

STRATEGI MANAJEMEN SUMBER DAYA INSANI DALAM MENGHADAPI TANTANGAN DI ERA GLOBALISASI

Chairina

Fakultas Syariah, Institut Agama Islam Daar Al Uluum Asahan
chairina@iaidu-asahan.ac.id

Receive: 13/01/2026 Accepted: 23/01/2026 Publish: 01/02/2026  This work is licensed under the Creative Commons Attribution 4.0 International License.	Abstract - <i>Globalization and digital transformation have fundamentally changed the way organizations manage human resources (HR). Global competition, cross-border workforce mobility, and technological advancements require organizations to have adaptive, strategic, and human capital-focused human resources management (HRM) strategies. This study aims to analyze human resources management (HRM) strategies in facing the challenges of the globalization era in Indonesia through a literature review approach. This study uses a qualitative method with a structured literature review approach to scientific journals and academic books relevant to human resources management (HRM), globalization, and organizational competitiveness. Data were analyzed using thematic analysis techniques to identify key patterns, trends, and practices of human resources management (HRM) that are developing in the Indonesian context. The results of the study indicate that globalization is driving a shift in human resources management (HRM) from an administrative function to a strategic function that plays a role in creating competitive advantage. Key effective strategies include long-term human resources (HR) planning, competency-based talent management, continuous competency development, utilization of digital technology, and strengthening an inclusive and ethical work culture. In the context of a values-based organization, integrity and professionalism are also important factors in the success of human resources management (HRM). This study concludes that a comprehensive and adaptive MSDI strategy is key for organizations in Indonesia to build competitiveness and sustainability in the era of globalization.</i> Keywords : human resource management, globalization, competitiveness, human capital, human resource strategy
--	--

PENDAHULUAN

Era globalisasi telah membawa perubahan yang sangat signifikan bagi organisasi di Indonesia, terutama dalam konteks pengelolaan sumber daya manusia (SDM). Globalisasi tidak hanya meningkatkan intensitas persaingan antarorganisasi, tetapi juga mempercepat difusi teknologi, perubahan pola kerja, serta mobilitas tenaga kerja lintas negara. Dalam konteks ini, manajemen sumber daya insani (MSDI) tidak lagi dapat dipahami sekadar sebagai fungsi administratif, melainkan sebagai instrumen strategis yang menentukan keberlangsungan dan daya saing organisasi (Sarnoto et al., 2024; Situmorang et al., 2024).

Penelitian-penelitian di Indonesia menunjukkan bahwa globalisasi menghadirkan tantangan multidimensional bagi pengelolaan sumber daya manusia (SDM), mulai dari disrupsi teknologi, kompetisi talenta global, hingga tuntutan penguasaan keterampilan baru yang berbasis digital dan lintas budaya (Ibrahim et al., 2024; Thohir et al., 2024). Dalam perspektif manajemen sumber daya insani (MSDI), tantangan ini tidak hanya

bersifat teknis-operasional, tetapi juga strategis karena berkaitan langsung dengan keberlanjutan organisasi dan kualitas modal insan (*human capital*) (Basuki, 2023; Firman et al., 2023). Oleh karena itu, organisasi dituntut untuk mengembangkan strategi manajemen sumber daya insani (MSDI) yang terintegrasi, adaptif, dan berorientasi masa depan.

Selain itu, globalisasi juga menciptakan lingkungan kerja yang semakin beragam. Organisasi di Indonesia kini dihadapkan pada keberagaman budaya, nilai kerja, serta generasi tenaga kerja seperti milenial dan *digital native* yang memiliki karakteristik, ekspektasi, dan pola kerja yang berbeda (Mariska et al., 2024). Dalam konteks ini, pengelolaan sumber daya insani harus mampu mengakomodasi keberagaman tersebut melalui kebijakan yang inklusif, adil, dan berbasis kompetensi (Syafri et al., 2025). Tanpa strategi manajemen sumber daya insani (MSDI) yang sensitif terhadap keragaman, potensi konflik, rendahnya keterikatan karyawan (*employee engagement*), dan penurunan produktivitas menjadi semakin besar.

