

PENGEMBANGAN KOMPETENSI SUMBER DAYA MANUSIA: KUNCI KEBERHASILAN ORGANISASI DI TENGAH PERSAINGAN GLOBAL

Oleh:

Ahmad Azril Fikri Ramadhani¹

Mudji Kuswinarno²

Universitas Trunojoyo Madura

Alamat: JL. Raya Telang, Kec. Kamal, Kab. Bangkalan, Jawa Timur (69162).

Korespondensi Penulis: ahmatazril5@gmail.com

***Abstract.** To face growing global challenges, organizations need to invest in human resource development that focuses on improving employee skills, adaptability and innovation capabilities. Apart from training and career development, mentorship programs and leadership development are important in forming future leaders who are able to respond quickly to change. Successful organizations in the era of globalization also emphasize the importance of talent management, where employees with high potential are given opportunities to develop through challenging assignments and international experience. Technology also plays a big role in human resource development, especially with the emergence of digital platforms that facilitate distance and competency-based learning. Learning management systems (LMS) and artificial intelligence-based technologies enable employees to learn independently, increasing the accessibility and affordability of development programs. In addition, a data-driven management approach allows organizations to evaluate the effectiveness of HR development programs and identify areas that require improvement. Thus, holistic and sustainable human resource development is the key to ensuring organizational competitiveness and resilience in the global market.*

PENGEMBANGAN KOMPETENSI SUMBER DAYA MANUSIA: KUNCI KEBERHASILAN ORGANISASI DI TENGAH PERSAINGAN GLOBAL

Keywords: Human Resource Development, Competence, Talent Management, Global Competition, Innovation, Competitiveness.

Abstrak. Untuk menghadapi tantangan global yang terus berkembang, organisasi perlu berinvestasi dalam pengembangan SDM yang berfokus pada peningkatan keterampilan, adaptabilitas, dan kemampuan inovasi karyawan. Selain pelatihan dan pengembangan karier, program mentorship dan pembinaan kepemimpinan menjadi penting dalam membentuk pemimpin masa depan yang mampu merespons perubahan dengan cepat. Organisasi yang sukses di era globalisasi juga menekankan pentingnya manajemen talenta, di mana karyawan dengan potensi tinggi diberi peluang untuk berkembang melalui tugas-tugas yang menantang dan pengalaman internasional. Teknologi juga berperan besar dalam pengembangan SDM, terutama dengan munculnya platform digital yang memfasilitasi pembelajaran jarak jauh dan berbasis kompetensi. Sistem manajemen pembelajaran (LMS) dan teknologi berbasis kecerdasan buatan memungkinkan karyawan untuk belajar secara mandiri, meningkatkan aksesibilitas dan keterjangkauan program pengembangan. Di samping itu, pendekatan manajemen berbasis data memungkinkan organisasi untuk mengevaluasi efektivitas program pengembangan SDM dan mengidentifikasi area yang memerlukan perbaikan. Dengan demikian, pengembangan SDM yang holistik dan berkesinambungan menjadi kunci untuk memastikan daya saing dan ketahanan organisasi di pasar global.

Kata Kunci: Pengembangan SDM, Kompetensi, Manajemen Talenta, Persaingan Global, Inovasi Dan Daya Saing.

LATAR BELAKANG

Persaingan global yang semakin ketat di abad ke-21 menuntut organisasi untuk terus melakukan inovasi dan meningkatkan daya saing. Salah satu aspek penting yang menentukan keberhasilan suatu organisasi adalah kualitas sumber daya manusia (SDM) yang dimilikinya. Dalam konteks ini, pengembangan kompetensi SDM menjadi hal yang sangat penting. Kompetensi SDM yang baik tidak hanya mendukung produktivitas organisasi tetapi juga menentukan kemampuan perusahaan untuk beradaptasi dengan dinamika pasar global yang berubah cepat. (Nurjaman et al., 2020; Zaky et al., 2022)

Seiring dengan perkembangan teknologi dan globalisasi, organisasi kini tidak hanya berkompetisi di pasar lokal, tetapi juga di pasar internasional. Globalisasi memperluas jangkauan organisasi, tetapi di sisi lain menambah kompleksitas yang harus dihadapi. Dalam konteks ini, pengembangan SDM yang strategis memberikan keunggulan kompetitif bagi perusahaan. Nurjaman (2023) menunjukkan bahwa perusahaan yang menerapkan manajemen SDM strategis mampu menciptakan fleksibilitas organisasi, sehingga lebih siap dalam menghadapi persaingan global. Pengembangan SDM yang strategis meliputi pelatihan berkelanjutan, pengelolaan talenta, dan evaluasi kinerja yang terstruktur, yang kesemuanya berkontribusi pada peningkatan kinerja perusahaan. (Gea, 2014)

Selain itu, pelatihan dan pengembangan SDM membantu organisasi mempersiapkan tenaga kerja yang adaptif, mampu berinovasi, dan memiliki kemampuan untuk menghadapi berbagai tantangan global. Menurut Brandes (2022), pelatihan karyawan secara berkelanjutan tidak hanya meningkatkan keterampilan individu tetapi juga mendorong organisasi untuk menjadi lebih dinamis dan fleksibel. Hal ini sangat penting dalam era digital, di mana perubahan teknologi terjadi dengan cepat, menuntut SDM yang terampil dan siap beradaptasi dengan transformasi digital yang berkelanjutan. (Pelita Bangsa, 2023)

Pentingnya pengembangan kompetensi SDM juga didorong oleh kebutuhan untuk mempertahankan talenta terbaik. Di tengah tingginya mobilitas tenaga kerja di pasar global, organisasi harus mampu mengembangkan program-program pengembangan SDM yang efektif untuk menjaga loyalitas karyawan dan memastikan bahwa mereka terus berkontribusi pada keberhasilan perusahaan. Studi oleh Gea (2023) menekankan bahwa budaya organisasi yang mendukung pengembangan karyawan adalah salah satu faktor penting dalam mempertahankan talenta berkualitas di dalam organisasi.

