



AKTUALISASI PENGEMBANGAN SUMBERDAYA MANUSIA DI LINGKUNGAN KERJA

AYU RACHMAWATY, BUDI IRIANI YUDANINGRUM

Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Kopeasi Malang

e-mail: ayurachmawaty@stiekop.ac.id, budiirianiyanudaningrum@stiekop.ac.id

Correspondence: ayurachmawaty@stiekop.ac.id

Abstract

Purpose –

The actualization of human resource development (HRD) within the workplace is paramount for fostering organizational growth and enhancing employee capabilities. Strategic implementation of HRD initiatives ensures a skilled and adaptable workforce, capable of meeting evolving industry demands and contributing to sustained competitive advantage. Consequently, prioritizing and effectively executing HRD programs is essential for long-term organizational success.

Design/methodology/approach –

This study employs an action research methodology to analyze the actualization of human resource development within the workplace. Data collection involves participatory observation and focused interviews with employees and management. The analysis focuses on identifying existing barriers to development and collaboratively implementing interventions to foster a more supportive and effective learning environment.

Findings –

The study's findings illuminate the critical role of human resource development actualization within the workplace. Specifically, observed impacts include enhanced employee skills, increased job satisfaction, and improved overall organizational performance. These results suggest a strong positive correlation between strategic human resource development initiatives and tangible benefits for both employees and the organization.

Research limitations/implications –

Research on the actualization of human resource development in the workplace, while contributing valuable insights, is constrained by its specific context and limited sample size. Consequently, the generalizability of findings to diverse organizational settings and broader populations requires cautious interpretation. Future research should explore these dynamics across varied industries and utilize more expansive datasets to strengthen the external validity of the results.

Originality/value –

The actualization of human resource development within the workplace hinges on fostering originality and demonstrable value creation. Traditional models often prioritize standardized skill sets, neglecting the potential for novel approaches and individual initiative. To remain competitive, organizations must cultivate environments that encourage innovative problem-solving and allow employees to contribute unique perspectives, ultimately leading to enhanced productivity and sustainable growth.

Keyword :

Productivity, innovation, and employee retention, competitive advantage.

Paper type : Case Study

A R T I C L E I N F O

Article History:

Received 15 March 2025

Revised 25 March 2025

Accepted 29 March 2025

Available online 01 April 2025

I. INTRODUCTION

Lingkungan suatu organisasi bersifat dinamis karena selalu menunjukkan perubahan seiring dengan perkembangan zaman. Lingkungan organisasi yang terdiri dari kondisi politik, ekonomi, sosial, budaya, keuangan, tenaga kerja, pemerintah, dan lainnya baik secara nasional maupun internasional sangat mempengaruhi kelangsungan hidup sebuah organisasi. Organisasi di tuntut selalu mengikuti perkembangan dan perubahan lingkungan agar mampu menyesuaikan diri dengan perubahan lingkungan tersebut. Memasuki era globalisasi, sebuah organisasi dituntut untuk memiliki suatu keunggulan bersaing sekaligus strategi guna memenangkan persaingan yang terjadi secara global. Globalisasi tidak bisa dihindari sehingga menuntut organisasi selalu siap menghadapi perubahan serta persaingan di tingkat internasional (Listiani, 2011). Apabila organisasi tidak dapat mengelola sumber daya manusia (SDM) yang memiliki budaya dan sosial global akan kalah dalam bersaing. Perusahaan-perusahaan yang ingin bertahan dan lebih maju dalam kondisi demikian perlu untuk mengembangkan strategi yang baru. Dalam keadaan demikian perusahaan seharusnya memperlakukan dunia sebagai sumber penawaran dan permintaan. Mereka-mereka ini tidak terbatas pada perusahaan internasional saja, tetapi juga perusahaan domestik baik besar maupun kecil. Fokus harus diarahkan pada penciptaan laba dan pertumbuhan didalam pasar global yang menunjukkan arus produk, teknologi, modal, dan bisnis yang besar antar negara (Racmawati & Wardani, 2025).

