

## Strategi Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Menghadapi Tantangan Globalisasi

Rita Aryani

Sekolah Tinggi Keguruan dan Ilmu Pendidikan Panca Sakti, [ritaar1757@gmail.com](mailto:ritaar1757@gmail.com)

### Abstrak

**Tujuan** Menjelaskan peluang-peluang yang dapat dilakukan untuk menghadapi tantangan globalisasi melalui strategi manajemen sumber daya manusia.

**Desain/Metode** Pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif deskriptif. Pengambilan data menggunakan metode deskriptif melalui bacaan-bacaan atau daftar kepustakaan melalui data sekunder dan primer.

**Temuan** Pemikiran untuk pengembangan kapasitas strategi manajemen sumber daya manusia untuk menghadapi tantangan globalisasi.

**Implikasi** Pengembangan kapasitas dan peningkatan dalam strategi manajemen sumber daya manusia mengacu pada pembangunan dan peningkatan kader SDM yang berkualifikasi tinggi, berkemampuan tinggi, dan bermotivasi tinggi di semua tingkat pemerintahan, administrasi publik, dan manajemen yang melayani negara dalam dirinya untuk menghadapi tantangan global.

**Originalitas** Mulai dari pendahuluan hingga penutup (kesimpulan) semuanya original.

**Tipe Penelitian** Studi Literatur

**Kata Kunci:** Strategi Manajemen, Sumber Daya Manusia, Globalisasi

### I. Pendahuluan

Dengan hadirnya era globalisasi di abad 21 merupakan tantangan untuk pemerintah dalam menghadapinya, dan perlu didukung oleh para pelaku bisnis serta akademisi. Strategi Sumber Daya Manusia (SDM) perlu dipersiapkan secara seksama khususnya oleh perusahaan agar mampu menghasilkan hasil yang mampu bersaing di tingkat dunia.

Persaingan yang semakin ketat disebabkan oleh era globalisasi. Pada tingkat makro, pemerintah harus meningkatkan kompetensi SDM melalui program peningkatan mutu pendidikan, karena pendidikan merupakan salah satu kunci dalam peningkatan kompetensi SDM.

Sedangkan pada tingkat mikro, perusahaan perlu mengadopsi misi, visi dan strategi yang tepat dengan dukungan strategi SDM dan budaya perusahaan yang efektif.

Dasar dari strategi SDM berkaitan dengan empat aktivitas SDM yaitu: pengadaan, pemeliharaan, sertifikasi, pelatihan dan pengembangan.

Keempat aspek tersebut mengacu pada komponen organisasi, seperti strategi, budaya perusahaan dan struktur agar mendukung keefektifan dan efisiensi perusahaan.

Strategi SDM harus didukung oleh nilai-nilai kreativitas, layanan, *continuous learning* dan inovatif. Konsep *learning organization* seyogyanya diaplikasikan dan dikembangkan untuk mengantisipasi tantangan lingkungan internal dan eksternal. Oleh karena itu, tujuan penelitian ini adalah untuk menjelaskan peluang-peluang yang dapat dilakukan untuk menghadapi tantangan globalisasi melalui strategi manajemen sumber daya manusia.

## II. Kajian Teori

### II.I Globalisasi

Istilah globalisasi sering dipergunakan sejak beberapa tahun terakhir ini. Bahkan tidak sedikit pelaku bisnis di Indonesia yang sudah memahaminya. Akan tetapi, implikasi globalisasi pada manajemen SDM tampaknya masih kurang diperhatikan secara proporsional, karena tingkat keefektifannya masih kurang memiliki keterkaitan langsung dengan strategi bisnis. Fakta menunjukkan bahwa peranan manusia dalam menunjang implementasi suatu strategi perusahaan, *Strategic Business Unit* (SBU) dan fungsional sangat penting. Banyak perusahaan yang telah melakukan program-program pelatihan dan pengembangan SDM sebagai tanggapan dalam mengantisipasi suatu perubahan lingkungan yang sangat cepat.

Globalisasi adalah tahap terakhir dalam proses perubahan sosial yang konstan, istilah ini mulai digunakan dua puluh tahun atau lebih yang lalu sebagai penjelasan untuk gelombang perubahan baru dalam ekonomi, teknologi, dan masyarakat. Globalisasi bukanlah sesuatu yang baru, ini adalah proses lama yang dimulai seratus tahun yang lalu (Hirsh, Thompson, 1999). Khususnya pada akhir abad ke-18, pada saat Eropa dilanda gelombang perubahan sosial.

