



STRATEGI PENINGKATAN KUALITAS SUMBER DAYA MANUSIA MELALUI MANAJEMEN SDM DI ERA GLOBAL

Edryan Aditya¹, Maulana Haikal², Rafli Darma Putra³

PRODI MANAJEMEN, FAKULTAS SOSIAL SAINS, UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA
BUDI

edryanthevill4in@gmail.com¹, mhhaikalmaulana02@gmail.com², dprafliidp@gmail.com³

Abstrak

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengeksplorasi strategi pengelolaan sumber daya manusia (SDM) yang efektif di era globalisasi serta implikasinya terhadap pengembangan SDM. Menggunakan metode kualitatif dengan pendekatan studi pustaka, penelitian ini menganalisis berbagai literatur yang relevan untuk mengidentifikasi dan mengevaluasi strategi-strategi pengelolaan SDM yang dapat membantu organisasi beradaptasi dengan perubahan lingkungan bisnis global. Temuan penelitian menunjukkan bahwa strategi-strategi seperti rekrutmen dan seleksi global, pengembangan kompetensi melalui pelatihan berbasis teknologi, manajemen kinerja yang transparan, serta kebijakan retensi dan kepuasan karyawan yang proaktif sangat penting untuk meningkatkan daya saing dan keberlanjutan organisasi. Dengan mengimplementasikan strategi-strategi ini, organisasi dapat mengembangkan kapabilitas karyawan secara holistik dan memastikan pertumbuhan yang berkelanjutan di tengah dinamika globalisasi.

Kata Kunci : Strategi Peningkatan, Manajemen, Kualitas Sumber Daya Manusia, Era Global.

Abstract

The purpose of this journal is to explore effective human resource management (HRM) strategies in the era of globalization and their implications for HR development. Using a qualitative method with a literature review approach, this research analyzes various relevant literatures to identify and evaluate HRM strategies that can help organizations adapt to changes in the global business environment. The findings of the research indicate that strategies such as global recruitment and selection, competency development through technology-based training, transparent performance management, as well as proactive employee retention and satisfaction policies are crucial for enhancing organizational competitiveness and sustainability. By implementing these strategies, organizations can holistically develop employee capabilities and ensure sustainable growth amidst the dynamics of globalization.

Keywords: *Enhancement Strategies, Management, Human Resource Quality, Global Era.*

(*) Corresponding Author : Edryan Aditya, Maulana Haikal, Rafli Darma Putra,

edryanthevill4in@gmail.com¹, mhhaikalmaulana02@gmail.com²,

dprafliidp@gmail.com³

INTRODUCTION

Globalisasi telah mengubah secara drastis lanskap bisnis di seluruh dunia, menciptakan tantangan dan peluang baru bagi organisasi dalam berbagai sektor. Perubahan ini mencakup dinamika pasar yang lebih kompetitif, kemajuan teknologi yang pesat, serta meningkatnya mobilitas tenaga kerja internasional. Dalam konteks ini, pengelolaan sumber daya manusia (SDM) menjadi salah satu aspek yang paling krusial dalam menjaga daya saing dan keberlanjutan organisasi. Pengelolaan SDM yang efektif di era global tidak hanya bertujuan untuk memenuhi kebutuhan operasional, tetapi juga untuk mengembangkan kapabilitas karyawan secara holistik.

Seiring dengan semakin kompleksnya tuntutan global, organisasi harus mampu menyesuaikan strategi pengelolaan SDM mereka untuk menghadapi perubahan lingkungan eksternal dan internal. Rekrutmen dan seleksi tenaga kerja kini membutuhkan pendekatan yang lebih fleksibel dan berorientasi global. Organisasi harus mampu menarik dan mempertahankan talenta dari berbagai belahan dunia, sambil memastikan bahwa proses seleksi tetap adil dan sesuai dengan standar internasional. Dalam hal ini, teknologi digital berperan penting dalam memfasilitasi proses rekrutmen yang lebih efisien dan efektif.

Selain itu, pengembangan kompetensi karyawan menjadi fokus utama dalam strategi pengelolaan SDM di era global. Karyawan dituntut untuk terus mengembangkan keterampilan teknis dan soft skills agar dapat beradaptasi dengan cepat terhadap perubahan teknologi dan dinamika pasar. Program pelatihan berbasis teknologi seperti e-learning dan virtual training memberikan kemudahan bagi karyawan untuk belajar kapan saja dan di mana saja, sehingga dapat meningkatkan produktivitas dan kinerja secara keseluruhan.