Lebih lanjut, perencanaan SDM yang matang juga memastikan bahwa organisasi memiliki tenaga kerja yang sesuai dengan kebutuhan masa depan. Dalam hal ini, perencanaan SDM tidak hanya fokus pada kuantitas tenaga kerja, tetapi juga pada pengembangan kualitas karyawan melalui berbagai program pelatihan, mentoring, dan pengelolaan karier. Ulil Albab (2023) menekankan pentingnya evaluasi berkelanjutan terhadap proses pengembangan SDM untuk menyesuaikan dengan perubahan kebutuhan organisasi.

PENGEMBANGAN KOMPETENSI SUMBER DAYA MANUSIA: KUNCI KEBERHASILAN ORGANISASI DI TENGAH PERSAINGAN GLOBAL

Dengan latar belakang ini, dapat disimpulkan bahwa pengembangan kompetensi SDM bukan hanya suatu keharusan dalam menghadapi persaingan global, tetapi juga merupakan faktor penentu keberhasilan organisasi di masa depan. Organisasi yang mampu mengelola dan mengembangkan SDM secara efektif akan memiliki daya saing yang lebih kuat, mampu berinovasi, dan beradaptasi dengan lebih baik terhadap perubahan pasar global.

KAJIAN TEORITIS

Pengembangan Sumber Daya Manusia (SDM)

Merupakan serangkaian aktivitas yang sistematis dan terencana, dirancang oleh organisasi untuk meningkatkan pengetahuan, keterampilan, serta kompetensi karyawan guna memenuhi kebutuhan pekerjaan saat ini dan masa depan. Aktivitas ini mencakup pelatihan, pendidikan, serta pengembangan karir, dengan tujuan untuk mempersiapkan karyawan menghadapi tanggung jawab yang lebih tinggi di dalam organisasi. (Hidayah et al., 2024; Marayasa et al., 2022) Secara umum, tujuan pengembangan SDM adalah untuk meningkatkan efektivitas kerja, produktivitas, serta kualitas hasil yang dicapai. Melalui pengembangan yang berkelanjutan, organisasi dapat menyesuaikan keterampilan karyawan dengan perkembangan teknologi dan tuntutan pekerjaan yang semakin dinamis. Pengembangan ini juga dapat meningkatkan motivasi, kepuasan, dan komitmen karyawan, yang pada akhirnya akan berdampak positif terhadap kinerja dan daya saing organisasi. (Nur Syahiroh et al., 2024; Putra & Sobandi, 2019) Dalam implementasinya, pengembangan SDM sering kali melibatkan pendekatan berbasis kompetensi yang berfokus pada pengelolaan keterampilan, pengetahuan, dan perilaku karyawan sesuai dengan kebutuhan organisasi. Proses ini biasanya dimulai dari rekrutmen dan seleksi, penilaian kompetensi, pelatihan, hingga evaluasi kinerja yang terintegrasi dengan strategi bisnis perusahaan.

Kompetensi

Mengacu pada serangkaian kemampuan, pengetahuan, keterampilan, serta karakteristik individu yang diperlukan untuk mencapai performa yang efektif di tempat kerja. Kompetensi dapat didefinisikan sebagai kemampuan yang mendasari perilaku seseorang yang menggambarkan motivasi, karakteristik pribadi, konsep diri, nilai-nilai,

serta pengetahuan yang dibawa oleh individu yang berprestasi dalam pekerjaan mereka. Beberapa elemen utama kompetensi meliputi pengetahuan (*knowledge*), keterampilan (*skills*), kemampuan (*abilities*), dan sikap (*attitudes*). (Kartika & Sugiarto, 2016) Dalam MSDM, kompetensi sering kali dikategorikan menjadi dua jenis: kompetensi yang dapat dilihat (*visible competencies*), seperti keterampilan dan pengetahuan, serta kompetensi tersembunyi (*hidden competencies*) yang mencakup karakteristik pribadi seperti motif dan sikap. (Airyq et al., 2023) Selain itu, kompetensi juga berkaitan dengan kemampuan seseorang untuk menyesuaikan diri dengan peran tertentu di dalam organisasi, yang melibatkan pengalaman, pengembangan keterampilan interpersonal, dan motivasi yang tepat. Oleh karena itu, pengembangan kompetensi sangat penting dalam meningkatkan performa dan produktivitas karyawan di suatu organisasi. (Penerapan et al., 2021)