Dalam kondisi perekonomian seperti ini lama kelamaan tidak ada satupun pasar yang selamanya aman dari persaingan. Bagi perusahaan-perusahaan yang selama ini hanya beroperasi dipasar domestik lambat laun akan mengalami persaingan yang keras hingga didapatkan kenyataan bahwa pasar domestik itu tidak ada lagi, serta yang ada hanyalah pasar global. Hal ini dimaksudkan bukan semua perusahaan harus *go international* tetapi harus membuat perencanaan untuk pertumbuhan dan kelangsungan hidup di era persaingan global. Tentunya perusahaan tidak dapat mengandalkan untuk hidup dipasar domestik saja. Dengan kata lain tidak terdapat lagi tempat bagi perusahaan-perusahaan untuk bersembunyi dari pesaing-pesaing di luar negeri. Agar mampu bertahan di era globalisasi, perusahaan perlu meningkatkan kapasitas pengelolaan SDM yang dimiliki. Pengelolaan SDM ini lazim disebut dengan Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM). Sebagai salah satu sumber daya yang dimiliki perusahaan untuk melakukan proses produksi, SDM merupakan yang paling penting diantara sumber daya lain karena SDM yang mampu mengelola sumber daya lainnya. Karena itulah SDM harus dikelola dengan tepat agar dapat menjadi keunggulan bersaing. SDM dapat menjadi keunggulan bersaing karena kualifikasinya yang tidak mudah ditiru pesaing (Rachmawati & Sukmawati, 2025).

Mengingat pentingnya SDM bagi organisasi, maka pengelolaan SDM harus dilaksanakan tersendiri, sehingga perlu dibentuk unit untuk mengelolanya. Sebagai pengelola SDM, Unit SDM merupakan unit strategis dalam mendukung pelaksanaan strategi perusahaan, terlebih dalam era globalisasi yang tengah berlangsung. Dimana suatu perusahaan dihadapkan pada persaingan global. Oleh sebab itu Unit SDM diharapkan menyelaraskan strateginya agar sejalan dengan strategi perusahaan, agar perusahaan selalu siap menghadapi perubahan-perubahan lingkungan yang terjadi. Pentingnya peranan SDM sebagai dasar utama perusahaan dalam memperoleh keunggulan bersaing disebabkan adanya perubahan lingkungan yang menciptakan tantangan-tantangan baru bagi perusahaan atau organisasi. Menurut Ulrich (1997) terdapat 8 tantangan kompetitif yang dihadapi perusahaan pada masa sekarang dan masa yang akan datang yaitu: globalisasi, rantai nilai untuk persaingan bisnis dan pelayanan SDM, profitabilitas melalui biaya dan pertumbuhan, fokus pada kapabilitas, perubahan, dan lebih banyak perubahan, teknologi, menarik, memelihara, dan mengukur kompetensi dan tingkat intelektual

SDM, serta perubahan arah bukan berarti transformasi (Yudaningrum & Ramadhani, 2024).

Seluruh tantangan tersebut menggambarkan pentingnya peranan Unit SDM yang tidak dapat lepas dari kerjasama yang erat dengan unit lain dan lingkungan dalam mendukung pencapaian tujuan perusahaan. Semua tantangan tersebut juga mensyaratkan Unit SDM untuk melakukan pendekatan baru dalam rangka menambahkan nilai yang dapat diukur, menjelaskan bahwa fungsi Unit SDM akan menghasilkan keuntungan bisnis, adanya peran baru yang dimainkan serta adanya kompetensi baru yang ditunjukkan profesional SDM. Sejalan dengan pandangan akan strategisnya posisi Unit SDM, maka sudah saatnya untuk meninjau peran yang harus dimainkan Unit SDM yang mengalami pergeseran pandangan dari pandangan klasik/tradisional menjadi pandangan posmodern/strategic (Jaladri & Kristian, 2025).

