

Penguatan SDM sebagai Kunci Kinerja Unggul di Era Transformasi Teknologi dan Digital

Jufrina Mandulangi¹, Sjeddier Rianne Watung², Asterlita Ryane Wenas³, Precyia Ribka Raming⁴

Politeknik Negeri Manado; Jl. Raya Politeknik, Manado, (0431) 8152121

¹ Jurusan Administrasi Bisnis, Politeknik Negeri Manado

² Jurusan Pendidikan Ekonomi, Fakultas Ekonomi Unima

³ Ilmu Kesehatan Masyarakat, Fakultas Kesehatan Masyarakat Manado

Email : jufrinam@gmail.com^{*1}, sjeddierwatung@unima.ac.id^{*2},
asterlitaryane@gmail.com^{*3}, precyia.ribka87@gmail.com^{*4}

Abstrak

Dalam lanskap bisnis yang dipengaruhi oleh globalisasi, perusahaan dihadapkan pada kompleksitas tinggi dalam mengelola sumber daya manusia (SDM) guna meningkatkan efektivitas kinerja individu. Studi ini bertujuan untuk menelusuri berbagai pendekatan strategis dalam manajemen SDM yang dapat diimplementasikan untuk mendorong peningkatan kinerja di tengah perubahan global yang dinamis. Fokus utama diarahkan pada pemanfaatan teknologi terkini, peningkatan kapasitas keterampilan tenaga kerja, serta penguatan motivasi melalui program pelatihan dan pengembangan berkelanjutan.

Selain itu, pembentukan budaya organisasi yang inklusif dan adaptif diidentifikasi sebagai elemen penting dalam menciptakan ekosistem kerja yang kondusif. Penelitian ini juga menggarisbawahi peranan kepemimpinan yang proaktif dalam mendorong inovasi serta pentingnya komunikasi yang efektif sebagai fondasi keberhasilan mempertahankan kinerja optimal di era global. Diharapkan, hasil kajian ini dapat memberikan kontribusi praktis bagi manajer SDM dalam merancang dan menjalankan kebijakan strategis yang mendukung pencapaian kinerja berkelanjutan.

Kata kunci: Manajemen SDM, Pengembangan Kinerja, Transformasi Global

Abstract

In a business landscape influenced by globalization, companies face high complexity in managing human resources (HR) to enhance individual performance effectiveness. This study aims to explore various strategic approaches in HR management that can be implemented to drive performance improvement amidst dynamic global changes. The main focus is directed towards the use of the latest technology, improving the skill capacity of the workforce, and strengthening motivation through continuous training and development programs.

Additionally, the formation of an inclusive and adaptive organizational culture is identified as an important element in creating a conducive work ecosystem. This research also emphasizes the role of proactive leadership in driving innovation and the importance of effective communication as the foundation for successfully maintaining optimal performance in the global era. It is hoped that the results of this study can provide practical contributions to HR managers in designing and implementing strategic policies that support the achievement of sustainable performance.

Keywords: *Human Resource Management, Performance Development, Global Transformation.*

I. PENDAHULUAN

Perkembangan pesat teknologi dan digitalisasi telah membawa dampak besar bagi berbagai aspek kehidupan, termasuk di ranah bisnis dan industri. Dalam era ini, perusahaan dihadapkan pada tuntutan untuk menjadi lebih gesit, inovatif, dan unggul dalam menghadapi perubahan pasar yang dinamis. Dalam menghadapi tantangan tersebut, pengelolaan sumber daya manusia (SDM) menjadi elemen strategis dalam memastikan efektivitas dan daya saing organisasi. SDM, sebagai aset utama perusahaan, perlu dikelola secara optimal melalui proses pengembangan, pembinaan, serta pemberian motivasi yang tepat agar mampu mencapai kinerja terbaik. Kinerja optimal karyawan sangat ditentukan oleh efektivitas strategi perusahaan dalam meningkatkan kapasitas, memberdayakan potensi individu, dan memberikan dorongan motivasional yang sejalan dengan perkembangan era digital (Edywardana, 2023). Di tengah kemajuan teknologi yang terus bergerak cepat, perusahaan dihadapkan pada beragam tantangan kompleks, terutama dalam hal penyesuaian terhadap inovasi digital.