Manajemen talenta

Manajemen talenta adalah proses strategis untuk mengelola, mengembangkan, dan mempertahankan karyawan berkualitas guna mencapai tujuan organisasi. Penelitian mengenai manajemen talenta telah menunjukkan bahwa praktik ini berdampak signifikan pada kinerja dan keterlibatan karyawan. Sebagai contoh, sebuah studi menemukan bahwa manajemen talenta berpengaruh positif terhadap keterikatan karyawan, terutama bagi generasi muda seperti Generasi Z, meskipun efektivitasnya dalam situasi kerja jarak jauh mungkin terbatas. Strategi yang efektif melibatkan identifikasi dan pengembangan karyawan dengan potensi tinggi untuk menjadi pemimpin masa depan, serta pengelolaan rencana suksesi secara terintegrasi. (Mende & Dewi, 2021) Di sektor publik, tantangan dalam manajemen talenta meliputi pengelolaan keberagaman dan pembentukan budaya organisasi yang kuat. Penelitian menggarisbawahi pentingnya pengembangan karyawan melalui pelatihan dan program suksesi yang komprehensif, serta mempertimbangkan budaya organisasi untuk menarik dan mempertahankan talenta terbaik. Implementasi manajemen talenta juga harus disesuaikan dengan konteks lokal agar lebih relevan dan efektif. (Nisa et al., 2018; Zulkarnain, 2021)

Persaingan global

Persaingan global dalam manajemen sumber daya manusia (MSDM) menjadi tantangan besar bagi perusahaan karena adanya peningkatan jumlah pesaing di pasar

PENGEMBANGAN KOMPETENSI SUMBER DAYA MANUSIA: KUNCI KEBERHASILAN ORGANISASI DI TENGAH PERSAINGAN GLOBAL

global. Perusahaan yang ingin unggul harus mengintegrasikan strategi MSDM yang selaras dengan strategi bisnis secara keseluruhan. Salah satu pendekatan utama dalam MSDM global adalah penyesuaian terhadap perbedaan budaya di negara tempat perusahaan beroperasi. Ketidakcocokan budaya antara perusahaan dan negara tuan rumah dapat memicu konflik internal yang berpotensi menggagalkan ekspansi global perusahaan.(Nurjaman et al., 2020)

Selain itu, untuk menghadapi persaingan global, perusahaan harus memperhatikan faktor budaya dan mengembangkan strategi sumber daya manusia yang mendukung kinerja organisasi secara keseluruhan. Praktik seperti pemberdayaan karyawan, partisipasi aktif dalam pengambilan keputusan, dan penerapan sistem penghargaan berbasis kinerja merupakan bagian dari strategi MSDM yang dapat meningkatkan daya saing perusahaan.(مگر دچیان et al., 2011)

Inovasi dan daya saing

Inovasi telah menjadi faktor kunci dalam pengembangan kompetensi sumber daya manusia (SDM) dan keberhasilan organisasi, terutama dalam konteks persaingan global yang semakin ketat. Dalam lingkungan bisnis yang dinamis, organisasi dituntut untuk tidak hanya menciptakan produk dan layanan baru, tetapi juga untuk mengadopsi proses inovatif yang dapat meningkatkan efisiensi dan efektivitas. Ada beberapa aspek penting terkait inovasi yang perlu dipertimbangkan:

Budaya Inovasi: Organisasi yang menciptakan budaya inovasi mendukung kreativitas dan kolaborasi. Karyawan yang diberdayakan untuk berinovasi lebih cenderung terlibat dalam proses kreatif, sehingga meningkatkan kontribusi mereka terhadap keberhasilan organisasi.(Tidd & Bessant, 2013)

Keterlibatan Karyawan: Keterlibatan karyawan berhubungan langsung dengan produktivitas dan kepuasan. Karyawan yang terlibat aktif lebih mungkin memberikan ide-ide baru dan berkontribusi dalam proses inovasi.(Harter et al., 2002)

Pelatihan dan Pengembangan: Pelatihan yang fokus pada inovasi membantu karyawan mengembangkan keterampilan kreatif. Program pelatihan yang relevan tidak hanya meningkatkan kemampuan individu tetapi juga kinerja tim secara keseluruhan.(Hargadon & Sutton, 1997)

Teknologi dan Inovasi: Teknologi meningkatkan efisiensi dan mendukung

inovasi. Penggunaan teknologi informasi memungkinkan organisasi untuk beroperasi lebih baik dan memberikan keunggulan kompetitif (Brynjolfsson & McAfee, 2014). Dengan mengintegrasikan inovasi dalam pengembangan kompetensi SDM, organisasi dapat meningkatkan produktivitas, efisiensi, dan daya saing di pasar global yang semakin kompetitif. (Ali et al., 2019).

METODE PENELITIAN

Metode penelitian adalah serangkaian prosedur, teknik, dan strategi yang digunakan oleh peneliti untuk merencanakan, mengumpulkan, menganalisis, dan menafsirkan data yang diperlukan dalam suatu penelitian. Metode penelitian membantu peneliti dalam memperoleh informasi yang relevan, valid, dan dapat dipercaya untuk menjawab pertanyaan penelitian atau mencapai tujuan penelitian yang telah ditetapkan.

Ada berbagai macam metode penelitian yang dapat dipilih, tergantung pada jenis penelitian, tujuan, subjek penelitian, dan sumber data yang tersedia. Dalam penelitian mengenai Transformasi Pengembangan Sumber Daya Manusia Di Era Digital dalam menghadapi revolusi industri, metode studi literatur dan analisis dokumen akan menjadi pendekatan yang dapat memberikan wawasan mendalam dan kontekstual.