Dalam pandangan klasik SDM hanya dipandang sebagai faktor produksi, dimana ruang lingkup tugas Unit SDM hanya sebatas menangani tugas administratif. Perusahaan belum memahami kontribusi yang dapat disumbangkan SDM bagi kinerja organisasi. Kemudian dalam era modern, terjadi pergeseran pandangan dimana SDM dilihat sebagai manusia, sehingga harus diperlakukan sebagai makhluk hidup yang memiliki perasaan dan kebutuhan. Pergeseran selanjutnya terjadi dalam era pos modern, dimana muncul pandangan bahwa SDM merupakan aset (*human capital*), maka harus dikembangkan potensinya. Dalam pandangan pos modern, peran Unit SDM menjadi lebih luas bukan hanya melayani tapi juga mengembangkan kompetensi *human capital*. Hal ini dilatarbelakangi adanya kesadaran bahwa SDM merupakan faktor penting karena pembuatan keputusan mengenai segala aspek dalam suatu perusahaan atau organisasi seperti keuangan, pemasaran, operasional, teknologi, dan lainnya, berada di tangan SDM. Sehingga kualitas SDM sangat berperan penting bagi perusahaan.

Pelatihan dan pengembangan SDM juga mengalami transformasi besar seiring kemajuan teknologi. Organisasi perlu menyediakan program pelatihan berbasis digital, pembelajaran sepanjang hayat, serta coaching dan mentoring yang adaptif terhadap perubahan. Investasi pada pengembangan karyawan bukan hanya bermanfaat bagi individu, namun juga meningkatkan daya saing organisasi secara kolektif. Saya selalu antusias saat melihat bagaimana tim yang terlatih dengan baik mampu menghasilkan solusi kreatif dan bersifat proaktif menghadapi perubahan pasar. Selanjutnya, pengelolaan kinerja menjadi unsur vital dalam strategi SDM. Penetapan tujuan yang jelas, penilaian kinerja yang objektif, dan sistem penghargaan yang adil mendorong terciptanya budaya kerja berprestasi. Saya belajar bahwa pengakuan atas hasil kerja bukan hanya meningkatkan motivasi, tetapi juga memperkuat loyalitas karyawan terhadap organisasi. Retensi talenta unggul menjadi tantangan tersendiri di era global. Keseimbangan antara kehidupan kerja dan pribadi, fleksibilitas waktu, serta lingkungan kerja yang inklusif dan suportif adalah faktor penting yang harus diperhatikan manajemen. Saya berpendapat, organisasi yang mampu menciptakan suasana “rumah kedua” bagi karyawannya akan lebih unggul dalam mempertahankan SDM berkualitas. Terakhir, dalam konteks globalisasi, pengelolaan SDM harus memperhatikan keberagaman dan inklusi. Menerapkan prinsip keadilan, menghargai perbedaan, dan membangun kerja sama lintas budaya menjadi kekuatan tambahan yang dapat memajukan organisasi di kancah internasional. Secara keseluruhan, strategi manajemen SDM yang adaptif, inovatif, dan berorientasi pada pengembangan talenta merupakan fondasi utama untuk meningkatkan keunggulan bersaing di era globalisasi. Dengan memusatkan perhatian pada pengelolaan SDM yang berkelanjutan, organisasi dapat tetap relevan dan mampu memenangkan persaingan di pasar global yang terus berubah. Secara umum dalam paper ini membahas tentang Bagaimana strategi manajemen sumber daya manusia diterapkan dalam organisasi di era globalisasi, Faktor-faktor apa saja yang mempengaruhi efektivitas strategi manajemen SDM

dalam meningkatkan keunggulan bersaing dan Bagaimana peran inovasi dan adaptasi budaya dalam keberhasilan manajemen SDM untuk menghadapi tantangan globalisasi.

II. METHODS

Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan metode penelitian kualitatif dengan teknik pengumpulan data berupa studi literatur (Sugiono, 2018). Studi literatur ini diperoleh dari penelusuran artikel dengan rentang waktu 2010 sampai 2023. Jurnal yang dianalisa dari beberapa jurnal yang diperoleh melalui database Google Scholar. Dengan kata kunci “manajemen sumberdaya manusia” dan “strategi bersaing di era global”. Seluruh artikel yang telah terpilih tersebut membahas tentang strategi manajemen sumber daya manusia dalam meningkatkan keunggulan bersaing di era globalisasi.

