

PERAN KUNCI HRD DALAM MENGAKSELERASI KOMPETENSI SDM (SUMBER DAYA MANUSIA) MENUJU MEA (MASYARAKAT EKONOMI ASEAN)

Frida W¹, Zumrotun N², Sukarsono³

Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Semarang

ftriasningrum@yahoo.co.id, zumrotun_nafiah@stiesemarang.ac.id,

karsono438@gmail.com

Riwayat Artikel

Received : 14 Juni 2025

Revised : 25 Juni 2025

Accepted : 18 Juli 2025

Abstraksi.

kawasan seperti Masyarakat Ekonomi ASEAN (MEA), peran Human Resource Development (HRD) menjadi semakin strategis dalam menciptakan sumber daya manusia (SDM) yang unggul dan adaptif. HRD tidak hanya berfungsi sebagai fasilitator pelatihan, tetapi juga sebagai mitra strategis yang mengelola kompetensi karyawan melalui pendekatan berbasis data dan kebutuhan industri global. Penelitian ini bertujuan untuk mengevaluasi peran HRD dalam mendukung daya saing perusahaan melalui strategi rekrutmen, pelatihan, dan pengembangan SDM yang holistik dan berorientasi internasional. Metode yang digunakan adalah deskriptif kualitatif dengan pendekatan eksploratif untuk memahami dinamika pengelolaan SDM dalam konteks MEA dan transformasi digital. Hasil penelitian menunjukkan bahwa perusahaan unggulan telah mengintegrasikan teknologi digital dalam proses rekrutmen dan pelatihan, menerapkan competency-based training, serta menekankan penguasaan bahasa asing dan komunikasi lintas budaya. Selain itu, keberhasilan pengembangan SDM juga dipengaruhi oleh kolaborasi antara pemerintah, dunia usaha, dan lembaga pendidikan dalam menciptakan ekosistem kebijakan dan pelatihan yang inklusif. Oleh karena itu, HRD berperan penting dalam menciptakan keunggulan kompetitif organisasi dan menyiapkan tenaga kerja yang mampu beradaptasi dengan dinamika global.

Abstract.

In the era of globalization, the Fourth Industrial Revolution, and regional economic integration such as the ASEAN Economic Community (AEC), the role of Human Resource Development (HRD) has become increasingly strategic in developing competitive and adaptive human capital. HRD serves not only as a training facilitator but also as a strategic partner responsible for managing employee competencies through data-driven and industry-relevant approaches. This study aims to evaluate the role of HRD in enhancing organizational competitiveness through holistic and

Kata Kunci

Human resource department (HRD), sumber daya manusia, MEA, rekrutmen, daya saing, pelatihan kerja

Keyword:

Human Resource Department (HRD), Human Resource, MEA, Recruitment Competitive, Workshop.

internationally oriented recruitment, training, and human capital development strategies. A descriptive qualitative method with an exploratory approach was used to understand the dynamics of HR management in the context of AEC and digital transformation. The results show that leading companies have integrated digital technologies in recruitment and training processes, applied competency-based training, and emphasized foreign language proficiency and cross-cultural communication. Furthermore, the success of human resource development is also influenced by collaboration between government, industry, and educational institutions in creating an inclusive policy and training ecosystem. Therefore, HRD plays a crucial role in building organizational competitive advantage and preparing a workforce capable of adapting to global challenges.

PENDAHULUAN

Ketahanan peran HRD di era industri bergantung pada kemampuannya menciptakan inovasi dalam proses pengembangan SDM. HRD, atau Human Resource Development, adalah konsep yang berfokus pada pemberdayaan dan pengembangan potensi manusia dalam konteks organisasi. HRD adalah divisi penting dalam organisasi atau perusahaan yang bertanggung jawab untuk membantu karyawan dalam mengembangkan keterampilan teknis (hard skills), keterampilan non-teknis (soft skills), pengetahuan, serta kapasitas pribadi dan profesional guna mendukung pencapaian tujuan organisasi. HRD kini mengemban peran strategis dengan fokus pada karier, kompetensi, dan budaya kerja, yang dilandasi oleh nilai-nilai perusahaan, melampaui fungsi pelatihan biasa. Selain memberikan pelatihan, HRD juga bertanggung jawab atas penilaian kinerja yang data-driven, pengembangan kader kepemimpinan, peningkatan kemampuan digital, pengelolaan dinamika perubahan organisasi, dan pemberdayaan partisipatif. Dalam upaya menghasilkan SDM yang tidak hanya kompeten secara individual, tetapi juga memiliki kemampuan kolaboratif lintas disiplin dan budaya, HRD berperan penting dalam membentuk sistem pembelajaran organisasi yang dirancang agar sesuai dengan kebutuhan transformasi industri di tingkat global. Mempersiapkan SDM yang mampu menghadapi tantangan seperti Masyarakat Ekonomi ASEAN (MEA), transformasi digital, dan disrupsi teknologi, HRD menjadi garda terdepan dalam mengembangkan talenta yang unggul, fleksibel, dan siap bersaing di tingkat regional maupun internasional. Dengan pendekatan berbasis data dan perencanaan jangka