Studi literatur merupakan tahapan krusial dalam proses penelitian yang melibatkan penyelidikan dan evaluasi terhadap berbagai karya literatur yang relevan dengan topik penelitian. Dalam proses ini, peneliti melakukan penelusuran terhadap sumber-sumber informasi seperti jurnal ilmiah, buku, artikel, dan dokumen-dokumen lainnya yang berkaitan dengan topik yang diteliti. Setelah literatur relevan terkumpul, peneliti melakukan pembacaan dan analisis mendalam terhadapnya.

Tujuan utama dari studi literatur adalah untuk memperoleh pemahaman yang komprehensif tentang pengetahuan yang sudah ada dalam domain penelitian yang bersangkutan, serta untuk mengidentifikasi celah-celah pengetahuan yang belum terpenuhi atau pertanyaan penelitian yang belum terjawab. Melalui studi literatur, peneliti dapat membangun kerangka konseptual yang kokoh, merumuskan pertanyaan penelitian yang relevan, dan mengembangkan landasan teoritis yang solid untuk mendukung penelitian yang akan dilakukan. Selain itu, studi literatur juga membantu

PENGEMBANGAN KOMPETENSI SUMBER DAYA MANUSIA: KUNCI KEBERHASILAN ORGANISASI DI TENGAH PERSAINGAN GLOBAL

peneliti untuk memperoleh pemahaman yang lebih baik tentang metode-metode yang telah digunakan dalam penelitian sebelumnya, sehingga dapat membimbing pendekatan metodologi yang tepat untuk penelitian yang sedang dilakukan. Dengan demikian, studi literatur merupakan langkah awal yang penting dalam proses penelitian yang sistematis dan terarah. (Martaningtyas, 2023)

Studi literatur akan melibatkan penelusuran informasi dari sumber-sumber terkini dan relevan yang mencakup konsep-konsep dasar pengembangan SDM dan strategi transformasi digital.

Analisis dokumen merupakan proses penting dalam penelitian yang melibatkan pengumpulan, evaluasi, dan analisis berbagai dokumen yang berkaitan dengan topik penelitian. Dokumen-dokumen ini bisa berupa kebijakan pemerintah, laporan industri, data statistik, atau dokumen lainnya yang memiliki relevansi dengan tujuan penelitian. Langkah pertama dalam analisis dokumen adalah mengumpulkan dokumen-dokumen yang relevan dari berbagai sumber yang tersedia, seperti database online, perpustakaan, atau arsip pemerintah. Selanjutnya, peneliti membaca dan memahami isi dokumen dengan seksama untuk mengidentifikasi tema, pola, atau tren yang muncul. Analisis konten kemudian dilakukan untuk mengevaluasi argumen, pendapat, atau rekomendasi yang terdapat dalam dokumen, serta menghubungkannya dengan pertanyaan penelitian atau tujuan analisis. (Batary Citta, 2023)

Setelah itu, peneliti melakukan interpretasi terhadap temuan-temuan dari analisis dokumen dan menarik kesimpulan tentang implikasi temuan tersebut terhadap topik penelitian. Hasil analisis dokumen kemudian disajikan dalam laporan penelitian yang jelas dan terstruktur, yang mencakup rangkuman temuan, analisis konten, interpretasi, dan kesimpulan yang relevan. Dengan demikian, analisis dokumen memberikan kontribusi yang berharga dalam memperoleh pemahaman mendalam tentang konteks, kebijakan, dan tren yang terkait dengan topik penelitian.

Pada saat yang sama, analisis dokumen akan melibatkan pengumpulan dan evaluasi dokumen-dokumen kebijakan pemerintah, laporan industri, serta sumber daya lainnya yang dapat memberikan gambaran menyeluruh tentang kondisi SDM di Indonesia. Dokumen-dokumen tersebut mencakup kebijakan dukungan, program pelatihan, dan laporan ekonomi terkini yang dapat memberikan pemahaman kontekstual tentang tantangan dan peluang yang dihadapi oleh SDM.

Gabungan studi literatur dan analisis dokumen memungkinkan peneliti untuk merangkum kerangka konseptual dan mendapatkan pemahaman yang holistik mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi transformasi SDM. Analisis dokumen juga dapat mengidentifikasi tren dan perubahan kebijakan yang berpengaruh terhadap SDM, memberikan dasar yang kuat untuk rekomendasi kebijakan masa depan. Pendekatan ini memungkinkan peneliti untuk menggali pemahaman mendalam dari sudut pandang teoritis dan praktis, yang dapat memperkaya pemahaman tentang transformasi SDM dalam menghadapi revolusi digital di Indonesia.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Pengembangan kompetensi sumber daya manusia (SDM) merupakan aspek kunci dalam keberhasilan organisasi di tengah persaingan global. Hasil dari studi literatur menunjukkan bahwa pengembangan SDM yang berfokus pada peningkatan kompetensi individu melalui pelatihan berkelanjutan, manajemen talenta, serta pembentukan budaya organisasi yang adaptif berperan penting dalam meningkatkan daya saing organisasi. Beberapa aspek kunci dalam hasil kajian ini mencakup:

