasi kuat dalam perusahaan menjadi syarat utama untuk memanfaatkan setiap peluang bisnis yang muncul. Menurut Tamnbunan (2003) sumber daya manusia merupakan faktor yang penting bagi setiap usaha. Sumber daya manusia yang berkualitas akan menentukan kejayaan atau kegagalan dalam persaingan (Atmaja, 2018). Sumber Daya Manusia (SDM) adalah individu produktif yang bekerja sebagai penggerak suatu organisasi, baik itu di dalam institusi maupun perusahaan yang memiliki fungsi sebagai aset sehingga harus dilatih dan dikembangkan kemampuannya. Pada hakikatnya, SDM berupa manusia yang dipekerjakan di sebuah organisasi sebagai penggerak, pemikir dan perencana untuk mencapai tujuan organisasi itu (Susan, 2019).

Peran dan fungsinya SDM tidak dapat digantikan oleh sumber daya lainnya. Semodern apapun teknologi yang digunakan atau seberapa banyak persiapannya, tanpa sumber daya manusia yang profesional, semuanya tidak ada artinya. Sumber daya manusia (SDM) memegang peranan penting dalam menentukan maju atau mundurnya suatu organisasi, bisnis, instansi atau unit. Oleh karena itu, kemajuan suatu organisasi juga ditentukan oleh kualitas dan kapasitas sumber daya manusia yang menciptakannya (Huzain, 2021). Ardiana et al (2010) dalam (Atmaja, 2018) menyebutkan bahwa terdapat indikator yang digunakan untuk mengetahui kualitas SDM, yaitu:

1. Pengetahuan (Knowledge), yaitu seperti pengetahuan manajemen bisnis, pengetahuan produk atau jasa, pengetahuan tentang konsumen, promosi dan strategi pemasaran.
-

Ikhsan Nendi

Strategi Manajemen Sumber Daya Manusia (SDM) Dalam Meningkatkan Daya Saing Perusahaan di Era Globalisasi

2. Keterampilan (skill), yaitu keterampilan produksi, berkomunikasi, kerjasama dan organisasi, pengawasan, keuangan, administrasi dan akuntansi.
3. Kemampuan (ability), yaitu kemampuan mengelola bisnis, mengambil keputusan, memimpin, mengendalikan, berinovasi, situasi dan perubahan lingkungan bisnis.

Kualitas Sumber Daya Manusia (SDM) yang tinggi menjadi penentu utama dalam meraih keberhasilan dan memenangkan persaingan antar organisasi. SDM yang kompeten adalah individu di dalam organisasi yang memiliki pengetahuan dan keterampilan yang memadai untuk melaksanakan tugas-tugas yang diberikan, sekaligus mampu bekerja sama dengan rekan-rekan mereka. Pentingnya kontribusi SDM yang kompeten pada kinerja organisasi menjadi kunci untuk kelangsungan perusahaan. Perusahaan dapat bertahan dan meraih keberhasilan jangka panjang jika memiliki kompetensi manajerial yang memenuhi atau bahkan melampaui standar yang terkait dengan pencapaian visi dan misi perusahaan (Hoar et al., 2021). Oleh karena itu, pentingnya strategi manajemen SDM yang dapat menjadi nilai tambah untuk meningkatkan daya saing perusahaan di era globalisasi.

Strategi merujuk pada langkah-langkah yang diarahkan untuk mencapai tujuan perusahaan dengan sukses. Untuk memastikan keberhasilan ini, manajemen sumber daya manusia perlu memfokuskan upaya pada strategi yang tepat agar dapat menghasilkan SDM yang memberikan kontribusi signifikan terhadap pencapaian tujuan perusahaan (Agustini, 2019). Sedangkan manajemen sumber daya manusia adalah suatu hal yang berkaitan dengan pendayagunaan manusia dalam melakukan suatu pekerjaan untuk mencapai tingkat maksimal atau efektif dan efisien dalam mewujudkan tujuan yang akan dicapai dalam perusahaan, seorang karyawan dan juga masyarakat (Susan, 2019).

