

Penerapan Manajemen SDM Strategik dan Manajemen SDM Global terhadap Kinerja Perusahaan di Indonesia

Puji Erlina¹, Desy Fitriyani²

puji.erlina@student.upj.ac.id¹, desy.fitriyani@student.upj.ac.id²

Universitas Pembangunan Jaya

Abstrak

Penelitian ini menggunakan metodologi kualitatif untuk dapat menganalisa lebih dalam hubungan antara paradigma dalam Kinerja Perusahaan, Manajemen SDM Strategik dan Manajemen SDM Global. Bagaimana paradigma yang dianut oleh organisasi memengaruhi cara mereka mengelola sumber daya manusia secara global, dan dampaknya terhadap kinerja organisasi. Dengan pemahaman yang lebih baik tentang peran paradigma dalam konteks ini, kita dapat memahami bagaimana organisasi dapat lebih efektif dalam mencapai tujuan mereka melalui pengelolaan SDM Strategik yang bersifat global. Tujuan dalam penelitian ini yaitu: 1) Untuk dapat mengetahui Kinerja Karyawan di dalam perusahaan. 2) Untuk dapat mengetahui hubungan antara Kinerja Perusahaan, Manajemen SDM Strategik dan Manajemen SDM Global.

Kata Kunci: *Kinerja perusahaan, Manajemen SDM Strategik, Manajemen SDM Global.*

1. PENDAHULUAN

Konsep paradigma, yang telah diungkapkan oleh Thomas Kuhn dalam bukunya "The Structure of Scientific Revolution" pada tahun 1962, memiliki peran yang signifikan dalam membentuk pemahaman dan kerangka dasar dalam berbagai bidang ilmu dan praktik. Paradigma ini bukan hanya sekadar gabungan dari konsep, nilai, dan teknik yang digunakan oleh suatu komunitas, tetapi juga merupakan fondasi yang mendasari cara kita memandang dunia sekitar, mengolah informasi, dan mengatasi masalah dalam suatu disiplin ilmu atau praktik tertentu.

Dalam kondisi yang mempengaruhi manajemen sumber daya manusia, paradigma juga mempunyai kedudukan yang sangat sulit ataupun rumit. Manajemen sumber daya manusia strategik adalah pendekatan komprehensif yang memerlukan pemahaman yang mendalam tentang kepercayaan yang dianut oleh suatu organisasi. Manajemen sumber daya manusia mengintegrasikan metode menyeluruh dalam pengembangan strategi sumber daya manusia yang erat kaitannya dengan strategi bisnis, baik secara vertikal maupun horizontal. Tujuan utama dari Manajemen SDM strategis adalah menciptakan perusahaan yang cerdas, fleksibel, dan mampu bersaing dengan pesaingnya (Boxall 1996). Hal ini dilakukan melalui perekrutan dan pengembangan staf yang berbakat serta perluasan basis keterampilan karyawan.

Namun, dalam era globalisasi, manajemen sumber daya manusia tidak lagi terbatas oleh batasan geografis. Manajemen sumber daya manusia global mencakup pemakaian sumber daya manusia dari berbagai negara guna mencapai visi, misi, dan tujuan organisasi. Manajemen sumber daya manusia global menjadikan turut terlibat dalam berbagai macam aktivitas, mulai dari mendapatkan tenaga kerja hingga alokasi dan pemanfaatan sumber daya manusia. Dalam konteks Manajemen sumber daya manusia global, paradigma menjadi relevan dalam tiga dimensi, yaitu aktivitas sumber

daya manusia yang meluas, hubungan terhadap negara atau bangsa dalam aktivitas internasional, dan peran karyawan dalam perusahaan multinasional.

Penerapan Manajemen Sumber Daya Manusia Strategik memungkinkan perusahaan untuk menciptakan lingkungan kerja yang produktif serta berkelanjutan, menyelaraskan Manajemen Sumber daya Strategik dengan tujuan perusahaan secara keseluruhan. Sebaliknya, Manajemen Sumber Daya Manusia Global mendorong bisnis ke tingkat berikutnya dengan meningkatkan faktor global seperti keragaman budaya, kesadaran batas lintas, dan adaptasi pasar terhadap perubahan dinamis. Penelitian ini akan menggali lebih dalam hubungan antara paradigma dalam kinerja perusahaan, Manajemen sumber daya manusia strategik dan Manajemen sumber daya manusia global. Bagaimana paradigma yang dianut oleh organisasi memengaruhi cara mereka mengelola sumber daya manusia secara global, dan dampaknya terhadap kinerja organisasi. Dengan pemahaman yang lebih baik tentang peran paradigma dalam konteks ini, kita dapat memahami bagaimana organisasi dapat lebih efektif dalam mencapai tujuan mereka melalui pengelolaan Sumber Daya Manusia Strategik yang bersifat global.

2. METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan menggunakan metode tinjauan pustaka. Dengan mengembangkan teori-teori yang ada memakai referensi dari internet dan sumber-sumber khusus lainnya melalui situs seperti Google Scholar dan ResearchGate. Metode penelitian kualitatif digunakan untuk memperoleh wawasan yang lebih mendalam mengenai masalah-masalah humanistik dan sosial, bukan untuk memberikan representasi yang jelas tentang realitas, seperti halnya penelitian kuantitatif dalam ilmu alam. Penelitian ini menjelaskan bagaimana orang memperoleh makna dari lingkungannya dan bagaimana makna tersebut menentukan perilakunya. Dengan demikian, teknik penelitian kualitatif sangat erat berkaitan dengan observasi yaitu memperoleh pengetahuan yang lebih mendalam tentang bagaimana keadaan sosial yang lebih berhubungan satu sama lain serta mengarahkan proses sosial dengan menemukan dan membangun hipotesis juga teori (Borg dan Gall 1989).

Menurut Moleong (2005:6), penelitian kualitatif merupakan pemahaman menyeluruh terhadap fenomena-fenomena pengalaman subjek penelitian seperti tindakan, persepsi, motivasi, dan dalam konteks alam tertentu, dengan menggunakan berbagai metode alam juga melalui uraian-uraian dalam bentuk kata-kata dan bahasa. Pada Metode kualitatif didasarkan pada pernyataan yang dianggap benar sebagai landasan kesimpulan bahwa realitas mempunyai berbagai macam dimensi yang konsisten dan berubah-ubah (Nana Sudjana dan Ibrahim 2001: 7). Oleh karena itu tidak mungkin dapat disusun rancangan penelitian yang terinci dan fixed sebelumnya. Rancangan penelitian berkembang selama proses penelitian berlangsung.

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

Hubungan antara paradigma dalam Manajemen SDM strategik dan Manajemen SDM global sangat erat karena keduanya memiliki pendekatan strategis untuk memastikan keberhasilan organisasi dalam mengatasi tantangan global dan mencapai tolak ukur kompetitif. Serta berfokus pada pengelolaan sumber daya manusia dalam konteks globalisasi. Paradigma strategis Manajemen SDM strategik menekankan betapa pentingnya manajemen sumber daya manusia dan praktik

sumber daya manusia dalam kaitannya dengan tujuan bisnis dengan fokus pada retensi karyawan, pertumbuhan karyawan, dan pengelolaan lingkungan kerja yang meningkatkan tujuan dan strategi perusahaan.

Dalam hal lain paradigma Manajemen SDM global menjawab tantangan globalisasi dengan menyoroti keberagaman agama, kesenjangan regulasi, dan beragamnya kebutuhan sumber daya manusia di berbagai negara. Pendekatan Manajemen SDM strategik berfokus pada pemahaman hubungan dan perilaku manusia dalam organisasi bisnis, sedangkan pendekatan Manajemen SDM global membahas manajemen sumber daya manusia dalam lingkungan bisnis yang kompetitif dan beragam di periode global. Untuk mencapai tujuan perusahaan, Manajemen SDM global mendukung penggunaan sumber daya global. Paradigma yang dianut oleh organisasi memengaruhi cara mereka mengelola sumber daya manusia secara global dan berdampak pada kinerja organisasi. Prinsip-prinsip yang diikuti organisasi memengaruhi cara mereka menangani sumber daya manusia secara global dan berdampak pada operasi organisasi.

Di era globalisasi, pengelolaan sumber daya manusia mengalami banyak perubahan dalam paradigma yang signifikan. Melalui pendekatan yang lebih tradisional, yang berfokus pada administrasi kepegawaian, telah digantikan oleh pendekatan yang lebih holistik (pemikiran secara menyeluruh tentang pengalaman) dan strategis. Keadaan Manajemen SDM saat ini meliputi pengembangan strategi perolehan bakat, budaya organisasi yang kuat, dan peningkatan turnover karyawan. Penggunaan teknik manajemen sumber daya manusia yang efektif di era bisnis global dapat meningkatkan produktivitas, kualitas, dan inovasi organisasi. Selain itu, manajemen kerja yang efektif memainkan peran penting dalam memastikan bahwa karyawan dapat berkontribusi sebanyak mungkin dalam lingkungan bisnis yang sangat kompetitif.