Untuk neo-liberal, globalisasi hanya mungkin terjadi di bawah kondisi represi peraturan yang sangat besar dan penghapusan pembatasan negara yang menghambat pergerakan uang, barang, jasa dan modal. Mereka juga menganjurkan penghapusan kontrol pemerintah atas harga dan upah serta memproklamkan privatisasi sebagai langkah yang mempersempit kepemilikan negara maksimum atas sumber daya produktif. Mereka bersikeras mengurangi pengeluaran pemerintah yang menjamin kemakmuran dan berpendapat bahwa pengaturan pasar memainkan peran kunci dalam kebijakan pensiun, perawatan kesehatan, dan bidang jaminan sosial lainnya. Singkatnya, mereka menolak strategi nasional manajemen ekonomi yang beroperasi dari tahun 1930-an hingga 1970-an (Milani, 1999: 169, 186). Sketsa tipologis dari pandangan yang berlaku tentang globalisasi yang menjelaskan globalisasi sebagai kerangka kerja analitis yang cocok untuk memahami bagaimana SDM bekerja secara umum dan untuk mengemuka spesifiknya di lingkungan sosial yang berbeda (Scholte, 2000: 35-40).

Menurut pendapat para ahli di atas dapat disimpulkan bahwa globalisasi adalah bagian dari masa kini dan manajemen harus fokus pada yang terlepas dari kekurangan dan kekurangannya. Beradaptasi dengan kondisi baru diperlukan jika seseorang ingin berhasil mengoperasikan dan mengembangkan produk dan layanan perusahaan di pasar global.

### II.II Strategi Manajemen Sumber Daya Manusia

Munculnya strategi manajemen sumber daya manusia adalah hasil dari kecenderungan manajemen strategis organisasi. Dalam manajemen hari ini praktik, semua fungsi bisnis mencoba menghubungkan metode dan praktik kerja mereka dengan strategi perusahaan untuk mencapai kinerja organisasi yang lebih tinggi. Jadi, seperti yang dinyatakan oleh Miles dan Snow (1984), strategi manajemen sumber daya manusia muncul ketika departemen Sumber Daya Manusia (SDM) mencoba menyelaraskan strategi, proses dan praktik mereka dengan strategi perusahaan. Jika Anda tidak mengamati hubungan antara SDM dan strategi perusahaan, SDM tetap sebagai proses fungsional dalam organisasi.

Bagi perusahaan, praktik manajemen sumber daya manusia yang strategis dapat dianggap sebagai alat untuk mencapai keunggulan kompetitif. Karena praktik manajemen sumber daya manusia yang strategis sejalan dengan strategi perusahaan untuk mencapai kinerja organisasi yang lebih tinggi (Wright dan McMahan, 1992; Jackson dan Schuler, 1995). Menurut Schuler (1992), Strategi Manajemen Sumber Daya Manusia (SMSDM) terkait dengan penggunaan sumber daya manusia perusahaan yang efektif untuk mencapai kebutuhan strategis organisasi. Menurut Wright dan McMahan (1992: 298), SMSDM adalah "pola penyebaran sumber daya manusia dan kegiatan yang dimaksudkan untuk memungkinkan suatu organisasi mencapai tujuannya."

SMSDM secara vertikal mencoba untuk menghubungkan praktik dan strategi sumber daya manusia dengan strategi organisasi dan proses manajemen strategis. Di sisi lain, secara horizontal, ia mencoba berkoordinasi dan menyelaraskan strategi dan praktik manajemen sumber daya manusia itu sendiri (Schuler dan (Schuler, 1992). Sebagai akibatnya, organisasi dan akademisi ini mulai berpikir SDM dalam perspektif yang lebih luas untuk mewujudkan strategi dan tujuan perusahaan. Pemikiran strategis mempengaruhi semua fungsi SDM yang disebut kemudian seperti rekrutmen dan seleksi strategis, perencanaan strategis, pelatihan dan pengembangan strategis, kompensasi strategis dan sistem penghargaan, suksesi strategis dan penilaian strategis. Semua fungsi dan proses SDM ini mencoba berintegrasi dengan strategi SDM secara horizontal maupun strategi dan tujuan bisnis vertikal.