Manajemen kinerja juga menjadi aspek penting dalam pengelolaan SDM yang efektif. Organisasi perlu mengadopsi sistem evaluasi kinerja yang transparan dan objektif, yang tidak hanya berfokus pada pencapaian individu tetapi juga kontribusi terhadap tujuan strategis organisasi. Penggunaan perangkat lunak penilaian kinerja dapat membantu dalam memantau dan mengevaluasi kinerja karyawan secara real-time, memberikan umpan balik yang konstruktif, dan mengidentifikasi area yang perlu diperbaiki.

Retensi karyawan dan kepuasan kerja menjadi perhatian utama di era global. Meningkatnya persaingan untuk mendapatkan talenta terbaik membuat organisasi harus lebih proaktif dalam mengembangkan strategi retensi yang efektif. Kebijakan kerja fleksibel, insentif yang kompetitif, serta lingkungan kerja yang kondusif dan inklusif dapat meningkatkan kepuasan karyawan dan mengurangi tingkat turnover. Dengan demikian, pengelolaan SDM yang efektif di era global bukan hanya tentang mengelola tenaga kerja, tetapi juga tentang mengembangkan dan memberdayakan karyawan untuk mencapai potensi terbaik mereka.

LITERATURE

1. Konsep Globalisasi dalam Konteks SDM

Globalisasi telah membawa perubahan signifikan dalam pengelolaan sumber daya manusia (SDM), terutama dalam pasar tenaga kerja dan mobilitas internasional. Pasar tenaga kerja yang semakin terbuka memungkinkan organisasi untuk merekrut talenta dari berbagai belahan dunia, meningkatkan diversitas tenaga kerja dan memperkaya organisasi dengan beragam perspektif dan keahlian. Namun, ini juga memicu persaingan global untuk talenta terbaik, memaksa organisasi untuk mengembangkan strategi rekrutmen yang inovatif. Mobilitas internasional memungkinkan karyawan untuk berpindah antar negara mencari peluang lebih baik, menuntut organisasi menyesuaikan praktik manajemen SDM dengan kebutuhan karyawan yang beragam secara budaya dan geografis.

Selain itu, globalisasi memfasilitasi penyebaran praktik manajemen SDM yang berbeda di seluruh dunia, mendorong organisasi multinasional untuk mengadopsi praktik yang sesuai dengan konteks lokal. Hal ini mencakup penyesuaian dalam kebijakan rekrutmen, pengembangan karyawan, manajemen kinerja, dan retensi. Teknologi berperan penting dalam pengelolaan tenaga kerja global, dengan penggunaan perangkat lunak manajemen kinerja, platform rekrutmen online, dan program pelatihan berbasis e-learning. Dengan memahami dan mengadaptasi praktik manajemen SDM yang efektif dalam konteks global, organisasi dapat meningkatkan daya saing, mengoptimalkan kinerja karyawan, dan memastikan pertumbuhan berkelanjutan di tengah dinamika globalisasi. (Susanti & Riyanto : 2020).

2. Strategi Rekrutmen Global

Strategi rekrutmen global yang efektif memerlukan penyesuaian dengan perbedaan budaya, hukum ketenagakerjaan, dan teknologi yang digunakan di berbagai negara. Organisasi perlu memahami nuansa budaya dalam proses rekrutmen untuk menarik talenta dari berbagai latar belakang. Misalnya, pendekatan komunikasi, nilai-nilai kerja, dan ekspektasi kandidat dapat sangat bervariasi antara satu negara dengan negara lain. Oleh karena itu, strategi rekrutmen harus dirancang agar sensitif terhadap perbedaan budaya ini, termasuk dalam hal bahasa yang digunakan dalam iklan lowongan kerja, format wawancara, dan penawaran pekerjaan. Selain itu, hukum ketenagakerjaan yang berbeda di setiap negara menuntut organisasi untuk menyesuaikan proses rekrutmen mereka agar mematuhi peraturan setempat. Ini mencakup persyaratan mengenai iklan pekerjaan, diskriminasi, kontrak kerja, dan perlindungan data pribadi. Untuk mengatasi tantangan ini, organisasi perlu bekerja sama dengan pakar hukum ketenagakerjaan lokal atau menggunakan layanan konsultan SDM yang memiliki pengetahuan mendalam tentang regulasi di berbagai negara. Penggunaan teknologi juga menjadi kunci dalam strategi rekrutmen global. Platform rekrutmen online, media sosial, dan alat-alat digital lainnya memungkinkan organisasi menjangkau kandidat potensial secara luas dan efisien. Teknologi ini tidak hanya membantu dalam proses pencarian dan seleksi kandidat, tetapi juga memungkinkan pengelolaan database kandidat yang terintegrasi dan berbasis data. Dengan memanfaatkan teknologi yang tepat, organisasi dapat meningkatkan efektivitas dan efisiensi proses rekrutmen mereka di lingkungan global. (Kurniawan & Wijaya : 2020)