Globalisasi juga berkaitan erat dengan tuntutan peningkatan kualitas dan daya saing sumber daya insani (SDI). Al Hasan dan Maulana menegaskan bahwa kualitas sumber daya insani merupakan faktor kunci dalam mempertahankan keberlanjutan lembaga, khususnya dalam menghadapi persaingan global yang semakin ketat (Al Hasan & Maulana, 2021). Hal ini sejalan dengan temuan Ramadhani dan Kuswinarno yang menyatakan bahwa pengembangan kompetensi melalui pendidikan dan pelatihan berkelanjutan menjadi prasyarat utama bagi organisasi untuk bertahan dan berkembang di tengah perubahan teknologi dan pasar kerja global (Ramadhani & Kuswinarno, 2024).

Transformasi digital dan *Society 5.0* juga semakin memperkuat urgensi reformasi manajemen sumber daya insani (MSDI). Khumaini et al menyatakan bahwa era *Society 5.0* menuntut sumber daya manusia (SDM) yang tidak hanya menguasai teknologi, tetapi juga memiliki kemampuan berpikir kritis, adaptif, dan kolaboratif (Khumaini et al., 2023). Dalam konteks ini, manajemen sumber daya insani (MSDI) harus mampu mengintegrasikan pengembangan keterampilan digital, penguatan karakter, dan pembelajaran sepanjang hayat sebagai bagian dari strategi organisasi. Sa'dan bahkan menegaskan bahwa di era *new power*, sumber daya manusia (SDM) dituntut menjadi aktor utama perubahan organisasi melalui kreativitas, inovasi, dan kepemimpinan partisipatif (Sa'dan, 2025).

Dalam perspektif ekonomi dan bisnis syariah, globalisasi juga membawa tantangan tersendiri bagi pengelolaan sumber daya insani. Hadi et al dan Syafri et al menegaskan bahwa manajemen sumber daya insani (MSDI) dalam konteks syariah tidak hanya bertujuan meningkatkan kinerja dan produktivitas, tetapi juga harus menjaga nilai-nilai etika, keadilan, dan amanah (Hadi et al., 2023; Syafri et al., 2025). Edy dan Sumarta menambahkan bahwa pembangunan budaya kerja Islami yang profesional dan berintegritas menjadi fondasi penting bagi keberhasilan MSDI di era global (Edy & Sumarta, 2025).

Berbagai penelitian di Indonesia juga menunjukkan bahwa strategi manajemen sumber daya insani (MSDI) yang efektif harus mencakup perencanaan sumber daya insani (SDI) jangka panjang, rekrutmen berbasis kompetensi, pengembangan talenta, serta pengelolaan perubahan organisasi secara sistematis (Herijanto et al., 2025; Ibrahim et al., 2024; Nendi, 2025). Dengan demikian, manajemen sumber daya insani (MSDI) berfungsi sebagai penggerak utama keunggulan kompetitif (*competitive advantage*) melalui penguatan kualitas, kapabilitas, dan komitmen sumber daya insani.

Berdasarkan berbagai temuan tersebut, dapat disimpulkan bahwa globalisasi telah mengubah secara fundamental cara organisasi di Indonesia mengelola sumber daya insani. Tantangan yang muncul tidak hanya bersifat teknis dan administratif, tetapi juga strategis, kultural, dan struktural. Namun, kajian-kajian yang ada masih cenderung

terfragmentasi dan belum disintesis secara sistematis dalam satu kerangka pemahaman yang komprehensif. Oleh karena itu, penelitian ini menjadi penting untuk mengkaji secara lebih mendalam dan terintegrasi mengenai strategi manajemen sumber daya insani dalam menghadapi tantangan era globalisasi, khususnya dalam konteks organisasi di Indonesia. Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi konseptual dan praktis bagi pengembangan kebijakan MSDI yang lebih adaptif, inklusif, dan berkelanjutan.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan metode studi literatur terstruktur (*structured literature review*) untuk mengkaji dan mensintesis temuan-temuan ilmiah terkait strategi manajemen sumber daya insani (MSDI) dalam menghadapi tantangan globalisasi. Pendekatan ini dipilih karena mampu memberikan pemahaman komprehensif, sistematis, dan kritis terhadap perkembangan teori dan praktik MSDI dari berbagai konteks organisasi, khususnya di Indonesia (Koni et al., 2021; Snyder, 2019). Proses penelusuran literatur dilakukan secara sistematis melalui beberapa basis data ilmiah utama, yaitu *Google Scholar*, *Scopus*, dan *ScienceDirect*, dengan menggunakan kombinasi kata kunci seperti: “manajemen sumber daya insani”, “manajemen SDM strategis”, “globalisasi”, “daya saing organisasi”, “*human capital*”, dan “*talent management*”. Kata kunci tersebut disesuaikan dalam bahasa Indonesia dan bahasa Inggris untuk memastikan ketercakupannya sumber yang lebih luas.