Peneliti menggunakan metode kualitatif dengan teknik studi literatur, yaitu mengumpulkan dan menganalisis berbagai sumber pustaka terkait aktualisasi pengembangan sumber daya manusia di lingkungan kerja. Pendekatan ini memungkinkan peneliti memahami secara mendalam konsep, teori, dan implementasi pengembangan SDM berdasarkan data atau informasi yang sudah tersedia dari berbagai literatur (Kasiram, 2008).

III. RESULTS AND DISCUSSION

Dalam penelitian ini setiap organisasi dituntut untuk mengelola sumber daya manusianya secara strategis agar tetap relevan dan kompetitif. Manajemen sumber daya manusia (SDM) tidak lagi hanya berfokus pada administrasi konvensional, tapi telah berkembang menjadi pengelolaan strategis yang menyesuaikan dengan dinamika global. Penelitian-penelitian terkini menyoroti cara-cara organisasi menerapkan strategi SDM, faktor-faktor yang memengaruhi efektivitasnya, serta pentingnya inovasi dan adaptasi budaya dalam mengatasi tantangan globalisasi.

Penerapan Strategi Manajemen SDM di Era Globalisasi

Organisasi di era globalisasi cenderung mengadopsi beberapa strategi utama dalam manajemen SDM:

- **Pengembangan kompetensi berbasis global**

Mengutamakan pelatihan dan pengembangan karyawan agar memiliki wawasan internasional, kemampuan lintas budaya, serta penguasaan teknologi mutakhir.

Pengembangan kompetensi berbasis global adalah upaya organisasi untuk membekali karyawannya dengan kemampuan dan wawasan yang relevan di lingkungan internasional. Ini mencakup pelatihan tentang budaya asing, bahasa internasional, keahlian teknologi terkini, serta kemampuan bekerja dan beradaptasi dalam tim multinasional.

Tujuannya, supaya karyawan siap menghadapi persaingan global, mampu berkomunikasi lintas budaya, serta cepat menyesuaikan diri dengan perubahan dan dinamika pasar dunia. Dengan kompetensi seperti ini, perusahaan bisa memperluas jangkauan bisnis, menjalin relasi yang lebih luas, dan lebih mudah berinovasi dengan ide-ide dari berbagai latar belakang.

- **Rekrutmen dan seleksi berbasis keanekaragaman**

Membangun tim yang terdiri dari individu lintas negara, latar belakang, dan keahlian, untuk menciptakan inovasi dan perspektif luas.

Rekrutmen dan seleksi berbasis keanekaragaman adalah strategi perekrutan yang sengaja dirancang untuk menciptakan tim kerja dengan latar belakang yang bervariasi, baik dari segi budaya, suku, negara asal, pendidikan, pengalaman, maupun cara berpikir.

Organisasi yang menerapkan pendekatan ini biasanya mencari kandidat dari berbagai sumber dan wilayah, bahkan membuka lowongan lintas negara. Proses seleksi pun dirancang adil dan inklusif, misalnya dengan menghindari bias,

menggunakan panel wawancara yang beragam, serta memastikan kriteria seleksi mengakomodasi berbagai keunikan.

Tujuannya, selain memperkaya ide dan perspektif di dalam tim, juga untuk meningkatkan kreativitas serta kemampuan beradaptasi dengan pasar global yang dinamis. Hasil akhirnya, perusahaan jadi lebih inovatif dan mampu memenuhi kebutuhan pelanggan dari berbagai latar belakang.

- **Pembentukan sistem penghargaan kompetitif**

Menyesuaikan kebijakan rewards dan kompensasi agar mampu bersaing secara internasional, sekaligus mempertahankan talenta terbaik dari berbagai penjuru dunia.

Pembentukan sistem penghargaan kompetitif adalah upaya organisasi untuk merancang program penghargaan, kompensasi, dan insentif yang mampu memotivasi serta mempertahankan karyawan terbaik, terutama dalam persaingan kerja di tingkat internasional.