Langkah-langkah strategi manajemen SDM dalam meningkatkan daya saing perusahaan di era globalisasi, langkah pertama mencakup perencanaan SDM yang strategis. Perencanaan strategis adalah suatu proses yang melibatkan penetapan misi dasar dan tujuan jangka panjang suatu organisasi atau lembaga, serta rangkaian langkah-langkah untuk mencapai misi dan tujuan yang telah ditetapkan (Fuad, 2021). Sehingga perencanaan SDM yang strategis ditujukan untuk memperoleh dan menjaga kualifikasi sumber daya manusia yang dibutuhkan oleh organisasi perusahaan dalam mencapai tujuan perusahaan. Hal tersebut, seperti menganalisa ketersediaan tenaga kerja dan mengestimasi perkiraan tentang jumlah tenaga kerja beserta kualifikasinya yang ada dan diperlukan bagi perencanaan perusahaan di masa yang akan datang. Termasuk di dalam langkah ini adalah berapa jumlah tenaga kerja yang perlu di promosikan, ditransfer, dan lain sebagainya.

Langkah lain juga melibatkan evaluasi kegiatan perusahaan dalam periode sebelumnya dan rencana perusahaan pada periode berikutnya, maka perusahaan menganalisa apakah ketersediaan tenaga kerja yang di miliki oleh perusahaan mencukupi untuk memenuhi kebutuhan perusahaan di masa yang akan datang atau tidak (Abdullah, 2017). Menurut (Fuad, 2021) perencanaan SDM yang strategis memegang peranan penting dalam pengelolaan sumber daya manusia karena beberapa alasan, seperti:

1. Tujuan pertama memberikan arahan yang jelas terkait tujuan yang akan dicapai dan cara mencapainya.
 2. Mengurangi ketidakpastian karena dengan adanya perencanaan maka seorang manajer dapat melihat dan memperkirakan perubahan apa yang akan terjadi di masa depan serta mempersiapkan rencana untuk menghadapinya
 3. Tujuan lainnya adalah meminimalisir biaya, artinya dengan kerja yang terarah dan terencana dapat menjadikan pekerjaan lebih efisien dan menghapus hal-hal yang berpotensi menimbulkan inefisiensi.
-

4. Tujuan perencanaan yang terakhir adalah menetapkan tujuan dan standar fungsi manajemen, yang selanjutnya dapat digunakan dalam proses pengontrolan dan evaluasi.

Berdasarkan alasan-alasan tersebut, melalui perencanaan SDM yang strategis menjadi landasan yang vital untuk memastikan perusahaan memiliki sumber daya manusia yang sesuai dengan kebutuhan dan tujuan jangka panjangnya. Hal ini dapat terwujud melalui pelaksanaan proses rekrutmen dan seleksi oleh perusahaan, yang kemudian langkah kedua dari strategi manajemen SDM, yaitu adanya rekrutmen dan seleksi yang efektif. Rekrutmen merupakan upaya untuk mendapatkan tenaga kerja sesuai dengan kualifikasi yang telah ditetapkan dalam perencanaan tenaga kerja. Sementara itu, seleksi merupakan langkah untuk memperoleh tenaga kerja yang memenuhi syarat kualifikasi (Abdullah, 2017). Proses rekrutmen dan seleksi karyawan tidak hanya sekadar penerimaan karyawan baru, tetapi juga menjadi dasar pertumbuhan organisasi secara keseluruhan.

Manfaat dari rekrutmen adalah tercapainya prinsip "the Right Man on The Right Place," yang mengacu pada penempatan seseorang di posisi yang sesuai dengan kualifikasi dan kemampuannya. Hal ini menjadi panduan bagi para manajer dalam menempatkan tenaga kerja di perusahaan (Etikawati & Udjang, 2016). Prinsip ini menunjukkan bahwa rekrutmen yang efektif dapat membantu memastikan bahwa individu yang direkrut memiliki keterampilan, pengetahuan, dan keahlian yang sesuai dengan tuntutan pekerjaan yang mereka emban.

