
Literature Review : Pembentukan Msdm Untuk Mengembangkan Pemahaman Pegawai Dalam Persaingan Global

Novita Triyatun^[1]

^[1] Universitas Selamat Sri
siap_kopral@yahoo.com^[1]

INFO ARTIKEL

Riwayat Artikel:

Diterima pada 15 Juni 2023

Disetujui pada 05 Agustus 2023

Dipublikasikan pada 27 Agustus 2023

Kata Kunci:

Manajemen Sumber Daya Manusia, Pemahaman Pegawai, Persaingan Global, Pembentukan MSDM, Kinerja Organisasi.

ABSTRAK

Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) menjadi semakin penting dalam menghadapi persaingan global. Pembentukan MSDM yang efektif dapat membantu organisasi untuk mengembangkan pemahaman pegawai tentang persaingan global dan meningkatkan kinerja organisasi. Penelitian ini bertujuan untuk melakukan tinjauan pustaka tentang pembentukan MSDM untuk mengembangkan pemahaman pegawai dalam persaingan global. Metode penelitian yang digunakan adalah kualitatif dengan mengumpulkan data dari sumber-sumber literatur seperti jurnal, buku, dan artikel dari berbagai *database* yang terkait dengan MSDM dan persaingan global. Hasil tinjauan pustaka menunjukkan bahwa pembentukan MSDM dapat meningkatkan pemahaman pegawai tentang persaingan global dan kinerja organisasi. Terdapat faktor-faktor yang mempengaruhi pembentukan MSDM seperti kebijakan organisasi, budaya organisasi, dan teknologi informasi. Tantangan dan hambatan dalam pembentukan MSDM juga perlu diatasi dengan strategi yang tepat.

1. LATAR BELAKANG

Pada saat era globalisasi seperti ini, perusahaan-perusahaan didalam negeri maupun diseluruh dunia berada dalam persaingan yang semakin ketat untuk mendapatkan keunggulan kompetitif di pasar global. Karena itu, pengembangan sumber daya manusia menjadi suatu kunci yang penting guna mencapai tujuan perusahaan. Sumber daya manusia (SDM) yang berkualitas dapat membantu perusahaan mencapai keberhasilan dan meningkatkan daya saing di pasar global. Pengembangan SDM, khususnya melalui manajemen sumber daya manusia (MSDM), telah menjadi perhatian utama bagi perusahaan-perusahaan dalam menghadapi persaingan global. MSDM dapat membantu perusahaan mengelola dan mengembangkan karyawan agar mereka dapat memberikan kontribusi yang optimal bagi organisasi. Selain itu, MSDM dapat membantu perusahaan mengidentifikasi kebutuhan pelatihan dan pengembangan karyawan, serta membantu perusahaan mengembangkan strategi yang dianggap tepat untuk mencapai tujuan organisasi.

Dalam persaingan global, kebutuhan akan karyawan yang berkualitas dan mampu bersaing di tingkat internasional semakin meningkat. Oleh karena itu, penting bagi perusahaan untuk mengembangkan pemahaman karyawan tentang persaingan global, tantangan dan peluang yang ada di pasar global, serta bagaimana mereka dapat berkontribusi untuk membantu perusahaan menghadapi persaingan tersebut.

Penelitian ini akan membahas literatur mengenai pembentukan MSDM untuk mengembangkan pemahaman pegawai dalam persaingan global. Penelitian ini akan membahas konsep MSDM, pengembangan pemahaman pegawai, persaingan global, serta faktor-faktor yang mempengaruhi pembentukan MSDM dalam konteks persaingan global. Diharapkan bahwa hasil penelitian ini nantinya diharapkan dapat memberikan wawasan baru tentang pengembangan MSDM dalam persaingan global dan memberikan rekomendasi praktis bagi perusahaan untuk meningkatkan kinerja karyawan dan daya saing organisasi di pasar global.

2. KERANGKA TEORI

2.1. MSDM (Manajemen Sumber Daya Manusia)

2.1.1. Definisi dan Konsep MSDM

Manajemen Sumber Daya Manusia atau MSDM adalah suatu pendekatan atau sistem untuk mengelola tenaga kerja atau sumber daya manusia (SDM) di dalam suatu organisasi. MSDM mencakup berbagai kegiatan yang berkaitan dengan perencanaan, pengadaan, pengembangan, dan pengelolaan SDM, yang bertujuan untuk memperoleh karyawan yang berkualitas, termotivasi, serta mampu memberikan kontribusi terbaik bagi organisasi (Selia Melati, 2022).

Definisi MSDM mencakup pengelolaan dan pengembangan SDM di dalam organisasi, mulai dari rekrutmen atau pendaftaran dan seleksi karyawan, penempatan dan pengembangan karyawan, manajemen kinerja, manajemen penggajian dan tunjangan, hingga manajemen hubungan kerja dan penghentian hubungan kerja. MSDM juga melibatkan kebijakan dan praktik-praktik yang terkait dengan pengembangan budaya organisasi yang berorientasi pada karyawan, pengelolaan keragaman, dan upaya-upaya untuk meningkatkan kesejahteraan karyawan (Poppy, 2023).

Konsep MSDM memandang SDM sebagai salah satu aset penting bagi organisasi. Karena itu, MSDM memperlakukan SDM sebagai sumber daya strategis yang harus dikelola secara optimal untuk mencapai tujuan organisasi. MSDM juga mempertimbangkan perubahan lingkungan internal dan eksternal organisasi, termasuk perubahan teknologi, pasar kerja, dan regulasi yang berkaitan dengan SDM. Dalam konteks globalisasi dan persaingan global, MSDM juga memperhatikan aspek-aspek internasional seperti pengelolaan karyawan multikultural, manajemen lintas batas, dan kepatuhan terhadap peraturan-peraturan internasional (Ahmad, t.t.).