Kriteria inklusi dalam penelitian ini meliputi: (1) artikel jurnal dan buku akademik yang membahas MSDI atau MSDM dalam konteks globalisasi atau persaingan global; (2) publikasi dalam rentang waktu 2014–2025; (3) sumber yang relevan dengan konteks Indonesia atau memiliki implikasi bagi praktik MSDI di Indonesia; serta (4) publikasi yang tersedia dalam teks lengkap (*full text*). Sementara itu, kriteria eksklusi mencakup artikel yang tidak relevan dengan topik MSDI, tidak memiliki landasan metodologis yang jelas, atau bersifat populer tanpa basis ilmiah.

Dari proses penelusuran dan penyaringan tersebut, diperoleh sejumlah artikel dan buku yang kemudian dianalisis menggunakan teknik analisis tematik (*thematic analysis*). Setiap sumber dikodekan berdasarkan tema utama, seperti: perencanaan SDI strategis, pengembangan kompetensi, manajemen talenta, budaya kerja, keragaman tenaga kerja, dan adaptasi terhadap globalisasi dan digitalisasi. Teknik ini memungkinkan peneliti untuk mengidentifikasi pola, kesamaan, dan perbedaan temuan antarpencarian secara sistematis (Snyder, 2019).

Untuk meningkatkan validitas dan reliabilitas hasil kajian, dilakukan proses triangulasi sumber dengan membandingkan temuan dari berbagai jurnal, buku, dan penelitian terdahulu. Selain itu, peneliti juga melakukan sintesis kritis dengan menghubungkan hasil-hasil penelitian tersebut dalam satu kerangka pemahaman yang koheren mengenai strategi MSDI di era globalisasi. Melalui pendekatan ini, penelitian tidak hanya menyajikan ringkasan temuan-temuan terdahulu, tetapi juga membangun pemahaman analitis mengenai bagaimana dan mengapa strategi MSDI tertentu menjadi efektif dalam meningkatkan daya saing organisasi di tengah dinamika global.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil

Hasil penelitian ini diperoleh dari kajian sistematis terhadap berbagai jurnal, buku, dan publikasi ilmiah yang membahas manajemen sumber daya insani (MSDI) dalam konteks globalisasi, transformasi digital, dan persaingan organisasi di Indonesia. Analisis tematik menunjukkan bahwa globalisasi telah mendorong terjadinya pergeseran paradigma manajemen sumber daya insani (MSDI), dari pendekatan administratif menuju

pendekatan strategis yang berorientasi pada penguatan modal insani (*human capital*) dan keunggulan kompetitif organisasi (Basuki, 2023; Firman et al., 2023).

Berbagai penelitian menunjukkan bahwa organisasi di Indonesia yang mampu bertahan dan berkembang di era globalisasi adalah organisasi yang menempatkan MSDI sebagai bagian integral dari strategi bisnis. Mariska et al dan Herijanto menyatakan bahwa strategi manajemen sumber daya insani (MSDI) yang terintegrasi dengan tujuan organisasi, seperti perencanaan sumber daya insani (SDI) jangka panjang, pemetaan kompetensi, dan pengelolaan talenta, berkontribusi signifikan terhadap peningkatan kinerja dan daya saing organisasi (Herijanto et al., 2025; Mariska et al., 2024). Temuan ini menegaskan bahwa kualitas sumber daya insani menjadi faktor pembeda utama dalam kompetisi global.

