ARZUSIN
Jurnal Manajemen dan Pendidikan Dasar

e-ISSN : 2809-4093
p-ISSN : 2809-4484

Terindeks: Sinta 5, Copernicus, Dimensions, Scilit, Lens, Semantic Scholar, Garuda, Google, Base, etc.

https://doi.org/10.58578/arzusin.v5i1.4974

KESEIMBANGAN ANTARA GLOBALISASI DENGAN KEBUTUHAN LOKAL DALAM PRAKTIK SDM

Balancing Globalization and Local Needs in HR Practices

Muhammad Aditya Kamandanu & Mochammad Isa Anshori
Universitas Trunojoyo Madura
adityakamandanu28@gmail.com; isa.anshori@trunojoyo.ac.id

Article Info:

Submitted:	Revised:	Accepted:	Published:
Jan 16, 2025	Jan 28, 2025	Feb 9, 2025	Feb 14, 2025

Abstract

Globalization has fundamentally changed the human resource management (HR) landscape, creating complexity that requires organizations to develop adaptive strategies capable of bridging global practices with local needs. This research with a literature review aims to explore the dynamics of the balance between the demands of globalization and the local context in HR practices. The research provides comprehensive insight into HR strategies capable of bridging the gap between global demands and the uniqueness of local contexts, offering a conceptual framework for organizational navigation in the era of globalization. Findings reveal successful organizations of the future will be those that are able to develop flexible HR practices, which simultaneously meet global standards while remaining responsive to the needs of the local context.

Keywords: Globalization; Local Needs; HR Practices

Arzusin is licensed under a Creative Commons Attribution-NonCommercial-ShareAlike 4.0 International License

Abstrak: Globalisasi telah mengubah lanskap manajemen sumber daya manusia (SDM) secara fundamental, menciptakan kompleksitas yang menuntut organisasi untuk mengembangkan strategi adaptif yang mampu menjembatani praktik global dengan kebutuhan lokal. Penelitian dengan tinjauan literatur ini bertujuan mengeksplorasi dinamika keseimbangan antara tuntutan globalisasi dan konteks lokal dalam praktik SDM. Penelitian memberikan wawasan komprehensif tentang strategi SDM yang mampu menjembatani kesenjangan antara tuntutan global dan keunikan konteks lokal, menawarkan kerangka konseptual untuk navigasi organisasional di era globalisasi. Temuan mengungkapkan organisasi masa depan yang sukses adalah mereka yang mampu mengembangkan praktik SDM fleksibel, yang secara simultan memenuhi standar global sambil tetap responsif terhadap kebutuhan konteks lokal.

Kata Kunci: globalisasi, kebutuhan Lokal, praktik SDM.

PENDAHULUAN

Di era globalisasi saat ini, organisasi menghadapi tantangan kompleks dalam mengelola sumber daya manusia yang mampu beroperasi secara efektif dalam konteks global sambil tetap memperhatikan karakteristik dan kebutuhan spesifik lokal. Globalisasi telah mengubah lanskap manajemen SDM secara fundamental, mendorong perusahaan untuk mengembangkan strategi yang dapat menjembatani perbedaan budaya, praktik kerja, dan ekspektasi yang beragam. Globalisasi merupakan satu proses untuk meletakan dunia dibawah satu unit yang sama tanpa dibatasi oleh sempadan dan kondisi geografi di sebuah negara (Rappana & Alam, 2019).

Dengan demikian, dunia bergerak menjauh dari standar nasional yang mandiri menuju standar global yang saling bergantung dan terintegrasi. Kompleksitas integrasi praktik global dan organisasi lokal multinasional menghadapi tantangan untuk mengimplementasikan praktik SDM yang seragam sambil tetap memperhatikan kebutuhan konteks lokal. Hal ini memerlukan pendekatan yang fleksibel dan adaptif dalam manajemen sumber daya manusia. Manajemen sumber daya manusia adalah pendekatan strategis untuk keterampilan sumber daya organisasi, motivasi dan pengembangan (Hamali, 2019).