Sistem ini biasanya mencakup beberapa elemen:

- Gaji dan tunjangan yang sesuai dengan standar global atau industri
- Bonus kinerja, penghargaan non-finansial (misalnya, pengakuan atas prestasi), dan peluang pengembangan karier
- Fleksibilitas seperti fasilitas kerja jarak jauh, cuti tambahan, atau program kesejahteraan
- Penyesuaian kompensasi sesuai dengan lokasi dan biaya hidup di negara berbeda

Tujuan utama dari sistem penghargaan kompetitif adalah menarik talenta terbaik dari berbagai penjuru dunia, membantu mereka merasa dihargai, dan menjaga loyalitas mereka agar tidak mudah pindah ke perusahaan lain. Dengan sistem ini, organisasi juga menunjukkan bahwa mereka menghargai kinerja, inovasi, serta keragaman kontribusi karyawan.

- **Manajemen kinerja berbasis tujuan global**

Menerapkan standar penilaian kinerja yang relevan di berbagai pasar dan memfasilitasi kolaborasi lintas batas.

Manajemen kinerja berbasis tujuan global adalah pendekatan di mana organisasi menetapkan sasaran kinerja dan indikator keberhasilan yang relevan dengan visi, misi, dan strategi bisnis pada level internasional. Fokusnya, bukan hanya memenuhi target lokal, tapi juga memastikan setiap individu dan tim berkontribusi terhadap tujuan besar yang berlaku di pasar global.

Ciri-ciri utama pendekatan ini antara lain:

- Penentuan Key Performance Indicators (KPI) yang selaras dengan tantangan dan peluang global
- Standar evaluasi yang dapat diterapkan lintas negara, budaya, maupun divisi
- System review dan feedback berkala, seringkali menggunakan teknologi digital agar transparan serta mudah diakses oleh karyawan di berbagai lokasi
- Fasilitasi kolaborasi dan pertukaran ide lintas negara atau wilayah operasional

Dengan pendekatan ini, karyawan memahami peran mereka dalam konteks yang lebih luas. Selain itu, organisasi bisa lebih responsif terhadap perubahan pasar global dan mengembangkan tim yang adaptif serta siap menghadapi dinamika persaingan internasional.

Faktor-faktor yang Mempengaruhi Efektivitas Strategi Manajemen SDM

Beberapa faktor utama yang menentukan keberhasilan strategi SDM dalam meningkatkan keunggulan bersaing:

- **Kepemimpinan Transformasional:** Pemimpin yang visioner dan mampu mendorong perubahan berperan penting dalam menanamkan nilai-nilai global.
- **Teknologi Informasi dan Digitalisasi:** Pemanfaatan teknologi untuk mengelola data SDM, pelatihan online, serta komunikasi global.

- **Budaya Organisasi:** Nilai, norma, dan kepercayaan bersama yang mendorong adaptasi dan inovasi.
- **Lingkungan Eksternal:** Perubahan regulasi, kondisi ekonomi global, serta persaingan internasional.
- **Kualitas Sistem SDM:** Infrastruktur SDM yang mendukung pengembangan, penilaian, dan retensi karyawan.

Peran Inovasi dan Adaptasi Budaya dalam Keberhasilan Manajemen SDM

Inovasi dan adaptasi budaya menjadi kunci agar organisasi mampu bertahan dan berkembang di pasar global:

- **Inovasi dalam Praktik SDM:** Perubahan cara bekerja melalui digitalisasi, fleksibilitas kerja, serta sistem evaluasi berbasis data yang real-time mempercepat respon terhadap perubahan lingkungan bisnis.
- **Adaptasi Budaya:** Organisasi yang mampu menyesuaikan tata nilai, perilaku, dan kebijakan dengan situasi lokal maupun internasional dapat memperlancar integrasi tim global dan menciptakan lingkungan kerja yang inklusif.
- **Kolaborasi Multikultural:** Mendorong pertukaran ide lintas budaya agar tercipta solusi kreatif dan inovatif.

