

IMPLEMENTASI EFEKTIF TERHADAP KEBIJAKAN SUMBER DAYA MANUSIA DALAM ORGANISASI DI-ERA GLOBALISASI

Burhanuddin^{1*}

¹ Program Studi Manajemen, Universitas Negeri Makassar

* email korespondensi: dr.burhanuddin@unm.ac.id

ABSTRACT

In the increasingly dynamic era of globalization, human resource management (HRM) is a key factor in organizational success. This article explores the effective implementation of HR policies through an approach focusing on critical elements: diversity management, competitive compensation, performance management, employee retention, and communication and collaboration. Effective diversity management has proven to strengthen cross-cultural collaboration and enrich organizational perspectives. Competitive compensation serves as a primary attraction for recruiting and retaining top talent, with periodic reviews of salary and incentive policies to ensure global competitiveness. A structured performance management system provides clear feedback and supports career development aligned with organizational needs. Additionally, reward programs, work flexibility, and career development opportunities play a significant role in enhancing employee retention. In terms of communication and collaboration, the utilization of advanced information technology facilitates real-time communication and idea exchange within global organizations. This holistic approach to HRM enables organizations to improve global competitiveness, optimize human potential, and achieve long-term sustainability amid the challenges of globalization. This article offers strategic insights for practitioners and academics to enhance the effectiveness of HR policies in the modern era.

Keywords: Globalization; Human Resource Management; Employee Retention.

ABSTRAK

Di era globalisasi yang semakin dinamis, pengelolaan sumber daya manusia (SDM) menjadi faktor kunci keberhasilan organisasi. Artikel ini membahas implementasi efektif kebijakan SDM melalui pendekatan yang berfokus pada elemen-elemen utama: manajemen diversitas, kompensasi kompetitif, manajemen kinerja, retensi karyawan, serta komunikasi dan kolaborasi. Manajemen diversitas yang efektif terbukti mampu memperkuat kolaborasi lintas budaya dan memperkaya perspektif organisasi. Kompensasi yang kompetitif menjadi daya tarik utama untuk merekrut dan mempertahankan talenta terbaik, dengan peninjauan berkala terhadap kebijakan gaji dan insentif guna memastikan daya saing global. Sistem manajemen kinerja yang terstruktur memberikan umpan balik yang jelas serta mendukung pengembangan karir karyawan yang sesuai dengan kebutuhan organisasi. Selain itu, program penghargaan, fleksibilitas kerja, dan peluang pengembangan karir berperan penting dalam meningkatkan retensi karyawan. Dalam hal komunikasi dan kolaborasi, pemanfaatan teknologi informasi memfasilitasi komunikasi real-time dan pertukaran ide di organisasi global. Pendekatan holistik terhadap pengelolaan SDM ini memungkinkan organisasi untuk meningkatkan daya saing global, mengoptimalkan potensi SDM, dan mencapai keberlanjutan jangka panjang di tengah tantangan globalisasi. Artikel ini memberikan wawasan strategis bagi para praktisi dan akademisi dalam upaya meningkatkan efektivitas kebijakan SDM di era modern.

Kata Kunci: Globalisasi; Manajemen Sumber Daya Manusia; Retensi Karyawan.

PENDAHULUAN

Dalam era globalisasi saat ini, persaingan sektor bisnis sangat penting karena menunjukkan apakah sebuah perusahaan mampu melakukan bisnis secara efektif dan efisien. Setiap bisnis harus mampu beradaptasi teknologi dengan cepat, dan regulasi pasar harus memanfaatkan peluang yang tersedia di seluruh dunia. Implementasi SDM adalah langkah yang sangat penting karena keberhasilan setiap bisnis atau organisasi tergantung pada kualitas dan produktivitas karyawan. Kontribusi positif dari individu dengan kualitas unik dapat dibuat untuk pekerjaan organisasi, seperti meningkatkan produktivitas, mempromosikan loyalitas karyawan, inovasi, dan menciptakan manfaat keuangan tambahan. Akibatnya, manajemen sumber daya manusia yang efektif akan membantu bisnis atau organisasi ketika mereka merekrut dan mempertahankan karyawan berkualitas tinggi.