Rekrutmen yang dilakukan dengan cermat membantu mengidentifikasi bakat terbaik, memastikan kesesuaian dengan kebutuhan perusahaan, dan membuka potensi pertumbuhan jangka panjang. Kemudian selain itu, metode seleksi yang tepat dan pemanfaatan teknologi menjadi faktor penentu keberhasilan (Gunawan, 2023). Pemilihan karyawan yang tepat melalui sistem rekrutmen dan seleksi yang efektif dapat mengurangi biaya yang terkait dengan pengulangan proses rekrutmen dan pelatihan. Menurut hasil penelitian oleh (Aziz et al., 2017), disebutkan bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara rekrutmen dan seleksi terhadap kinerja karyawan. Lebih lanjut, penelitian tersebut menyarankan bahwa perusahaan perlu melakukan pembaruan pada sistem perekrutan, baik pada level staf maupun level manajerial, untuk meningkatkan daya saing. Melalui pembaruan sistem, perusahaan dapat lebih kompetitif, dan dengan mengidentifikasi dan memenuhi kebutuhan serta pengetahuan karyawan, mereka dapat bekerja secara optimal. Pembaruan ini dianggap memberikan kontribusi besar terhadap peningkatan kinerja karyawan, melalui pelatihan dan pengembangan karyawan.

Strategi ketiga dari manajemen SDM berikutnya melibatkan pelatihan dan pengembangan untuk memberikan peluang kepada karyawan agar dapat meningkatkan keterampilan dan pengetahuan mereka. Hal tersebut merujuk pada keadaan Abad 21 saat ini yang berpusat pada perkembangan Era Revolusi Industri 4.0 yang mengedepankan pengetahuan sebagai tombak utama. Namun, dengan pengetahuan saja tidak cukup untuk mewujudkan Era Revolusi Industri 4.0, karena perlu adanya keseimbangan antara pengetahuan dengan keterampilan sebagai dasar dari sumber daya manusia yang berkualitas pada perkembangan zaman (Mardiyah et al., 2021).

Menurut T. Hani Handoko, latihan (training) dimaksudkan untuk memperbaiki penguasaan berbagai keterampilan dan teknik pelaksanaan kerja tertentu, terinci, dan rutin. Latihan menyiapkan para karyawan untuk melakukan pekerjaan-pekerjaan sekarang. Di lain pihak, bila manajemen ingin menyiapkan para karyawan untuk memegang tanggung jawab pekerjaan di waktu yang akan datang, kegiatan ini disebut pengembangan sumber daya manusia. Pengembangan (*development*) mempunyai ruang lingkup lebih luas dalam upaya untuk memperbaiki dan meningkatkan pengetahuan, kemampuan, sikap, dan sifat-sifat kepribadian (Wiliandari, 2014).

Pelatihan dan pengembangan dianggap sebagai wadah untuk mengoptimalkan potensi yang dimiliki oleh karyawan. Melalui proses ini, diharapkan segala potensi yang dimiliki oleh karyawan dapat muncul dan memberikan manfaat terbaik bagi perusahaan. Dimensi ini dianggap sebagai upaya yang dapat meningkatkan produktivitas kerja karyawan. Penting untuk melakukan pelatihan dan pengembangan secara berkelanjutan agar hasilnya dapat terlihat secara nyata. Pelatihan dan pengembangan bukan hanya memberikan manfaat jangka pendek, tetapi juga menjadi investasi yang berkelanjutan untuk keberhasilan jangka panjang organisasi (Tampubolon, 2016).

Strategi manajemen SDM keempat, yaitu adanya penilaian kinerja. Setiap karyawan level atas maupun level bawah perlu dinilai kinerjanya, penilaian kinerja adalah dimensi yang digunakan untuk mengukur sejauh mana kemampuan kerja karyawan. Tujuan dari penilaian kinerja adalah untuk mengawasi kemampuan kerja setiap karyawan terhadap tugas-tugas yang telah ditetapkan oleh organisasi. Proses penilaian kinerja biasanya melibatkan beberapa indikator kinerja. Indikator penilaian kinerja sebaiknya merupakan hasil keputusan bersama yang dikembangkan organisasi sesuai dengan ciri khas yang dimiliki organisasi, sehingga dapat meningkatkan daya saing organisasi di dalam industri. Penilaian kinerja secara rutin dan terencana dalam jangka panjang akan meningkatkan kinerja karyawan.