Teori berbasis sumber daya adalah salah satu yang paling dirujuk dalam literatur SMSDM. Menurut Barney (1991), sumber daya dapat menciptakan keunggulan kompetitif yang berkelanjutan hanya ketika itu langka, berharga, tak dapat ditiru dan tidak dapat disubstitusikan. Menurut pandangan ini, untuk memanfaatkan sumber daya manusia sebagai keunggulan kompetitif yang berkelanjutan, pertama-tama sumber daya manusia harus menambah nilai bagi perusahaan. Ada banyak pekerja potensial dengan keterampilan, kemampuan, dan kemampuan yang berbeda, dan perusahaan berusaha menarik yang paling berbakat untuk menambah nilai bagi perusahaan. Kedua, sumber daya manusia harus langka untuk menciptakan keunggulan kompetitif yang berkelanjutan. Semua program rekrutmen dan seleksi organisasi yang memiliki praktik SMSDM fokus pada menarik dan merekrut karyawan yang paling terampil atau berbakat. Ketiga, sumber daya manusia harus bisa ditiru. Sumber daya manusia yang tidak dapat ditiru berkaitan dengan keterampilan, kemampuan, dan kompetensi unik orang-orang yang disesuaikan untuk mereka. Dan akhirnya, sumber daya manusia tidak memiliki pengganti dan ini menciptakan keunggulan kompetitif yang berkelanjutan untuk perusahaan. Teknologi, proses bisnis, proses produksi, produk, layanan, pasar, keunggulan pasokan, strategi, dan berbagai sumber terkait bisnis dapat ditiru dengan cara tertentu. Tetapi sumber daya manusia tidak memiliki pengganti dan ini memberikan keunggulan kompetitif yang berkelanjutan bagi perusahaan (Barney, 1991; Wrigt dan McMahan, 1992).

### **III. Metode Penelitian**

Pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif deskriptif. Pengambilan data menggunakan metode deskriptif melalui bacaan-bacaan atau daftar kepustakaan. Dalam penulisan makalah ini penulis menggunakan metode penulisan kepustakaan yang dilakukan melalui pengumpulan data yang diperoleh dari teori-teori dengan cara menelaah buku-buku, artikel, dan informasi yang berhubungan dengan strategi manajemen SDM untuk menghadapi tantangan globalisasi. Alat yang digunakan dalam pengumpulan data pada penulisan karya ilmiah ini adalah studi pengamatan, ditambah dengan alat pengumpul data pada penelitian kepustakaan pada umumnya dilakukan. Alat pengumpulan data ini berupa pengumpulan data melalui studi kepustakaan yang terdiri dari sumber primer dan sumber sekunder, sebagai berikut:

#### **1. Sumber primer**

Dokumen yang berisi pengetahuan ilmiah atau fakta yang diketahui ataupun tentang ide. yakni: buku, makalah, artikel dan lain-lain.

#### **2. Sumber sekunder**

Dokumen yang berisi informasi tentang bahan pustaka (sumber) primer. yakni: bahan-bahan referensi (acuan/rujukan).

#### IV. Hasil Dan Pembahasan

Strategi manajemen sumber daya manusia adalah pusat dari semua rencana dan program untuk menghadapi tantangan globalisasi, karena tidak ada rencana atau program yang dapat dirancang dan diimplementasikan secara efektif tanpa pemikiran yang strategis. Pengembangan strategi sumber daya manusia sangat penting untuk sistem tata kelola dan manajemen semua organisasi sektor publik, swasta, dan nirlaba, terlepas dari sifat sistem politik dan ekonomi di era globalisasi saat ini. Dengan demikian, baik pengembangan sumber daya manusia strategis dan peningkatan kapasitas strategis dalam manajemen sumber daya manusia digunakan secara bergantian.

Selanjutnya, pengembangan kapasitas SDM harus mengacu pada pengembangan kelembagaan, kemampuan organisasi, manajerial, teknologi (baik lunak maupun keras), budaya, dan kemampuan individu, kemampuan, keterampilan, dan pengetahuan sistem pemerintahan dan administrasi publik untuk tidak hanya mengelola untuk sekarang namun juga di masa depan. Kemampuan semacam itu memungkinkan pemerintah dan administrasi publik untuk tidak hanya mengatasi dan mengelola tantangan tata kelola dan administrasi yang sedang berjalan tetapi juga untuk bertindak lebih jauh dengan melakukan melalui antisipasi, visi yang efektif, pengetahuan dan keterampilan proaktif, dan perilaku organisasi yang dapat memperbaiki diri.

Peningkatan kapasitas terutama merupakan masalah internal, lokal atau domestik, dan secara langsung terkait dengan pembangunan berkelanjutan dan peningkatan; ini berarti membangun dan mengembangkan kemampuan nasional atau lokal untuk menyusun, mengembangkan, mempromosikan, dan mengelola kebijakan, program, proyek dengan keunggulan dan menuju tujuan serta misi yang diinginkan.