Namun, agar bisnis atau organisasi dapat menerapkan kebijakan manajemen sumber daya manusia secara efektif, banyak faktor yang berbeda harus dipertimbangkan. Faktor-faktor ini termasuk perbedaan hukum dan peraturan di antara berbagai negara, dampak globalisasi pada ekonomi lokal, dan ketersediaan sumber daya manajemen sumber daya manusia. Selain itu, terutama saat ini, atau dalam apa yang disebut "era 4.0," perlu untuk dapat memanfaatkan teknologi terbaru dan paling akurat atau SIM manajemen tren.

Kebijakan manajemen sumber daya manusia yang efektif terdiri dari elemen-elemen kunci seperti pemilihan dan perekrutan karyawan yang tepat, pelatihan dan pengembangan karyawan, kompensasi dan upah yang adil dan kompetitif, kebijakan dan promosi yang jelas dan karir, evaluasi kinerja yang teratur dan adil, serta budaya organisasi yang memperkuat kekurangan sumber manusia. Percakapan sebelumnya antara pihak-pihak telah menetapkan bahwa menggunakan strategi manajemen sumber daya manusia dapat meningkatkan produktivitas organisasi.

METODE

Penelitian sekunder memanfaatkan data yang sudah ada dan bergantung pada sumber yang memberikan informasi secara tidak langsung kepada peneliti, seperti melalui dokumen atau perantara lainnya. Contoh sumber data sekunder meliputi undang-undang ketenagakerjaan, buku, jurnal, dan artikel yang relevan dengan topik penelitian, seperti sistem pengendalian internal untuk prosedur penggajian guna meningkatkan efisiensi biaya tenaga kerja (Sugiyono, 2018). Menurut Nur Indrianto dan Bambang Supomo (2013:143), data sekunder merujuk pada informasi yang telah diproses dan disajikan, baik oleh pengumpul data asli maupun pihak lain, sering kali dalam bentuk tabel atau diagram. Data sekunder mencakup informasi yang tidak diamati secara langsung oleh peneliti, seperti catatan kecelakaan kerja, temuan penelitian sebelumnya, atau data arsip lainnya. Studi ini menggunakan metode tinjauan literatur, di mana masalah diselesaikan dengan mengumpulkan, menganalisis, dan membandingkan data untuk membuat keputusan berdasarkan penjelasan yang diperoleh dari sumber seperti jurnal, eBook, dan buku teks.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Dibutuhkan banyak strategi untuk mengelola sumber daya manusia dalam satu organisasi. Rekrutmen, penempatan, penggajian atau kompensasi pemberian, dan kemajuan karir berdasarkan kompetensi adalah hal-hal penting yang dilakukan. Sesuai dengan peran atau fungsi mereka, manusia harus selalu bertanggung jawab atas pencapaian tujuan organisasi dan harus mampu mengenali ketika upaya mereka jatuh di bawah tujuan tersebut.

Kecenderungan dan perilaku berarti kemauan; proses pembuatan kebijakan tidak selalu berjalan dengan baik. Untuk menerapkan kebijakan tertentu secara efisien dan efektif, implementator kebijakan harus tidak hanya memahami apa yang akan dilakukan dan memiliki sumber daya yang dibutuhkan untuk menerapkannya, tetapi juga memiliki motivasi yang diperlukan untuk melakukannya. (Mubarok et al., 2020).

Terlepas dari fakta bahwa ada banyak orang yang bersedia melakukan kebijakan tertentu dan mereka yang melakukannya menyadari apa yang dimasukkan dan bagaimana untuk melakukan itu, serta memiliki keinginan untuk melaksanakannya, Edward mengklaim bahwa implementasi kebijakan mungkin tidak sangat efektif karena ketidakmampuan struktur pemerintah. Menurut Edward, struktur pemerintahan ini menampilkan banyak karakteristik pemerintahan tradisional, termasuk pembagian wewenang, serta hubungan antara unit organisasi dan entitas lainnya. (Watopa et al., 2022).