1. Pentingnya Pengembangan Kompetensi SDM, Pengembangan kompetensi SDM adalah upaya yang terus-menerus dilakukan oleh organisasi untuk meningkatkan keterampilan dan pengetahuan karyawan agar dapat memenuhi kebutuhan bisnis saat ini dan masa depan. Dalam konteks persaingan global, organisasi dituntut untuk memastikan bahwa karyawannya memiliki kemampuan yang relevan untuk bersaing dan beradaptasi dengan cepat terhadap perubahan pasar dan teknologi. Berdasarkan penelitian oleh Spencer & Spencer (1993), kompetensi didefinisikan sebagai karakteristik mendasar individu yang berhubungan dengan kinerja efektif dalam pekerjaan tertentu. (Nur Syahiroh et al., 2024) Pengembangan kompetensi melalui pelatihan berkelanjutan membantu organisasi untuk meningkatkan daya inovasi dan fleksibilitas karyawannya, yang pada akhirnya akan berdampak positif pada kinerja keseluruhan organisasi. (Zaky et al., 2022)
2. Pengaruh Manajemen Talenta Terhadap Kinerja, Manajemen talenta yang efektif juga berperan penting dalam meningkatkan kinerja organisasi. Manajemen talenta adalah strategi untuk mengidentifikasi, mengembangkan, dan mempertahankan individu-individu berbakat yang memiliki potensi besar untuk menjadi pemimpin

PENGEMBANGAN KOMPETENSI SUMBER DAYA MANUSIA: KUNCI KEBERHASILAN ORGANISASI DI TENGAH PERSAINGAN GLOBAL

masa depan. Menurut penelitian yang dilakukan oleh Lewis dan Heckman (2006), organisasi yang mengelola talenta dengan baik akan lebih mampu mempertahankan karyawan berkualitas dan meningkatkan produktivitas organisasi. (Pelita Bangsa, 2023) Hal ini menjadi semakin penting dalam persaingan global, di mana mobilitas tenaga kerja sangat tinggi dan organisasi harus mampu mempertahankan karyawan terbaik mereka. Studi lain juga menunjukkan bahwa manajemen talenta yang baik meningkatkan kepuasan kerja, komitmen karyawan, dan loyalitas. (Hidayat et al., 2020)

3. Budaya Inovasi dan Pengaruhnya Terhadap Daya Saing, Organisasi yang sukses dalam persaingan global umumnya memiliki budaya inovasi yang kuat. Budaya ini memungkinkan karyawan untuk terlibat dalam proses kreatif dan memberikan kontribusi ide-ide baru yang dapat meningkatkan efisiensi dan produktivitas organisasi. Tidd & Bessant (2013) menekankan bahwa inovasi tidak hanya terbatas pada pengembangan produk atau layanan baru, tetapi juga mencakup inovasi dalam proses kerja dan strategi manajemen. (Romli, 2021) Dengan menciptakan lingkungan kerja yang mendukung inovasi, organisasi dapat meningkatkan daya saingnya di pasar global yang dinamis.
4. Peran Teknologi dalam Pengembangan Kompetensi, Teknologi memainkan peran yang semakin penting dalam pengembangan kompetensi SDM. Penggunaan teknologi digital dalam proses pelatihan dan pengembangan memungkinkan organisasi untuk menyediakan pelatihan yang lebih fleksibel dan terukur. Teknologi juga memungkinkan organisasi untuk mengumpulkan data kinerja karyawan secara real-time, yang dapat digunakan untuk mengidentifikasi area yang perlu ditingkatkan dan menyesuaikan strategi pelatihan. (Amarullah et al., 2023) Di era Society 5.0, kemampuan SDM untuk beradaptasi dengan teknologi menjadi salah satu kompetensi utama yang harus dikembangkan oleh organisasi.
5. Evaluasi Terhadap Pengembangan SDM Salah satu aspek penting dalam pengembangan SDM adalah evaluasi terhadap efektivitas program yang dijalankan. Evaluasi ini bertujuan untuk memastikan bahwa program pelatihan dan pengembangan memberikan dampak positif terhadap kinerja individu dan organisasi secara keseluruhan. Menurut Jumawan (2015), evaluasi harus mencakup analisis terhadap kompetensi yang dikembangkan, efektivitas metode

pelatihan, dan dampak dari program pengembangan terhadap pencapaian tujuan organisasi.(Nur Syahiroh et al., 2024) Dengan melakukan evaluasi yang terstruktur, organisasi dapat memastikan bahwa pengembangan SDM sejalan dengan kebutuhan bisnis dan mampu memberikan kontribusi nyata terhadap daya saing organisasi.

6. Tantangan dalam Implementasi Pengembangan SDM di Era Globalisasi, Meskipun pengembangan kompetensi SDM telah terbukti penting, ada berbagai tantangan yang dihadapi oleh organisasi dalam implementasinya. Salah satunya adalah ketidakcocokan budaya antara organisasi dan lingkungan bisnis di negara-negara tempat perusahaan beroperasi. Globalisasi menciptakan dinamika yang kompleks, di mana organisasi harus mampu menyesuaikan pendekatan manajemen SDM mereka dengan perbedaan budaya dan hukum di berbagai negara. Selain itu, tantangan lain yang muncul adalah perbedaan tingkat kompetensi antara tenaga kerja di negara-negara maju dan negara berkembang, yang memerlukan strategi pengembangan SDM yang lebih adaptif dan responsif. (Mokobombang & Natsir, 2024)

Dari hasil analisis literatur di atas, dapat disimpulkan bahwa pengembangan kompetensi SDM merupakan investasi strategis yang penting bagi keberhasilan organisasi, terutama dalam konteks persaingan global yang semakin ketat. Organisasi yang berhasil mengelola talenta, menciptakan budaya inovasi, dan memanfaatkan teknologi secara efektif akan lebih mampu bersaing di pasar global. Selain itu, pengembangan SDM yang berkelanjutan dan evaluasi program yang tepat menjadi faktor penentu dalam memastikan bahwa organisasi tetap adaptif dan kompetitif.