Dalam konteks operasional, penelitian yang dilakukan oleh Nendi, Suhairi et al, dan Ardiansyah et al mengidentifikasi sejumlah strategi kunci manajemen sumber daya insani (MSDI) yang efektif di era globalisasi, meliputi rekrutmen berbasis kompetensi, pelatihan dan pengembangan berkelanjutan, sistem penilaian kinerja yang objektif, serta penguatan budaya kerja (Ardiansyah et al., 2024; Nendi, 2025; Suhairi et al., 2023). Strategi-strategi tersebut memungkinkan organisasi untuk membangun tenaga kerja yang tidak hanya kompeten secara teknis, tetapi juga adaptif terhadap perubahan teknologi, pasar, dan tuntutan kerja lintas budaya.

Selain itu, hasil kajian juga menunjukkan bahwa globalisasi meningkatkan kebutuhan akan pengelolaan keragaman dan inklusivitas dalam manajemen sumber daya insani (MSDI). Amelia et al menegaskan bahwa kesetaraan *gender* dan keadilan dalam pengelolaan sumber daya insani (SDI) berkontribusi terhadap peningkatan keterlibatan dan loyalitas karyawan (Amelia et al., 2024). Sejalan dengan itu, Herijanto et al. dan Ardiansyah et al menunjukkan bahwa kemampuan organisasi dalam mengelola tenaga kerja multikultural melalui kebijakan komunikasi lintas budaya dan pelatihan sensitivitas budaya berpengaruh positif terhadap efektivitas kerja tim global (Ardiansyah et al., 2024; Herijanto et al., 2025).

Dalam konteks transformasi digital dan *Society 5.0*, temuan dari Khumaini et al. dan Thohir et al. menunjukkan bahwa kompetensi digital, kemampuan berpikir kritis, serta pembelajaran berkelanjutan menjadi elemen utama dalam strategi MSDI modern (Khumaini et al., 2023; Thohir et al., 2024). Organisasi yang mengintegrasikan teknologi digital dalam sistem pengelolaan SDI, seperti *e-learning*, sistem informasi sumber daya manusia (SDM), dan kerja virtual, cenderung lebih responsif terhadap perubahan lingkungan global.

Dari perspektif ekonomi dan bisnis syariah, hasil kajian juga menunjukkan bahwa manajemen sumber daya insani (MSDI) harus dikembangkan tidak hanya untuk meningkatkan produktivitas, tetapi juga untuk menjaga nilai-nilai etika dan integritas. Al Hasan dan Maulana, Hadi et al, serta Edy dan Sumarta menegaskan bahwa penguatan nilai amanah, profesionalisme, dan budaya kerja Islami merupakan fondasi penting dalam membangun sumber daya insani (SDI) yang unggul dan berdaya saing di pasar global (Al Hasan & Maulana, 2021; Edy & Sumarta, 2025; Hadi et al., 2023). Hal ini menunjukkan bahwa keberhasilan manajemen sumber daya insani (MSDI) di era globalisasi tidak hanya ditentukan oleh kompetensi teknis, tetapi juga oleh kualitas moral dan karakter sumber daya insani.

Secara keseluruhan, hasil kajian literatur ini memperlihatkan bahwa strategi manajemen sumber daya insani (MSDI) di era globalisasi di Indonesia bersifat multidimensional, mencakup aspek strategis, operasional, kultural, dan etis. Organisasi yang mampu mensinergikan pengembangan kompetensi, pengelolaan talenta, pemanfaatan teknologi, serta nilai-nilai budaya dan etika dalam kebijakan manajemen

sumber daya insani (MSDI) akan memiliki tingkat kemampuan beradaptasi dan daya saing yang lebih tinggi dalam menghadapi dinamika global.

Pembahasan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa strategi manajemen sumber daya insani (MSDI) di era globalisasi tidak lagi dapat didekati melalui paradigma administratif tradisional. Globalisasi, transformasi digital, dan kompetisi talenta global telah menggeser posisi manajemen sumber daya insani (MSDI) menjadi aktor strategis dalam penciptaan nilai dan keunggulan kompetitif organisasi (Basuki, 2023; Firman et al., 2023). Temuan ini menegaskan bahwa keberhasilan organisasi di lingkungan global sangat ditentukan oleh sejauh mana manajemen sumber daya insani (MSDI) mampu mengelola, mengembangkan, dan mempertahankan kualitas modal insani secara berkelanjutan.