Konsep atau teori yang ditemukan dalam manajemen sumber daya manusia tidak hanya memiliki implikasi yang signifikan bagi bisnis atau organisasi, tetapi juga bagi karyawan individu. Bisnis digital saat ini harus mampu memenuhi kebutuhan pelanggan dan meningkatkan produktivitas organisasi agar dapat terus melakukan bisnis. Teori yang saat ini sedang populer adalah tentang kecerdasan emosional, yang sering dikenal sebagai kuota emosi (Emotional Quotient, EI) dalam manajemen sumber daya manusia. Menurut teori ini, untuk mencapai tujuan profesional dan menciptakan hubungan kerja yang efektif di tempat kerja, manajer dan karyawan harus memiliki sumber daya yang diperlukan untuk memahami dan mengekspresikan emosi mereka, apakah itu diri mereka sendiri atau orang lain. Kemampuan kecerdasan emosional dapat meningkatkan efektivitas kepemimpinan dan kinerja organisasi secara keseluruhan (Santoso et al., 2020).

Secara keseluruhan konsep atau teori dalam manajemen sumber daya manusia sangat penting untuk memandu perusahaan atau organisasi dalam membangun lingkungan kerja yang produktif, motivasi karyawan, dan meningkatkan kinerja dalam organisasi atau perusahaan. Konsep atau teori mengenai kinerja organisasi telah berkembang seiring dengan dinamika bisnis dan perkembangan ilmu manajemen. Para ahli telah mengembangkan beberapa konsep atau teori mengenai kinerja organisasi yang berbeda, yang menekankan pada berbagai aspek yang berbeda-beda. Konsep atau teori ini dapat membantu organisasi dalam memperbaiki kinerja dan mencapai tujuan mereka (Fazira & Mirani, 2019).

Salah satu konsep atau teori yang penting adalah teori Balanced Scorecard. Teori ini dikembangkan oleh Robert S. Kaplan dan David P. Norton pada awal tahun 1990-an. Menurut teori ini, kinerja organisasi harus diukur secara seimbang dalam empat perspektif, yaitu :

1. Perspektif keuangan, organisasi harus memperhatikan kinerja finansialnya, seperti laba bersih, ROI (Return on Investment) dan Eps (Earnings per Share)

2. Persfektif pelanggan, organisasi harus memperhatikan kebutuhan dan kepuasan pelanggan, dengan mengukur parameter seperti tingkat kepuasan pelanggan dan tingkat retensi pelanggan.
3. Persfektif proses internal, organisasi harus memperhatikan proses-proses bisnis inti yang berkontribusi pada pencapaian tujuan organisasi.
4. Persfektif pembelajaran dan pertumbuhan, organisasi harus memperhatikan kemampuan karyawan dalam mengembangkan diri mereka sendiri serta memperbaiki kinerja organisasi. Teori ini menekankan pentingnya memahami seluruh aspek kinerja organisasi secara komprehensif, bukan hanya dari persfektif keuangan semata (Sumardi & Efendi, 2021)

Selain itu, Teori Quality Management (TQM) adalah prinsip penting untuk meningkatkan produktivitas organisasi. Pada tahun 1950an, W. Edwards Deming mendirikan Total Quality Management. Teori ini menekankan pada keterlibatan seluruh karyawan dalam memenuhi kebutuhan pelanggan, meningkatkan kualitas, dengan pendekatan berbasis tim untuk memperbaiki proses bisnis. Teori TQM juga menekankan pentingnya mempertahankan tingkat produktivitas yang tinggi sementara juga menegaskan manajemen risiko dan pengembangan kesimpulan berbasis data. (Aimah, 2021).

Teori kontingensi Fiedler menyarankan bahwa kepemimpinan yang efektif tergantung pada faktor tertentu, seperti jenis organisasi, budaya, dan karakteristik anggota.

Fiedler juga menekankan bahwa manajer harus mampu menyesuaikan perilaku mereka dengan situasi yang ada. (Jang & Jeong, 2020).