Cara pandang suatu organisasi memiliki pengaruh besar terhadap cara mereka mengelola tenaga kerja secara global dan kinerja keseluruhan mereka. Bagaimana organisasi menilai nilai keberagaman budaya, adaptasi pada level lokal, keterlibatan karyawan, serta tanggung jawab sosial akan membentuk pendekatan mereka dalam manajemen sumber daya manusia global. Apabila fokus paradigma adalah inklusi budaya, kebijakan Manajemen SDM global akan mendukung keragaman tim serta rekrutmen yang memperhatikan aspek budaya. Sebaliknya, jika organisasi mementingkan adaptasi lokal dalam paradigma mereka, mereka akan lebih condong untuk menyesuaikan kebijakan Manajemen SDM dengan kondisi setempat di pasar global. Pendekatan yang menitikberatkan pada keterlibatan karyawan akan mendorong investasi dalam pengembangan lintas budaya dan mobilitas global, sementara perhatian pada tanggung jawab sosial akan terlihat dalam kebijakan kerja yang adil dan berkelanjutan.

Keseluruhannya, paradigma ini berperan penting dalam membentuk strategi Manajemen SDM global dan memiliki dampak besar pada produktivitas, keterlibatan karyawan, inovasi, serta kinerja keseluruhan organisasi di panggung global. Dampaknya terhadap kinerja organisasi adalah dapat meningkatkan produktivitas karyawan, dimana pendekatan Manajemen SDM yang memperhatikan keterlibatan karyawan, pengembangan lintas budaya dapat meningkatkan produktivitas karyawannya. Selain itu pengelolaan sumber daya manusia yang mempertimbangkan keberagaman budaya dan pandangan yang berbeda-beda akan memicu keberagaman ide dan perspektif yang dapat mendorong inovasi dalam organisasi.

Melalui strategi Manajemen SDM yang cocok dengan tuntutan globalisasi, organisasi dapat lebih siap menghadapi tantangan pasar global dan merespon kebutuhan konsumen dengan lebih baik. Prinsip-prinsip yang dianut oleh organisasi dapat mempengaruhi cara mereka menerapkan hak asasi manusia secara global, yang pada gilirannya dapat mempengaruhi kinerja organisasi secara global. Misalnya, kegigihan budaya organisasi dapat memberikan dukungan terhadap kinerja karyawan, pekerjaannya sehari-hari, dan kehidupan kerja organisasi secara keseluruhan. Selain itu, pemahaman visi, misi dan implikasinya juga dapat berdampak pada praktik kerja organisasi. Secara khusus, pemahaman yang jelas, realistis dan ringkas dapat mempengaruhi praktik kerja suatu organisasi secara positif.

4. KESIMPULAN

Hubungan antara paradigma dalam Manajemen SDM strategik dan Manajemen SDM global sangat erat karena keduanya memiliki pendekatan strategis untuk memastikan keberhasilan organisasi dalam mengatasi tantangan global dan mencapai tolak ukur kompetitif. Paradigma strategis Manajemen SDM strategik menekankan betapa pentingnya manajemen sumber daya manusia dan praktik sumber daya manusia dalam kaitannya dengan tujuan bisnis dengan fokus pada retensi karyawan, pertumbuhan karyawan, dan pengelolaan lingkungan kerja yang meningkatkan tujuan dan strategi perusahaan.

Pendekatan Manajemen SDM strategik berfokus pada pemahaman hubungan dan perilaku manusia dalam organisasi bisnis, sedangkan pendekatan Manajemen SDM global membahas manajemen sumber daya manusia dalam lingkungan bisnis yang kompetitif dan beragam di periode global. Paradigma yang dianut oleh organisasi memengaruhi cara mereka mengatur sumber daya manusia secara global dan berdampak pada kinerja organisasi. Bagaimana organisasi menilai nilai keberagaman budaya, adaptasi pada level lokal, keterlibatan karyawan, serta tanggung jawab sosial akan membentuk pendekatan mereka dalam manajemen sumber daya manusia global.

Keseluruhannya, paradigma ini berperan penting dalam membentuk strategi Manajemen SDM global dan memiliki dampak besar pada produktivitas, keterlibatan karyawan, inovasi, serta kinerja keseluruhan organisasi di panggung global. Misalnya, kegigihan budaya organisasi dapat memberikan dukungan terhadap kinerja karyawan, pekerjaannya sehari-hari, dan kehidupan kerja organisasi secara keseluruhan.