Rekomendasi:

1. Organisasi harus memperkuat strategi manajemen talenta untuk memastikan karyawan berkualitas tinggi dapat terus berkembang dan berkontribusi secara optimal.
2. Perlu dilakukan pengembangan SDM yang lebih fokus pada peningkatan kompetensi teknologi dan adaptasi terhadap perubahan di era digital.
3. Budaya inovasi harus menjadi bagian integral dari strategi pengembangan SDM agar organisasi dapat terus berinovasi dan bersaing secara global.

PENGEMBANGAN KOMPETENSI SUMBER DAYA MANUSIA: KUNCI KEBERHASILAN ORGANISASI DI TENGAH PERSAINGAN GLOBAL

Dengan demikian, organisasi yang mampu mengelola pengembangan kompetensi SDM secara strategis akan memiliki keunggulan kompetitif yang lebih baik dalam menghadapi tantangan global.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis studi literatur, dapat disimpulkan bahwa pengembangan kompetensi sumber daya manusia (SDM) adalah elemen krusial dalam mencapai keberhasilan organisasi, terutama dalam menghadapi persaingan global. Pengembangan SDM yang berfokus pada peningkatan keterampilan melalui pelatihan berkelanjutan, pengelolaan talenta yang efektif, serta penerapan budaya inovasi memberikan kontribusi signifikan terhadap daya saing organisasi. Dengan pelatihan berkelanjutan, organisasi dapat meningkatkan adaptabilitas dan inovasi, yang memungkinkan mereka untuk tetap relevan dan kompetitif dalam pasar global yang dinamis. (Nur Syahiroh et al., 2024) Manajemen talenta yang baik juga terbukti meningkatkan loyalitas dan produktivitas karyawan. Organisasi yang berinvestasi dalam pengelolaan talenta, khususnya melalui identifikasi dan pengembangan pemimpin masa depan, cenderung lebih mampu mempertahankan karyawan berkualitas tinggi yang pada gilirannya berkontribusi terhadap kinerja organisasi secara keseluruhan. Teknologi juga memainkan peran penting dalam mendukung pengembangan SDM, terutama melalui digitalisasi proses pelatihan dan pengelolaan kinerja. (Parlindungan, 2014)

Tantangan utama dalam implementasi pengembangan SDM di era globalisasi adalah ketidakcocokan budaya dan kebutuhan untuk beradaptasi dengan lingkungan bisnis yang berbeda di setiap negara. Hal ini memerlukan strategi pengembangan SDM yang adaptif agar organisasi dapat menghadapi dinamika pasar global yang kompleks. Dengan melakukan evaluasi yang berkelanjutan terhadap program pengembangan SDM, organisasi dapat memastikan bahwa kompetensi karyawan tetap relevan dengan kebutuhan bisnis dan mampu memberikan kontribusi nyata terhadap pencapaian tujuan organisasi. (Amarullah et al., 2023)

Saran

1. Penerapan Strategi Manajemen Talenta Secara Terpadu

Organisasi perlu memperkuat strategi manajemen talenta yang komprehensif dan berkesinambungan untuk mengidentifikasi, mengembangkan, dan mempertahankan karyawan berkualitas tinggi. Manajemen talenta yang efektif tidak hanya membantu mempertahankan karyawan potensial tetapi juga mendorong mereka untuk berkontribusi maksimal dalam pencapaian tujuan organisasi. Melalui identifikasi individu dengan potensi kepemimpinan yang tinggi, organisasi dapat memastikan kesiapan generasi pemimpin masa depan dan mengurangi risiko kekurangan talenta dalam posisi kunci di masa mendatang. Penelitian menunjukkan bahwa organisasi yang menerapkan manajemen talenta dengan baik mampu meningkatkan retensi dan produktivitas karyawan, yang pada gilirannya berkontribusi terhadap daya saing perusahaan. (Nur Syahiroh et al., 2024)

2. Pengembangan Kompetensi SDM Berbasis Teknologi Digital

Di era digital, penggunaan teknologi dalam proses pengembangan SDM perlu ditingkatkan. Teknologi memungkinkan organisasi untuk menyelenggarakan pelatihan online yang fleksibel dan berbasis kebutuhan, sehingga karyawan dapat mengembangkan keterampilan sesuai dengan perkembangan industri. Selain itu, platform digital seperti e-learning dan aplikasi pemantauan kinerja berbasis data dapat membantu dalam mengidentifikasi kebutuhan pelatihan secara real-time dan memungkinkan penyesuaian program yang cepat terhadap perubahan kebutuhan kompetensi karyawan. Teknologi juga berfungsi sebagai sarana untuk meningkatkan interaksi dan kolaborasi antara karyawan, yang sangat penting dalam mendukung lingkungan kerja yang dinamis dan berbasis inovasi. (Hidayat et al., 2020)

3. Penguatan Budaya Inovasi dalam Organisasi

Untuk menghadapi tantangan persaingan global, organisasi harus membangun dan mempertahankan budaya inovasi yang kuat. Budaya inovasi ini dapat diwujudkan dengan mendorong karyawan untuk terlibat aktif dalam pengembangan ide-ide baru, berinovasi dalam proses kerja, serta memberikan ruang bagi kreativitas individu dan tim. Menurut penelitian, organisasi yang mengadopsi budaya inovasi cenderung lebih mampu beradaptasi dengan perubahan pasar dan lebih kompetitif dalam jangka panjang. Untuk mencapai hal