3. Pengembangan Kompetensi dalam Era Global

Di era globalisasi, pengembangan kompetensi karyawan sangat penting untuk memastikan adaptasi terhadap perubahan teknologi dan dinamika pasar. Identifikasi kebutuhan kompetensi mencakup keterampilan teknis, seperti teknologi informasi dan manajemen proyek, serta soft skills, seperti komunikasi lintas budaya dan pemecahan masalah. Organisasi perlu memahami keterampilan apa yang dibutuhkan untuk tetap kompetitif dan relevan di pasar global. Strategi pengembangan keterampilan yang efektif melibatkan pelatihan berbasis teknologi dan pembelajaran lintas budaya. Pelatihan berbasis teknologi, seperti e-learning dan virtual training, memberikan fleksibilitas dan akses mudah bagi karyawan untuk meningkatkan keterampilan mereka. Sementara itu, pembelajaran lintas budaya, termasuk program pertukaran karyawan dan pelatihan sensitivitas budaya, membantu karyawan memahami dan bekerja secara efektif dalam lingkungan multikultural. Dengan mengembangkan kompetensi karyawan secara holistik, organisasi dapat meningkatkan kinerja dan daya saing mereka di pasar global. (Ramadhani & Mulyadi2022)

4. Manajemen Kinerja yang Adaptif

Manajemen kinerja yang adaptif menjadi sangat penting dalam konteks global untuk memastikan pencapaian tujuan strategis organisasi dan pengembangan individu. Pendekatan ini menekankan fleksibilitas dan responsivitas terhadap perubahan lingkungan bisnis, serta kebutuhan dan aspirasi karyawan. Manajemen kinerja yang adaptif melibatkan penetapan tujuan yang jelas dan terukur, yang selaras dengan visi dan misi organisasi, serta penerapan sistem evaluasi kinerja yang transparan dan objektif. Ini memungkinkan organisasi untuk mengidentifikasi dan mengatasi masalah kinerja secara cepat, serta memberikan umpan balik yang konstruktif kepada karyawan. Selain itu, manajemen kinerja yang adaptif harus memperhitungkan keberagaman budaya di tempat kerja. Organisasi multinasional perlu memahami dan menghormati perbedaan budaya yang mempengaruhi cara karyawan bekerja dan berinteraksi. Sistem manajemen kinerja yang inklusif akan

mempertimbangkan berbagai perspektif dan pendekatan, serta memastikan bahwa semua karyawan merasa dihargai dan didukung. Ini dapat mencakup penyesuaian dalam metode penilaian, komunikasi, dan penghargaan untuk memastikan bahwa sistem tersebut adil dan efektif bagi karyawan dari berbagai latar belakang. Dengan demikian, manajemen kinerja yang adaptif tidak hanya meningkatkan kinerja individu dan tim, tetapi juga mendukung keragaman dan inklusi dalam organisasi global. (Nurhayati & Wijaya (2021).

5. Strategi Retensi dan Kepuasan Karyawan

Strategi retensi karyawan yang efektif sangat penting dalam lingkungan bisnis global yang kompetitif. Organisasi perlu mengembangkan kebijakan insentif yang menarik, seperti bonus kinerja, program penghargaan, dan paket kompensasi yang kompetitif untuk mempertahankan talenta terbaik. Selain insentif finansial, menawarkan fleksibilitas kerja juga menjadi faktor kunci. Fleksibilitas ini dapat berupa jam kerja yang fleksibel, opsi bekerja dari rumah, dan cuti yang lebih panjang, yang semuanya berkontribusi pada keseimbangan kehidupan kerja karyawan dan meningkatkan kepuasan mereka. Selain kebijakan insentif dan fleksibilitas kerja, pembangunan budaya organisasi yang mendukung sangat penting untuk retensi karyawan. Budaya kerja yang inklusif, menghargai keragaman, dan mendukung pertumbuhan karir karyawan akan meningkatkan keterikatan dan loyalitas mereka. Program pengembangan karir, seperti pelatihan berkelanjutan, mentoring, dan peluang promosi, menunjukkan bahwa organisasi berinvestasi dalam masa depan karyawan mereka. Dengan menciptakan lingkungan kerja yang positif dan mendukung, organisasi dapat meningkatkan kepuasan karyawan dan mengurangi tingkat turnover, sehingga memastikan keberlanjutan dan pertumbuhan organisasi dalam jangka panjang. (Arifin & Susanto 2022).