Menurut (Akbar, 2018) penilaian kinerja merupakan suatu proses yang sangat penting yang dapat dilakukan oleh sebuah organisasi untuk mengevaluasi kinerja pegawai. Hasil dari penilaian ini akan memberikan masukan yang berguna terhadap kekurangan dan kelebihan seorang pekerja, yang kemudian memungkinkan manajemen untuk mengidentifikasi dan mengatasi kelemahan serta memperkuat kekuatan karyawan yang pada akhirnya terjadi peningkatan kompetensi karyawan.

Langkah kelima dari strategi manajemen SDM, yaitu melibatkan pengelolaan kompensasi dan benefit dari perusahaan untuk karyawan. Kompensasi dan benefit adalah dua elemen penting dalam paket remunerasi (hadiah) yang ditawarkan oleh perusahaan kepada karyawan mereka. Kompensasi merujuk pada pembayaran yang diterima karyawan sebagai imbalan atas pekerjaan atau jasa yang mereka berikan, biasanya dalam bentuk upah atau gaji, dan mungkin termasuk bonus, komisi, atau insentif lainnya. Kompensasi biasanya diberikan sebagai uang tunai dan dimaksudkan untuk menutupi biaya hidup dasar dan kebutuhan karyawan. Sementara itu, benefit atau tunjangan merupakan bentuk kompensasi non-tunai yang diberikan kepada karyawan selain dari gaji atau upah mereka. Benefit dapat mencakup berbagai fasilitas, seperti asuransi kesehatan, tunjangan pensiun, cuti dibayar, tunjangan pendidikan, atau program kesejahteraan karyawan lainnya (Ende et al., 2023).

Pemberian kompensasi dan benefit oleh perusahaan berpengaruh pada keputusan seseorang untuk bekerja di suatu organisasi. Pemberian kompensasi yang tepat bagi keinginan karyawan maupun kemampuan perusahaan, akan menciptakan hubungan kerjasama yang sehat untuk kemajuan kinerja perusahaan. Selain itu, kompensasi yang sesuai dengan keinginan karyawan atas pekerjaannya dapat memotivasi semangat karyawan untuk bekerja lebih baik dari waktu ke waktu, sehingga memberikan pengaruh positif bagi peningkatan hasil kerja karyawan. Kepuasan terhadap besarnya kompensasi merupakan elemen utama terciptanya kepuasan kerja. Selain itu, kepuasan kompensasi juga berperan membentuk sikap seorang karyawan dalam bekerja (Firmandari, 2014). Jadi, pemberian kompensasi harus tepat agar karyawan lebih semangat untuk bekerja (Akbar, 2018).

Langkah terakhir dari strategi manajemen SDM adalah membangun budaya kerja yang positif, karena budaya kerja merupakan salah satu elemen kunci dalam kesuksesan suatu perusahaan. Budaya kerja yang kuat dan positif memiliki potensi untuk menciptakan lingkungan kerja yang produktif, kreatif, dan harmonis (Rizaldhi & Fadli, 2023). Susanto (2000) mendefinisikan budaya kerja sebagai

Ikhsan Nendi

Strategi Manajemen Sumber Daya Manusia (SDM) Dalam Meningkatkan Daya Saing Perusahaan di Era Globalisasi

nilai-nilai yang menjadi panduan bagi sumber daya manusia dalam menghadapi tantangan eksternal dan usaha penyesuaian integrasi ke dalam perusahaan. Hal ini bertujuan agar anggota organisasi dapat memahami nilai-nilai yang berlaku dan tahu bagaimana seharusnya berperilaku (Silvia et al., 2019). Apabila budaya kerja berfungsi dengan baik, hal ini dapat mendorong timbulnya kinerja karyawan yang baik pula, yang kemudian, dengan lingkungan kerja yang baik didukung oleh budaya yang positif dapat memberikan dampak pada peningkatan motivasi karyawan, produktivitas, inovasi, dan kualitas kerja secara keseluruhan.

Sumber daya manusia dianggap sebagai aset vital yang dapat memberikan keunggulan kompetitif bagi perusahaan dibandingkan dengan aset lainnya. Namun, keberhasilan SDM juga tergantung pada kondisi lingkungan kerja dan budaya organisasi yang dapat menciptakan atmosfer kerja inklusif, kolaboratif, dan mendukung kinerja karyawan. Lingkungan seperti ini kemudian dapat mendorong karyawan untuk memberikan kontribusi terbaik dari diri mereka. Adanya kondisi kerja yang nyaman dan budaya organisasi yang mendukung etos kerja profesional dapat membimbing setiap anggota organisasi untuk memberikan kinerja yang optimal, yang pada akhirnya akan membantu mencapai tujuan Perusahaan.