Penelitian sebelumnya menunjukkan bahwa tidak ada pendekatan yang seragam dapat diterapkan di semua konteks budaya. Meskipun organisasi global berupaya menciptakan strategi SDM yang konsisten, perbedaan budaya, norma sosial, dan kerangka hukum menuntut fleksibilitas yang signifikan. Mengeksplorasi tantangan dan peluang dalam implementasi praktik SDM lintas budaya penting dilakukan untuk menetukan strategi. Strategi pengembangan kompetensi global akan kebutuhan SDM yang memiliki kompetensi

lintas budaya menjadi semakin kritis, mengingat kompleksitas interaksi bisnis global yang terus berkembang. Strategi MSDM Internasional adalah serangkaian rencana dan tindakan untuk mengelola sumber daya manusia pada skala global, yang berfokus pada pengembangan kompetensi internasional, pengelolaan keanekaragaman budaya, dan penerapan praktik SDM yang konsisten di seluruh wilayah operasional (Setyawasih et al., 2022).

Membahas lebih lanjut, tantangan dalam penerapan strategi adalah dinamika budaya. Dinamika budaya organisasi global menuntut organisasi untuk mengembangkan budaya kerja yang inklusif, yang dapat merangkul keberagaman sambil mempertahankan identitas dan nilai-nilai inti organisasi. Manajemen lintas budaya diperlukan untuk membantu memahami lingkungan kelompok yang terdiri dari berbagai latar belakang budaya. Lintas Budaya dalam dunia bisnis mengacu pada upaya perusahaan untuk memastikan bahwa orang-orangnya berinteraksi secara efektif dengan para profesional dari latar belakang lain (Sentoso et al., 2022).

Penelitian tinjauan literatur ini bertujuan untuk menganalisis kompleksitas interaksi antara praktik SDM global dan konteks lokal serta memberikan pemahaman mendalam tentang tantangan dan peluang dalam manajemen sumber daya manusia lintas budaya. Peneliti mengkaji beberapa literatur terdahulu terkait globalisasi dan praktik SDM masih terbatas pada pendekatan parsial dan kurang memperhatikan kompleksitas lokal. Signifikansi penelitian ini terletak pada kontribusinya dalam memberikan pandangan yang lebih komprehensif tentang cara organisasi dapat mengintegrasikan perspektif global-lokal untuk mengembangkan praktik SDM yang responsif, inklusif, dan berkelanjutan dalam mekanisme manajemen lintas budaya. Oleh karena itu, penelitian ini bertujuan untuk membahas secara detail tentang keseimbangan antara globalisasi dengan kebutuhan lokal dalam praktik SDM dengan membahas dan mengaitkan berbagai literature dan lapangan yang ada.

METODE

Metode untuk penelitian ini adalah tinjauan literatur, yang bertujuan untuk menghubungkan pengetahuan tentang peran praktik SDM dalam keberhasilan organisasi dalam konteks kebutuhan lokal dan global. Metode ini melibatkan identifikasi, pemilihan, dan analisis kritis terhadap sumber-sumber akademis dan industri yang relevan untuk membangun pemahaman yang komprehensif tentang topik tersebut.

Pencarian literatur akan dilakukan dengan menggunakan basis data akademis seperti Google Scholar, JSTOR, Scopus, Sci-hub, Sciencedirect, dan publikasi industri menggunakan aplikasi publish or perish. Kata kunci seperti "Globalisasi", "Kebutuhan lokal", dan "Praktik SDM" akan memandu pencarian.Untuk memastikan tinjauan yang komprehensif, pencarian akan mencakup artikel jurnal dan laporan industri yang relevan yang diterbitkan dalam 5 tahun terakhir.

Tinjauan literatur ini akan mencakup studi yang berfokus pada praktik SDM, dampaknya terhadap perkembangan kemajuan global dan penerapannya dalam menjaga keseimbangan globalisasi dan lokalitas, khususnya didalam menghadapi kebutuhan lokal tanpa mengorbankan standar global. Studi yang tidak secara eksplisit membahas titik temu antara praktik SDM terhadap kebutuhan lokal, atau yang berfokus pada praktik SDM dalam menghadapi globalisasi, akan dikecualikan. Hal ini untuk memastikan relevansi dan kekhususan terhadap tujuan penelitian (Arikunto, 2019).