METHODS

Metode penelitian yang digunakan adalah pendekatan kualitatif dengan metode studi pustaka. Penelitian ini didasarkan pada analisis dan sintesis literatur yang relevan untuk mengidentifikasi tema-tema utama, tren, dan strategi-strategi pengelolaan sumber daya manusia (SDM) yang terkait dengan era globalisasi dan pengembangan SDM. Tahapan penelitian meliputi pemilihan sumber literatur yang sesuai, analisis sistematis terhadap literatur yang dipilih, identifikasi tema-tema utama, sintesis temuan, interpretasi hasil, dan penyusunan kesimpulan berdasarkan temuan literatur. Metode ini bertujuan untuk menyusun pemahaman yang komprehensif tentang strategi-strategi pengelolaan SDM di era global, serta mengidentifikasi implikasi praktisnya bagi organisasi dan arahan untuk penelitian masa depan dalam bidang ini.

Metode studi pustaka ini memungkinkan peneliti untuk menggali berbagai perspektif dan pendekatan yang telah dibahas dalam literatur yang ada, memberikan dasar yang kuat untuk memahami konsep dan praktik pengelolaan SDM di era global. Dengan menelaah berbagai sumber yang kredibel dan relevan, penelitian ini dapat mengidentifikasi kesenjangan dalam literatur saat ini serta menawarkan wawasan baru yang dapat diimplementasikan oleh praktisi SDM. Selain itu, metode ini juga membantu dalam menghubungkan teori dengan praktik nyata, sehingga hasil penelitian dapat memberikan kontribusi yang berarti bagi pengembangan teori dan praktik pengelolaan SDM secara keseluruhan.

RESULTS & DISCUSSION

Results

Studi ini menyajikan hasil kajian teori tentang strategi pengelolaan sumber daya manusia (SDM) di era global untuk pengembangan SDM.

Pertama, globalisasi memiliki dampak signifikan terhadap pengelolaan SDM. Perubahan dalam

pasar tenaga kerja dan mobilitas internasional menuntut organisasi untuk mengadaptasi strategi rekrutmen yang efektif. Studi menunjukkan bahwa pentingnya penyesuaian dengan perbedaan budaya, hukum ketenagakerjaan, dan penggunaan teknologi dalam proses rekrutmen untuk menjangkau kandidat di berbagai negara.

Kedua, pengembangan kompetensi karyawan menjadi krusial di era globalisasi. Pembelajaran lintas budaya dan pelatihan berbasis teknologi merupakan strategi yang efektif dalam meningkatkan keterampilan karyawan agar dapat beradaptasi dengan perubahan yang terus berlangsung dalam lingkungan kerja global.

Ketiga, manajemen kinerja yang adaptif menjadi penting dalam konteks global untuk mencapai tujuan strategis organisasi dan pengembangan individu. Penekanan pada keberagaman budaya di tempat kerja memerlukan sistem manajemen kinerja yang inklusif dan responsif terhadap perubahan lingkungan.

Terakhir, strategi retensi karyawan yang efektif melibatkan kebijakan insentif, fleksibilitas kerja, dan pembangunan budaya organisasi yang mendukung kepuasan karyawan dan pertumbuhan karir mereka. Pembahasan ini menekankan pentingnya organisasi untuk menciptakan lingkungan kerja yang positif dan inklusif guna mempertahankan talenta terbaik dan meningkatkan daya saing mereka di pasar global yang kompetitif.

DISCUSSION

Berdasarkan penelitian yang dilakukan, terdapat beberapa hal yang harus dilakukan dalam pengelolaan sumber daya manusia di era industri 4.0:

1. Transformasi Peran Sumber Daya Manusia di Era Industri 4.0

Sumber daya manusia perlu memainkan peran yang proaktif dalam menghadapi tantangan dan peluang yang dihadirkan oleh revolusi industri 4.0. Mereka harus menjadi penggerak utama dalam menerapkan teknologi baru, mengelola perubahan organisasi, dan mengembangkan keterampilan yang diperlukan untuk menghadapi masa depan yang digital. Transformasi ini mencakup adaptasi terhadap teknologi baru seperti AI, IoT, dan big data, serta fokus pada pengembangan soft skills dan kepemimpinan yang efektif dalam lingkungan kerja yang dinamis. Berikut adalah lima poin penting yang harus dilakukan:

- a. Pengembangan Keterampilan Digital : SDM harus terus meningkatkan keterampilan digital mereka melalui pelatihan dan pendidikan berkelanjutan. Keterampilan seperti analisis data, pemrograman, dan penggunaan teknologi AI sangat penting untuk menghadapi tuntutan pekerjaan di era industri 4.0.
- b. Adaptasi terhadap Teknologi Baru: Mengadopsi dan memanfaatkan teknologi baru seperti otomatisasi, Internet of Things (IoT), dan kecerdasan buatan (AI) untuk meningkatkan efisiensi dan produktivitas kerja. SDM harus mampu memahami dan mengintegrasikan teknologi ini ke dalam proses kerja sehari-hari.
- c. Pengelolaan Perubahan Organisasi: Memimpin dan mengelola perubahan dalam organisasi dengan strategi yang efektif. SDM harus menjadi agen perubahan yang membantu karyawan lain dalam proses adaptasi dan memastikan bahwa transisi teknologi berjalan lancar.
- d. Pengembangan Soft Skills: Selain keterampilan teknis, SDM perlu mengembangkan soft skills seperti kreativitas, kolaborasi, komunikasi, dan kepemimpinan. Soft skills ini penting untuk beradaptasi dengan lingkungan kerja yang terus berubah dan kompleks.
- e. Pembentukan Budaya Inovasi: Mendorong budaya inovasi dalam organisasi dengan menginspirasi dan memberdayakan karyawan untuk berinovasi. SDM harus menciptakan

lingkungan kerja yang mendukung eksperimen, pembelajaran dari kegagalan, dan pemikiran kreatif untuk menciptakan solusi baru yang sesuai dengan era digital.

2. Pelatihan dan Pengembangan

Organisasi perlu meningkatkan investasi dalam pelatihan dan pengembangan karyawan untuk mengakomodasi perubahan teknologi dan tuntutan pasar yang berubah-ubah. Program pelatihan harus dirancang untuk meningkatkan keterampilan teknis, soft skills, dan pemahaman tentang teknologi baru yang relevan dengan pekerjaan mereka. Berikut adalah lima poin penting yang harus dilakukan untuk memastikan keberhasilan program pelatihan dan pengembangan:

- a. Analisis Kebutuhan Pelatihan: Lakukan analisis kebutuhan pelatihan untuk mengidentifikasi keterampilan dan pengetahuan yang perlu ditingkatkan. Ini melibatkan penilaian menyeluruh terhadap kebutuhan bisnis dan evaluasi keterampilan karyawan saat ini untuk menemukan kesenjangan yang harus diatasi.
- b. Desain Program Pelatihan yang Relevan: Rancang program pelatihan yang relevan dengan kebutuhan individu dan organisasi. Program ini harus mencakup peningkatan keterampilan teknis yang spesifik, pengembangan soft skills seperti komunikasi dan kepemimpinan, serta pemahaman tentang teknologi baru yang relevan dengan pekerjaan mereka.
- c. Implementasi Metode Pembelajaran yang Beragam: Gunakan berbagai metode pembelajaran seperti pelatihan di tempat kerja, e-learning, workshop, seminar, dan mentoring. Pendekatan yang beragam membantu memenuhi berbagai gaya belajar karyawan dan memastikan bahwa pelatihan lebih efektif dan menarik.
- d. Evaluasi dan Feedback: Lakukan evaluasi rutin terhadap program pelatihan untuk menilai efektivitasnya. Kumpulkan feedback dari peserta pelatihan untuk memahami apa yang berhasil dan apa yang perlu ditingkatkan. Evaluasi ini membantu dalam menyesuaikan program pelatihan agar lebih efektif dan relevan di masa depan.
- e. Dukungan Berkelanjutan dan Pengembangan Karier: Berikan dukungan berkelanjutan untuk pengembangan karier karyawan melalui pelatihan lanjutan dan peluang pengembangan profesional. Ini termasuk menyediakan jalur karier yang jelas, kesempatan untuk mengikuti konferensi atau pelatihan eksternal, dan akses ke sumber daya pembelajaran yang berkelanjutan.