2.1.2. Fungsi MSDM

Manajemen Sumber Daya Manusia atau MSDM merupakan suatu yang memproses sebuah perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengawasan terhadap sumber daya manusia dalam organisasi. Fungsi MSDM bertujuan untuk mengelola sumber daya manusia dengan efektif dan efisien sehingga dapat membantu organisasi mencapai tujuannya. Berikut adalah penjelasan mengenai beberapa fungsi MSDM:

1) Perencanaan Sumber Daya Manusia

Fungsi MSDM pertama adalah perencanaan sumber daya manusia. Perencanaan ini mencakup proses peramalan dan perencanaan kebutuhan tenaga kerja, baik untuk jangka pendek maupun jangka panjang. Hal ini bertujuan untuk memastikan bahwa organisasi memiliki jumlah karyawan yang cukup, dengan kualifikasi dan keahlian yang tepat, untuk memenuhi kebutuhan bisnisnya.

2) Pengadaan Sumber Daya Manusia

Fungsi MSDM kedua adalah pengadaan sumber daya manusia. Proses pengadaan mencakup proses perekrutan, seleksi, dan penempatan karyawan di dalam organisasi. Tujuannya adalah untuk mendapatkan karyawan yang berkualitas dan sesuai dengan kebutuhan organisasi. MSDM juga berperan dalam menentukan jenis penggajian dan manfaat karyawan.

3) Pengembangan Sumber Daya Manusia

Fungsi MSDM ketiga adalah pengembangan sumber daya manusia. Hal ini mencakup pelatihan dan pengembangan karyawan agar mereka dapat meningkatkan keterampilan dan pengetahuan mereka dalam bidang pekerjaannya. MSDM juga dapat memberikan kesempatan untuk pengembangan karir dan promosi karyawan.

4) Pengelolaan Kinerja

Fungsi MSDM keempat adalah pengelolaan kinerja. Tujuan pengelolaan kinerja adalah untuk memastikan bahwa karyawan memberikan kontribusi yang optimal bagi organisasi. Hal ini mencakup proses perumusan sasaran kinerja, penilaian kinerja, pengembangan rencana tindakan, dan pemberian penghargaan atau sanksi bagi karyawan.

Secara keseluruhan, fungsi MSDM sangat penting dalam membantu organisasi mencapai tujuannya melalui pengelolaan sumber daya manusia yang efektif dan efisien. MSDM berperan dalam mengelola perencanaan, pengadaan, pengembangan, dan pengelolaan kinerja karyawan. Dengan MSDM yang baik, organisasi dapat membangun tim yang kuat dan produktif untuk menghadapi persaingan global (Admin, t.t.).

2.1.3. Peran MSDM dalam Pengembangan Pemahaman Pegawai

Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) berperan penting dalam pengembangan pemahaman pegawai dalam sebuah organisasi. Pemahaman pegawai adalah pemahaman yang dimiliki oleh pegawai terhadap tugas dan tanggung jawabnya, serta pemahaman tentang tujuan dan strategi organisasi. Pengembangan pemahaman pegawai merupakan suatu proses yang berkesinambungan untuk meningkatkan pengetahuan, keterampilan, dan sikap pegawai sehingga dapat bekerja secara lebih efektif dan efisien dalam mencapai tujuan organisasi (Umiyati dkk., 2022).

Peran MSDM dalam pengembangan pemahaman pegawai adalah sebagai pengatur dan koordinator dalam menentukan kebijakan dan program pengembangan yang tepat untuk meningkatkan pemahaman pegawai. MSDM juga bertanggung jawab dalam memastikan bahwa program pengembangan tersebut berjalan dengan baik dan memberikan hasil yang diharapkan. MSDM juga dapat membantu memperkuat komunikasi antara manajemen dan pegawai, sehingga pegawai dapat lebih memahami strategi organisasi dan tugas-tugas yang harus mereka lakukan (Sari & Amri, 2018).

Selain itu, MSDM juga dapat memastikan bahwa pegawai memiliki akses ke sumber daya yang diperlukan untuk meningkatkan pemahaman mereka, seperti pelatihan, bimbingan, dan konseling. MSDM dapat membantu mengevaluasi kebutuhan pelatihan dan pengembangan pegawai dan memilih program yang paling sesuai dengan kebutuhan mereka. MSDM juga dapat membantu memastikan bahwa program pelatihan dan pengembangan yang diberikan secara efektif meningkatkan pemahaman dan keterampilan pegawai.

Dengan kata lain, peran MSDM dalam pengembangan pemahaman pegawai sangat penting karena MSDM memastikan bahwa pegawai memiliki pengetahuan, keterampilan, dan pemahaman yang diperlukan untuk mencapai tujuan organisasi. MSDM juga membantu meningkatkan komunikasi antara manajemen dan pegawai, serta membantu mengevaluasi kebutuhan pelatihan dan pengembangan pegawai untuk memastikan bahwa program yang disediakan efektif meningkatkan pemahaman dan keterampilan pegawai. Oleh karena itu, MSDM harus menjadi bagian integral dari strategi pengembangan organisasi dan dapat membantu organisasi dalam menghadapi persaingan global (Sari & Amri, 2018).

2.2. Pengembangan Pemahaman Pegawai

2.2.1. Definisi dan Konsep Pengembangan Pemahaman Pegawai

Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) berperan penting dalam pengembangan pemahaman pegawai dalam sebuah organisasi. Pemahaman pegawai adalah pemahaman yang dimiliki oleh pegawai terhadap tugas dan tanggung jawabnya, serta pemahaman tentang tujuan dan strategi organisasi. Pengembangan pemahaman pegawai merupakan suatu proses yang berkesinambungan untuk meningkatkan pengetahuan, keterampilan, dan sikap pegawai sehingga dapat bekerja secara lebih efektif dan efisien dalam mencapai tujuan organisasi (Sari & Amri, 2018).