Pengembangan kapasitas juga berarti mengembangkan kemampuan untuk membangun dan mengendalikan masa depan, dan ini berarti pilihan strategi untuk mengendalikan acara dan membangun masa depan dengan mengembangkan kemampuan antisipatif dalam manajemen publik dan pemerintahan. Program Pembangunan Perserikatan Bangsa-Bangsa (PPPBB)/UNDP mendefinisikan pembangunan kapasitas sebagai proses individu, kelompok, organisasi, lembaga dan masyarakat meningkatkan kemampuan mereka untuk melakukan fungsi-fungsi inti, menyelesaikan masalah, mendefinisikan, mencapai tujuan, memahami dan menangani kebutuhan pembangunan mereka dalam konteks yang lebih luas dan secara berkelanjutan. Meskipun sangat membantu, definisi ini terbatas dalam ruang lingkup karena hanya menunjuk pada pengembangan kapasitas pengembangan, sedangkan pengembangan kapasitas konsep adalah konsep yang jauh lebih luas dan mencakup jauh melampaui kemampuan untuk melakukan fungsi inti yang berorientasi masa depan dan antisipatif serta kemampuan untuk mengatur dan mengelola.

Oleh karena itu, pengembangan kapasitas dan peningkatan dalam strategi manajemen sumber daya manusia mengacu pada pembangunan dan peningkatan kader SDM yang berkualifikasi tinggi, berkemampuan tinggi, dan bermotivasi tinggi di semua tingkat pemerintahan, administrasi publik, dan manajemen yang melayani negara dalam dirinya untuk menghadapi tantangan global. Dalam hal ini, membangun kapasitas sumber daya manusia yang strategis juga mencakup kapasitas sumber daya manusia dalam bisnis swasta, nirlaba, organisasi non-pemerintah, dan organisasi swadaya dari sektor koperasi. Pengembangan dan kapasitas sumber daya manusia sangat dibutuhkan baik secara horizontal maupun vertikal. Yang pertama berfokus pada strategi pembangunan kapasitas domestik, sementara yang terakhir menekankan pengembangan kapasitas dalam hubungan internasional dan dalam fungsi yang efektif sebagai negara dalam komunitas global; keduanya terkait langsung dengan pembangunan kapasitas pembangunan berkelanjutan nasional.

Pada bidang domestik dari peningkatan kapasitas menangani semua sektor ekonomi, masyarakat dan politik serta administrasi dalam pengembangan infrastruktur berat, beragam industri, pertanian, pariwisata, layanan sosial, transportasi serta komunikasi, tata kelola dan sistem

pemerintahan perkotaan dan pedesaan, sistem administrasi serta manajemen semua organisasi di sektor publik, swasta dan nirlaba. Diperlukan inovasi dalam pengembangan kapasitas sumber daya manusia dalam negeri membutuhkan keterampilan baru dan mapan dalam bidang teknis maupun non-teknis. Ini penting untuk menjalankan dan mengelola ekonomi yang dinamis, untuk mempromosikan peluang keterlibatan dan partisipasi politik dan sosial tidak hanya dari orang-orang yang dipekerjakan tetapi juga warga negara biasa yang dapat mengambil bagian dalam proses pemerintahan dan administrasi melalui berbagai bentuk berbasis kemitraan dan berbasis jaringan organisasi.

Inovasi dalam pembangunan kapasitas sumber daya manusia strategis domestik juga mempromosikan peran pemerintah yang memungkinkan dengan menyediakan tingkat dan jenis keterampilan tertinggi dan pengetahuan mutakhir yang tidak hanya penting tetapi juga penting untuk berfungsinya pemerintah secara efektif. Keterampilan dan pengetahuan yang diperlukan untuk mempersiapkan diri melalui pendidikan dan pelatihan sangat penting untuk diperoleh secara terkini. Pencarian dan upaya harus tak ada habisnya, untuk kemajuan dalam sains dan teknologi, serta dalam ilmu manusia dan sosial, perubahan dalam lingkungan domestik dan global begitu cepat sehingga tidak ada waktu yang dapat terbuang. Dengan demikian, pengembangan kapasitas sumber daya manusia yang berorientasi domestik adalah langkah pertama menuju pencapaian tujuan dari visi yang efektif untuk negara bangsa masa depan. Pembangunan kapasitas domestik adalah batu loncatan, prioritas untuk membangun tata kelola dan sistem manajemen yang baik untuk mendapatkan kepercayaan internasional dan global serta rasa hormat di antara sesama negara bangsa dalam komunitas internasional atau global. Pengembangan kapasitas domestik ini harus dilakukan secara horizontal (melalui personel teknis dan operatif dan pemimpin manajemen atau organisasi serta generalis dan profesional di tingkat organisasi yang sama) dan secara vertikal di berbagai tingkat organisasi di sektor pemerintah, nirlaba, dan swasta.