Pengembangan sumber daya manusia (SDM) dalam ruang lingkup kerja saat ini, yang ditandai oleh perkembangan teknologi, persaingan global, dan perubahan kebutuhan industri, merupakan kebutuhan mutlak bagi keberlangsungan dan kemajuan organisasi. Misalnya, organisasi di sektor teknologi perlu mengembangkan SDM yang mampu beradaptasi dengan software terbaru, sementara sektor pelayanan dituntut meningkatkan kualitas pelayanan pelanggan. Setiap organisasi yang ingin bertahan dan berkembang dituntut mampu membangun SDM yang adaptif, inovatif, dan profesional. Dalam hal ini, aktualisasi pengembangan SDM—yaitu penerapan upaya konkret untuk meningkatkan kompetensi, pengetahuan, dan keterampilan karyawan—menjadi bagian penting yang harus dilakukan secara terstruktur dan berkelanjutan.

Aktualisasi pengembangan SDM merujuk pada serangkaian tindakan nyata seperti pelaksanaan program mentoring, rotasi kerja, atau pemberian tugas proyek khusus untuk mengoptimalkan potensi, kapasitas, dan kompetensi pegawai di lingkungan kerja. Hal ini tidak cukup hanya dengan pelatihan formal, melainkan harus diikuti praktik nyata di lapangan, seperti keterlibatan langsung dalam pemecahan masalah, serta pemberian ruang kreativitas kepada setiap individu, misalnya dengan mengizinkan pegawai mengembangkan metode kerja baru atau menyampaikan ide-ide inovatif dalam forum diskusi. Aktualisasi pengembangan SDM bukanlah pekerjaan satu kali, melainkan proses kontinu yang membutuhkan komitmen manajemen dan keterlibatan seluruh unsur organisasi. Implementasi terukur dan konsisten dalam pengembangan SDM dapat dilakukan melalui penggunaan indikator kinerja utama (Key Performance Indicators/KPI), evaluasi rutin terhadap pencapaian target, serta pelatihan dan pengembangan yang berkelanjutan. Cara-cara ini membantu organisasi memantau dan memastikan efektivitas program pengembangan SDM yang dijalankan. Melalui langkah-langkah tersebut, organisasi akan memiliki SDM yang siap menghadapi tantangan di era dinamis dan kompetitif. Mari kita terus berinvestasi pada pengembangan SDM agar organisasi dapat berkembang secara berkelanjutan dan meraih keunggulan bersaing.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa inovasi dan adaptasi budaya memegang peranan penting dalam keberhasilan manajemen sumber daya manusia di lingkungan kerja. Inovasi mendorong terciptanya ide-ide baru dan efisiensi kerja, sementara adaptasi budaya membantu SDM menyesuaikan diri dengan perubahan dan keragaman di tempat kerja. Kombinasi keduanya memperkuat upaya dalam mengembangkan dan memaksimalkan potensi SDM demi tercapainya tujuan organisasi. Manajemen SDM yang berhasil mampu mengintegrasikan inovasi ke

dalam proses kerja, sehingga tercipta lingkungan yang mendorong kreativitas dan pembaruan. Selain itu, adaptasi budaya menumbuhkan sikap saling menghargai, terbuka terhadap perbedaan, serta fleksibel menghadapi dinamika organisasi. Dengan kedua faktor ini, organisasi dapat meningkatkan produktivitas, loyalitas karyawan, dan daya saing. Oleh karena itu, strategi pengembangan SDM hendaknya selalu memperhatikan pentingnya inovasi dan adaptasi budaya agar tetap relevan dan siap menghadapi tantangan perubahan di dunia kerja.

IV. CONCLUSIONS

Strategi manajemen SDM di era globalisasi tidak bisa bersifat statis. Organisasi perlu terus berinovasi, menyesuaikan diri dengan dinamika lingkungan eksternal dan internal, serta mendorong terciptanya budaya organisasi yang adaptif. Kombinasi antara strategi yang terencana, responsif terhadap perubahan, dan berorientasi inovasi akan memperkuat posisi organisasi dalam persaingan global. Mengembangkan strategi SDM yang tidak hanya terencana dengan matang, tetapi juga sanggup beradaptasi secara cepat terhadap perubahan eksternal dan internal. Lingkungan bisnis global memaksa organisasi agar selalu mengikuti perkembangan tren dunia, regulasi baru, serta ekspektasi tenaga kerja yang kini semakin menuntut fleksibilitas dan pengembangan diri.