Teori Abraham Maslow tentang kebutuhan manusia menekankan metode yang digunakan oleh bisnis untuk memahami kebutuhan pelanggan. Menurut teori ini, manusia memiliki kebutuhan hierarki yang harus dipenuhi, mulai dari kebutuhan terkait dengan fisika hingga kebutuhan yang terkait dengan realisasi diri. Dalam praktiknya, sebuah organisasi harus selalu mengakui bahwa memiliki tenaga kerja yang sangat termotivasi akan memungkinkan untuk memaksimalkan potensi kerja dan memberikan kontribusi terbaik bagi organisasi. (Tauwi et al., 2022). Fredrick Herzberg memberikan teori motivasi dengan pemahaman tentang faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi karyawan, yang dibagi ke dalam dua faktor yaitu faktor hygiene dan faktor motivator. Faktor hygiene meliputi faktor eksternal sedangkan motivator meliputi internal.

Teori Victor Vroom dan Expectancy juga relevan karena mereka menekankan pentingnya motivasi dalam meningkatkan kinerja organisasi. Menurut teori ini, karyawan akan memiliki motivasi yang kuat untuk mencapai tujuan organisasi jika mereka percaya bahwa upaya mereka akan menghasilkan hasil yang diinginkan. Tiga faktor – harapan, instrumentalisasi, dan valensi – berkontribusi pada ini. Harapan adalah kepercayaan kunci karyawan bahwa sebuah perusahaan memiliki kemampuan untuk melakukan bisnis dengan sukses. Instrumentalitas adalah keyakinan praktisi bahwa hasil kerja mereka akan sesuai dengan apa yang diinginkan organisasi. Valensi adalah target atau target yang dipikirkan oleh organisasi. Teori expectancy menekankan pentingnya memahami motivasi karyawan dalam meningkatkan kinerja organisasi, serta memberikan insentif dan penghargaan yang tepat untuk memotivasi karyawan (Nitbani, 2022).

Dalam membahas ekspansi sumber daya manusia dalam suatu organisasi, Greer menyatakan bahwa: “Sejak saat ini, ekspansinya sumber Daya Manusia dalam sebuah organisasi telah melampaui hanya modal manusia, dan telah mengakibatkan munculnya elemen struktural baru dalam departemen HR (Human Resources) dan HC (Human Capital). Dapat ditunjukkan bahwa modal manusia bukan hanya pada dasarnya aset, tetapi juga aset yang likuid dan memiliki potensi

pertumbuhan (dalam perbandingan dengan portofolio investasi), serta tidak hanya kewajiban. (cost, beban).

Manusia adalah makhluk sosial yang secara bawaan ingin menjalani gaya hidup kelompok. Selain manifestasi lain dari gaya hidup ini, yang mencakup munculnya organisasi dalam masyarakat atau organisasi sosial secara keseluruhan, setiap anggota masyarakat memiliki kemampuan untuk memenuhi kebutuhan dasar mereka, yang umumnya termasuk menghargai diri mereka sendiri dan status sosial mereka. Ras manusia, baik dilihat sebagai individu atau kelompok sosial, memiliki berbagai kebutuhan, baik material maupun non- material.

Kualitas sumber daya manusia tidak kurang dari pekerja profesional, memungkinkan munculnya individu yang sangat terampil yang memiliki sarana untuk mengukur dan meningkatkan kinerja pribadi mereka sendiri. Kesuksesan setiap organisasi tertentu ditentukan oleh tim manajemen yang semakin berkualitas. Ini merupakan tantangan bagi sistem manajemen sumber daya manusia, yang berkembang pesat.

Tantangan atau kesulitan yang dilaporkan oleh manajemen tenaga kerja hari ini harus dapat diselesaikan secara efektif dan adil. Dengan begitu banyak pelanggaran hak asasi manusia yang terjadi saat ini, MSDM harus waspada dalam mengembangkan metode komunikasi yang efektif, mentoring dan memberikan pelatihan kepada karyawan, menciptakan lingkungan kerja yang sehat dan efisien, dan memberikan dukungan untuk proyek yang selesai.