Salah satu aspek sentral yang teridentifikasi dalam kajian ini adalah pentingnya perencanaan sumber daya insani yang berorientasi masa depan. Perencanaan sumber daya insani (SDI) tidak hanya berfungsi untuk memenuhi kebutuhan tenaga kerja saat ini, tetapi juga untuk mengantisipasi perubahan kompetensi yang dibutuhkan akibat disrupsi teknologi dan globalisasi pasar kerja (Herijanto et al., 2025). Hal ini sejalan dengan temuan Nendi yang menunjukkan bahwa organisasi dengan sistem perencanaan sumber daya insani (SDI) yang matang cenderung lebih adaptif dan memiliki produktivitas yang lebih tinggi dibandingkan organisasi yang masih bersifat reaktif (Nendi, 2025).

Selain perencanaan, pengembangan kompetensi dan manajemen talenta juga menjadi pilar utama strategi manajemen sumber daya insani (MSDI) di era global. Literatur menunjukkan bahwa investasi pada pendidikan, pelatihan berkelanjutan, dan pengembangan karier talenta merupakan bentuk investasi modal insani yang berdampak langsung pada kinerja organisasi dan ketahanan menghadapi perubahan lingkungan (Khumaini et al., 2023; Suhairi et al., 2023). Dalam konteks ini, manajemen sumber daya insani (MSDI) berperan sebagai penghubung antara kebutuhan strategis organisasi dan pengembangan kapasitas individu karyawan.

Dimensi lain yang sangat menonjol dalam pembahasan ini adalah pengelolaan keragaman dan inklusivitas. Globalisasi mempertemukan individu dari latar belakang budaya, *gender*, dan nilai yang berbeda dalam satu organisasi, sehingga kemampuan manajemen sumber daya insani (MSDI) dalam menciptakan lingkungan kerja yang adil dan inklusif menjadi faktor kunci bagi stabilitas dan efektivitas kerja tim (Amelia et al., 2024; Herijanto et al., 2025). Strategi seperti pelatihan lintas budaya, kebijakan kesetaraan *gender*, dan komunikasi organisasi yang terbuka terbukti meningkatkan keterlibatan karyawan dan menurunkan konflik kerja.

Dalam konteks transformasi digital, kajian ini juga menegaskan bahwa strategi manajemen sumber daya insani (MSDI) harus mengintegrasikan teknologi sebagai bagian dari sistem pengelolaan sumber daya insani (SDI). Pemanfaatan *e-learning*, sistem informasi SDM, serta pola kerja fleksibel berbasis digital memungkinkan organisasi merespons perubahan global dengan lebih cepat dan efisien (Khumaini et al., 2023; Thohir et al., 2024). Hal ini menunjukkan bahwa digitalisasi bukan hanya isu teknologi, tetapi juga isu strategis dalam manajemen sumber daya insani (MSDI).

Dari perspektif nilai dan etika, khususnya dalam konteks organisasi dan bisnis syariah, pembahasan ini menunjukkan bahwa manajemen sumber daya insani (MSDI) yang efektif harus berlandaskan pada integritas, amanah, dan profesionalisme. Al Hasan dan Maulana serta Edy dan Sumarta menegaskan bahwa penguatan budaya kerja Islami yang berorientasi pada kejujuran, tanggung jawab, dan kualitas kerja merupakan fondasi bagi keberlanjutan organisasi dalam persaingan global (Al Hasan & Maulana, 2021; Edy

& Sumarta, 2025). Dengan demikian, keunggulan kompetitif tidak hanya dibangun melalui keterampilan teknis, tetapi juga melalui kualitas moral dan karakter sumber daya insani.