DAFTAR PUSTAKA

- Anggraeni, A. I., & Wardini, A. K. (2020). Strategi dan Proses Manajemen Strategis. In EKMA6104 Edisi 1 Universitas Terbuka (pp. 1–28).
- Ellitan, L. (2021). Manajemen Sumber Daya Manusia Global (pp. 1–29).
- Herdilah, Septiliani, N. A., Septimia, L., Rodiyah, S., & Tadi. (2023). Paradigma Baru Sumber Daya Manusia Dalam Konteks Global. *Jurnal Syntax Admiration*, 4(1), 60–83.
- Hidayat, A. (2012). Penelitian Kualitatif (Metode): Penjelasan Lengkap. *Statistikian*. <https://www.statistikian.com/2012/10/penelitian-kualitatif.html>, diakses: pada 02 Desember 2023.
- Idrus, S., Ruhana, F., Amalia, M. R., Rosyid, A. F., & Kuswandi, D. (2023). Implementasi Kebijakan Manajemen Sumber Daya Manusia Yang Efektif Dalam Meningkatkan

- Kinerja Organisasi Di Era Bisnis Global. *Jurnal Ilmiah Manajemen, Ekonomi, & Akuntansi (MEA)*, 7(1), 72–89.
- Kurnia, F. (2023). Paradigma Adalah: Pengertian, Jenis, dan Contohnya. *Daily Social*. <https://dailysocial.id/post/paradigma-adalah-pengertian-jenis-dan-contohnya>, diakses: pada 02 Desember 2023.
- Naufal, F., Ikhwanudin, N. M., Albert, C., Saputra, R. I., Ismatullah, M. I., Akbar, F., & Firdaus, M. (2015). Manajemen Sumber Daya Manusia Internasional. In *Universitas Brawijaya* (pp. 1–11).
- 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.
- Oyster Team. (2022). The most pressing challenges of international HR (and how to solve them). *Oyster*. <https://www.oysterhr.com/library/the-most-pressing-challenges-of-international-hr-and-how-to-solve-them>, diakses: pada 02 Desember 2023.
- Rakhmayanti, R., & Kurnia. (2021). Pemahaman Visi, Misi dan Dampaknya terhadap Kinerja Organisasi. *Prosiding Hubungan Masyarakat*, 7(No. 1), 450–455.
- Sawyer, K. (2019). 7 Steps to Strategic Human Resource Management. *Daputy*. <https://www.deputy.com/au/blog/7-steps-to-strategic-human-resource-management>, diakses: pada 02 Desember 2023.
- Seputarpengetahuan.co.id. (2023). Pengertian Kinerja Perusahaan Menurut Para Ahli (Bahas Lengkap). *Seputar Pengetahuan*. <https://www.seputarpengetahuan.co.id/2023/03/pengertian-kinerja-perusahaan-menurut-para-ahli-lengkap.html>, diakses: pada 02 Desember 2023.
- Sopiah, & Sangadji, E. M. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia Strategik*. Yogyakarta: Penerbit Andi.
- Sosiologiinfo. (2023). Pengertian Paradigma Menurut 11 Para Ahli. *Sosiologi Info*. <https://www.sosiologi.info/2021/12/pengertian-paradigma-menurut-11-para-ahli.html>, diakses: pada 02 Desember 2023.
- Terasmedia.net. (2023). Manajemen Sumber Daya Manusia di Era Globalisasi. *Teras Media Net*. <https://terasmedia.net/manajemen-sumber-daya-manusia-di-era-globalisasi/>, diakses: pada 02 Desember 2023.
- Imroatun, Siti dan Sukirman, "Pengaruh Lingkungan Kerja, Kompensasi Kerja, dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Guru Ekonomi/Akuntansi di SMA Negeri Se-Kabupaten Wonosobo", *EEAJ* 5 No. 1 (2016): 181-194
- Nurjaya, N. (2021). Pengaruh Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Hazara Cipta Pesona. *Jurnal Ilmiah Nasional*, III(1), 60-74.
- Polakitang, Aron F., Rosalina Koleangan, and Imelda W. Ogi. "Pengaruh beban kerja, lingkungan kerja, dan stress kerja terhadap Kinerja karyawan pada pt. Esta group jaya." *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi* 7.3 (2019).
- Sari, Tika Nirmala. "Bagaimana Kompensasi Mempengaruhi Motivasi Dan Kinerja Guru." *Accumulated Journal (Accounting and Management Research Edition)* 1.1 (2019): 48-57.

- Saragih, R.S., dan Simarmata, H.M.P. 2018. "Kepemimpinan, Kepuasan Kerja dan Motivasi terhadap Kinerja Pegawai." *Jurnal Ilmiah Manajemen dan Bisnis*, 19(2), 124-134.
- Sugiyono. 2018. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Wiryang, Archie Surya, Rosalina Koleangan, and Imelda WJ Ogi. "Pengaruh motivasi kerja dan beban kerja terhadap kinerja karyawan pada pt. Pln (persero) area manado." *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi* 7.1 (2019).