Kemudian ciri implementasi kebijakan sumber daya manusia menurut grindle adalah adanya interaksi antara pembuat kebijakan, pelaksanaan kebijakan, dan pengguna kebijakan dalam model yang interaktif. Ada dua variable yang mempengaruhi implementasi kebijakan dimana kebijakan ini dapat menjadi parameter keberhasilan implementasi suatu kebijakan. Parameter ini adalah sebagai berikut:

1. Proses kebijakan, yaitu melihat kesesuaian implementasi kebijakan dengan desain yang mengacu pada tindakan kebijakannya.
2. Pencapaian tujuan kebijakan, yaitu dengan melihat dua factor antaralain dampak terhadap masyarakat baik secara individu maupun kelompok dan tingkat perubahan yang terjadi serta penerimaan kelompok sasaran dan perubahan yang terjadi.

Keberhasilan implementasi kebijakan sangat ditentukan oleh tingkat implementasi Kebijakan itu seperti isi kebijakan dan konteks kebijakan, yang terdiri dari isi Kebijakan dan konteks kebijakan. Satu unsur kebijakan dan tiga unsur konteks implementasi ada di model ini. Isi kebijakan meliputi: pentingan yang perlu ditangani, jenis manfaat, lokasi perubahan visual, waktu keputusan ambilan, eksekusi program, dan komitmen jumlah hari. Sebaliknya, konteks kebijakan berfokus pada kekuasaan, kepentingan, dan strategi aktor aktif, karakteristik lembaga dan hakim, serta patuhan dan ketanggapan. (Breuer et al., 2019).

Teori manajemen kinerja yang dikembangkan oleh Michael Armstrong dan Angela Baron sangat penting untuk meningkatkan produktivitas organisasi. Proses kinerja pengukuran, karyawan pengembangan, dan kinerja evaluasi yang baik semuanya termasuk dalam teori ini. Menurut teori ini, pengukuran kinerja karyawan harus dilakukan dengan cara profesional untuk mengidentifikasi area yang membutuhkan perbaikan dan untuk mengelola harapan. Selain itu, sebuah organisasi harus menyediakan instruksi dan pembiayaan yang tepat untuk para magang, serta insentif yang kuat untuk kerja produktif (Ningsih et al. 2015). Tahun 2020).

Di era globalisasi, organisasi atau bisnis mempertimbangkan perspektif lokal dan internasional pada isu-isu. Ini mengakibatkan organisasi atau bisnis dapat mempertahankan modal

manusia mereka sambil bersaing. Di era globalisasi ini, SDM harus mempertimbangkan berbagai variabel yang dapat mempengaruhi produktivitas sebuah organisasi. Faktor yang paling penting dalam pertumbuhan populasi manusia sepanjang era globalisasi adalah kekurangan tenaga kerja yang berkelanjutan. Organisasi global memiliki anggota dari beberapa negara dan kelompok agama yang berbeda. Karena perbedaan ini, jika tidak ditangani dengan benar, itu akan merusak produktivitas organisasi.

Di era globalisasi, kemajuan teknologi dan digitalisasi akan berdampak negatif pada tingkat pertumbuhan populasi manusia. Organisasi harus mampu mengadopsi teknologi modern dan sistem manajemen sumber daya manusia yang efisien. Perusahaan harus memastikan bahwa setiap karyawan memiliki keterampilan dan pengetahuan yang diperlukan untuk bekerja dengan teknologi yang relevan.

Sesuai dengan kemajuan teknologi dan digitalisasi, organisasi juga harus memahami bagaimana mengelola karyawan jarak jauh. Ini dapat membantu organisasi dalam memaksimalkan potensi mereka dan mendapatkan pekerjaan berkualitas tinggi dari berbagai lokasi di seluruh dunia. Namun, pengelolaan karyawan jarak jauh juga dapat menimbulkan tantangan, seperti kesulitan dalam memperhatikan kerja karyawan, membangun budaya kerja yang kuat, atau memastikan komunikasi yang efektif di karyawan.