Kemajuan teknologi yang masif saat ini telah menjadi tantangan dan peluang tersendiri bagi dunia usaha. Perubahan dalam sistem informasi dan komunikasi telah merevolusi cara perusahaan menjalankan aktivitas kerja dan berinteraksi di dalam organisasi (Verawati, 2022). Agar dapat terus tumbuh dan berkembang, perusahaan perlu memanfaatkan inovasi teknologi secara optimal guna meningkatkan efektivitas operasional dan efisiensi kerja. Dalam praktik manajemen sumber daya manusia, penggunaan teknologi seperti sistem penilaian kinerja digital, pelatihan berbasis daring, dan proses seleksi digital terbukti memberikan dampak signifikan dalam pengelolaan karyawan yang lebih adaptif (Jalal et al., 2023). Di sisi lain, persaingan global yang semakin sengit menuntut perusahaan untuk terus menciptakan inovasi dan meningkatkan daya saing (Pelealu, 2023). Keberhasilan dalam memperoleh dan mempertahankan individu bertalenta menjadi elemen kunci dalam memenangkan kompetisi tersebut. Maka dari itu, strategi perekrutan yang cermat, program pelatihan yang berke-

lanjutan, serta sistem manajemen kinerja yang transparan dan objektif perlu dijadikan prioritas dalam pengelolaan SDM secara modern.

Artikel ini bertujuan untuk mengeksplorasi beragam strategi dan praktik dalam manajemen sumber daya manusia (SDM) yang berkontribusi terhadap peningkatan performa karyawan di era transformasi teknologi (Iskandar Malik et al., 2023). Pembahasan ini mencakup aspek penting, misalnya: Strategi rekrutmen terkini mengulas bagaimana perusahaan dapat memanfaatkan pendekatan teknologi dan metode modern untuk menjaring talenta unggul dari berbagai belahan dunia. Pengembangan dan Pelatihan SDM, menekankan pentingnya investasi dalam pelatihan serta peningkatan kapasitas karyawan agar selaras dengan tuntutan pasar kerja yang terus berubah (Jalal et al., 2023), Pengelolaan Kinerja Karyawan yang membahas sistem manajemen kinerja yang efektif, guna memastikan karyawan menjalankan tugas sesuai arah strategis perusahaan sekaligus mendapatkan umpan balik yang membangun. Serta Integrasi Teknologi dalam SDM Menelaah bagaimana teknologi dapat dimanfaatkan untuk mendukung proses pengelolaan SDM, mulai dari tahap rekrutmen, pelatihan, hingga monitoring kinerja secara digital (Sewaang et al., 2020).

Penelitian ini memiliki signifikansi tinggi dalam memberikan perspektif baru mengenai cara perusahaan mengoptimalkan kinerja karyawan melalui manajemen SDM yang efektif dalam menghadapi tantangan era transformasi global (Jumriah et al., 2023). Pemahaman yang komprehensif terhadap strategi dan praktik SDM yang relevan memungkinkan organisasi merancang kebijakan yang lebih responsif dan sesuai dengan dinamika perubahan lingkungan bisnis. Selain itu, artikel ini diharapkan dapat berfungsi sebagai sumber acuan bagi para praktisi SDM dalam menyusun pendekatan serta strategi yang tepat guna menjawab tuntutan perubahan global yang terus berlangsung (Agus Putra, 2023).

Dari uraian diatas dapat dipahami bahwa pemahaman yang lebih menyeluruh mengenai latar belakang dan urgensi pengelolaan sumber daya manusia sebagai strategi utama dalam meningkatkan kinerja individu di lingkungan kerja. Pengelolaan SDM yang efektif menjadi fondasi penting bagi perusahaan untuk membangun keunggulan kompetitif, serta menjamin keberlangsungan dan pertumbuhan di tengah intensitas persaingan bisnis yang semakin meningkat.

X. METODE

Yang digunakan dalam penelitian ini adalah studi pustaka yang mendalam terkait manajemen sumber daya manusia (SDM) dalam konteks era globalisasi. Beragam literatur yang relevan akan dikaji secara kritis guna mengidentifikasi kecenderungan terkini, tantangan

yang dihadapi, serta strategi yang efektif menurut temuan sebelumnya.

Pendekatan ini dirancang untuk menghasilkan pemahaman yang komprehensif dan aplikatif mengenai upaya peningkatan kinerja karyawan melalui praktik manajemen SDM yang adaptif dan berorientasi pada perubahan global. Hasil kajian ini diharapkan dapat menjadi acuan berharga bagi para praktisi SDM dalam merancang kebijakan dan strategi yang sesuai dengan dinamika lingkungan bisnis global yang terus berkembang.