Secara keseluruhan, pembahasan ini memperkuat pemahaman bahwa strategi manajemen sumber daya insani (MSDI) di era globalisasi harus bersifat komprehensif dan terintegrasi, mencakup perencanaan, pengembangan kompetensi, pengelolaan talenta, pemanfaatan teknologi, serta penguatan nilai dan budaya kerja. Organisasi yang mampu mengimplementasikan strategi manajemen sumber daya insani (MSDI) semacam ini akan lebih siap menghadapi dinamika global, menjaga keberlanjutan kinerja, dan membangun daya saing jangka panjang.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil kajian literatur dan pembahasan yang telah dilakukan, dapat disimpulkan bahwa strategi manajemen sumber daya insani (MSDI) memiliki peran yang sangat menentukan dalam membantu organisasi di Indonesia menghadapi tantangan era globalisasi. Globalisasi telah mengubah secara mendasar tuntutan terhadap kualitas, kompetensi, dan karakter sumber daya insani, sehingga manajemen sumber daya insani (MSDI) tidak lagi dapat diposisikan sebagai fungsi administratif semata, melainkan sebagai fungsi strategis yang terintegrasi dengan arah dan tujuan organisasi. Penelitian ini menegaskan bahwa organisasi yang mampu mengembangkan manajemen sumber daya insani (MSDI) secara strategis melalui perencanaan sumber daya insani (SDI) jangka panjang, pengelolaan talenta berbasis kompetensi, serta investasi berkelanjutan dalam pendidikan dan pelatihan memiliki tingkat adaptabilitas dan daya saing yang lebih tinggi di tengah persaingan global. Hal ini menunjukkan bahwa kualitas modal insani merupakan aset utama dalam menciptakan keunggulan kompetitif yang berkelanjutan.

Selain itu, hasil kajian juga memperlihatkan bahwa keberhasilan strategi manajemen sumber daya insani (MSDI) sangat dipengaruhi oleh kemampuan organisasi dalam mengelola keragaman dan membangun budaya kerja yang inklusif dan kolaboratif. Pengelolaan tenaga kerja multikultural, kesetaraan *gender*, serta komunikasi lintas budaya yang efektif terbukti meningkatkan kinerja tim, kreativitas, dan stabilitas organisasi. Dengan demikian, dimensi sosial dan kultural menjadi bagian integral dari strategi manajemen sumber daya insani (MSDI) di era globalisasi. Dalam konteks transformasi digital dan *Society 5.0*, penelitian ini juga menyimpulkan bahwa penguasaan teknologi dan pembelajaran berkelanjutan merupakan prasyarat utama bagi keberlanjutan organisasi. Manajemen sumber daya insani (MSDI) yang adaptif, berbasis teknologi, dan berorientasi pada pengembangan kompetensi masa depan akan lebih mampu merespons disrupsi teknologi dan perubahan pasar kerja global.

Sedangkan dalam perspektif ekonomi dan bisnis syariah, kajian ini menegaskan bahwa strategi manajemen sumber daya insani (MSDI) tidak hanya harus berorientasi pada kinerja dan produktivitas, tetapi juga pada penguatan nilai etika, integritas, dan profesionalisme. Budaya kerja Islami yang berlandaskan amanah, keadilan, dan tanggung jawab sosial menjadi fondasi penting bagi keberhasilan organisasi di tengah kompetisi global. Dengan demikian, dapat ditegaskan bahwa strategi manajemen sumber daya insani (MSDI) yang komprehensif, adaptif, dan berorientasi pada pengembangan manusia merupakan kunci utama bagi organisasi di Indonesia untuk membangun daya saing dan keberlanjutan dalam era globalisasi.

SARAN

Berdasarkan hasil dan kesimpulan penelitian ini, organisasi di Indonesia disarankan untuk semakin memperkuat peran manajemen sumber daya insani (MSDI) sebagai fungsi strategis yang terintegrasi dengan visi, misi, dan tujuan organisasi. Pimpinan organisasi perlu melibatkan unit manajemen sumber daya insani (MSDI) secara aktif dalam proses perumusan strategi, pengambilan keputusan, serta perencanaan jangka panjang, khususnya yang berkaitan dengan inovasi, ekspansi, dan adaptasi terhadap dinamika global. Selain itu, organisasi disarankan untuk mengembangkan sistem pengelolaan talenta yang terstruktur dan berkelanjutan. Hal ini mencakup pemetaan kebutuhan kompetensi masa depan, rekrutmen berbasis kompetensi global, serta program pengembangan dan kepemimpinan yang sistematis. Investasi dalam pendidikan, pelatihan keterampilan digital, dan penguatan *soft skills* perlu ditingkatkan agar sumber daya insani mampu merespons perubahan teknologi dan persaingan global secara efektif.