Mengidentifikasi dan menjelaskan daftar komprehensif bidang strategis dalam pengembangan dan manajemen sumber daya manusia berada di luar cakupan artikel singkat ini. Berikut ini menyajikan sorotan dari beberapa bidang strategis utama atau bidang inovasi untuk membangun dan meningkatkan kapasitas sumber daya manusia sebagai modal manusia dalam menghadapi tantangan globalisasi:

#### **IV.I Teknologi informasi**

Teknologi Informasi (TI) adalah pusat kecerdasan strategi manajemen sumber daya manusia. Ini adalah alat strategi untuk mengumpulkan, memproses, dan mengelola data dan informasi strategis untuk membuat keputusan strategis untuk peramalan, perencanaan, perekrutan, pengembangan, promosi, evaluasi, dan pengembangan sumber daya manusia utama di semua tingkat organisasi. Ini termasuk fungsi teknis, profesional, manajerial, ilmiah, kepemimpinan, dan administrasi di sektor publik dan swasta.

Inovasi dalam program-program TI harus konsisten dengan rencana dan program keseluruhan saat ini dan di masa depan untuk pengembangan nasional, manajemen, dan pengembangan kemampuan pemerintah. Program TI strategis tersebut dapat dikembangkan melalui banyak metode dan pendekatan yang mencakup, misalnya, skema internal dan eksternal, program *in-house* dan *outsourcing*, modul pelatihan dan pendidikan, dan kemitraan publik-swasta. Mereka juga dapat dikembangkan melalui lembaga bantuan internasional yang berafiliasi dengan Perserikatan Bangsa-Bangsa (PBB). Akhirnya, dapat dikembangkan melalui kemitraan regional dan internasional atau global dengan pemerintah lain, perusahaan, dan universitas. Tidak perlu dikatakan, program-program TI harus disediakan secara memadai melalui sistem perangkat keras dan perangkat lunak yang paling mutakhir dan diakui sebagai alat canggih di seluruh dunia.

#### **IV.II E-governance dan E-HRM**

Zaman birokrasi, antrian yang panjang, dan proses prosedural yang memakan waktu berlalu



dengan cepat dan menjadi fitur birokratis di masa lalu, meskipun perlu waktu untuk memberantasnya secara total. Era ini memiliki generasi baru, kemampuan organisasi tinggi, alat pengembang kapasitas pemerintahan pada umumnya, dan sistem manajemen sumber daya manusia pada khususnya. Alat-alat ini memungkinkan pemerintah untuk merumuskan, mengembangkan, dan mengkomunikasikan pesan-pesan penyampaian layanan publik yang bersifat rutin dan strategis, esensial dan informatif, dan diperlukan serta sugestif. Melalui tata kelola elektronik dan sistem elektronik, pemerintah dan manajer sumber daya manusia dapat mengidentifikasi, menemukan, menempatkan, dan melatih personil strategis utama di seluruh negeri, dan menyediakan kapasitas maksimum untuk berbagai lembaga dan organisasi.

*E-governance* dan manajemen sumber daya manusia juga dapat memberikan dua kapasitas fungsional yang lebih; Pertama, mereka memungkinkan organisasi publik untuk memberikan informasi layanan public, mulai dari posisi dan kebutuhan personel, pengumuman hingga penilaian dan pelaporan status sumber daya manusia kepada warga sebagai cara untuk memberi tahu orang-orang tentang apa dan bagaimana kinerja pemerintah mereka secara umum, dan organisasi publik pada khususnya. Fungsi ini melayani baik warga negara, yang pada gilirannya dapat mengembangkan kepercayaan pada pemerintah mereka. Kedua, elektronisasi atau otomatisasi interaksi pemerintah-warga negara, menghilangkan atau mengurangi memakan waktu, berorientasi pada birokrasi, dan kegiatan rawan organisasi pemerintah yang tertunda.

Melalui inovasi *E-governance* dan *E-HRM*, warga negara dapat berinteraksi dengan organisasi pemerintah mereka dan menerima layanan secara efisien dan efektif, dan organisasi publik juga dapat memotong waktu, biaya, dan birokrasi yang membebani pemerintah sepanjang waktu. Namun, inovasi strategis dalam program tata kelola dan *E-HRM* seperti itu membutuhkan pendidikan dan pelatihan yang serius dalam teknologi informasi sebagaimana diterapkan pada fungsi-fungsi tersebut. Hal ini juga membutuhkan pelatihan dan pendidikan bagi populasi warga negara tua maupun muda yang dapat menggunakan teknologi dan teknik inovatif tersebut. Tanpa pelatihan cara bekerja dengan program iklan sistem teknologi baru, sistem teknologi paling canggih tidak akan berguna karena tidak ada yang tahu cara kerjanya. Meskipun mengalami kesulitan, sistem *E-governance* dan *E-HRM* adalah jawaban strategis untuk tantangan tata kelola dan pengembangan sumber daya manusia di masa depan. Faktanya, *E-government* adalah pemerintahan virtual, dan berurusan dengan badan dan jiwa virtual.