Penerapan strategi manajemen SDM, yang melibatkan langkah-langkah seperti perencanaan SDM yang strategis, rekrutmen dan seleksi yang efektif, pelatihan dan pengembangan, penilaian kinerja, pengelolaan kompensasi dan benefit, dan terakhir dengan membangun budaya kerja yang positif, memberikan perusahaan peningkatan kemampuan SDM yang dapat memperkuat posisi perusahaan dalam persaingan global dan meraih kesuksesan jangka panjang. Perlu juga ditekankan bahwa strategi SDM yang efektif adalah strategi yang dapat beradaptasi dan bersifat fleksibel terhadap perubahan yang terjadi dalam era globalisasi. Perusahaan harus terus melakukan pemantauan dan evaluasi terhadap strategi SDM mereka agar tetap relevan dan efektif dalam meningkatkan daya saing perusahaan.

SIMPULAN

Strategi manajemen Sumber Daya Manusia (SDM) yang efektif dalam meningkatkan daya saing perusahaan di era globalisasi terdapat dalam berbagai cara diantaranya perencanaan SDM yang strategis memungkinkan perusahaan untuk memprediksi kebutuhan tenaga kerja di masa depan dan mengambil langkah-langkah proaktif untuk memenuhi kebutuhan tersebut. Kemudian, rekrutmen dan seleksi yang efektif memastikan bahwa perusahaan mendapatkan karyawan yang berkualitas dan sesuai dengan kebutuhan organisasi. Lalu, pelatihan dan pengembangan memberikan kesempatan bagi karyawan untuk meningkatkan keterampilan dan pengetahuan mereka, yang pada gilirannya meningkatkan produktivitas dan kreativitas mereka. Selain itu, penilaian kinerja memberikan umpan balik yang berguna kepada karyawan dan memungkinkan manajemen untuk mengidentifikasi dan mengatasi kelemahan serta memperkuat kekuatan karyawan. Kemudian, pengelolaan kompensasi dan benefit yang baik dapat membantu memotivasi karyawan untuk bekerja lebih keras dan tetap loyal terhadap perusahaan. Terakhir, membangun budaya kerja yang positif menciptakan lingkungan kerja yang inklusif, kolaboratif, dan mendukung, yang mendorong karyawan untuk memberikan yang terbaik dari diri mereka. Sehingga dengan menerapkan strategi-strategi manajemen SDM ini secara efektif, perusahaan dapat memperkuat posisi mereka dalam persaingan global dan mencapai kesuksesan jangka panjang.