Dalam menghadapi lingkungan kerja yang semakin multikultural, organisasi juga perlu memperkuat kebijakan pengelolaan keragaman dan inklusivitas. Pelatihan lintas budaya, kebijakan kesetaraan *gender*, serta sistem komunikasi yang terbuka dan partisipatif perlu dikembangkan untuk menciptakan iklim kerja yang adil, harmonis, dan produktif. Pendekatan ini penting untuk meningkatkan keterlibatan karyawan, mencegah konflik, dan mendorong kolaborasi dalam tim yang beragam. Bagi lembaga pendidikan dan pembuat kebijakan, hasil penelitian ini dapat dijadikan dasar dalam merumuskan kurikulum dan program pengembangan sumber daya manusia nasional. Penguatan literasi digital, kompetensi global, etika kerja, serta kemampuan berpikir kritis dan adaptif perlu menjadi bagian inti dari sistem pendidikan dan pelatihan tenaga kerja di Indonesia. Dengan demikian, lulusan dan tenaga kerja Indonesia akan lebih siap menghadapi tuntutan dunia kerja global. Terakhir, bagi peneliti selanjutnya, disarankan untuk melakukan penelitian empiris dengan pendekatan kuantitatif, kualitatif lapangan, atau studi kasus pada organisasi tertentu. Penelitian lanjutan yang menguji secara langsung hubungan antara strategi MSDI, kinerja organisasi, dan daya saing global akan sangat penting untuk memperkuat validitas temuan dan memperkaya pengembangan ilmu manajemen sumber daya insani di Indonesia.

REFERENCES

- Al Hasan, F. A., & Maulana, M. I. (2021). Meningkatkan Kualitas Sumber Daya Insani di Lembaga Keuangan Syariah dalam Menghadapi Persaingan Global. *Sosio-Didaktika: Social Science Education Journal*, 3(1), 27–36. <https://doi.org/10.15408/sd.v3i1.3795>
- Amelia, R. N., Mafikah, A. D., & Rif'ah, S. (2024). Kesetaraan Gender dalam Manajemen Sumber Daya Insani: Tantangan dan Peluang. *EQUALITY: Journal Of Gender, Child And Humanity Studies*, 2(1), 30–40. <https://doi.org/10.58518/EQUALITY.V2I1.3308>
- 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>
- Basuki, N. (2023). Mengoptimalkan Modal Manusia: Strategi Manajemen Sumber Daya Manusia Yang Efektif Untuk Pertumbuhan Organisasi Yang Berkelanjutan. *KOMITMEN: Jurnal Ilmiah Manajemen*, 4(2), 182–192.
- Edy, S., & Sumarta. (2025). *Manajemen Sumber Daya Insani: Dalam Membangun Budaya Kerja Islami Profesional dan Berintegritas*. Adab Indonesia.
- Firman, F. A., Paramarta, V., Budiman, R. F., Salewe, Y., & Karlis, K. (2023). Fungsi