#### IV.III Posisi strategis dan personel kepemimpinan

Bidang strategis utama pengembangan kapasitas dalam pengembangan dan manajemen sumber daya manusia adalah inovasi dalam mengidentifikasi posisi dan fungsi strategis dalam organisasi publik pemerintah, tugas yang menantang. Pada saat yang sama mempersiapkan dan mempromosikan personil yang sangat terampil dan berpengetahuan untuk kepemimpinan dan manajerial serta fungsi profesional organisasi pemerintah sangat penting untuk semua fungsi manajerial. Tantangannya adalah tantangan besar, dan demikian pula upaya untuk mencapainya. Sumber daya manusia strategis di semua tingkatan organisasi adalah komponen inti dari pengembangan sumber daya manusia yang inovatif.

Generalis harus dididik dan dilatih dengan upaya terluar untuk menguasai eksekutif yang sangat maju dan dapat memimpin serta mengelola posisi strategis organisasi publik dengan visi karakteristik antisipatif yang luas dan berjangka panjang. Orang-orang strategis seperti itu sulit didapat, di negara berkembang maupun negara maju. Setelah dilatih dan dikembangkan, orang-orang ini dapat mampu menavigasi dalam keadaan apa pun dan mengarahkan ke tempat yang aman dan mencapai tujuan yang diinginkan. Namun, mempertahankan kader yang terdiri dari orang-orang strategis yang sangat berbakat dan sangat berharga dalam organisasi memerlukan program motivasi dan kelembagaan yang signifikan yang berfungsi sebagai insentif di dalam dan di luar organisasi di pemerintahan dan perusahaan bisnis. Eksekutif strategis ini adalah aset

organisasi yang harus digunakan paling efektif di seluruh tingkat lembaga dan antar organisasi.

#### **IV.IV Motivasi strategis**

Teori-teori lama, ide-ide, dan teknik memotivasi orang di tempat kerja masih berharga, tetapi untuk mengembangkan kapasitas manajemen sumber daya manusia yang strategis membutuhkan melangkah melampaui metode dan pendekatan tradisional. Di sini, identifikasi, pengakuan, dan penerapan beberapa sistem motivasi yang paling mutakhir dan dinamis yang dapat menggerakkan orang melampaui kegembiraan sehari-hari mereka dan memberi mereka tujuan yang didorong oleh misi yang sangat tinggi adalah tugas sentral yang harus diadopsi oleh sistem organisasi antisipatif.

#### **IV.V Pengembangan dan manajemen pengetahuan strategis**

Pengetahuan adalah kunci untuk belajar dan memahami, yang tanpanya tidak ada kemajuan dapat dibuat. Adaptasi dan keberhasilan organisasi yang strategis memerlukan pengembangan dan pengelolaan pengetahuan dan keterampilan yang strategis, dan ini merupakan elemen penting dari setiap sistem manajemen, terutama untuk manajemen sumber daya manusia. Pengetahuan mutakhir sangat penting untuk kemajuan pesat semua organisasi, dan hanya dapat diperoleh melalui pendidikan, pelatihan, dan pengembangan melalui lembaga pendidikan dan jenis-jenis perilaku dan norma-norma penyelidikan. Penyelidikan pengetahuan adalah satu tugas, dan pengelolaan pengetahuan semacam itu adalah tugas lain, yang lebih menantang.

Perubahan nasional dan global saat ini menuntut akuisisi pengetahuan dan keterampilan terbaru dalam teknologi informasi, sistem informasi manajemen, teknik pemrosesan data dinamis, inventaris sumber daya manusia dan sistem analisis sumber daya migrasi potensial, dan sejumlah model dan teknik lain yang diperlukan kapasitas basis pengetahuan yang harus dikembangkan dalam manajemen sumber daya manusia yang strategis. Juga, memperoleh sistem manajemen terbaru yang dipinjam dari sektor swasta adalah cara lain untuk menerapkan tolok ukur baru untuk meningkatkan kapasitas organisasi.

#### **IV.VI Manajemen perusahaan publik yang strategis**

Fungsi pemerintahan tidak akan pernah hilang, negara tetap di sini, dan pasar tidak dapat menggantikan fungsi inti pemerintah. Secara historis, banyak perusahaan publik telah melayani fungsi inti pemerintah secara strategis dan berkontribusi pada pembangunan ekonomi nasional di seluruh dunia. Tetapi, kurangnya akuntabilitas dan transparansi di beberapa perusahaan telah menyebabkan masalah utama legitimasi, sehingga membuatnya matang untuk privatisasi. Apa yang dibutuhkan adalah filosofi dan cara berpikir baru tentang manajemen perusahaan publik, dan sebagai aset publik, manajemen perusahaan publik harus ditinjau kembali secara strategis. Perusahaan membutuhkan personel khusus, pelatihan, dan keahlian. Harus ada program dan proyek pendidikan dan pelatihan khusus untuk mempersiapkan manajer perusahaan publik dengan gelar akademik, sertifikat, dan pengakuan.