3. Training Needs Assessment (TNA)

Evaluasi kebutuhan pelatihan (Training Needs Assessment, TNA) menjadi penting untuk mengidentifikasi kekurangan keterampilan dan pengetahuan karyawan. Ini memungkinkan organisasi untuk merancang program pelatihan yang sesuai dengan kebutuhan individu dan organisasi secara keseluruhan. Proses TNA melibatkan analisis menyeluruh untuk memastikan bahwa pelatihan yang diberikan efektif dan relevan, membantu karyawan mencapai potensi penuh mereka dan mendukung tujuan strategis organisasi. Berikut adalah lima poin penting yang harus dilakukan dalam proses TNA:

- a. Identifikasi Kebutuhan Organisasi: Memahami tujuan strategis organisasi dan mengidentifikasi keterampilan yang diperlukan untuk mencapainya. Ini termasuk analisis kebutuhan bisnis jangka pendek dan jangka panjang untuk memastikan pelatihan yang dirancang selaras dengan visi organisasi.
- b. Evaluasi Kinerja Karyawan: Menilai kinerja karyawan saat ini untuk mengidentifikasi kesenjangan keterampilan. Evaluasi ini bisa dilakukan melalui penilaian kinerja, feedback dari atasan, dan self-assessment oleh karyawan sendiri.
- c. Pengumpulan Data dan Analisis: Mengumpulkan data melalui survei, wawancara, dan observasi untuk memahami kebutuhan pelatihan spesifik dari berbagai departemen dan karyawan. Analisis data ini membantu menentukan area yang membutuhkan peningkatan keterampilan dan pengetahuan.
- d. Prioritaskan Kebutuhan Pelatihan: Setelah mengidentifikasi kebutuhan pelatihan, prioritasi

berdasarkan urgensi dan dampak terhadap organisasi. Fokus pada pelatihan yang dapat memberikan manfaat terbesar dalam jangka pendek dan jangka panjang.

- e. **Desain dan Implementasi Program Pelatihan:** Merancang program pelatihan yang sesuai dengan kebutuhan yang telah diidentifikasi. Pastikan program ini fleksibel dan dapat disesuaikan dengan perkembangan kebutuhan organisasi. Implementasi harus diikuti dengan evaluasi terus-menerus untuk memastikan efektivitas dan relevansi pelatihan.

4. Optimalisasi Kinerja dan Kepuasan Karyawan: Strategi Reward dan Punishment yang Efektif

Meningkatkan kepuasan kerja karyawan melalui sistem reward yang adil dan penggunaan punishment yang proporsional menjadi penting dalam mempertahankan motivasi dan kinerja karyawan. Sistem reward yang efektif harus mengakui kontribusi karyawan dalam mencapai tujuan organisasi dan memberikan insentif yang sesuai. Berikut adalah lima poin penting yang harus dilakukan dalam menerapkan strategi reward dan punishment yang efektif:

- a. **Tentukan Kriteria dan Standar yang Jelas:** Menetapkan kriteria dan standar yang jelas untuk evaluasi kinerja karyawan. Ini termasuk penetapan tujuan yang spesifik, terukur, dapat dicapai, relevan, dan berbatas waktu (SMART) sehingga karyawan tahu apa yang diharapkan dari mereka dan bagaimana kinerja mereka akan dinilai.
- b. **Implementasi Sistem Reward yang Adil:** Mengembangkan sistem reward yang adil dan transparan yang mencakup berbagai bentuk penghargaan, seperti bonus, peningkatan gaji, pengakuan publik, atau kesempatan pengembangan karier. Pastikan penghargaan yang diberikan sesuai dengan kontribusi dan prestasi karyawan untuk meningkatkan motivasi dan loyalitas.
- c. **Penggunaan Punishment yang Proporsional:** Menerapkan sistem punishment yang proporsional dengan kesalahan atau pelanggaran yang dilakukan. Punishment harus konsisten dan sesuai dengan kebijakan organisasi, bertujuan untuk memperbaiki perilaku dan bukan untuk menghukum secara berlebihan. Penting untuk memberikan feedback konstruktif untuk membantu karyawan memperbaiki kinerja mereka.
- d. **Monitoring dan Evaluasi Berkelanjutan:** Melakukan monitoring dan evaluasi kinerja secara berkelanjutan untuk memastikan sistem reward dan punishment berjalan dengan efektif. Evaluasi rutin membantu mengidentifikasi apakah sistem yang diterapkan memberikan hasil yang diinginkan dan memungkinkan penyesuaian jika diperlukan.
- e. **Komunikasi yang Terbuka dan Jelas:** Memastikan komunikasi yang terbuka dan jelas antara manajemen dan karyawan mengenai sistem reward dan punishment. Karyawan harus memahami bagaimana kinerja mereka dinilai dan penghargaan atau sanksi yang mungkin diterima. Komunikasi yang baik membantu mencegah kesalahpahaman dan memastikan bahwa karyawan merasa dihargai dan diperlakukan dengan adil.