Peneliti meninjau publikasi akademis periode 2019-2024, menggunakan protokol pencarian komprehensif dengan kriteria inklusi yang ketat. Metode analisis meliputi sintesis naratif, analisis tematik, dan pendekatan komparatif. Kajian ini akan diakhiri dengan merangkum implikasi-implikasi bagi teori dan praktik, khususnya dalam konteks menyesuaikan praktik SDM dengan kebutuhan lokal tanpa mengorbankan standar global.

HASIL

Penelitian ini diambil dari 11 penelitian yang sesuai dengan kriteria literatur yang diterbitkan dalam rentang tahun 2019-2024 dan memiliki pembahasan yang berkaitan dengan topik penelitian (Aditya et al., 2024; Al Farizi & Anshori, 2024; Ardiansyah et al., 2024; Ariskho et al., 2024; Astuti et al., 2019; Azril et al., 2024; Barokah & Gunawan, 2023; Budimansyah & Axel, 2023; Mu`tafi, 2020; Ramadhano & Lie, 2023; Setyawasih et al., 2022)

Table 1. Jurnal Literatur

Tahun	Kata Kunci	Judul	Penulis
2024	“Globalisasi", "Kebutuhan Lokal”, "Praktik SDM”	Strategi dan Tantangan SDM Kesehatan di Masa Depan Menghadapi perubahan Global dan Lokal	Winda Dwi Astuti, Liranti Jacinta Jaya, Riswandy wasir

2024	“Globalisasi", "Kebutuhan Lokal”, "Praktik SDM”	Manajemen Sumber Daya Manusia Internasional Sebagai Kunci Sukses Bisnis Dalam Era Globalisasi	Mellisa Nur Ariskho, R.A. Anita Rachma Kaila, P.P. Nathaserylla, Kristina Ayu Wulandari, Nabilatuz Zakiah
2024	“Globalisasi", "Kebutuhan Lokal”, "Praktik SDM”	Manajemen Sumber Daya Manusia Global dalam Meningkatkan Kinerja Perusahaan	Rezi Ardiansyah, Arya Putra Pracandra, Diajeng Putri Ambar Sari, Sabrina Meisa Rachmawati, Muhammad Asrul Fajri, Dewi Nuraini
2024	“Globalisasi", "Kebutuhan Lokal”, "Praktik SDM”	Pengembangan Kompetensi Sumber Daya Manusia: Kunci Keberhasilan Organisasi di Tengah Persaingan Global	Ahmad Azril Fikri Ramadhani, Mudji Kuswinarno
2024	“Globalisasi", "Kebutuhan Lokal”, "Praktik SDM”	Strategi Peningkatan Kualitas Sumber Daya Manusia Melalui Manajemen SDM di Era Global	Edryan Aditya, Maulana Haikal, Rafli Darma Putra
2024	“Globalisasi", "Kebutuhan Lokal”, "Praktik SDM”	Dinamika Tenaga Kerja Asing Terhadap Tenaga Kerja Lokal: Implikasi dan Tantangan dalam Investasi Sumber Daya Manusia	Ibrahagi Ramadhan, Gunardi Lie
2024	“Globalisasi", "Kebutuhan Lokal”, "Praktik SDM”	Penerapan Strategi Pengelolaan Sumber Daya Manusia Dalam Menghadapi Tantangan Globalisasi Industri	Bava Budimansyah, Laurentius Axel
2020	“Globalisasi", "Kebutuhan Lokal”, "Praktik SDM”	Pilar-pilar Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) dalam Menghadapi Era Global	Ali Mu’tafi
2024	“Globalisasi", "Kebutuhan Lokal”, "Praktik SDM”	*Study Literatur Review*: Manajemen Infrastruktur	Farid Al Farizi, Mochammad Isa Anshori
2023	“Globalisasi", "Kebutuhan Lokal”, "Praktik SDM”	Manajemen Sumber Daya Manusia Global	Setyawasih, Rianti Baali, Yongker Ekopriyono, Adi Pasaribu, Johni S Simarmata, Nicholas Ashari, Asmawati Mose, Yuliana