XI. HASIL DAN PEMBAHASAN

Tren Digitalisasi dalam Pengelolaan SDM

Berbagai penelitian menunjukkan bahwa kemajuan digital dan teknologi telah menjadi elemen utama dalam evolusi manajemen sumber daya manusia. Penggunaan aplikasi berbasis digital seperti perangkat lunak pengelolaan SDM, sistem evaluasi kinerja daring, serta platform rekrutmen online kini semakin meluas di berbagai organisasi. Sistem HR Digital Human Resources Management System (HRMS) merupakan solusi teknologi yang digunakan untuk mengelola data kepegawaian, penggajian, absensi, serta tugas administratif lainnya secara terintegrasi. Penggunaan sistem ini dapat mengurangi proses manual yang memakan waktu dan meningkatkan akurasi serta efisiensi operasional SDM.

Evaluasi kinerja berbasis online sistem penilaian kinerja secara digital memungkinkan perusahaan untuk memantau dan mengevaluasi performa karyawan secara sistematis serta real-time. Hal ini mempermudah pemberian umpan balik dan pengambilan keputusan yang berbasis data.

Manajer maupun karyawan kini didukung oleh sistem digital yang memungkinkan evaluasi kinerja, pemberian umpan balik, serta penetapan sasaran kerja dilakukan secara lebih terstruktur dan efisien. Dalam hal rekrutmen, pemanfaatan platform digital telah mengubah cara perusahaan mencari tenaga kerja, mulai dari publikasi lowongan hingga tahapan seleksi kandidat. Proses rekrutmen berbasis teknologi ini memungkinkan perusahaan untuk menjangkau calon pelamar secara global, mempercepat pemenuhan kebutuhan tenaga kerja, dan mempermudah pengelolaan data pelamar secara sistematis.

Digitalisasi memberikan berbagai manfaat strategis, tidak hanya dalam efisiensi operasional tetapi juga dalam hal analisis data yang lebih komprehensif terkait SDM dan performa organisasi. Melalui pendekatan berbasis data, perusahaan dapat melakukan pengambilan keputusan yang lebih tepat sasaran, adaptif terhadap dinamika pasar, dan relevan dengan kebutuhan bisnis.

Namun demikian, proses digitalisasi juga menghadirkan tantangan yang perlu di-

antisipasi, seperti kebutuhan investasi teknologi di tahap awal, peningkatan kompetensi digital bagi karyawan, serta perlindungan data yang harus dilakukan secara ketat dan bertanggung jawab.

Fleksibilitas kerja

Mengacu pada kemampuan individu untuk menyelesaikan tugas profesional dari lokasi yang tidak terbatas pada kantor fisik, serta memiliki kendali yang lebih besar atas jadwal kerja mereka. Tren seperti remote working dan jam kerja fleksibel semakin umum diadopsi oleh perusahaan, mencerminkan perubahan dalam budaya kerja modern yang menekankan pentingnya keseimbangan antara kehidupan pribadi dan profesional. Dengan memberi karyawan kebebasan memilih waktu dan tempat kerja, organisasi berusaha menciptakan lingkungan yang lebih adaptif dan produktif.

Pendekatan kerja fleksibel ini membawa berbagai manfaat nyata. Karyawan cenderung mengalami peningkatan produktivitas karena dapat bekerja di lingkungan yang paling mendukung kenyamanan mereka. Selain itu, fleksibilitas tersebut mengurangi waktu dan biaya perjalanan, sekaligus membantu meningkatkan kualitas hidup secara menyeluruh (A Helmi & AY Pratama, 2023). Dalam jangka panjang, hal ini dapat berkontribusi pada loyalitas karyawan dan reputasi perusahaan sebagai tempat kerja yang ramah dan progresif.

Meski menawarkan banyak keuntungan, fleksibilitas kerja juga menuntut perusahaan untuk mengatasi sejumlah tantangan. Salah satu hal utama adalah menjaga efektivitas kolaborasi tim, terutama jika anggota tersebar secara geografis dan beroperasi dalam zona waktu yang berbeda. Diperlukan sistem koordinasi dan komunikasi digital yang kuat agar kerja sama tetap terjalin dengan baik, tanpa mengorbankan pencapaian target maupun kualitas output.

Aspek lain yang perlu diperhatikan adalah menjaga kohesi budaya organisasi. Ketika sebagian besar tenaga kerja bekerja secara jarak jauh, perusahaan harus memastikan bahwa identitas dan nilai-nilai inti tetap tertanam.

Strategi seperti pertemuan virtual berkala, sesi tim building online, dan komunikasi internal yang aktif dapat membantu menumbuhkan rasa keterikatan dan solidaritas di antara karyawan yang tersebar di berbagai lokasi.