#### **IV.VII Eksekutif global**

Hidup di era globalisasi yang cepat membutuhkan persiapan dan adaptasi terhadap tantangan global baru ini. Saat ini, organisasi publik maupun swasta secara cepat berinteraksi dan melakukan bisnis melintasi batas-batas nasional, dan perkembangan baru ini menuntut kader yang sangat terlatih dalam pengetahuan, keterampilan teknis, profesional, manajerial, dan budaya, organisasi, dan kepemimpinan serta keterampilan yang dapat dipindahkan melintasi globe dari satu lokasi ke lokasi lain. Manajer dan eksekutif global ini adalah agen perubahan masa depan; mereka juga merupakan agen inovasi dan adaptasi organisasi lintas nasional. Mereka dapat dilatih baik secara vertikal maupun horizontal, dan mereka akan melayani di kedua arah rumah dan di luar negeri pada saat yang sama.

#### **IV.VIII Modal sumber daya manusia**

Mempertimbangkan sumber daya manusia merupakan cara pengembangan kapasitas yang strategis. Inovasi strategis dalam pengembangan sumber daya manusia meliputi restrukturisasi manajemen sumber daya manusia di semua tingkatan dan lintas divisi dan unit organisasi. Salah satu restrukturisasi semacam itu adalah penghapusan atau pembedaan garis staf lama. Sistem manajemen yang dinamis membutuhkan pengetahuan dan keterampilan dalam mengelola sumber daya manusia di semua unit dan departemen, di bidang teknik, produksi, penjualan, dan sebagainya. Pada saat yang sama, sumber daya manusia khusus yang terletak di departemen spesifik tersebut harus fokus pada fungsi inti yang unik untuk persyaratan organisasi tersebut. Fungsi mereka adalah memungkinkan semua departemen dan unit lain untuk mengelola sumber daya manusia mereka sendiri; dan ini harus dilakukan melalui program dan metode peningkatan kapasitas khusus.

#### **IV.IX Membangun tim dan pengembangan**

Membangun tim selalu menjadi ciri budaya dan sistem administrasi Iran sejak zaman kuno. Banyak proyek dan program pekerjaan umum, dari membangun jalan dan jalan raya hingga sistem irigasi dan pengembangan perumahan, secara tradisional dilakukan melalui struktur tim, nilai-nilai budaya kolektif, dan semangat kerja sama. Berbagi kekuatan, tanggung jawab, keahlian, dan keterampilan serta pengetahuan meningkatkan kemampuan serta kemampuan untuk mengelola tenaga kerja Iran yang beragam dan berkontribusi pada tingkat tinggi pembangunan kapasitas dan pembangunan berkelanjutan. Semangat tim serta pengaturan tim struktural formal harus dipromosikan di antara semua sumber daya manusia, tetapi yang paling penting di tingkat pengawasan, manajerial, dan kepemimpinan; disinilah semangat tim yang tulus dapat menerjemahkan ide menjadi tindakan.

#### **IV.X Berpikir global dan tampil secara lokal**

Berpikir global dan bertindak secara lokal adalah strategi yang harus digunakan untuk mengubah budaya organisasi tradisional lama lokalisme dan parokialisme. Lokalisme itu baik selama pandangan dunia ada dalam gambar. Pemikiran global membutuhkan pengetahuan dan informasi global, dan sumber daya manusia strategis harus dilatih dan dididik sesuai dengan itu. Globalisasi menuntut keterampilan dan pengetahuan baru yang harus dapat direspon oleh manajer lokal, dan tuntutan lokal juga perlu ditangani dalam dunia saling ketergantungan di era global ini.

Strategi manajemen sumber daya manusia dirancang untuk membantu organisasi memenuhi kebutuhan karyawan untuk menghadapi tantangan globalisasi. Strategi manajemen sumber daya manusia mengelola orang secara proaktif dengan menggunakan perencanaan bagi organisasi untuk memenuhi kebutuhan karyawannya, berpikir ke depan, dan juga membantu karyawan untuk memenuhi kebutuhan organisasi. Proses ini mengubah cara pandang dan mempengaruhi hal-hal yang dilakukan di lokasi bisnis, dengan kata lain membantu memadukan ide dan model modern ke dalam praktik sumber daya manusia tradisional untuk menghasilkan solusi yang lebih baik yang tidak hanya menguntungkan karyawan tetapi juga organisasi. Strategi manajemen sumber daya manusia merupakan proses peningkatan, dari perekrutan karyawan, hingga pelatihan, penilaian, dan teknik disiplin yang digunakan oleh departemen sumber daya manusia untuk menghadapi tantangan global.