Di era globalisasi yang kompleks, kebijakan manajemen sumber daya manusia diharuskan untuk mampu memperhitungkan isu-isu sosial dan lingkungan. Tanggung jawab sosial perusahaan, keberlanjutan, dan kerja sama internasional dalam mempromosikan standar SDM yang tinggi diseluruh industry dan negara adalah hal yang harus dipertimbangkan. Kebijakan manajemen SDM yang bertanggung jawab terhadap isu-isu ini dapat meningkatkan reputasi perusahaan dan mendukung pertumbuhan bisnis yang berkelanjutan.

Dalam mengembangkan kebijakan manajemen SDM di era globalisasi, organisasi harus mempertimbangkan berbagai faktor dan mengadopsi pendekatan yang tepat untuk mengelola sumber daya manusia mereka. Berikut ini adalah beberapa langkah penting dalam mengimplementasikan kebijakan SDM di era globalisasi:

Analisis kebutuhan SDM: Organisasi harus melakukan analisis menyeluruh tentang kebutuhan SDM saat ini dan masa depan. Ini melibatkan identifikasi kompetensi yang diperlukan untuk menghadapi persaingan global dan mencapai tujuan strategis organisasi.

Rekrutmen dan seleksi global: Dalam era globalisasi, organisasi harus mempertimbangkan sumber daya manusia dari berbagai negara untuk memperoleh bakat terbaik. Perusahaan harus membangun jaringan rekrutmen yang luas dan mengadopsi proses seleksi yang komprehensif untuk menarik dan memilih karyawan yang tepat.

Pengembangan karyawan: Organisasi harus menginvestasikan waktu dan sumber daya untuk mengembangkan karyawan mereka agar dapat bersaing di tingkat global. Ini melibatkan penyediaan pelatihan dan pengembangan yang relevan dengan kebutuhan organisasi dan pasar global. Perusahaan juga dapat menyediakan peluang rotasi internasional bagi karyawan yang berpotensi.

Manajemen diversitas: Dalam lingkungan global yang semakin beragam, organisasi harus mempromosikan budaya inklusif dan menghormati keragaman karyawan. Kebijakan SDM harus mencakup strategi untuk mengelola perbedaan budaya, bahasa, dan latar belakang yang ada di dalam organisasi.

Kompensasi dan insentif yang kompetitif: Organisasi harus menawarkan paket kompensasi yang kompetitif agar dapat menarik dan mempertahankan bakat terbaik. Hal ini melibatkan peninjauan kebijakan gaji, tunjangan, bonus, dan insentif lainnya untuk memastikan keseimbangan antara keadilan internal dan daya saing eksternal.

Manajemen kinerja global: Organisasi harus mengadopsi sistem manajemen kinerja yang efektif untuk mengukur dan memantau kinerja karyawan di tingkat global. Kriteria evaluasi harus jelas, obyektif, dan terkait dengan tujuan organisasi. Manajemen kinerja yang efektif memungkinkan perusahaan untuk mengidentifikasi karyawan yang berkinerja tinggi dan mengembangkan rencana pengembangan karir yang sesuai.

Retensi dan penghargaan: Organisasi perlu menerapkan kebijakan retensi karyawan yang efektif dalam era globalisasi. Ini bisa termasuk program penghargaan dan pengakuan, fleksibilitas kerja, kesempatan pengembangan karir, dan lingkungan kerja yang positif.

Komunikasi dan kolaborasi: Penting untuk membangun komunikasi dan kolaborasi yang kuat di seluruh organisasi global. Penggunaan teknologi informasi yang canggih dapat memfasilitasi komunikasi real-time dan pertukaran ide antara karyawan di berbagai lokasi geografis.

Implementasi kebijakan SDM yang efektif dalam era globalisasi membutuhkan pendekatan yang holistik dan strategis. Organisasi harus memahami dinamika pasar global, mengidentifikasi kebutuhan SDM yang diperlukan, dan melaksanakan strategi yang tepat untuk mengelola dan mengembangkan karyawan mereka agar dapat berhasil beroperasi di lingkungan bisnis yang semakin kompetitif dan global.