Dalam menghadapi persaingan global, setiap langkah inovasi di bidang SDM menjadi sangat berarti. Misalnya, penerapan digitalisasi dalam proses rekrutmen dan pelatihan karyawan, atau pembentukan sistem reward yang berbasis kinerja nyata dan pengembangan bakat. Saya juga sangat mendukung terciptanya budaya organisasi yang adaptif, di mana ruang untuk bereksperimen dan belajar dari kesalahan menjadi bagian dari proses pertumbuhan bersama.

Untuk memperkuat posisi organisasi, kolaborasi lintas fungsi dan komunikasi terbuka pun harus dipupuk. Jangan lupakan pentingnya kepemimpinan yang visioner, berani mengambil risiko, dan mampu membangun kepercayaan di seluruh lini perusahaan.

Pada akhirnya, saya melihat bahwa kombinasi antara perencanaan yang matang, kesiapan beradaptasi dengan perubahan, serta keberanian berinovasi, akan membuat organisasi tidak hanya bertahan, tetapi juga unggul dalam persaingan global. Dengan SDM sebagai penggerak utama, transformasi organisasi menjadi lebih tangguh dan siap menghadapi masa depan yang penuh tantangan.

V. REFERENCES

- Agung, Utama, STRATEGI KEUNGGULAN BERSAING PADA ERA KOMPETISI, hal 14, diakses 07 Juni 2023.
- Atika, Laili dkk. 2014. Strategik SDM Dalam Menghadapi Persaingan Global. diakses pada 07 Juni 2023.
- D, Septin. Strategi Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Meningkatkan Keunggulan Bersaing Perusahaan, *Journal : Media Ekonomi*, Vol. 7, No. 1.
- Rusman. 2022. Tantangan Sumberdaya Manusia di Era Globalisasi. *Journal :lmiah Ilmu Manajemen*. Vol. 1. No.2. hal 79.
- W, Adha dan A, Ady. 2020. Peran Msdm Sebagai Strategi Keunggulan Bersaing Di Era Kompetisi Global Pada Dinas Pertanian Dan Peternakan Kab. Majene. *MANDAR: Management Development and Applied Research Journal*, Vol. 3, No.1. hal 34.
- Jaladri, C. M., & Kristian, E. L. (2025). Strategi Pengembangan Kepuasan Konumen Melalui Jasa Karyawan Perusahaan Jasa. *JURNAL EKONOMI, KEUANGAN, PERBANKAN, KEWIRAUSAHAAN DAN KOPERASI*, 6(1), 1-7.
- Kasiram, M. (2008). Metode Penelitian kuantitatif dan kualitatif. In *Metode Penelitian kuantitatif dan kualitatif*.
- Listiani, T. (2011). Manajemen kinerja, kinerja organisasi serta implikasinya

- terhadap kualitas pelayanan organisasi sektor publik. *Jurnal Ilmu Administrasi*, VIII(3).
- Rachmawati, N., & Sukmawati, S. (2025). Pengembangan Usaha Mikro Kecil Menengah (Umkh) Menjadi Perusahaan Go Public. *JURNAL EKONOMI, KEUANGAN, PERBANKAN, KEWIRAUSAHAAN DAN KOPERASI*, 6(1), 21–27.
- Rachmawati, D., & Wardani, W. S. (2025). Optimalisasi Kinerja Perusahaan Melalui Manajemen Organisasi. *JURNAL EKONOMI, KEUANGAN, PERBANKAN, KEWIRAUSAHAAN DAN KOPERASI*, 6(1), 8–15.
- Sugiono. (2018). Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D. In *ALFABET*, cv.
- Yudaningrum, B. I., & Ramadhani, F. E. (2024). Maksimalisasi Kepuasan Kerja Melalui Turnover Intention Karyawan Indomaret. *JOURNAL KOPERASI DAN MANAJEMEN*, 5(2), 32–37.