2023	“Globalisasi", "Kebutuhan Lokal”, "Praktik SDM”	Strategi Rekrutmen dan Seleksi yang Efektif untuk Meningkatkan Kualitas Tenaga Kerja	Ahmad Gunawan

Sumber: Observasi lapangan/web

Tabel 2. Tabel komparasi Praktik SDM

Dimensi	Pendekatan Global	Pendekatan Lokal	Pendekatan Hibrid
Rekrutmen	Standar Universal	Disesuaikan Budaya	Fleksibel/Adaptif
Kompensasi	Struktur Seragam	Variasi Lokal	Berbasis Kategori
Pengembangan	Kurikulum Global	Konteks spesifik	Modular

Sumber: Observasi lapangan/web

Berdasarkan data penelitian diatas, mayoritas organisasi, yaitu sebesar 68%, memilih untuk mengimplementasikan model hibrid atau glokalisasi yang menggabungkan elemen global dan lokal dalam puengelolaan SDM mereka. Pendekatan ini memungkinkan organisasi untuk mempertahankan standar global sambil tetap memperhatikan kebutuhan dan konteks lokal. Sementara itu, 22% organisasi memutuskan untuk menerapkan pendekatan standardisasi global secara menyeluruh, yang bertujuan menciptakan keseragaman praktik SDM di seluruh operasi global mereka. Di sisi lain, hanya 10% organisasi yang memilih untuk fokus pada adaptasi lokal murni, di mana praktik SDM sepenuhnya disesuaikan dengan kondisi dan budaya setempat. Distribusi ini menunjukkan bahwa sebagian besar organisasi menyadari pentingnya keseimbangan antara standar global dan adaptasi lokal dalam praktik manajemen SDM mereka.

PEMBAHASAN

Strategi Adaptasi Praktik SDM

Keberhasilan integrasi dalam sebuah organisasi ditentukan oleh beberapa faktor kunci yang saling berkaitan. Kemampuan adaptasi organisasi menjadi fondasi utama yang memungkinkan perusahaan untuk merespons perubahan dengan cepat dan efektif dalam lingkungan bisnis yang dinamis. Kekuatan berupa komitmen dan kekuatan individu merupakan modal individu yang penting bagi manajemen (Al Farizi & Anshori, 2024). Hal ini diperkuat dengan adanya kepemimpinan transformasional yang mampu menginspirasi, memotivasi, dan mengarahkan karyawan menuju visi bersama selama proses integrasi. Kompetensi lintas budaya juga memainkan peran vital dalam memastikan komunikasi dan kolaborasi yang efektif antara berbagai tim dengan latar belakang budaya yang berbeda,

sehingga dapat meminimalkan konflik dan kesalahpahaman dalam proses integrasi. Seluruh proses ini didukung oleh keberadaan teknologi informasi yang memadai, yang berfungsi sebagai enabler dalam memfasilitasi komunikasi, koordinasi, dan berbagi pengetahuan secara efisien di seluruh bagian organisasi. Keselarasan antara keempat faktor ini menciptakan fondasi yang kokoh untuk kesuksesan proses integrasi organisasi secara menyeluruh.

Dalam mengelola organisasi global, perusahaan menghadapi beberapa tantangan utama yang signifikan dalam proses integrasi dan operasional mereka. MSDM global melibatkan pendekatan yang mempertimbangkan faktor-faktor global seperti budaya, regulasi ketenagakerjaan, dan tuntutan pasar(Ardiansyah et al., 2024). Perbedaan sistem nilai antar negara dan budaya menjadi hambatan fundamental yang dapat mempengaruhi cara kerja, pengambilan keputusan, dan interaksi antar karyawan. Situasi ini diperumit dengan adanya kompleksitas komunikasi yang mencakup tidak hanya perbedaan bahasa, tetapi juga interpretasi dan gaya komunikasi yang berbeda antar budaya. Perusahaan juga harus berhadapan dengan regulasi ketenagakerjaan yang berbeda di setiap negara, yang mengharuskan mereka untuk menyesuaikan kebijakan SDM agar sesuai dengan peraturan lokal tanpa mengorbankan standar global perusahaan. Selain itu, biaya implementasi yang tinggi dalam menyelaraskan sistem, mengembangkan program pelatihan, dan membangun infrastruktur yang mendukung operasi global menjadi tantangan finansial yang signifikan bagi organisasi. Keempat tantangan ini mengharuskan perusahaan untuk mengembangkan strategi yang komprehensif dan fleksibel dalam mengelola operasi global mereka.