- SDM Sebagai Pemain Strategik Manajemen Modal Insani dan Manajemen Talenta. *Journal of Creative Student Research*, 1(3), 289–303. <https://doi.org/10.55606/JCSRPOLITAMA.V1I3.1775>
- Hadi, A., Laifah, L., & Waluya, A. H. (2023). Strategi Pengembangan Sumber Daya Insani Di Indonesia. *Ekobis: Jurnal Ekonomi Dan Bisnis Syariah*, 7(1), 1–9. <https://doi.org/10.22373/ekobis.v7i1.17779>
- Herijanto, B., Sikki, N., Indrawati, A. W., Purba, M. A., Karlina, N., & Fikhrin, M. G. (2025). Strategi MSDM Internasional Dalam Mengelola Tenaga Kerja Global Pada Industri Multikultural. *Multidisciplinary Journal of Counseling and Social Research*, 4(1), 109–120.
- Ibrahim, U., Shaputri, Y., & Ismail, I. (2024). Strategi Menghadapi Tantangan Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Perusahaan Unilever Indonesia. *Jurnal Media Akademik (JMA)*, 2(12), 3031–5220. <https://doi.org/10.62281/V2I12.1096>
- Khumaini, F., Yulia, N. M., & Efendi, M. Y. (2023). Strategi Pengembangan Manajemen Sumber Daya Manusia Era Society 5.0 di Madrasah. *Al-Fahim : Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, 5(2), 121–138. <https://doi.org/10.54396/alfahim.v5i2.874>
- Koni, A., Albayan, H. A., Rusmana, F. D., Hatta, I. M., Juhadi, & Kurniawan, W. (2021). *MANAJEMEN SUMBER DAYA INSANI (MSDI) (Sebuah Konsep-Konsep dan Implementasi)*. Widina Bhakti. www.penerbitwidina.com
- Mariska, N., Yanti, L., Rafi, I. A., Ibrohim, M., & Hadiati, E. (2024). Manajemen Sumber Daya Manusia Global : Tujuan, Ruang Lingkup, Dan Tantangan. *Jurnal Media Akademik (Jma)*, 2(12), 3031–5220.
- Nendi, I. (2025). Strategi Manajemen Sumber Daya Manusia (SDM) Dalam Meningkatkan Daya Saing Perusahaan di Era Globalisasi. *COMSERVA : Jurnal Penelitian Dan Pengabdian Masyarakat*, 4(10), 3196–3204. <https://doi.org/10.59141/COMSERVA.V4I10.2917>
- Ramadhani, A. A. F., & Kuswinarno, M. (2024). Pengembangan Kompetensi Sumber Daya Manusia: Kunci Keberhasilan Organisasi di Tengah Persaingan Global. *Jurnal Media Akademik (JMA)*, 2(11), 3031–5220.
- Sa'dan, A. Z. (2025). *Peluang dan Tantangan Pengelolaan Sumber Daya Insani Di Era New Power*. 1(1), 45–55. <https://www.city.kawasaki.jp/500/page/0000174493.html>
- Sarnoto, A. Z., Masitah, T. H., Mustari, M., Meutia, N., Hamidah, H., Destanul, A., Mulyana, T., Trisnadoli, A., Winarni, E., Ayu, S. F., & Rustina, E. (2024). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Hei Publishing Indonesia. www.HeiPublishing.id
- Situmorang, J. K., Tambunan, W. N., Sundari, S., & Pakpahan, M. (2024). Tantangan Sumber Daya Manusia Di Era Globalisasi. *Jurnal Cakrawala Akademika (JCA)*, 1(3), 894–904. <https://doi.org/10.70182/JCA>
- Snyder, H. (2019). Literature review as a research methodology: An overview and guidelines. *Journal of Business Research*, 104, 333–339. <https://doi.org/10.1016/J.JBUSRES.2019.07.039>
- Suhairi, Purba, R. S., Lubis, Z. A., Sandi, M., & Iqbal, I. (2023). Human Resource Management Strategy In Maintaining And Improving Employee Performance. *Jurnal Akuntansi, Manajemen, Dan Bisnis Digital*, 2(2), 459–466.
- Syafri, M., Sylvani, Kemala, R., Sudirman, D., & Al-Amin. (2025). Manajemen Sumber Daya Insani dalam Bisnis Syariah: Perspektif Pendidikan dan Pengembangan Kompetensi Karyawan. *Juria: Jurnal Ekonomi Utama*, 4(1), 188–209.
- Thohir, N. I., Hairunnisa, S., & Ismail, I. (2024). Tantangan dan Solusi Perusahaan Dalam Pengembangan Sumber Daya Manusia Di Era Society 5.0. *Pendas: Jurnal Ilmiah Pendidikan Dasar*, 9(03), 221–229. <https://doi.org/10.23969/JP.V9I3.19986>