panjang, HRD bertransformasi menjadi mitra utama organisasi dalam mengembangkan potensi sumber daya manusia.

Untuk pengembangan Sumber Daya Manusia yang mencakup beberapa bidang seperti pelatihan karyawan, pengembangan karir karyawan, manajemen dan pengembangan kinerja. Yang juga ada di dalamnya yaitu pembinaan maupun pendampingan karyawan, perencanaan suksesi dan identifikasi karyawan. Sebagai aset utama, SDM berkontribusi langsung terhadap keberlangsungan operasional organisasi, jauh melampaui peran administratif belaka. SDM merupakan aset terpenting bagi organisasi (Hall et al., 2022). Kontribusi nyata SDM menjadi elemen vital keberhasilan lembaga. Karena kualitas SDM berkaitan dengan keterampilan, kesanggupan dan keterampilan kerja seseorang yang terbentuk pada pengetahuan (pengetahuan) yaitu penguasaan ilmu pengetahuan dan teknologi yang diperoleh melalui proses pembelajaran dan pengalaman. Kecakapan yang memungkinkan seseorang memproses objek melalui metode manual atau mekanik. Kemampuan (kemampuan) yaitu sikap dalam mengerjakan tugas dalam berwirausaha (Atmaja & Ratnawati, 2018).

Kehadiran MEA (Masyarakat Ekonomi ASEAN (MEA) merupakan wujud integrasi ekonomi kawasan ASEAN yang membuka akses bebas terhadap pergerakan barang, jasa, investasi, serta tenaga kerja terampil antarnegara anggotanya. Dengan jumlah penduduk terbanyak di antara negara anggota ASEAN, Indonesia dihadapkan pada tantangan untuk mempersiapkan SDM yang tidak sekadar bekerja sehingga dituntut untuk menyiapkan sumber daya manusia (SDM) yang tidak hanya kompetitif secara nasional, namun harus siap bersaing di tingkat regional. Sehingga peran strategis divisi Human Resources (HR) sangat krusial dalam merancang serta menerapkan sistem pengelolaan SDM yang adaptif dan berdaya saing tinggi. HR yang akan mengevaluasi perannya dan juga mendorong peningkatan kualitas SDM untuk menjawab tantangan era integrasi MEA. Indonesia sebagai negara dengan populasi besar dituntut untuk memiliki SDM yang mampu bersaing tidak hanya di tingkat nasional, tetapi juga regional. Dengan adanya HR sehingga perannya menjadi sangat penting untuk mendesain dan mengimplementasikan sistem pengelolaan SDM yang efektif.

Mengakomodasi kebutuhan akan staf baru baik karena kekosongan jabatan maupun peningkatan volume kerja. Karena hal tersebut adalah salah satu fungsi inti dalam manajemen sumber daya manusia (SDM) yang memiliki tujuan dalam perolehan tenaga kerja yang berkompetensi, berpengalaman, dan berkarakter sesuai dengan kebutuhan dari Perusahaan atau organisasi. Diharapkan kegiatan rekrutmen bukan hanya sekadar mengisi

kekosongan posisi kerja, namun merupakan investasi jangka panjang untuk membangun kualitas SDM sehingga mampu mendorong kinerja dan pertumbuhan Perusahaan. Rekrutmen efektif dimulai dengan pengkajian mendalam atas kebutuhan SDM, yang memungkinkan perusahaan mengisi posisi dengan kompetensi yang relevan terhadap tuntutan kerja dan arah pertumbuhan organisasi. Organisasi kemudian menyusun deskripsi pekerjaan dan spesifikasi jabatan sebagai pijakan dalam merancang pendekatan rekrutmen yang tepat sasaran. Organisasi kemudian menyusun deskripsi pekerjaan dan spesifikasi jabatan sebagai pijakan dalam merancang pendekatan rekrutmen yang tepat sasaran.