Peran MSDM dalam pengembangan pemahaman pegawai adalah sebagai pengatur dan koordinator dalam menentukan kebijakan dan program pengembangan yang tepat untuk meningkatkan pemahaman pegawai. MSDM juga bertanggung jawab dalam memastikan bahwa program pengembangan

tersebut berjalan dengan baik dan memberikan hasil yang diharapkan. MSDM juga dapat membantu memperkuat komunikasi antara manajemen dan pegawai, sehingga pegawai dapat lebih memahami strategi organisasi dan tugas-tugas yang harus mereka lakukan (H.Abdul Hamid,S,Ag M.M.Pd., 2020).

Selain itu, MSDM juga dapat memastikan bahwa pegawai memiliki akses ke sumber daya yang diperlukan untuk meningkatkan pemahaman mereka, seperti pelatihan, bimbingan, dan konseling. MSDM dapat membantu mengevaluasi kebutuhan pelatihan dan pengembangan pegawai dan memilih program yang paling sesuai dengan kebutuhan mereka. MSDM juga dapat membantu memastikan bahwa program pelatihan dan pengembangan yang diberikan secara efektif meningkatkan pemahaman dan keterampilan pegawai (Leading Effectively Staff, 2020).

Dengan kata lain, peran MSDM dalam pengembangan pemahaman pegawai sangat penting karena MSDM memastikan bahwa pegawai memiliki pengetahuan, keterampilan, dan pemahaman yang diperlukan untuk mencapai tujuan organisasi. MSDM juga membantu meningkatkan komunikasi antara manajemen dan pegawai, serta membantu mengevaluasi kebutuhan pelatihan dan pengembangan pegawai untuk memastikan bahwa program yang disediakan efektif meningkatkan pemahaman dan keterampilan pegawai. Oleh karena itu, MSDM harus menjadi bagian integral dari strategi pengembangan organisasi dan dapat membantu organisasi dalam menghadapi persaingan global (Sari & Amri, 2018).

2.2.2. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Pengembangan Pemahaman Pegawai

Pengembangan pemahaman pegawai merupakan suatu proses untuk meningkatkan kemampuan dan pengetahuan pegawai dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya. Terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi pengembangan pemahaman pegawai, yaitu:

1) Kebutuhan Organisasi

Kebutuhan organisasi terhadap keterampilan dan pengetahuan tertentu dapat menjadi faktor utama dalam pengembangan pemahaman pegawai. Organisasi dapat menilai kebutuhan pegawai dalam menghadapi perubahan lingkungan bisnis atau teknologi, dan mengembangkan program pelatihan yang sesuai.

2) Motivasi Pegawai

Motivasi pegawai untuk meningkatkan kemampuan dan pengetahuannya juga merupakan faktor penting dalam pengembangan pemahaman pegawai. Pegawai yang termotivasi untuk belajar dan mengembangkan diri akan lebih mudah untuk menyerap informasi dan mengaplikasikannya di tempat kerja.

3) Lingkungan Kerja yang Mendukung

Lingkungan kerja yang mendukung pengembangan pemahaman pegawai dapat memfasilitasi pegawai dalam belajar dan mengembangkan diri. Lingkungan kerja yang mendukung dapat mencakup dukungan dari rekan kerja, mentor atau supervisor, serta akses terhadap sumber daya dan teknologi yang relevan.

4) Sistem Manajemen Kinerja

Sistem manajemen kinerja yang efektif dapat membantu pegawai dalam mengidentifikasi kelemahan dan kekuatan dalam kinerjanya, dan merancang program pengembangan diri yang sesuai. Melalui sistem manajemen kinerja, pegawai juga dapat menerima umpan balik yang berguna untuk meningkatkan kinerjanya.

Oleh karena itu, dalam pengembangan pemahaman pegawai, organisasi harus memperhatikan faktor-faktor yang mempengaruhi kemampuan dan motivasi pegawai untuk belajar dan mengembangkan diri. Dalam hal ini, organisasi dapat merancang program pengembangan diri yang sesuai dengan kebutuhan pegawai dan memberikan dukungan yang cukup agar program tersebut dapat berhasil (Setyawan, 2018).

2.2.3. Strategi dan Metode Pengembangan Pemahaman Pegawai

Pengembangan pemahaman pegawai adalah suatu proses yang bertujuan untuk meningkatkan kemampuan dan pengetahuan karyawan agar dapat beradaptasi dengan perubahan lingkungan kerja dan memenuhi tuntutan pekerjaan. Strategi dan metode pengembangan pemahaman pegawai beragam dan dapat disesuaikan dengan kebutuhan organisasi.

Salah satu strategi yang dapat digunakan adalah pelatihan dan pengembangan karyawan. Pelatihan dapat dilakukan secara internal atau eksternal, baik melalui seminar, workshop, maupun program pelatihan formal yang disesuaikan dengan kebutuhan pegawai dan organisasi. Dalam pelatihan, karyawan akan dilatih untuk mengembangkan keterampilan teknis dan non-teknis, seperti komunikasi, kepemimpinan, dan manajemen waktu. Selain itu, pelatihan juga dapat dilakukan untuk meningkatkan pemahaman pegawai tentang proses bisnis organisasi dan memperkuat budaya kerja (Bariqi, 2018).

Metode pengembangan lainnya adalah mentorship dan coaching. Mentorship melibatkan pengalaman dan

pengetahuan yang dimiliki oleh mentor untuk membimbing dan membantu pegawai dalam memahami pekerjaannya. Sedangkan coaching melibatkan sesi-sesi tatap muka antara coach dan karyawan untuk membahas masalah yang dihadapi dan merencanakan strategi untuk mengatasinya (Lin & Reddy, 2019).

Penggunaan teknologi juga dapat menjadi strategi pengembangan pemahaman pegawai yang efektif. Misalnya, organisasi dapat menggunakan e-learning atau platform pembelajaran online untuk memberikan pelatihan dan sumber daya pendukung lainnya. Platform ini dapat memberikan aksesibilitas dan fleksibilitas yang lebih besar kepada karyawan, sehingga dapat belajar di mana saja dan kapan saja (Jejen, 2021).