PENGEMBANGAN KOMPETENSI SUMBER DAYA MANUSIA: KUNCI KEBERHASILAN ORGANISASI DI TENGAH PERSAINGAN GLOBAL

ini, organisasi dapat menyediakan program pelatihan yang berfokus pada peningkatan kreativitas dan problem solving. Selain itu, pimpinan organisasi diharapkan mampu menjadi role model dalam mendorong keberanian berinovasi di kalangan karyawan.(Amarullah et al., 2023)

4. Evaluasi Berkelanjutan terhadap Program Pengembangan SDM

Evaluasi berkelanjutan terhadap program pengembangan SDM merupakan langkah penting untuk memastikan bahwa program tersebut berjalan efektif dan memberikan dampak positif bagi kinerja organisasi. Evaluasi yang baik harus mencakup pengukuran terhadap efektivitas program pelatihan, tingkat ketercapaian tujuan kompetensi yang ditetapkan, dan kepuasan karyawan terhadap program tersebut. Dengan melakukan evaluasi secara rutin, organisasi dapat menilai sejauh mana program pengembangan SDM mendukung pencapaian target strategis perusahaan dan membuat penyesuaian jika diperlukan. Penelitian menunjukkan bahwa organisasi yang melakukan evaluasi terstruktur terhadap program pengembangan SDM mengalami peningkatan kinerja dan kepuasan karyawan.(Mokobombang & Natsir, 2024)

5. Adaptasi Strategi SDM dengan Kebutuhan Budaya Lokal

Bagi organisasi yang beroperasi di berbagai negara, penting untuk mengadaptasi strategi pengembangan SDM mereka dengan kebutuhan budaya lokal. Globalisasi membawa tantangan keberagaman budaya yang harus dihadapi organisasi, di mana pendekatan yang sama dalam pelatihan dan pengembangan mungkin tidak efektif di semua lokasi. Adaptasi ini tidak hanya mencakup bahasa tetapi juga nilai-nilai, norma, dan praktik kerja yang berbeda. Mengembangkan program pelatihan yang disesuaikan dengan konteks budaya lokal akan membantu organisasi menciptakan lingkungan kerja yang inklusif dan harmonis, serta meningkatkan keterlibatan dan kepuasan karyawan di berbagai wilayah operasional. Pendekatan ini juga mengurangi risiko konflik budaya dan meningkatkan efektivitas program pengembangan SDM secara keseluruhan.(Nur Syahiroh et al., 2024)

6. Pemberdayaan Karyawan melalui Partisipasi dalam Pengambilan Keputusan

Pemberdayaan karyawan dengan melibatkan mereka dalam pengambilan keputusan strategis adalah langkah yang efektif untuk meningkatkan komitmen

dan rasa kepemilikan terhadap tujuan organisasi. Partisipasi ini memungkinkan karyawan untuk menyampaikan ide, berkontribusi dalam perencanaan strategis, dan merasa lebih dihargai dalam organisasi. Pemberdayaan karyawan melalui partisipasi aktif dalam pengambilan keputusan juga meningkatkan motivasi dan kinerja, serta mendorong inovasi di seluruh tingkatan organisasi.(Hidayat et al., 2020).

DAFTAR REFERENSI

- Airyq, I. M., Hubeis, A. V. S., & Sukmawati, A. (2023). Pengaruh Kompetensi, Kepemimpinan dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Sumber Daya Manusia. *Jurnal Aplikasi Bisnis Dan Manajemen*, 9(1), 285–295. <https://doi.org/10.17358/jabm.9.1.285>
- Ali, A. S., Hermawan, A., & Asnawi, Y. H. (2019). Konsep dan tantangan dalam implementasi. *Jurnal Manajemen Teori Dan Terapan*, 1–17.
- Amarullah, A., Imaniah, I., & Muthmainnah, S. (2023). Pengembangan Sumber Daya Manusia (Sdm) Di Era Digital Melalui Pelatihan Sertifikasi Kompetensi Di Universitas Muhammadiyah Tangerang. *Prosiding Simposium Nasional Multidisiplin (SinaMu)*, 4, 479. <https://doi.org/10.31000/sinamu.v4i1.7956>
- Batary Citta, A. (2023). Pengembangan SumberDayaManusia Dalam Mendukung Transformasi Transportasi Laut Dalam Era Revolusi Industri 4.0. *Journal Of Social Science Research*, 3(4), 6184–6197.
- Gea, A. A. (2014). Dalam Lingkungan Bisnis Global Kompetitif. *HUMANIORA Vol.5 No.1 April 2014: 52-61*, 5(45), 52–61.
- Hidayah, H. S., Yusuf, Y., Fatah, Z., & Wahjono, S. I. (2024). Latihan Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia. *National Conference on Applied Business, Education, & Technology (NCABET)*, 3(1), 300–317. <https://doi.org/10.46306/ncabet.v3i1.128>
- Hidayat, N., Hubeis, M., Sukmawati, A., & Eriyatno, E. (2020). Model Pengelolaan Sumberdaya Manusia Berbasis Kompetensi Era Industri 4.0. *Jurnal Aplikasi Bisnis Dan Manajemen*, 6(3), 501–513. <https://doi.org/10.17358/jabm.6.3.501>
- Kartika, L. N., & Sugiarto, A. (2016). Pengaruh Tingkat Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai Administrasi Perkantoran. *Jurnal Ekonomi Dan Bisnis*, 17(1), 73.