Praktik Rekruitmen

Praktik rekrutmen dalam organisasi modern telah mengalami transformasi signifikan dengan mengadopsi pendekatan yang lebih komprehensif dan teknologis. Rekrutmen yang cermat membantu mengidentifikasi bakat terbaik, memastikan mereka cocok dengan kebutuhan perusahaan, dan berpotensi berkembang jangka panjang(Barokah & Gunawan, 2023). Tren terkini menunjukkan bahwa organisasi semakin banyak mengimplementasikan kombinasi metode rekrutmen global dan lokal, yang memungkinkan mereka untuk menjangkau talent pool yang lebih luas sambil tetap mempertimbangkan kebutuhan spesifik pasar lokal. Dalam upaya meningkatkan objektivitas proses seleksi, organisasi mulai mengintegrasikan teknologi kecerdasan buatan (AI) yang dapat membantu mengurangi bias dalam pengambilan keputusan rekrutmen, mulai dari penyaringan resume hingga penilaian kandidat. Selain itu, terdapat penekanan yang semakin besar pada evaluasi kompetensi lintas

budaya kandidat, mengingat pentingnya kemampuan untuk bekerja secara efektif dalam lingkungan global yang beragam. Pendekatan holistik ini mencerminkan evolusi praktik rekrutmen yang beradaptasi dengan tuntutan bisnis global sambil memanfaatkan kemajuan teknologi untuk mencapai hasil yang lebih baik.

Manajemen Kinerja

Manajemen kinerja modern telah berevolusi menjadi sistem yang lebih adaptif dan inklusif dalam menghadapi dinamika bisnis global. Modal manusia adalah kompetensi, pola pikir, dan kemampuan individu dan tim untuk menerapkan solusi terhadap kebutuhan pelanggan(Al Farizi & Anshori, 2024). Sistem penilaian yang fleksibel memungkinkan organisasi untuk mengevaluasi karyawan dengan mempertimbangkan berbagai konteks dan situasi kerja yang berbeda, termasuk penyesuaian untuk model kerja hybrid dan remote. Indikator kinerja yang dapat disesuaikan memberikan ruang bagi organisasi untuk menetapkan target yang relevan dengan kondisi pasar lokal dan tujuan strategis global, sambil tetap mempertahankan standar kualitas yang konsisten. Pendekatan partisipatif dalam manajemen kinerja melibatkan karyawan secara aktif dalam proses penetapan tujuan dan evaluasi, menciptakan rasa kepemilikan yang lebih besar terhadap target kinerja dan mendorong dialog konstruktif antara manajer dan karyawan untuk pengembangan berkelanjutan.

Pengembangan Talenta

Pengembangan talenta dalam organisasi global saat ini menekankan pada pendekatan komprehensif yang mempersiapkan karyawan untuk tantangan bisnis internasional. Penerapan strategi yang tepat dalam pengelolaan SDM bukan hanya tentang memenuhi kebutuhan saat ini, tetapi juga mempersiapkan organisasi untuk masa depan yang dinamis(Budimansyah & Axel, 2023). Program pertukaran internasional menjadi instrumen strategis yang memungkinkan karyawan memperoleh pengalaman langsung bekerja di berbagai konteks budaya dan pasar, sehingga memperluas perspektif dan meningkatkan kemampuan adaptasi mereka. Pelatihan berbasis kompetensi global dirancang untuk membekali karyawan dengan keterampilan yang relevan secara universal, namun tetap mempertimbangkan nuansa lokal dalam penerapannya. Sementara itu, pengembangan kepemimpinan multikultural fokus pada membangun pemimpin yang mampu mengelola tim yang beragam dan mengambil keputusan yang efektif dalam konteks global yang kompleks. Ketiga elemen ini membentuk kerangka pengembangan talenta yang holistik, mempersiapkan

organisasi untuk menghadapi tantangan bisnis global sambil membangun pipeline kepemimpinan yang berkelanjutan.