Di sisi lain, fleksibilitas lokasi membuka peluang besar bagi perusahaan untuk menjangkau talenta global tanpa batasan geografis. Hal ini memungkinkan organisasi untuk merekrut individu dengan keterampilan khusus dari berbagai wilayah, sehingga memperkuat keragaman dan kapabilitas tim. Transformasi ini mencerminkan pergeseran dalam pola kerja tradisional dan mendorong perusahaan untuk mengembangkan kebijakan yang lebih responsif

terhadap kebutuhan serta preferensi generasi kerja masa kini.

Kepemimpinan Global.

Dalam era globalisasi yang terus berkembang, kepemimpinan global menjadi aspek yang krusial dalam menjaga keberhasilan organisasi. Pemimpin tidak hanya diharapkan memiliki keterampilan teknis dan manajerial, tetapi juga kemampuan untuk mengelola tim dengan latar belakang budaya yang beragam. Keterampilan dalam membangun kerja sama lintas budaya, serta menjaga keharmonisan di antara anggota tim yang berasal dari konteks sosial dan etnis yang berbeda, menjadi fondasi penting dalam memimpin secara efektif di tingkat internasional.

Pemahaman yang mendalam mengenai dinamika ekonomi global, kebijakan perdagangan internasional, serta perkembangan bisnis antar negara merupakan modal strategis bagi seorang pemimpin global (Gustiana, Hidayat, & Fauzi, 2022). Dengan wawasan tersebut, pemimpin dapat merespons perubahan dengan cepat dan mengambil keputusan yang tepat dalam menghadapi situasi kompleks. Komunikasi yang efektif antar budaya juga berperan besar dalam menyampaikan visi, nilai, dan arah organisasi secara jelas, sekaligus membangun kepercayaan dan soliditas di lingkungan kerja global.

Dalam praktiknya, pemimpin global harus memiliki kemampuan adaptasi yang tinggi terhadap perubahan yang bersifat multidimensi. Perbedaan bahasa, gaya komunikasi, dan preferensi kerja mengharuskan pemimpin untuk bersikap fleksibel dan sensitif terhadap konteks lokal. Keberhasilan dalam mengelola keragaman ini dapat mendorong kolaborasi yang produktif dan mencegah konflik internal yang berpotensi menghambat kinerja tim.

Selain itu, pengambilan keputusan global menuntut pemimpin untuk mempertimbangkan berbagai aspek dari perspektif internasional. Keputusan yang diambil harus mampu menjawab kebutuhan lokal sekaligus selaras dengan strategi global perusahaan. Dengan pendekatan yang komprehensif dan inklusif, pemimpin dapat menciptakan kebijakan yang berdampak luas namun tetap relevan secara regional.

Di tengah perubahan yang cepat, pemimpin global juga dituntut untuk menjadi pembelajar sepanjang hayat. Kemampuan untuk terus memperbarui pengetahuan, mengasah keterampilan baru, dan memahami perkembangan geopolitik dan teknologi menjadi syarat mutlak agar tetap kompetitif. Dengan kepemimpinan yang visioner, terbuka, dan adaptif, organisasi akan lebih siap menghadapi tantangan global dan mencapai pertumbuhan berkelanjutan.

Tantangan Budaya dalam Manajemen SDM

Perbedaan Budaya

Pengelolaan talenta menjadi faktor kunci dalam keberhasilan organisasi di era globalisasi. Persaingan untuk mendapatkan sumber daya manusia berkualitas semakin ketat, baik di pasar lokal maupun internasional. Talenta tidak hanya dianggap sebagai aset berharga, tetapi juga sebagai pendorong utama inovasi, produktivitas, dan daya saing jangka panjang (Sewang, 2024a). Oleh karena itu, perusahaan dituntut untuk memiliki strategi rekrutmen yang efektif dan adaptif terhadap perubahan dinamika pasar tenaga kerja.

Strategi menarik talenta unggulan dapat dimulai dengan membangun citra perusahaan sebagai tempat kerja yang ideal. Employer branding, kompensasi yang kompetitif, serta penggunaan teknologi modern dalam proses seleksi seperti platform digital dan media sosial, menjadi pendekatan yang lazim digunakan. Faktor-faktor ini membantu perusahaan menjangkau kandidat yang tepat dan mempercepat proses rekrutmen secara lebih efisien.

Namun, merekrut saja tidak cukup. Mempertahankan talenta yang telah dimiliki merupakan tantangan berikutnya. Perusahaan perlu menyediakan jalur pengembangan karier yang jelas, pelatihan berkelanjutan, dan mentoring. Budaya kerja yang inklusif dan positif, serta pengakuan terhadap kontribusi karyawan, berperan penting dalam membangun loyalitas. Karyawan yang merasa dihargai dan diberdayakan cenderung memiliki motivasi kerja yang tinggi dan bertahan lebih lama.