PENGEMBANGAN KOMPETENSI SUMBER DAYA MANUSIA: KUNCI KEBERHASILAN ORGANISASI DI TENGAH PERSAINGAN GLOBAL

<https://doi.org/10.24914/jeb.v17i1.240>

- Marayasa, I. N., Sugiarti, E., & Septiowati, R. (2022). Pengembangan Sumber Daya Manusia Menghadapi Tantangan Perubahan dan Meraih Kesuksesan. In *Jurnal Penelitian dan Pengembangan Sains dan Humaniora* (Vol. 6, Issue 2).
- Martaningtyas, N. U. (2023). Pengembangan Sumber Daya Manusia di Era Digital Marketing untuk Mencapai Kesuksesan dalam Berbisnis di Media Sosial Guna Memajukan Sektor UMKM. *Mbic*, 556–567.
- Mende, C. D., & Dewi, Y. E. P. (2021). Pengaruh Manajemen Talenta terhadap Employee Engagement dan Work From Home sebagai Variabel Moderasi. *Jurnal Administrasi Bisnis*, 10(1), 45–56. <https://doi.org/10.14710/jab.v10i1.36055>
- Mokobombang, W., & Natsir, N. (2024). Strategi Pengembangan Sumber Daya Manusia Dalam Meningkatkan Kinerja Organisasi: Tinjauan Pada Industri Jasa. *Jurnal Minfo Polgan*, 13(1), 606–618. <https://doi.org/10.33395/jmp.v13i1.13756>
- Nisa, R. C., Astuti, E. S., & Prasetya, A. (2018). TERHADAP KINERJA KARYAWAN (Studi pada Karyawan PT . PLN (Persero) Distribusi Jawa Timur , Surabaya). *Jurnal Administrasi BISNIS (JAB)*, 39(2), 141–148.
- Nur Syahiroh, Syira Alegra Putri Fatekhah, Jovan Dwi Prasetyo, & Mu'allimin Mu'allimin. (2024). Konsep Pengembangan Sumber Daya Manusia Berbasis Kompetensi, Bakat dan Ketahanan Dalam Organisasi. *Jurnal Budi Pekerti Agama Islam*, 2(4), 79–92. <https://doi.org/10.61132/jbpai.v2i4.434>
- Nurjaman, K., Mustajam, A., Syaifuddin, S., Lubis, Y., & Abadi, Y. (2020). MENINGKATKAN KINERJA PERUSAHAAN DENGAN MENERAPKAN KONSEP MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA STRATEGIK DALAM MENYONGSONG PERSAINGAN GLOBAL. *Komitmen: Jurnal Ilmiah Manajemen*, 1(2), 73–82. <https://doi.org/10.15575/jim.v1i2.10403>
- Parlindungan, R. (2014). Soft Competency: Upaya Meningkatkan Keunggulan Kompetitif Perusahaan Dalam Era Persaingan Global (Pendekatan Rbv). *Akuntansi Dan Bisnis*, 14(1), 15–30.
- Pelita Bangsa, U. (2023). Pengelolaan Sumber Daya Manusia (SDM) Yang Efektif Untuk Meningkatkan Kinerja Organisasi Almadina Nurramadhania. *Jurnal Ilmiah Multidisiplin*, 3(1), 83–89. <https://journal-nusantara.com/index.php/JIM/article/download/2524/2103>

- Penerapan, P., Operasional, S., Dan, P., Artha, S., & Intan, R. (2021). Pengaruh Penerapan Standar Operasional Prosedur Dan Kompetensi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Divisi Ekspor Pt. Dua Kuda Indonesia. *Jurnal Ilmiah M-Progress*, 11(1), 38–47. <https://doi.org/10.35968/m-pu.v11i1.600>
- Putra, Y. D., & Sobandi, A. (2019). Pengembangan sumber daya manusia sebagai faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja. *Jurnal Pendidikan Manajemen Perkantoran*, 4(1), 127. <https://doi.org/10.17509/jpm.v4i1.14963>
- Romli, M. (2021). Strategi Pengembangan Sumber Daya Manusia Yang Berdaya Saing Dan Berkelanjutan Pada Agroindustri Tebu: Tinjauan Literatur Dan Agenda Penelitian Mendatang. *Jurnal Teknologi Industri Pertanian*, 31(2), 129–142. <https://doi.org/10.24961/j.tek.ind.pert.2021.31.2.129>
- Zaky, M., Sunan, U., & Djati Bandung, G. (2022). Pentingnya Pelatihan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia dalam Menghadapi Tantangan Global. *Branding: Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 1(2), 73–86. <https://www.journal.uinsgd.ac.id/index.php/branding>
- Zulkarnain, F. W. (2021). Optimasi Manajemen Talenta di Sektor Publik : Kajian Studi Manajemen Sumber Daya Manusia Talent Management Optimization in the Public Sector : Human Resource Management Studies. *Journal of Governance and Administrative Reform*, 2(2), 128–150. <https://e-journal.unair.ac.id/JGAR/article/download/33468/22654>
- مگر دچیان, Sawong, K. S. A., Andrias, D. R., Muniroh, L., Reddy, C., Purnawita, W., Rahayu, W. P., Nurjanah, S., & Kemenkes RI. (2011). No Title 攀枝花兰尖铁矿兰营采场边坡泥化夹层的成因探讨 侯建华-基本没有作用. *Экономика Региона*, 53(9), 167–169.