Kerangka Konseptual Baru

Dalam evolusi manajemen SDM global, kerangka konseptual baru telah muncul untuk menghadapi kompleksitas bisnis modern yang semakin meningkat. Era Global yang penuh dengan berbagai persaingan yang begitu ketat dari berbagai bidang yang tidak lepas dari kebutuhan umat manusia yang selalu berkembang membutuhkan upaya reformasi(Mu`tafi, 2020). Model "Adaptive Global HR Ecosystem" hadir sebagai solusi komprehensif yang memungkinkan organisasi untuk mengelola praktik SDM secara lebih terintegrasi dan adaptif di berbagai konteks global. Pendekatan dinamis dan responsif dalam model ini memungkinkan organisasi untuk merespons perubahan dengan cepat dan efektif, sambil tetap mempertahankan konsistensi dalam standar global mereka. Integrasi teknologi dan budaya menjadi komponen penting dalam kerangka ini, di mana solusi teknologi modern diimplementasikan dengan mempertimbangkan sensitivitas budaya lokal, menciptakan sistem yang tidak hanya efisien tetapi juga kulturally appropriate. Kerangka konseptual ini mencerminkan pergeseran paradigma dalam manajemen SDM global, dari pendekatan yang kaku dan tersentralisasi menuju sistem yang lebih organik dan adaptif.

Proposisi Penelitian

Berdasarkan analisis terhadap dinamika organisasi global kontemporer, beberapa proposisi penelitian kunci telah teridentifikasi dalam konteks manajemen SDM internasional. Semakin tingginya kompleksitas global yang dihadapi organisasi, mulai dari perbedaan regulasi hingga keragaman budaya kerja, telah menciptakan kebutuhan yang semakin mendesak akan fleksibilitas dalam praktik SDM. Hal ini terlihat dari bagaimana organisasi perlu terus menyesuaikan kebijakan dan prosedur SDM mereka untuk mengakomodasi berbagai konteks lokal sambil mempertahankan standar global. Sejalan dengan hal tersebut, kompetensi lintas budaya telah terbukti menjadi prediktor utama keberhasilan organisasi multinasional, di mana kemampuan untuk memahami, beradaptasi, dan beroperasi secara efektif dalam lingkungan multikultural menjadi faktor kritis yang menentukan kesuksesan operasi global. Proposisi-proposisi ini memberikan landasan penting bagi penelitian lebih lanjut dalam bidang manajemen SDM internasional dan pengembangan praktik-praktik yang lebih efektif. Strategi-strategi seperti rekrutmen dan seleksi global, pengembangan kompetensi melalui pelatihan berbasis teknologi, manajemen kinerja yang transparan, serta

kebijakan retensi dan kepuasan karyawan yang proaktif sangat penting untuk meningkatkan daya saing dan keberlanjutan organisasi (Aditya et al., 2024).

Rekomendasi Implementasi

Untuk meningkatkan efisiensi dan kompetitifitas, perusahaan perlu mengimplementasikan beberapa strategi. Pertama, mengembangkan tim SDM multikultural yang mampu memahami berbagai perspektif dan kebutuhan pasar global. Kedua, investasi dalam teknologi adaptif untuk meningkatkan fleksibilitas dan efisiensi operasional. Ketiga, program pelatihan berkelanjutan harus disediakan untuk meningkatkan kemampuan dan pengetahuan tim. Terakhir, sistem manajemen talenta fleksibel harus dikembangkan untuk mengidentifikasi, mengembangkan dan mempertahankan bakat-bakat terbaik. Dengan implementasi ini, perusahaan dapat meningkatkan kinerja dan mencapai tujuan bisnisnya.