5. Implementasi Performance Indicator (KPI) dan E-HRM (Electronic Human Resource Management)

Implementasi KPI dan sistem E-HRM memungkinkan organisasi untuk mengukur kinerja karyawan secara objektif dan efisien, serta mengelola informasi sumber daya manusia secara terintegrasi melalui platform digital. Dengan melakukan langkah-langkah tersebut, organisasi dapat mengoptimalkan pengelolaan sumber daya manusia mereka untuk menghadapi tantangan dan memanfaatkan peluang yang ditawarkan oleh era industri 4.0. Berikut adalah lima poin penting yang harus dilakukan:

- a. **Penentuan KPI yang Relevan dan Terukur:** Tentukan Key Performance Indicators (KPI) yang relevan dengan tujuan strategis organisasi. KPI harus spesifik, terukur, dapat dicapai, relevan, dan berbatas waktu (SMART). KPI yang jelas membantu karyawan memahami ekspektasi dan memungkinkan pengukuran kinerja yang objektif.
- b. **Integrasi Sistem E-HRM:** Integrasikan sistem Electronic Human Resource Management (E-HRM) untuk mengelola data karyawan secara efisien. E-HRM memungkinkan pengelolaan

data yang terpusat, akses informasi yang cepat, dan pengelolaan administrasi HR yang lebih efisien melalui platform digital.

- c. **Pelatihan Penggunaan Sistem:** Berikan pelatihan kepada karyawan dan manajemen tentang penggunaan sistem KPI dan E-HRM. Pelatihan ini memastikan bahwa semua pengguna memahami cara mengakses, menggunakan, dan memanfaatkan fitur-fitur yang ada untuk mengelola kinerja dan data HR secara efektif.
- d. **Monitoring dan Analisis Kinerja:** Gunakan KPI dan sistem E-HRM untuk melakukan monitoring dan analisis kinerja secara rutin. Data yang terkumpul memungkinkan organisasi untuk mengidentifikasi tren kinerja, mengukur pencapaian tujuan, dan membuat keputusan berbasis data untuk perbaikan berkelanjutan.
- e. **Feedback dan Pengembangan Berkelanjutan:** Sediakan mekanisme untuk memberikan feedback konstruktif kepada karyawan berdasarkan hasil KPI. Gunakan data yang dihasilkan untuk merancang program pengembangan yang sesuai dengan kebutuhan individu dan organisasi. Pengembangan berkelanjutan membantu karyawan meningkatkan kinerja dan kontribusi mereka terhadap organisasi.

6. Pengawasan dan Sikap Bekerja dalam Organisasi

Organisasi perlu mempromosikan sikap kerja yang proaktif, inovatif, dan adaptif di tengah lingkungan kerja yang dinamis dan berubah dengan cepat. Sikap positif terhadap perubahan dan kemauan untuk belajar menjadi kunci dalam menghadapi tantangan yang dihadirkan oleh era industri 4.0. Berikut adalah lima poin penting yang harus dilakukan untuk mempromosikan sikap kerja yang sesuai:

- a. **Peningkatan Kesadaran dan Edukasi:** Edukasi karyawan tentang pentingnya sikap proaktif, inovatif, dan adaptif melalui program pelatihan dan workshop. Pemahaman yang mendalam tentang era industri 4.0 dan perubahan yang dibawanya membantu karyawan menyadari pentingnya sikap kerja yang positif dan adaptif.
- b. **Pemberian Contoh oleh Kepemimpinan:** Pemimpin dan manajer harus menjadi teladan dalam menunjukkan sikap kerja yang proaktif dan adaptif. Kepemimpinan yang inspiratif dan terlibat dalam inovasi serta perubahan dapat mendorong karyawan untuk mengadopsi sikap yang sama.
- c. **Lingkungan Kerja yang Mendukung Inovasi:** Ciptakan lingkungan kerja yang mendukung kreativitas dan inovasi. Berikan ruang bagi karyawan untuk bereksperimen, mengemukakan ide-ide baru, dan mengambil risiko yang terukur tanpa takut akan kegagalan. Ini mendorong karyawan untuk berpikir out-of-the-box dan terus mencari cara untuk meningkatkan proses dan hasil kerja.
- d. **Pengakuan dan Reward untuk Sikap Positif:** Berikan penghargaan dan pengakuan kepada karyawan yang menunjukkan sikap kerja proaktif, inovatif, dan adaptif. Penghargaan ini bisa berupa insentif finansial, pengakuan publik, atau kesempatan pengembangan karier. Penghargaan semacam ini memotivasi karyawan lain untuk mengadopsi sikap kerja yang sama.
- e. **Fasilitasi Pembelajaran Berkelanjutan:** Dorong dan fasilitasi pembelajaran berkelanjutan melalui akses ke sumber daya pendidikan, kursus online, dan program pengembangan profesional. Kemauan untuk belajar dan berkembang harus diintegrasikan dalam budaya organisasi, memastikan bahwa karyawan siap untuk menghadapi perubahan teknologi dan tuntutan pasar yang terus berkembang.