Tantangan lain dalam pengelolaan talenta di era global meliputi keberagaman budaya, perubahan teknologi, dan kebutuhan keterampilan baru. Perusahaan harus mampu beradaptasi dengan gaya kerja dan harapan yang berbeda-beda di antara karyawan. Di sisi lain, teknologi seperti analitik SDM dan pendekatan gig economy memberikan peluang baru bagi manajemen talenta untuk lebih fleksibel dan berbasis data dalam pengambilan keputusan.

Secara keseluruhan, pengelolaan talenta yang sukses membutuhkan pendekatan holistik yang mencakup strategi rekrutmen, retensi, pengembangan, dan adaptasi terhadap tantangan global. Perusahaan yang mampu menerapkan kebijakan inklusif, memanfaatkan teknologi SDM, dan memahami dinamika tenaga kerja lintas budaya akan lebih siap dalam menghadapi perubahan dan mampu meningkatkan kinerja secara berkelanjutan.

Kepatuhan Terhadap Regulasi International

Perusahaan yang beroperasi secara global harus mampu menghadapi kompleksitas regulasi ketenagakerjaan yang bervariasi antar negara. Setiap wilayah menetapkan kebijakan

yang berbeda terkait upah minimum, durasi kerja, hak cuti, keselamatan kerja, serta perlindungan pekerja (Iskandar et al., 2023). Sebagai contoh, di beberapa negara Eropa, karyawan berhak atas cuti berbayar yang lebih lama dibandingkan dengan standar yang berlaku di Amerika Serikat. Di samping mematuhi regulasi lokal, perusahaan juga diharuskan mengikuti standar internasional yang dikeluarkan oleh lembaga seperti International Labour Organization (ILO), khususnya dalam hal larangan kerja paksa dan pekerja anak, sebagai upaya menjaga reputasi dan menghindari sanksi hukum (Gustiana et al., 2022).

Guna memastikan kepatuhan terhadap seluruh regulasi, perusahaan perlu menerapkan sistem pengelolaan risiko yang terstruktur, termasuk pelaksanaan audit secara rutin. Dalam proses ini, keterlibatan tim hukum internal maupun mitra hukum lokal sangat penting untuk menjamin kesesuaian kebijakan dengan ketentuan setempat. Selain itu, perusahaan juga wajib memberikan pelatihan kepada karyawan mengenai hak dan kewajiban mereka sesuai regulasi yang berlaku, misalnya pelatihan tentang anti-diskriminasi dan pencegahan pelecehan. Di negara-negara dengan peran dominan serikat pekerja seperti Skandinavia, penting bagi perusahaan untuk menjalin hubungan industrial yang sehat melalui negosiasi perjanjian kerja secara adil dan transparan.

Meskipun kebijakan ketenagakerjaan global dibutuhkan untuk menciptakan konsistensi operasional, implementasinya seringkali menghadapi tantangan. Perbedaan bahasa, budaya kerja, serta sistem hukum lokal menuntut fleksibilitas dalam penyesuaian kebijakan (Sewang et al., 2023). Misalnya, model kerja fleksibel yang berhasil diterapkan di satu negara bisa saja bertentangan dengan regulasi di negara lain. Ketidakpatuhan terhadap regulasi dapat berdampak serius—dari sanksi hukum dan denda hingga terganggunya reputasi perusahaan di mata publik dan turunnya kepercayaan karyawan (Sewang, 2024b). Oleh karena itu, kepatuhan tidak hanya berarti tunduk pada aturan, tetapi juga menjadi landasan strategis untuk menjaga keberlanjutan dan citra perusahaan di tingkat global.

Pengelolaan Talenta di Era Globalisasi

Di tengah arus globalisasi yang semakin intens, upaya untuk menarik dan mempertahankan talenta unggul menjadi tantangan strategis yang harus dihadapi oleh setiap organisasi. Persaingan tidak hanya terjadi di tingkat lokal, melainkan juga dalam skala internasional, di mana perusahaan berlomba-lomba mendapatkan sumber daya manusia terbaik untuk mendorong pertumbuhan dan inovasi.

Talenta memiliki peran sentral sebagai aset paling berharga dalam sebuah organisasi. Mereka menjadi motor penggerak inovasi, peningkatan produktivitas, serta keunggulan kompetitif.

Dalam lingkungan bisnis yang dinamis dan penuh tekanan, kemampuan untuk beradaptasi secara cepat dan kreatif merupakan hal yang tak terpisahkan dari keberhasilan jangka panjang. Oleh karena itu, memiliki dan mengelola talenta secara tepat menjadi kunci agar organisasi tetap relevan di pasar global yang terus berubah (Sewang, 2024a).