Dalam memilih strategi dan metode pengembangan pemahaman pegawai, organisasi harus mempertimbangkan kebutuhan dan tujuan pengembangan yang ingin dicapai. Selain itu, perlu juga diperhatikan faktor-faktor lain seperti anggaran, waktu, dan sumber daya yang tersedia. Dengan memilih strategi dan metode yang tepat, organisasi dapat mengembangkan kemampuan pegawai yang berdampak positif pada kinerja organisasi.

2.3. Tantangan dan Hambatan dalam Pembentukan MSDM untuk Pengembangan Pemahaman Pegawai dalam Persaingan Global

2.3.1. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Tantangan dan Hambatan dalam Pembentukan MSDM untuk Pengembangan Pemahaman Pegawai dalam Persaingan Global

Pembentukan MSDM (Manajemen Sumber Daya Manusia) merupakan suatu proses yang kompleks dan tidak selalu mudah dilakukan. Terdapat berbagai faktor-faktor yang dapat mempengaruhi tantangan dan hambatan dalam pembentukan MSDM untuk pengembangan pemahaman pegawai dalam persaingan global. Faktor-faktor tersebut antara lain:

1) Budaya Organisasi

Budaya organisasi dapat menjadi salah satu faktor yang mempengaruhi pembentukan MSDM. Jika organisasi memiliki budaya yang tidak mendukung pembentukan MSDM, maka hal tersebut akan menyulitkan proses pembentukan MSDM. Sebaliknya, jika budaya organisasi sudah menerapkan MSDM, maka proses pembentukan MSDM akan lebih mudah.

2) Keterampilan dan Kualifikasi SDM

Keterampilan dan kualifikasi SDM merupakan faktor yang sangat penting dalam pembentukan MSDM. Jika keterampilan dan kualifikasi SDM tidak memadai, maka pembentukan MSDM akan sulit dilakukan. Oleh karena itu, diperlukan upaya untuk meningkatkan keterampilan dan kualifikasi SDM agar dapat mendukung proses pembentukan MSDM.

3) Kepemimpinan Organisasi

Kepemimpinan organisasi sangat penting dalam pembentukan MSDM. Jika kepemimpinan organisasi mampu memberikan dukungan dan memimpin dengan baik, maka pembentukan MSDM akan berjalan lebih lancar. Sebaliknya, jika kepemimpinan organisasi tidak mendukung atau kurang efektif, maka pembentukan MSDM akan mengalami tantangan dan hambatan.

4) Teknologi

Perkembangan teknologi juga dapat mempengaruhi pembentukan MSDM. Jika organisasi telah menerapkan teknologi yang canggih dalam pengelolaan SDM, maka pembentukan MSDM akan lebih mudah dilakukan. Sebaliknya, jika teknologi yang digunakan masih sederhana, maka proses pembentukan MSDM akan mengalami tantangan.

Oleh karena itu, dalam pembentukan MSDM untuk pengembangan pemahaman pegawai dalam persaingan global, perlu memperhatikan faktor-faktor yang dapat mempengaruhi tantangan dan hambatan dalam proses pembentukan MSDM. Dengan mengidentifikasi dan memahami faktor-faktor tersebut, organisasi dapat mempersiapkan diri untuk mengatasi tantangan dan hambatan tersebut agar proses pembentukan MSDM dapat berjalan dengan lebih efektif dan efisien (Machmud & Ahman, 2019).

2.3.2. Strategi Mengatasi Tantangan dan Hambatan dalam Pembentukan MSDM untuk Pengembangan Pemahaman Pegawai dalam Persaingan Global

Pembentukan MSDM untuk pengembangan pemahaman pegawai dalam persaingan global tidak selalu berjalan mulus. Ada berbagai tantangan dan hambatan yang mungkin dihadapi dalam proses pembentukan MSDM, seperti perbedaan budaya, perbedaan bahasa, resistensi terhadap perubahan, kurangnya dukungan dari pimpinan, dan sebagainya. Oleh karena itu, dibutuhkan strategi yang tepat untuk mengatasi tantangan dan hambatan tersebut agar pembentukan MSDM dapat berjalan sukses dan efektif.

Salah satu strategi yang dapat dilakukan adalah melakukan sosialisasi dan pelatihan terhadap seluruh karyawan tentang pentingnya pembentukan MSDM dan manfaatnya dalam pengembangan

pemahaman pegawai. Sosialisasi dan pelatihan ini dapat dilakukan secara teratur dan berkelanjutan, sehingga karyawan dapat terus memperoleh pemahaman yang lebih baik tentang MSDM dan manfaatnya. Dalam pelatihan tersebut, dapat dilakukan pemberian studi kasus atau best practices, serta menyediakan forum untuk diskusi dan bertanya, sehingga karyawan dapat memahami lebih dalam konsep MSDM dan bagaimana hal tersebut berkaitan dengan persaingan global (Bairizki, 2020).

Selain itu, pimpinan organisasi juga perlu memberikan dukungan dan komitmen yang kuat terhadap pembentukan MSDM. Dukungan ini dapat berupa alokasi anggaran, sumber daya manusia, dan sumber daya teknologi yang diperlukan untuk pembentukan MSDM. Pimpinan organisasi juga dapat memberikan insentif bagi karyawan yang terlibat aktif dalam pembentukan MSDM, sehingga hal ini dapat menjadi motivasi bagi karyawan untuk berpartisipasi dan terlibat dalam pembentukan MSDM (Shaleh & Firman, 2018).

Penggunaan teknologi informasi dan komunikasi (TIK) juga dapat menjadi salah satu strategi yang efektif dalam mengatasi tantangan dan hambatan dalam pembentukan MSDM. Dalam era digitalisasi, teknologi dapat digunakan untuk mendukung proses pembentukan MSDM, seperti penggunaan platform online untuk mengakses materi dan informasi terkait MSDM, penggunaan aplikasi untuk pelatihan online, serta penggunaan platform komunikasi dan kolaborasi untuk memfasilitasi komunikasi dan kolaborasi antar karyawan (Jejen, 2021).