Berikut adalah pembahasan tentang manajemen sumber daya manusia (SDM) di era globalisasi yang didukung oleh teori dan penelitian terkini:

1. Peran Teknologi dalam SDM

Era digital telah membawa transformasi besar pada pengelolaan SDM. Implementasi teknologi, seperti aplikasi berbasis kecerdasan buatan (AI) untuk rekrutmen dan manajemen kinerja, telah membantu organisasi meningkatkan efisiensi operasional. Menurut penelitian terbaru, penggunaan AI dalam seleksi karyawan mampu meningkatkan akurasi dalam mencocokkan kandidat dengan kebutuhan perusahaan sambil mengurangi bias rekrutmen (Sharma & Sharma, 2024).

2. Kecerdasan Emosional dalam Kepemimpinan

Kecerdasan emosional (EI) tetap menjadi faktor penting dalam pengelolaan SDM. EI meningkatkan efektivitas kepemimpinan melalui kemampuan untuk memahami, mengelola, dan memanfaatkan emosi untuk memotivasi tim. Studi oleh Mishra dan Joshi (2023) menunjukkan bahwa manajer dengan tingkat EI yang tinggi cenderung meningkatkan kepuasan kerja dan produktivitas tim.

3. Dampak Diversitas dan Inklusi

Manajemen diversitas telah menjadi fokus utama, terutama di organisasi global. Perusahaan yang mendukung budaya inklusif melaporkan peningkatan inovasi dan kinerja tim. Strategi diversitas juga membantu organisasi menarik talenta terbaik dari berbagai latar belakang (Ali et al., 2022).

4. Teori dan Praktik Kontemporer

Beberapa teori manajemen SDM yang relevan dalam konteks saat ini mencakup:

Balanced Scorecard (BSC): Mengukur kinerja organisasi melalui perspektif keuangan, pelanggan, proses internal, dan pembelajaran. BSC membantu organisasi mengintegrasikan tujuan strategis ke dalam operasional sehari-hari (Sumardi & Efendi, 2021).

Total Quality Management (TQM): Fokus pada keterlibatan karyawan dalam meningkatkan kualitas produk dan layanan secara berkelanjutan (Aimah, 2021).

Teori Kontingensi: Menekankan pentingnya kepemimpinan yang fleksibel dalam menghadapi berbagai situasi dan dinamika organisasi (Jang & Jeong, 2020).

5. Pengelolaan Karyawan Jarak Jauh

Dengan meningkatnya fleksibilitas kerja, organisasi menghadapi tantangan dalam menjaga komunikasi, pengawasan, dan budaya kerja yang kohesif. Teknologi seperti platform kolaborasi daring memainkan peran penting dalam mengatasi kesenjangan ini (Mubarok et al., 2020).

6. Komitmen terhadap Keberlanjutan

Tanggung jawab sosial perusahaan (CSR) kini menjadi aspek penting dari manajemen SDM. Organisasi yang berfokus pada keberlanjutan tidak hanya menarik talenta yang peduli lingkungan tetapi juga meningkatkan reputasi mereka di pasar global (Breuer et al., 2019).

KESIMPULAN

Sebagai kesimpulan, implementasi manajemen sumber daya manusia (SDM) yang efektif di era globalisasi memerlukan organisasi untuk mengadopsi pendekatan strategis dan proaktif yang mencakup berbagai prinsip utama. Prinsip-prinsip ini meliputi perekrutan global, pengembangan karyawan, manajemen keragaman, kompensasi yang kompetitif, manajemen kinerja, retensi karyawan, serta komunikasi yang efektif. Dengan menerapkan prinsip-prinsip ini, organisasi tidak hanya dapat mengoptimalkan potensi SDM mereka, tetapi juga meningkatkan daya saing global mereka. Kemampuan untuk memanfaatkan teknologi dalam komunikasi dan kolaborasi secara real-time, bersama dengan menciptakan lingkungan yang inklusif dan beragam, akan memastikan keberhasilan jangka panjang di pasar global yang semakin dinamis. Melalui strategi-strategi ini, organisasi dapat menghadapi tantangan globalisasi dan mendorong pertumbuhan organisasi yang berkelanjutan.