Untuk menarik talenta berkualitas, perusahaan perlu menerapkan strategi yang terpadu dan berorientasi pada nilai-nilai organisasi. Salah satu pendekatan yang penting adalah membangun citra perusahaan sebagai tempat kerja yang menarik melalui employer branding. Hal ini dapat dilakukan dengan memperkuat budaya kerja yang positif, menegaskan misi dan visi perusahaan, serta menciptakan lingkungan kerja yang memberi ruang bagi pertumbuhan profesional. Dengan menunjukkan komitmen terhadap kesejahteraan dan pengembangan karyawan, perusahaan akan lebih mudah mendapatkan perhatian dari kandidat potensial yang berbakat.

Di samping itu, penawaran kompensasi dan manfaat yang kompetitif menjadi elemen yang tidak dapat diabaikan. Gaji yang layak, tunjangan menarik, fleksibilitas kerja, asuransi kesehatan, serta kesempatan untuk pengembangan karir merupakan faktor penentu minat kandidat. Proses rekrutmen yang adaptif dan modern juga perlu diterapkan, seperti pemanfaatan media sosial, situs pencarian kerja, dan pendekatan langsung melalui headhunter. Teknologi membantu memperluas jangkauan pencarian dan meningkatkan efisiensi dalam menemukan kandidat yang sesuai dengan kebutuhan serta budaya perusahaan.

Mempertahankan talenta berkualitas merupakan langkah strategis yang tak kalah penting setelah proses rekrutmen. Untuk menjaga loyalitas dan komitmen karyawan unggulan, perusahaan perlu menyediakan jalur pengembangan karier yang jelas melalui pelatihan, mentoring, serta program pengembangan kepemimpinan yang berkelanjutan. Selain itu, menciptakan budaya kerja yang inklusif, suportif, dan menghargai kontribusi setiap individu akan memperkuat keterikatan emosional mereka terhadap organisasi. Pengakuan atas pencapaian karyawan, baik dalam bentuk penghargaan formal maupun apresiasi informal, juga menjadi faktor kunci dalam meningkatkan motivasi dan rasa memiliki, sekaligus menjaga keberlangsungan talenta terbaik dalam jangka panjang.

Dalam menghadapi dinamika dunia kerja yang terus berubah, perusahaan perlu terus melakukan penyesuaian dan memastikan bahwa karyawan mereka memiliki keterampilan yang sesuai dengan kebutuhan terkini. Untuk mendukung hal tersebut, berbagai strategi inovatif dapat diterapkan dalam pengelolaan talenta. Salah satunya adalah dengan membangun dan menjaga basis data kandidat potensial (talent pooling), yang dapat segera diakses saat dibutuhkan dalam proses perekrutan. Selain itu, pendekatan gig economy

semakin relevan, di mana perusahaan dapat memanfaatkan tenaga kerja lepas dan kontraktor untuk proyek tertentu tanpa terikat kontrak jangka panjang, memungkinkan fleksibilitas dalam memperoleh keterampilan spesifik.

Dalam menghadapi dinamika dunia kerja yang terus berubah, perusahaan perlu terus melakukan penyesuaian dan memastikan bahwa karyawan mereka memiliki keterampilan yang sesuai dengan kebutuhan terkini. Untuk mendukung hal tersebut, berbagai strategi inovatif dapat diterapkan dalam pengelolaan talenta. Salah satunya adalah dengan membangun dan menjaga basis data kandidat potensial (talent pooling), yang dapat segera diakses saat dibutuhkan dalam proses perekrutan. Selain itu, pendekatan gig economy semakin relevan, di mana perusahaan dapat memanfaatkan tenaga kerja lepas dan kontraktor dalam memperoleh keterampilan spesifik.

Pengelolaan Talenta di Era Globalisasi

Di tengah pesatnya globalisasi, persaingan dalam merekrut talenta unggul semakin meningkat. Menarik dan mempertahankan tenaga kerja berkualitas menjadi tantangan utama bagi perusahaan modern. Talenta dianggap sebagai aset strategis karena mereka mampu mendorong inovasi, produktivitas, dan daya saing organisasi (Sewang, 2024a). Agar tetap relevan di pasar global yang dinamis, perusahaan harus mengembangkan strategi rekrutmen yang efektif, seperti membangun citra perusahaan yang positif, menawarkan paket kompensasi yang kompetitif, serta memanfaatkan teknologi dalam proses pencarian dan seleksi karyawan. Penggunaan media sosial, platform daring, dan metode headhunting turut mendukung proses ini.