Dalam kesimpulannya, strategi untuk mengatasi tantangan dan hambatan dalam pembentukan MSDM untuk pengembangan pemahaman pegawai dalam persaingan global meliputi sosialisasi dan pelatihan, dukungan dan komitmen pimpinan organisasi, dan penggunaan teknologi informasi dan komunikasi. Dalam penerapannya, perlu dilakukan secara berkelanjutan dan terus-menerus agar pembentukan MSDM dapat berjalan sukses dan efektif.

3. METODE DALAM PENELITIAN

Penelitian ini merupakan sebuah literature review atau tinjauan pustaka yang bertujuan untuk mengidentifikasi dan mengevaluasi artikel-artikel, buku-buku, dan sumber-sumber terpercaya lainnya yang berkaitan dengan pembentukan MSDM untuk mengembangkan pemahaman pegawai dalam persaingan global. Metode penelitian yang digunakan adalah deskriptif-kualitatif dengan cara melakukan pengumpulan data melalui pencarian literatur terkait dengan topik penelitian.

Sumber data yang digunakan dalam penelitian ini adalah sumber-sumber terpercaya seperti jurnal-jurnal akademik, buku, dan dokumen resmi dari organisasi terkait. Teknik pengumpulan data yang digunakan adalah teknik pencarian literatur menggunakan mesin pencari seperti Google Scholar dan database jurnal online terpercaya. Data yang diperoleh akan diidentifikasi dan dikumpulkan dengan cara membaca dan memeriksa konten sumber-sumber tersebut. Setelah data terkumpul, teknik analisis data yang digunakan adalah analisis kualitatif dengan cara membaca, mengevaluasi, dan mensintesis sumber-sumber yang terkait dengan topik penelitian. Peneliti akan menganalisis sumber-sumber tersebut dengan cara mengidentifikasi tema-tema utama dan sub-tema yang berkaitan dengan pembentukan MSDM dan pengembangan pemahaman pegawai dalam persaingan global.

Penelitian ini akan memberikan pemahaman yang lebih baik tentang pembentukan MSDM dan pengembangan pemahaman pegawai dalam persaingan global, sehingga dapat memberikan kontribusi bagi organisasi dalam meningkatkan kinerja dan daya saing di pasar global.

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

Ali Mu`tafi membahas mengenai beberapa pilar-pilar manajemen sumber daya manusia atau MSDM dalam menghadapi era global. Penulis melakukan penelitian deskriptif dengan menggunakan studi kepustakaan atau literature review. Sumber data yang digunakan adalah berbagai buku, jurnal, dan artikel terkait dengan topik MSDM dan era global. Hasil dari penelitian Ali ini menunjukkan bahwasanya MSDM yang efektif sangat penting bagi organisasi untuk dapat bersaing di era global. Selain itu, penggunaan TIK dalam MSDM juga dapat memberikan keuntungan dalam meningkatkan efisiensi dan efektivitas MSDM. Artikel ini dapat menjadi referensi bagi praktisi dan akademisi dalam bidang MSDM, khususnya yang berkaitan dengan menghadapi era global (Mutafi, 2020).

Yusuf, M. membahas bahwa era industri 4.0 membawa perubahan signifikan dalam industri manufaktur, khususnya dalam hal teknologi. Hal ini mempengaruhi pola pikir SDM dan memerlukan strategi manajemen perubahan yang tepat agar perusahaan dapat beradaptasi dengan cepat dan tetap bersaing di pasar global. Penulis juga menekankan pentingnya perubahan pola pikir SDM dalam menghadapi era industri 4.0. Pola pikir yang berorientasi pada inovasi, kolaborasi, dan pemecahan masalah akan menjadi kunci sukses bagi perusahaan dalam menghadapi persaingan di era industri 4.0 (Yusuf, 2019).

Selanjutnya, Halisa membahas mengenai kebutuhan organisasi untuk memiliki karyawan yang

berkualitas dan memiliki kompetensi yang sesuai dengan tuntutan pasar dalam artikel yang ditulisnya. Oleh karena itu, sistem rekrutmen dan seleksi yang efektif dan kompetensi yang terukur sangat penting dalam MSDM. Selain itu, pelatihan dan pengembangan karyawan juga diperlukan untuk meningkatkan kemampuan dan kompetensi karyawan dalam menghadapi persaingan global. Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa MSDM yang efektif dapat memberikan keunggulan kompetitif bagi organisasi. Sistem rekrutmen, seleksi, kompetensi, dan pelatihan yang baik dapat membantu organisasi untuk memiliki karyawan yang berkualitas dan kompeten, sehingga dapat bersaing di pasar global. Artikel ini dapat menjadi referensi bagi praktisi dan akademisi dalam bidang MSDM, khususnya dalam hal menciptakan keunggulan kompetitif melalui sistem rekrutmen, seleksi, kompetensi, dan pelatihan (Halisa, 2020). Soedarso dan Sri Widodo menulis buku yang membahas sumber daya manusia dalam skala global, termasuk isu-isu utama, strategi model MSDM, dan internasionalisasi MSDM dan teknik manajemennya. Buku ini juga membahas pentingnya moral dan etika dalam menjadi manajer yang handal dan profesional di masa depan yang lebih cerah.

Metode penyampaian tulisan dalam buku ini menggunakan pendekatan "Centered of Learning", di mana pembaca aktif menjadi fokus dalam memahami materi buku. Oleh karena itu, buku ini dapat menjadi referensi bagi mahasiswa, praktisi, dan akademisi dalam bidang MSDM, khususnya yang tertarik dengan aspek global dan strategis MSDM (Soedarso, 2018).