DAFTAR PUSTAKA

- Abdullah, H. (2017). Peranan manajemen sumberdaya manusia dalam organisasi. *Warta Dharmawangsa*, 51.
- Agustini, F. (2019). *Strategi manajemen sumber daya manusia*. Uisu Press.
- Akbar, S. (2018). *Analisa Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan*.
- Atmaja, H. E. (2018). Pentingnya Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Meningkatkan Usaha Kecil Menengah. *Jurnal REKOMEN (Riset Ekonomi Manajemen)*, 2(1), 21–34.
- Aziz, T. A., Maarif, M. S., & Sukmawati, A. (2017). Pengaruh rekrutmen dan seleksi terhadap kinerja. *Jurnal Aplikasi Bisnis Dan Manajemen (JABM)*, 3(2), 246.
- Cahyo, A. N. (2016). Manajemen Sumber Daya Manusia (SDM) Pendidikan dalam Meningkatkan Daya Saing SDIT Ar Rahmah, Pacitan. *Muslim Heritage*, 1(2), 263–286.
- Dacholfany, M. I. (2017). Inisiasi strategi manajemen lembaga pendidikan Islam dalam meningkatkan mutu sumber daya manusia islami di Indonesia dalam menghadapi era globalisasi. *At-Tajdid: Jurnal Pendidikan Dan Pemikiran Islam*, 1(01).
- Ende, E., Sulaimawan, D., Sastaviana, D., Lestariningsih, M., Rozanna, M., Mario, A., Mahmudah, S., Bayudhiringantara, E. M., Johannes, R., & Marry, F. (2023). *Manajemen sumber daya manusia*.
- Etikawati, E., & Udjang, R. (2016). Strategi rekrutmen dan seleksi terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Perilaku Dan Strategi Bisnis*, 4(1). <https://doi.org/10.26486/jpsb.v4i1.443>
- Fadhilah, N., Hasibuan, A., Ahmadi, A., Harahap, D. N., & Ritonga, K. (2023). Memperkuat Posisi Daya Saing Perusahaan. *Journal of Management and Creative Business*, 1(1), 79–85.
- Faizah, N. H., & Suib, M. S. (2019). UKM Dalam Persaingan Di Era GLobalisasi Ekonomi. *Upajiwā Dewantara*, 3(2), 127–135.
- Firmandari, N. (2014). *Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Moderasi (Studi Kasus: Bank Syariah Mandiri Kantor Cabang Yogyakarta)*. UIN SUNAN KALIJAGA.
- Fuad, D. R. S. H. (2021). Perencanaan Strategis Dan Pengelolaan Sumber Daya Manusia. *Jurnal Manajemen Dan Bisnis*, 3(01), 102–113.
- Gunawan, A. (2023). Strategi rekrutmen dan seleksi yang efektif untuk meningkatkan kualitas tenaga kerja. *Global: Jurnal Lentera BITEP*, 1(02), 60–65.
- Hoar, M. R., Kurniawan, I. S., & Herawati, J. (2021). Kinerja karyawan: Peran kualitas sumber daya manusia, lingkungan kerja, dan budaya organisasi. *J-MAS (Jurnal Manajemen Dan Sains)*, 6(2), 475–481.
- Huzain, H. (2021). *Pengelolaan sumber daya manusia*.
-

Ikhsan Nendi

Strategi Manajemen Sumber Daya Manusia (SDM) Dalam Meningkatkan Daya Saing Perusahaan di Era Globalisasi

- Iswandi, A. (2021). Analisis Pengelolaan Manajemen Sumber Daya Manusia (Sdm) Dalam Upaya Meningkatkan Kinerja Dan Motivasi Melalui Reward System (Artikel Studi Manajemen Sumber Daya Manusia). *Jurnal Ilmu Hukum, Humaniora Dan Politik*, 1(3), 280–288.
- Kadarisman, M. (2017). Tantangan perguruan tinggi dalam era persaingan global. *Sociae Polites*, 3–20.
- Mardhiyah, R. H., Aldriani, S. N. F., Chitta, F., & Zulfikar, M. R. (2021). Pentingnya keterampilan belajar di abad 21 sebagai tuntutan dalam pengembangan sumber daya manusia. *Lectura: Jurnal Pendidikan*, 12(1), 29–40.
- Rizalddhi, B. F., & Fadli, U. M. (2023). Analisis Budaya Kerja Karyawan PT. Indonesia Thai Summit Auto. *Madani: Jurnal Ilmiah Multidisiplin*, 1(5).
- Silvia, S., Bagia, I. W., & Cipta, W. (2019). Pengaruh kompetensi dan budaya kerja terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Manajemen Indonesia*, 7(1), 9–16.
- Susan, E. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. *Adaara: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, 9 (2), 952–962.
- Syamil, A., Danial, R. D. M., Saori, S., Waty, E., Fahmi, M. A., Hartati, V., Ishak, R. P., kumala Dewi, C., Padilah, H., & Fauzi, M. (2023). *Buku Ajar Manajemen Rantai Pasok*. PT. Sonpedia Publishing Indonesia.
- Tampubolon, H. (2016). *Strategi manajemen sumber daya manusia dan perannya dalam pengembangan keunggulan bersaing*. Papas Sinar Sinanti.
- Yuliani, W. (2018). Metode penelitian deskriptif kualitatif dalam perspektif bimbingan dan konseling. *QUANTA: Jurnal Kajian Bimbingan Dan Konseling Dalam Pendidikan*, 2(2), 83–91.



© 2025 by the authors. Submitted for possible open access publication under the terms and conditions of the Creative Commons Attribution (CC BY SA) license (<https://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0/>).