Setelah berhasil merekrut talenta berkualitas, tantangan berikutnya adalah menjaga loyalitas mereka. Upaya retensi dapat dilakukan melalui program pengembangan karier, pelatihan kepemimpinan, mentoring, dan penciptaan budaya kerja yang inklusif dan suportif. Pengakuan atas kontribusi karyawan, baik secara formal maupun informal, turut berperan dalam meningkatkan motivasi dan komitmen. Tantangan lainnya meliputi persaingan global yang ketat, keberagaman budaya tim, dan tuntutan keterampilan baru akibat perkembangan teknologi dan otomatisasi. Dalam menghadapinya, perusahaan perlu terus menyesuaikan strategi talenta agar tetap kompetitif.

Sejumlah pendekatan inovatif kini diadopsi dalam pengelolaan talenta, seperti talent pooling untuk membangun basis kandidat, pemanfaatan gig economy dalam pengisian posisi jangka pendek, serta penggunaan analitik SDM untuk memahami pola rekrutmen, retensi, dan pengembangan. Strategi terbaik untuk manajemen SDM mencakup investasi dalam pelatihan

lintas budaya dan kepemimpinan, penggunaan teknologi dalam pengambilan keputusan berbasis data, serta penerapan kebijakan inklusif. Globalisasi telah mempengaruhi cara organisasi mengelola sumber daya manusia, dan adaptasi terhadap tantangan serta tren ini terbukti berkontribusi pada peningkatan kinerja. Dengan pendekatan yang fleksibel dan kontekstual, perusahaan dapat menghadapi perubahan global secara lebih siap dan berkelanjutan.

XII. KESIMPULAN DAN REKOMENDASI

Transformasi digital dalam manajemen sumber daya manusia telah mengubah cara perusahaan mengelola tenaga kerja. Implementasi teknologi seperti perangkat lunak HR, sistem evaluasi kinerja berbasis daring, serta platform rekrutmen digital telah membantu meningkatkan efisiensi dan memperkaya analisis data SDM. Namun, digitalisasi juga menuntut investasi awal yang signifikan, pelatihan berkelanjutan bagi karyawan agar mampu mengoperasikan sistem baru, serta perhatian khusus terhadap perlindungan dan keamanan data perusahaan.

Di sisi lain, meningkatnya adopsi kebijakan kerja fleksibel, termasuk kerja remote dan pengaturan waktu kerja yang lebih lentur, telah memberikan dampak positif terhadap produktivitas dan keseimbangan kehidupan kerja. Meski demikian, pendekatan ini menghadirkan tantangan tersendiri seperti menjaga efektivitas komunikasi tim serta mempertahankan identitas dan budaya kerja yang solid dalam lingkungan kerja virtual. Perusahaan perlu mengembangkan metode kolaborasi dan kepemimpinan yang adaptif agar fleksibilitas tetap menghasilkan kinerja yang optimal.

Kepemimpinan global di era modern menuntut kemampuan memimpin tim multikultural, memahami kompleksitas pasar internasional, serta menguasai komunikasi lintas budaya secara efektif. Pemimpin harus mampu beradaptasi dengan perubahan cepat dan terus mengembangkan kompetensi agar tetap relevan. Di sisi lain, pengelolaan SDM dalam konteks global menghadapi berbagai tantangan seperti perbedaan nilai, etika kerja, serta gaya komunikasi yang dapat memengaruhi kolaborasi tim. Selain itu, kepatuhan terhadap beragam regulasi ketenagakerjaan antarnegara menuntut perusahaan menerapkan manajemen risiko yang cermat dan sistem audit kepatuhan yang terstruktur.

Manajemen talenta menjadi aspek krusial dalam menghadapi tantangan globalisasi, di mana persaingan untuk mendapatkan dan mempertahankan individu berkualitas semakin ketat. Untuk itu, perusahaan harus mengembangkan strategi terpadu yang mencakup penguatan citra organisasi sebagai tempat kerja yang menarik, penyusunan paket kompensasi yang kompetitif, dan penerapan metode rekrutmen yang modern dan efisien. Selain

keberhasilan merekrut, perhatian terhadap pengembangan karier, penciptaan budaya kerja yang positif, dan penghargaan atas kontribusi karyawan turut berperan dalam retensi jangka panjang. Strategi SDM yang unggul juga meliputi investasi pada pelatihan, integrasi teknologi digital dalam pengelolaan SDM, serta penerapan kebijakan inklusif yang mendorong kesetaraan dan keberagaman. Organisasi yang mampu beradaptasi dengan dinamika global dan menerapkan pendekatan tersebut secara konsisten akan lebih berpotensi mencapai peningkatan kinerja karyawan secara menyeluruh