## **V. Penutup**



Strategi manajemen sumber daya manusia yang dirancang untuk membantu organisasi memenuhi kebutuhan karyawan mereka, sehingga tujuan perusahaan dapat dicapai. Strategi manajemen sumber daya manusia yang bertujuan mengelola orang secara proaktif karena memerlukan cara perencanaan bagi organisasi untuk memenuhi kebutuhan karyawannya, berpikir ke depan, dan juga membantu karyawan untuk memenuhi kebutuhan organisasi. Proses ini mengubah cara pandang dan memengaruhi cara hal-hal dilakukan di lokasi bisnis, dengan kata lain membantu memadukan ide dan model modern ke dalam praktik sumber daya manusia tradisional untuk menghasilkan solusi yang lebih baik yang tidak hanya menguntungkan karyawan tetapi juga organisasi dalam menghadapi tantangan globalisasi. Terutama proses di mana semuanya ditingkatkan, dari perekrutan karyawan, hingga pelatihan, penilaian, dan teknik disiplin yang digunakan oleh departemen sumber daya manusia. Persaingan bisnis global bergeser dari efisiensi ke inovasi dan dari perluasan skala ke penciptaan nilai, manajemen perlu berorientasi pada penggunaan strategis sumber daya manusia.

Praktik strategi manajemen sumber daya manusia meningkatkan produktivitas pekerja dan kemampuan untuk menghadapi tantangan globalisasi. Mengintegrasikan penggunaan praktik kepegawaian ke dalam proses perencanaan strategis memungkinkan organisasi untuk mencapai tujuan dan sasarnya dengan lebih baik. Menggabungkan praktik sumber daya manusia, semua dengan fokus pada pencapaian tujuan dan sasaran organisasi, dapat memiliki pengaruh yang substansial pada keberhasilan akhir organisasi. Untuk mengelola operasi di masa depan secara efektif dalam menghadapi tantangan di era globalisasi, perusahaan harus menghasilkan pemimpin bisnis dan inovator melalui strategi manajemen sumber daya manusia.

### Daftar Pustaka

- Barney, J. B. 1991. *Firm Resources and Sustained Competitive Advantage*. *Journal of Management* Vol. 17 pp 99–120.
- Barney, J.; Wright, M.; and Ketchen Jr., D.J. 2001. The Resource-Based View of the Firm: Ten Years After 1991. *Journal of Management* Vol. 27 pp 625–641.
- Barney, J. B. 2007. *Gaining and Sustaining Competitive Advantages*. Third Edition. New Jersey.
- B. E. Becker and M. A. Huselid. 2006. Strategic Human Resources Management: Where Do We Go from Here. *Journal of Management*. Vol. 32 pp 898–925.
- Farazmand, Ali. 2002. *Modern Organizations: Theory and Practice*. 2nd Edition. Westport, CT: Praeger.
- Gulo, W. 2002. *Metodologi Penelitian*. Jakarta: Grasindo.
- Hays, Steven, and Plagens, Gregory. 2002. Human Resource Management Best Practices and Globalization: The Universality of Common Sense. *Public Organization Review: A Global Journal*. Vol. 2 (4) pp 327–348.
- Liedholm, C. and Mead, D. 1999. *Small Enterprises and Economic Development: The dynamic role of micro and small enterprises*. New York: Routledge.
- Miles, R. & Snow, C. 1984. *Organizational Strategy, Structure & Process*. New York: MacGraw-Hill.
- Milner, E.M. 2000. *Managing Information and Knowledge in the Public Sector*. Routledge.
- P.M, Wright and G.C McMahan. 1992. Theoretical Perspective for Strategic Human Resource Management. *Journal of Management*. Vol. 18 (2) pp 295-320.
- S. Schuler & S.E. Jackson. 1987. Linking competitive strategies with human resource management practices. *Journal of Management Executive*. Vol. 1 (3) pp 207-219.
- Schein, Edgar. 1995. *Organizational Culture and Leadership*. San Francisco: Jossey-Bass.
- Stacey, R.D. 1992. *Managing the Unknowable: Strategic Boundaries Between Order and Chaos in Organizations*. San Francisco: Jossey-Bass.
- United Nations Department for Public Information (UNDPI). 2002. *Building Partnerships, authored by Jane Nelson*. New York: United Publications.