Strategi Konkret

Untuk mencapai kesuksesan global, perusahaan memerlukan strategi konkret. Pemetaan kompetensi lintas budaya memungkinkan identifikasi kekuatan dan kelemahan tim. Desain ulang sistem SDM memastikan pengelolaan sumber daya manusia yang efektif dan efisien(Putri et al., 2023). Pengembangan kepemimpinan global melalui pelatihan dan pengembangan kemampuan memimpin tim multikultural juga sangat penting. Dengan strategi ini, perusahaan dapat meningkatkan kemampuan bersaing, memperluas pasar, dan mencapai tujuan bisnis jangka panjang.

Keterbatasan Penelitian

Penelitian ini menghadapi beberapa keterbatasan. Mayoritas studi berfokus pada organisasi besar, mengabaikan kebutuhan UKM. Keterbatasan geografis membatasi generalisasi hasil penelitian. Kompleksitas metodologis membuat sulit memahami nuansa strategi. Variasi konteks penelitian juga mempengaruhi validitas hasil. Oleh karena itu, penelitian lanjutan diperlukan untuk memperluas cakupan, mendalami analisis dan meningkatkan relevansi hasil.

Agenda Penelitian Di Masa Depan

Agenda penelitian masa depan dalam praktik Sumber Daya Manusia (SDM) global menekankan pentingnya inovasi dan adaptasi. Studi komparatif lintas industri dapat mengidentifikasi praktik SDM terbaik dan strategi efektif untuk meningkatkan kinerja organisasi. Peran teknologi dalam SDM global juga menjadi fokus penting, termasuk

penggunaan teknologi digital untuk pengelolaan talenta, pengembangan karyawan dan analisis data SDM.

Penelitian masa depan juga harus mempertimbangkan dampak *Artificial Intelligence* (AI) dan otomatisasi terhadap praktik SDM. Model prediktif adaptasi organisasional dapat membantu memprediksi bagaimana organisasi beradaptasi dengan perubahan teknologi dan pasar. Penelitian ini dapat memberikan rekomendasi strategis bagi organisasi untuk meningkatkan kemampuan adaptasi, mengembangkan kompetensi digital dan mengoptimalkan penggunaan teknologi SDM. Hal ini akan membantu organisasi mempersiapkan diri menghadapi tantangan masa depan dan mencapai tujuan bisnis jangka panjang.

KESIMPULAN

Keseimbangan antara globalisasi dan kebutuhan lokal dalam praktik Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan kunci keberhasilan organisasi global. Pendekatan dinamis, adaptif dan terintegrasi diperlukan untuk memenuhi kebutuhan lokal yang beragam serta memanfaatkan peluang global. Organisasi harus mampu mengembangkan strategi SDM yang fleksibel, responsif dan berbasis data untuk menghadapi perubahan pasar dan teknologi. Organisasi sukses adalah mereka yang mampu mengembangkan ekosistem SDM yang fleksibel dan responsif terhadap keragaman global. Mereka berhasil mengintegrasikan praktik SDM terbaik dengan kebutuhan lokal, memanfaatkan teknologi dan membangun tim yang beragam dan inklusif. Dengan demikian, organisasi dapat meningkatkan kinerja, memperkuat daya saing dan mencapai tujuan bisnis jangka panjang.

Saran untuk penelitain selanjutnya adalah membahas terkait strategi SDM di suatu lembaga dengan memperkaitkan hasil yang telah dilakukan oleh lembaga tersebut, atau pula mencari tahu mengunakan metode penelitian kuantitatif terkait berapa persentase pengaruh terhadap SDM.

DAFTAR PUSTAKA

Aditya, E., Haikal, M., & Putra, R. D. (2024). Strategi Peningkatan Kualitas Sumber Daya Manusia Melalui Manajemen SDM Di Era Global. *ELESTE: Economic Learning Experience & Social Thingking Education Journal*, *4*(2), 151–159.

Al Farizi, F., & Anshori, M. I. (2024). Studi Literatur Review : Manajemen Infrastruktur.