Darmadi menjelaskan bahwa MSDM yang efektif dapat membantu organisasi mencapai keunggulan kompetitif dalam pasar global. Penulis juga menjelaskan tentang pentingnya mempertimbangkan faktor internal dan eksternal organisasi dalam pengelolaan sumber daya manusia. Selain itu, penulis membahas strategi dalam MSDM, sumber daya organisasi, dan strategi organisasi yang dapat mendukung keunggulan kompetitif. Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa pengelolaan sumber daya manusia yang efektif adalah kunci untuk mencapai keunggulan kompetitif dalam suatu organisasi. Selain itu, strategi MSDM harus disesuaikan dengan karakteristik dan sumber daya organisasi yang dimiliki. Artikel ini dapat menjadi referensi bagi praktisi dan akademisi dalam bidang MSDM, khususnya yang berkaitan dengan strategi untuk mencapai keunggulan kompetitif (Darmadi, 2022).

Kasmawati mengidentifikasi faktor-faktor yang mempengaruhi SDM sebagai sumber keunggulan kompetitif, antara lain: (1) kemampuan dan keterampilan karyawan, (2) motivasi dan loyalitas karyawan, (3) kepemimpinan yang baik, (4) lingkungan kerja yang kondusif, dan (5) manajemen SDM yang efektif. Penulis juga membahas tentang pengaruh teknologi informasi dan komunikasi (TIK) terhadap SDM sebagai sumber keunggulan kompetitif. Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa SDM yang berkualitas dan terampil dapat menjadi sumber keunggulan kompetitif bagi organisasi. Selain itu, faktor-faktor yang mempengaruhi SDM juga perlu dikelola dengan baik oleh organisasi untuk memaksimalkan potensi SDM sebagai sumber keunggulan kompetitif. Artikel ini dapat menjadi referensi bagi praktisi dan akademisi dalam bidang SDM dan keunggulan kompetitif (Kasmawati, 2018).

Dari keenam literatur yang telah di kaji sebelumnya terdapat keterkaitan seperti MSDM merupakan pilar penting bagi organisasi untuk bersaing di era global, dan faktor-faktor seperti rekrutmen dan seleksi yang efektif, pengembangan karyawan, manajemen kinerja yang baik, dan pengelolaan kompensasi yang tepat perlu dikelola dengan baik. Kedua, SDM yang berkualitas dan terampil dapat menjadi sumber keunggulan kompetitif bagi organisasi, dan faktor-faktor seperti kemampuan dan keterampilan karyawan, motivasi dan loyalitas karyawan, kepemimpinan yang baik, lingkungan kerja yang kondusif, dan manajemen SDM yang efektif perlu diperhatikan. Oleh karena itu, dalam jurnal ini akan menggali lebih dalam mengenai pilar-pilar MSDM dan faktor-faktor yang mempengaruhi SDM sebagai sumber keunggulan kompetitif dalam konteks persaingan global. Jurnal ini dapat memberikan wawasan yang berguna bagi praktisi dan akademisi dalam bidang MSDM dan persaingan global, terutama dalam hal pengembangan kemampuan pegawai dan manajemen kinerja yang efektif untuk mencapai keunggulan kompetitif dalam era global saat ini.

Tabel : rievew literatur pada penelitian sebelumnya

No	Penulis	Tahun Terbit	Judul	Rievew
1	Ali Mu`tafi	2020	PILAR-PILAR MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA (MSDM) DALAM MENGHADAPI ERA GLOBAL	<ul style="list-style-type: none"> Membahas tentang pilar-pilar manajemen sumber daya manusia (MSDM) yang perlu diperhatikan oleh organisasi dalam menghadapi era global. Pilar-pilar tersebut meliputi perencanaan, pengembangan, penilaian kinerja, dan kompensasi SDM.

				<ul style="list-style-type: none"> • Penjelasan tentang masing-masing pilar MSDM serta pengaruhnya terhadap kinerja dan keberhasilan organisasi di era global. • Menekankan pentingnya peran kepemimpinan dalam melaksanakan MSDM dengan baik dan menunjukkan bagaimana kepemimpinan yang efektif dapat membantu mengatasi tantangan di era global. • Kesimpulannya bahwa pilar-pilar MSDM yang baik dapat membantu organisasi mengatasi tantangan di era global dan mencapai keberhasilan jangka panjang.
2	Yusuf M	2019	Strategi Manajemen Perubahan Pola Pikir SDM guna Menghadapi Persaingan Era Industri 4.0 pada Industri Manufaktur	<ul style="list-style-type: none"> • Membahas tentang strategi manajemen perubahan pola pikir SDM dalam menghadapi persaingan era industri 4.0 pada industri manufaktur. Penulis mengidentifikasi peran penting SDM dalam menghadapi perubahan yang disebabkan oleh era industri 4.0 dan menyarankan beberapa strategi untuk mengelola perubahan tersebut. • Penulis menekankan pentingnya mengembangkan kompetensi SDM dalam bidang teknologi informasi dan komunikasi (TIK), seperti pemrograman, analisis data, dan manajemen sistem informasi. • Penulis menekankan pentingnya peran manajemen SDM dalam menghadapi perubahan dan beradaptasi dengan era industri 4.0. Selain itu, penulis juga menyoroti pentingnya pengembangan kompetensi SDM dan penggunaan teknologi dalam manajemen SDM.
3	Novia Nour Halisa		Peran Manajemen Sumber Daya Manusia "Sistem Rekrutmen, Seleksi, Kompetensi dan Pelatihan" Terhadap Keunggulan Kompetitif: Literature Review	<ul style="list-style-type: none"> • Penulis menjelaskan bahwa MSDM memiliki peran yang sangat penting dalam menciptakan keunggulan kompetitif bagi organisasi. • Artikel ini juga menekankan pentingnya penggunaan teknologi informasi dalam MSDM, khususnya dalam hal sistem rekrutmen dan seleksi. • Penulis juga membahas faktor-faktor yang dapat mempengaruhi keberhasilan MSDM dalam menciptakan keunggulan kompetitif, antara lain dukungan manajemen, budaya organisasi