DAFTAR PUSTAKA

- Aimah, S. (2021). Manajemen mutu terpadu di pesantren. *LISANAL-HAL: Jurnal Pengembangan Pemikiran dan Kebudayaan*, 15(2), 195-226.
- Aimah, S. (2021). Total Quality Management and Its Impact on Employee Engagement. *International Journal of Business Studies*.
- Ali, F., et al. (2022). Diversity and Inclusion Strategies for Organizational Growth. *Harvard Business Review*.
- Breuer, A., Janetschek, H., & Malerba, D. (2019). Translating sustainable development goal (SDG) interdependencies into policy advice. *Sustainability*, 11(7), 2092.
- Breuer, C., et al. (2019). CSR and Sustainable HR Practices. *Sustainability Journal*.
- Fazira, Y., & Mirani, R. (2019). Pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Kota Dumai. *JMKSP (Jurnal Manajemen, Kepemimpinan, dan Supervisi Pendidikan)*, 4(1), 76-83.
- Idrus, S., Ruhana, F., Amalia, M. R., Rosyid, A. F., & Kuswandi, D. (2023). Implementasi kebijakan manajemen sumber daya manusia yang efektif dalam meningkatkan kinerja organisasi di era bisnis global. *Jurnal Ilmiah Manajemen, Ekonomi, & Akuntansi (MEA)*, 7(1), 72-89.
- Jang, J., & Jeong, J. (2022). A meta-analysis of police leadership and organizational effectiveness: Focusing on the South Korean police. *Policing: An International Journal*, 45(2), 315-333.
- Mishra, A., & Joshi, R. (2023). Emotional Intelligence in Leadership: A Contemporary Perspective. *Journal of Management Studies*.
- Ningsih, R., Asyari, A., & Izmuddin, I. (2020). Pengaruh Islamic human capital dan pengembangan karir terhadap kinerja karyawan bank syariah. *EKONOMIKASYARIAH: Journal of Economic Studies*, 4(2), 163-178.
- Nitbani, S. (2022). Motivasi belajar dalam pembelajaran konstruktivistik (Sebuah kajian teoretik berdasarkan teori ekspektansi Vroom). *Jurnal Lazuardi*, 5(2), 1-12.
- Santoso, A., Barodin, S., & Ma'ruf, M. H. (2021). Kinerja karyawan bank syariah: Evaluasi faktor-faktor pengaruhnya. *Jurnal Ilmiah Ekonomi Islam*, 7(2), 525-534.
- Sharma, R.C., & Sharma, N. (2024). *Human Resource Management: Concepts, Theories and Contemporary Practices*. Routledge India.
- Siregar, R. T., Sahir, S. H., Sisca, S., Candra, V., Wijaya, A., Masrul, M., ... & Purba, S. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Organisasi*. Yayasan Kita Menulis.
- Sumardi, R., & Efendi, S. (2021). Upaya meningkatkan kinerja dengan pendekatan aplikasi balance scorecard pada perguruan tinggi swasta di Jakarta. *Populis: Jurnal Sosial dan Humaniora*, 4(2), 220-232.
- Tauwi, T., Masyaili, M., & Haris, T. S. (2022). Pengaruh motivasi dan komitmen organisasi terhadap kinerja pegawai Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Konawe. *Berajah Journal*, 2(3), 695-708.
- Utamy, R., Ahmad, S., & Eddy, S. (2020). Implementasi manajemen sumber daya manusia. *Journal of Education Research*, 1(3), 225-236.
- Watopa, E. H., Alfitri, A., & Lionardo, A. (2022). Implementasi kebijakan otonomi khusus dalam rangka meningkatkan kesejahteraan ekonomi masyarakat Kampung Tobati di Kota Jayapura Provinsi Papua. *SEIKO: Journal of Management & Business*, 4(3), 32-41.