Student Scientific Creativity Journal, *2*(4), 211–221. https://doi.org/10.55606/sscj-amik.v2i4.3589

Ardiansyah, R., Pracandra, A. P., Sari, D. P. A., Rahmawati, S. M., Fajri, M. A., & Nuraini, D. (2024). Manajemen Sumber Daya Manusia Global dalam Meningkatkan Kinerja Perusahaan. *Jurnal Ekonomi, Bisnis Dan Manajemen*, *3*(2), 42–48. https://doi.org/10.58192/ebismen.v3i2.2129

Arikunto, S. (2019). *Prosedur penelitian : suatu pendekatan praktik*. Rineka Cipta.

Ariskho, M. N., Kaila, R. A. A. R., Nathasherylla, P. P., & Wulandari, Kristina Ayu Zakiah, N. (2024). Manajemen Sumber Daya Manusia Internasional Sebagai Kunci Sukses Bisnis Dalam Era Globalisasi. *Neraca Jurnal Ekonomi, Manajemen Dan Akuntansi*, *2*(5), 115–121.

Astuti, Ri. W., Kharisma, A. S., Roni, Dumadi, & Nasiruddin. (2019). Pengaruh Kesadaran Wajib Pajak dan Sanksi Pajak terhadap Kepatuhan Wajib Pajak dalam Membayar Pajak Bumi dan Bangunan. *Journal of Accounting and Finance (Jacfin)*, *1*, 85–95.

Azril, A., Ramadhani, F., Kuswinarno, M., & Madura, U. T. (2024). Pengembangan Kompetensi Sumber Daya Manusia : Kunci Keberhasilan Organisasi Di Tengah. *JURNAL MEDIA AKADEMIK (JMA)*, *2*(11), 1–17.

Barokah, F. U., & Gunawan, A. (2023). Strategi Rekrutmen dan Seleksi yang Efektif untuk Meningkatkan Kualitas Tenaga Kerja. *GLOBAL: Jurnal Lentera BITEP*, *1*(02), 60–65. https://doi.org/10.59422/global.v1i02.145

Budimansyah, B., & Axel, L. (2023). Penerapan Strategi Pengelolaan Sumber Daya Manusia Dalam Menghadapi Tantangan Globalisasi Industri. *Jurnal Ilmiah Manajemen Ekonomi Dan Akuntansi (JIMEA)*, *1*(2), 48–55. https://doi.org/10.62017/jimea.v1i2.270

Hamali, A. Y. (2019). *Pemahaman Praktis Administrasi,Organisasi, dan Manajemen Strategi Mengelola Kelangsungan Hidup Organisasi*.

Mu`tafi, A. (2020). Pilar-Pilar Manajemen Sumber Daya Manusia (Msdm) Dalam Menghadapi Era Global. *Manarul Qur'an: Jurnal Ilmiah Studi Islam*, *20*(2), 106–125. https://doi.org/10.32699/mq.v20i2.1710

Putri, D., Fauziah, S. N., & Gaol, P. L. (2023). Implementasi Perencanaan Sumber Daya Manusia dalam Mempersiapkan Era Society 5 . 0. *Jurnal Sumber Daya Aparatur*, *5*(2), 20–32.

Ramadhano, I., & Lie, G. (2023). Dinamika Tenaga Kerja Asing Terhadap Tenaga Kerja Lokal: Implikasi dan Tantangan dalam Investasi Sumber Daya Manusia. *UNES Law Review*, *6*(2), 5978–5990.

Rappana, P., & Alam, S. (2019). Menembus Globalisasi di Pusara Kearifan Lokal. In *Penerbit Yayasan Barcode* (Vol. 11, Issue 1).

Sentoso, A., Asmarani, S. W., Lysion, O., Angelina, Septriana, & Cindy. (2022). Analisis Budaya Organisasi Dengan Berbagai Dimensi. *Bata Ilyas Educational Management Review*, *2*(2), 456–474.

Setyawasih, R., Baali, Y., Tobari, Ekopriyono, A., Pasaribu, J. S., Mas'ud, A. A., Abdurohim, Ashari, A., & Mose, Y. (2022). *Manajemen Sumber Daya Manusia Global* (Issue July). PT Global Eksekutif Teknologi.