				yang mendukung, dan lingkungan kerja yang kondusif.
4	Soedarso dan Sri Widodo	2018	Manajemen Sumber Daya Manusia : Teori, Perencanaan, Strategi, Isu-isu Utama dan Globalisasi	<ul style="list-style-type: none"> • Isi buku "Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM)" mencakup sumber-sumber informasi MSDM Global, isu-isu utama, strategi model MSDM serta internasionalisasi MSDM dan teknik manajemennya. • Penyampaian tulisan buku ini menggunakan pendekatan "Centered of Learning" yang berfokus pada keterlibatan pembaca aktif dalam memahami materi buku. Pendekatan ini dapat membantu pembaca untuk lebih memahami dan mengaplikasikan konsep-konsep yang disajikan dalam buku tersebut. • Buku ini dapat menjadi dasar tuntunan bagi pembaca untuk menjadi manajer yang handal dan profesional, baik pada skala nasional maupun internasional.
5	Darmadi	2022	Strategi Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Meningkatkan Keunggulan Kompetitif	<ul style="list-style-type: none"> • Artikel ini menyoroti bahwa pengelolaan SDM yang baik merupakan faktor kunci bagi organisasi untuk bersaing dan tetap bertahan di pasar global yang semakin kompetitif. • Menyajikan tiga fokus utama dalam pengelolaan SDM untuk mencapai keunggulan kompetitif, yaitu strategi manajemen sumber daya manusia, sumber daya organisasi, dan strategi organisasi. • Memberikan pandangan yang holistik tentang konsep manajemen sumber daya manusia dan mengenai keunggulan kompetitif dalam sumber daya manusia.
6	Kasmawati	2018	SUMBER DAYA MANUSIA SEBAGAI SUMBER KEUNGGULAN KOMPETITIF	<ul style="list-style-type: none"> • Penulis mengidentifikasi bahwa pengembangan dan pemanfaatan sumber daya manusia yang tepat dapat membantu organisasi untuk meningkatkan kualitas produk dan layanan, serta mengurangi biaya produksi. • Membahas faktor-faktor yang mempengaruhi keunggulan kompetitif organisasi melalui sumber daya manusia.

				<ul style="list-style-type: none"> • Penulis memberikan wawasan yang berguna tentang bagaimana organisasi dapat memanfaatkan sumber daya manusia secara optimal untuk mencapai keunggulan kompetitif di era globalisasi.
--	--	--	--	-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

Pembentukan manajemen sumber daya manusia (MSDM) yang efektif sangat penting dalam mengembangkan pemahaman pegawai dalam persaingan global. MSDM dapat membantu organisasi untuk mengelola sumber daya manusia secara efisien dan efektif, sehingga dapat memberikan kontribusi yang signifikan pada pencapaian tujuan organisasi. Hal ini khususnya penting dalam era globalisasi, di mana persaingan antar organisasi semakin ketat.

Salah satu pilar MSDM yang sangat penting dalam mengembangkan pemahaman pegawai adalah pelatihan dan pengembangan karyawan. Melalui pelatihan dan pengembangan, organisasi dapat meningkatkan keterampilan dan pengetahuan pegawai dalam menghadapi perubahan dan tantangan di era globalisasi. Pelatihan dan pengembangan juga dapat membantu organisasi untuk mempersiapkan pegawai untuk mengambil peran yang lebih besar dan berkontribusi pada keberhasilan organisasi. Selain itu, MSDM juga harus memiliki sistem manajemen kinerja yang baik. Sistem manajemen kinerja dapat membantu organisasi untuk memantau kinerja pegawai dan memberikan umpan balik yang tepat dalam rangka meningkatkan kinerja. Hal ini penting untuk mengembangkan pemahaman pegawai tentang tujuan dan strategi organisasi, serta memberikan motivasi dan dorongan untuk mencapai tujuan organisasi.

Pengelolaan kompensasi yang tepat juga merupakan salah satu pilar MSDM yang penting dalam mengembangkan pemahaman pegawai. Kompensasi yang tepat dapat membantu organisasi untuk memotivasi pegawai dalam mencapai tujuan organisasi dan menjaga keseimbangan antara kebutuhan organisasi dan kebutuhan pegawai. Kompensasi yang adil dan transparan juga dapat meningkatkan kepercayaan dan loyalitas pegawai terhadap organisasi. Dalam rangka mengembangkan pemahaman pegawai dalam persaingan global, MSDM juga harus melibatkan teknologi informasi dan komunikasi (TIK). TIK dapat membantu organisasi dalam mengelola sumber daya manusia secara efisien dan efektif, serta memberikan kemudahan dalam mengakses informasi dan komunikasi antar pegawai dan manajemen. Oleh karena itu, MSDM yang efektif harus mampu memanfaatkan TIK untuk meningkatkan kinerja dan keberhasilan organisasi.

5. KESIMPULAN DAN REKOMENDASI

Berdasarkan literature review mengenai pembentukan MSDM untuk mengembangkan pemahaman pegawai dalam persaingan global, dapat disimpulkan bahwa MSDM yang efektif sangat penting bagi organisasi untuk dapat bersaing di era global. Empat pilar MSDM yang menjadi kunci dalam menghadapi era global meliputi rekrutmen dan seleksi yang efektif, pengembangan karyawan, manajemen kinerja yang baik, dan pengelolaan kompensasi yang tepat. Selain itu, peran teknologi informasi dan komunikasi (TIK) dalam MSDM juga sangat penting untuk meningkatkan efisiensi dan efektivitas MSDM. Untuk membangun MSDM yang efektif, organisasi perlu memperhatikan beberapa faktor penting. Pertama, organisasi perlu melakukan rekrutmen dan seleksi yang efektif untuk mendapatkan karyawan yang berkualitas dan sesuai dengan kebutuhan organisasi. Kedua, organisasi perlu memberikan pelatihan dan pengembangan karyawan secara terus-menerus agar karyawan memiliki kompetensi yang sesuai dengan tuntutan era global. Ketiga, organisasi perlu menerapkan manajemen kinerja yang baik agar karyawan dapat bekerja dengan optimal dan mencapai target yang ditetapkan. Keempat, organisasi perlu mengelola kompensasi dan penghargaan yang sesuai dengan kinerja karyawan agar karyawan merasa dihargai dan termotivasi untuk bekerja dengan baik.