Untuk menghadapi tantangan global dan mendukung transformasi sumber daya manusia, perusahaan perlu merumuskan rekomendasi strategis yang mencakup beberapa aspek kunci. Pertama, investasi dalam teknologi SDM menjadi hal penting, termasuk penerapan perangkat digital dan pemanfaatan analitik untuk menilai kinerja serta mendukung pengambilan keputusan berbasis data. Kedua, pengembangan kapasitas karyawan harus diutamakan melalui pelatihan lintas budaya, pembinaan kepemimpinan, dan program mentoring yang mendorong adaptasi terhadap perubahan lingkungan kerja. Terakhir, perusahaan dianjurkan untuk menerapkan kebijakan kerja fleksibel yang dapat meningkatkan produktivitas sekaligus menjaga keseimbangan antara kehidupan kerja dan pribadi. Meskipun fleksibilitas menawarkan banyak manfaat, tantangan seperti koordinasi tim dan pelestarian budaya organisasi tetap perlu dikelola dengan cermat agar nilai-nilai perusahaan tetap terjaga.

Pengembangan kepemimpinan global merupakan aspek penting yang harus difasilitasi oleh perusahaan agar mampu menciptakan pemimpin yang kompeten dalam konteks lintas negara, memiliki keterampilan komunikasi antarbudaya, serta kemampuan membuat keputusan yang mempertimbangkan dampak global secara strategis. Untuk menghadapi tantangan perbedaan budaya dan regulasi internasional, perusahaan perlu memberikan pelatihan lintas budaya bagi karyawan, serta menyusun kebijakan dan prosedur yang jelas agar adaptasi antar budaya dapat berjalan efektif. Di sisi lain, penerapan manajemen risiko yang sistematis dan audit kepatuhan berkala menjadi langkah krusial dalam menjaga kepatuhan terhadap berbagai regulasi. Dalam hal pengelolaan talenta, perusahaan didorong untuk memanfaatkan teknologi digital dan alat rekrutmen modern, seperti talent pooling serta model kerja gig economy, guna menjangkau dan mempertahankan tenaga kerja unggulan. Dengan menerapkan pendekatan-pendekatan ini, perusahaan akan lebih siap dalam merespons dinamika global yang terus berubah dan berpotensi meningkatkan efektivitas manajemen SDM secara menyeluruh.

XIII. DAFTAR PUSTAKA

Adinda. (2023). *Motivasi kinerja dan disiplin kinerja terhadap Sumber Daya Manusia Manajemen Kinerja Karyawan*. Jurnal Ilmiah Manajemen Ekonomi dan Akuntansi, <https://doi.org/XX..XXXXXX/Jimea> 1(1), 188–194.

Amarullah, Ahmad. (2022). *Pengembangan Sumber Daya Manusia (Sdm) Di Era Digital Melalui Pelatihan Sertifikasi Kompetensi Di Universitas Muhammadiyah Tangerang*. Jurnal SinaMu. 4(1).

Anwar, & Dunija D. M. (2016). *Analisis Reward Sistem terhadap Pengelolaan Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Upaya Meningkatkan Kinerja*. Jurnal EMBIS, 3(1), 65–72

Faidz, Nudzulul. (2024). *Pengembangan Sdm Di Era Digital: Transformasi dan Adaptasi Kompetensi*. Jurnal Media Akademik (JMA) 2(11): Hal XX-XX

Firmansyah, D. (2023). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Fungsi dan Peran SDM Perusahaan, Kompetensi Strategis di Industri 4.0*. Purbalingga: EUREKA MEDIA AKSARA.

Gustiana, R., Hidayat, T., & Fauzi, A. (2022). *Metodologi Penelitian Sosial: Konsep, Teori, dan Aplikasi*. Yogyakarta: Graha Ilmu. ISBN: 978-602-260-091-6. Hal. 67-70

Indrastuti, S. (2020). *Tinjauan Strategi Terkini dalam Manajemen Sumber Daya Manusia: Inovasi dan Tantangan Di era Digital*

Sewang,. (2024). *Manajemen Sumber Daya Manusia (SDM) Upaya Peningkatan Kinerja Karyawan di Era Globalisasi*. Jurnal Manajemen, Akuntansi dan Bisnis (JUMABI) 2(2) : pp 76-86

Susanto, Eddy. (2024). *Pengembangan Strategi Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Transformasi Digital untuk Meningkatkan Kinerja Perusahaan*. Journal Syntax Idea 6(2):673-680