CONCLUSION

Pengelolaan sumber daya manusia di era globalisasi dan industri 4.0 memerlukan pendekatan yang inovatif dan adaptif untuk menghadapi dinamika perubahan yang cepat. Globalisasi telah membawa perubahan signifikan dalam pasar tenaga kerja, memaksa organisasi untuk mengembangkan

strategi rekrutmen yang efektif dan sensitif terhadap perbedaan budaya serta hukum ketenagakerjaan di berbagai negara. Pengembangan kompetensi karyawan melalui pelatihan berbasis teknologi dan pembelajaran lintas budaya menjadi kunci dalam memastikan karyawan memiliki keterampilan yang relevan untuk menghadapi tantangan global. Selain itu, manajemen kinerja yang adaptif dan inklusif sangat penting untuk mencapai tujuan strategis organisasi dan memaksimalkan potensi individu.

Di sisi lain, strategi retensi dan kepuasan karyawan memerlukan pendekatan yang holistik, termasuk kebijakan insentif yang adil, fleksibilitas kerja, dan pembangunan budaya organisasi yang mendukung. Kepuasan kerja yang tinggi dapat dicapai dengan menciptakan lingkungan kerja yang positif, inklusif, dan mendukung pertumbuhan karir karyawan. Implementasi sistem pengawasan yang efektif, penggunaan KPI, dan penerapan E-HRM memungkinkan organisasi untuk mengukur kinerja secara objektif dan efisien, serta mengelola informasi SDM secara terintegrasi. Dengan strategi yang tepat, organisasi dapat meningkatkan daya saing mereka di pasar global, memastikan pertumbuhan berkelanjutan, dan mengoptimalkan kinerja karyawan di era industri 4.0.

REFERENCES

- Arikunto, Suharsimi. 2017. *Prosedur Penelitian Suatu pendekatan Praktis*. Jakarta: Rineka Cipta
- Arifin, Z., & Susanto, T. (2022). Kebijakan Insentif dan Fleksibilitas Kerja untuk Meningkatkan Kepuasan Karyawan. *Jurnal Pengelolaan dan Inovasi SDM*, 14(1), 45- 59.
- Bratton, J., & Gold, J. (2017). *Human resource management: theory and practice*. Palgrave.
- Cummings, T. G., & Worley, C. G. 2014. *Organization development and change*. Cengage learning.
- Fandy Tjiptono, dkk. 2019. *Total Quality Management (TQM)*. Yogyakarta: Andi
- Gibb, S. (2017). *Human resource development*. Basingstoke, UK: Palgrave Macmillan.
- Handoko. T.H. (2018). *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*, Yogyakarta: BPFE.
- Hasibuan, SP. Melayu. 2019. *Organisasi dan Motivasi, Dasar Peningkatan Produktivitas*, Jakarta: Bumi Aksara.
- Susilo, H., Subagja, I. K., & Samosir, P. S. (2022). The effect of leadership style and motivation on employee performance with job satisfaction as intervening variable at the Gici business school of economic sciences. *International Journal of Multidisciplinary Research and Growth Evaluation*, 3(01), 258-262.
- Kartono, Kartini. 2017. *Pemimpin Dan Kepemimpinan*. PT Rajagrafindo Persada. Jakarta.
- Kusdi. 2011. *Teori Organisasi Dan Administrasi*. Jakarta: Salemba Humanika.
- Nurhayati, L., & Wijaya, M. (2021). Keberagaman Budaya dan Manajemen Kinerja dalam Konteks Global*. *Jurnal Manajemen Internasional*, 9(2), 102-115.
- Pratama, A. N. (2021). Globalisasi dan Transformasi Pengelolaan SDM di Era Digital*. *Jurnal Bisnis dan Manajemen*, 22(3), 89-101.
- Wulandari, F., & Santoso, B. (2021). Strategi Retensi Karyawan dalam Lingkungan Bisnis Global*. *Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia*, 12(3), 213-225.