Rekomendasi untuk organisasi adalah mengembangkan strategi MSDM yang holistik dan terintegrasi, yang meliputi seluruh aspek dari perekrutan hingga pengelolaan kinerja dan pengembangan karyawan. Selain itu, organisasi perlu memanfaatkan teknologi informasi dan komunikasi (TIK) dalam MSDM, khususnya dalam hal manajemen karyawan dan manajemen kinerja. Dalam penggunaannya, organisasi juga perlu memperhatikan aspek keamanan dan privasi data karyawan. Dalam era globalisasi, organisasi juga perlu memperhatikan lingkungan kerja yang inklusif dan diversifikasi, sehingga karyawan merasa dihargai dan mampu berkontribusi secara optimal. Oleh karena itu, organisasi perlu memberikan peluang yang sama bagi seluruh karyawan tanpa terkecuali, tanpa memandang latar belakang, jenis kelamin, usia, dan faktor lain yang tidak relevan. Hal ini juga dapat meningkatkan keterlibatan karyawan dalam organisasi dan meningkatkan kinerja organisasi secara keseluruhan.

DAFTAR PUSTAKA

- Admin. (t.t.). *Apa Saja Fungsi Manajemen SDM? - SmartPresence*. Diambil 27 April 2023, dari <https://smartpresence.id/blog/pekerjaan/apa-saja-fungsi-manajemen-sdm>
- Ahmad, A. (t.t.). *Manajemen SDM: Pengertian, Fungsi, Tujuan, Manfaat dan Ruang Lingkup—Gramedia Literasi*. Diambil 27 April 2023, dari <https://www.gramedia.com/literasi/manajemen-sdm/>
- Bairizki, A. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Tinjauan Strategis Berbasis Kompetensi)-Jilid 1* (Vol. 1). Pustaka Aksara.
- Bariqi, M. D. (2018). Pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia. *Jurnal studi manajemen dan bisnis*, 5(2), 64–69.
- Darmadi, D. (2022). Strategi Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Meningkatkan Keunggulan Kompetitif. *Equator Journal of Management and Entrepreneurship (EJME)*, 10(02), 085–092.
- H.Abdul Hamid,S,Ag M.M.Pd., H. A. H., S,Ag M. M. Pd. (2020, Oktober 9). *PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA (SDM)*. <https://bdkbanjarmasin.kemenag.go.id/berita/pengembangan-sumber-daya-manusia-sdm>
- Halisa, N. N. (2020). Peran Manajemen Sumber Daya Manusia" Sistem Rekrutmen, Seleksi, Kompetensi dan Pelatihan" Terhadap Keunggulan Kompetitif: Literature Review. *ADI Bisnis Digital Interdisiplin Jurnal*, 1(2 Desember), 14–22.
- Jejen, L. (2021). *Peran teknologi informasi dalam peningkatan kinerja sumber daya manusia*.
- Kasmawati, K. (2018). Sumber daya manusia sebagai sumber keunggulan kompetitif. *Idarah: Jurnal Manajemen Pendidikan*, 2(2), 229–242.
- Leading Effectively Staff, L. E. S. (2020, November 25). *Develop Strong Leaders With On-the-Job Learning—CCL*. <https://www.ccl.org/articles/leading-effectively-articles/develop-strong-leaders-with-on-the-job-learning/>
- Lin, J., & Reddy, R. M. (2019). Teaching, mentorship, and coaching in surgical education. *Thoracic surgery clinics*, 29(3), 311–320.
- Machmud, A., & Ahman, E. (2019). Effect of entrepreneur psychological capital and human resources on the performance of the catering industry in Indonesia. *Journal of Entrepreneurship Education*, 22(1), 1–7.
- Mutafi, A. (2020). Pilar-pilar Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) Dalam Menghadapi Era Global. *Manarul Qur'an: Jurnal Ilmiah Studi Islam*, 20(2), 106–125.
- Poppy. (2023, Januari 14). *Pengertian Sumber Daya Manusia Dan Manajemen SDM*. Talenta. <https://www.talenta.co/blog/peran-sdm-msdm-fungsi-manajemen-sumber-daya-manusia-adalah/>
- Sari, N., & Amri, A. (2018). Peran sumber daya manusia (SDM) dalam perkembangan perbankan syariah: Analisis kualitas dan kinerja pegawai. *Ijtihad: Jurnal Wacana Hukum Islam dan Kemanusiaan*, 18(2).
- Selia Melati, S. M. (2022, Juli 3). *Manajemen SDM: Pengertian, Tujuan Fungsi, dan Manfaatnya - Blog*. Payroll, ESS, and Talent Management. <https://www.linovhr.com/pengertian-msdm-adalah/>
- Setyawan, A. (2018). Analisis faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan (studi kasus pada tiga perusahaan fabrikasi lepas pantai di batam dan karimun). *Journal of Accounting and Management Innovation*, 2(1), 67–89.
- Shaleh, M., & Firman, S. P. (2018). *Komitmen organisasi terhadap kinerja pegawai*. Penerbit Aksara Timur.
- Soedarso, S. W. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Teori, Perencanaan, Strategi, Isu-isu Utama dan Globalisasi*.
- Umiyati, H., Nugroho, H., Anwar, K., Nasfi, N., Silaen, N. R., Juliastuti, J., Priatna, I. A., Enas, U., Miati, I., Ratih, S. D., Akbar, M., Nugroho, L., Sugiharto, S. B., & Syaifudin, A. (2022). *MSDM DALAM ORGANISASI*. CV WIDINA MEDIA UTAMA. <https://repository.penerbitwidina.com/publications/553242/>
- Yusuf, M. (2019). *Strategi Manajemen Perubahan Pola Pikir SDM Guna Menghadapi Persaingan Era Industri 4.0 Pada Industri Manufaktur*.