Daya saing adalah kemampuan seseorang, perusahaan, atau negara untuk bersaing dan tetap unggul di tengah persaingan. Ketika globalisasi dan teknologi menjadi penggerak utama zaman, kekuatan sebuah negara terletak pada manusianya dan hanya mereka yang mampu terus belajar, mencipta, dan mengolah teknologi secara bijak. Kinerja kompetitif suatu perusahaan dapat dilihat dari kemampuannya menyediakan produk atau layanan berkualitas, sesuai dengan permintaan pasar, dan berdaya saing harga. Untuk tetap unggul di tengah persaingan, organisasi perlu mengadopsi inovasi secara konsisten, memperkuat kapasitas tenaga kerja melalui pelatihan, dan merespons secara strategis terhadap perubahan lingkungan usaha. Kemampuan suatu negara dalam menyediakan kebijakan yang mendukung pertumbuhan ekonomi, membangun infrastruktur yang efisien, dan menciptakan iklim usaha yang stabil merupakan indikator penting dari daya saing nasional. Posisi daya saing negara biasanya diukur melalui indeks global. Karena itu, meningkatkan daya saing sangat penting agar tidak tertinggal. Pemerintah, dunia usaha, sekolah, dan masyarakat harus bekerja sama agar daya saing kita terus meningkat di tingkat nasional maupun internasional. Pelatihan kerja adalah proses pembelajaran yang bertujuan untuk meningkatkan kemampuan dan keterampilan seseorang agar lebih siap menghadapi tuntutan dunia kerja. Melalui pelatihan, peserta tidak hanya belajar teori, tetapi juga praktik yang sesuai dengan kebutuhan industri. Pelatihan kerja bisa dilakukan sebelum seseorang memasuki dunia kerja (pra-kerja) atau saat sudah bekerja untuk meningkatkan performa dan produktivitas. Program ini sangat penting karena dunia kerja terus berkembang, terutama dengan hadirnya teknologi baru dan perubahan cara kerja. Bagi perusahaan, pelatihan kerja menjadi sarana untuk meningkatkan kualitas tenaga kerja, mempermudah penyesuaian terhadap perubahan, dan menjaga keunggulan kompetitif. Sementara itu, bagi pencari kerja, pelatihan menjadi bekal penting agar lebih percaya diri dan kompetitif di pasar kerja. Pelatihan kerja dapat diselenggarakan oleh pemerintah, lembaga pelatihan, maupun perusahaan sendiri. Materinya pun beragam, mulai dari keterampilan teknis, pelayanan pelanggan, hingga keterampilan digital. Dengan

mengikuti pelatihan kerja, seseorang memiliki peluang lebih besar untuk berkembang dan meraih karier yang lebih baik. Maka dari itu, investasi dalam pelatihan kerja menjadi langkah strategis untuk mencetak SDM yang kompeten dan siap menghadapi tantangan masa depan. Usai pengumuman lowongan kerja, perusahaan akan menyeleksi berkas para pelamar berdasarkan kesesuaian kualifikasi pendidikan, riwayat pengalaman, dan keterampilan teknis yang dimiliki. Kandidat yang lolos seleksi administratif akan mengikuti serangkaian tahapan seleksi, seperti tes kemampuan dasar, tes potensi akademik, tes kepribadian, tes bahasa Inggris, dan wawancara (baik HR maupun user). Beberapa organisasi juga menerapkan assesment center, simulasi kasus, dan uji keterampilan untuk memperoleh gambaran lebih objektif mengenai kemampuan calon pegawai.

Metode

Pendekatan ini memfokuskan pada eksplorasi mendalam terhadap realitas sosial yang kompleks, memungkinkan peneliti untuk memahami hubungan antarvariabel secara alami, tanpa manipulasi, serta mengungkap makna subjektif dari pengalaman individu yang terlibat dalam fenomena yang diteliti. Menurut Ibrahim dalam Jayusman & Shavab, (2020) Menjelaskan bahwa metode deskriptif adalah metode penelitian yang berupaya menggambarkan suatu gejala, peristiwa, peristiwa yang terjadi pada saat ini. Kualitatif bertujuan menggali pemahaman esensial terhadap masalah sosial, bukan sekadar mencatat apa yang tampak (Fadli, 2021). Orientasi utama pendekatan ini adalah memperoleh pemahaman yang menyeluruh terhadap realitas yang dikaji. Penelitian dilakukan dalam konteks alamiah, di mana peneliti berfungsi sebagai instrumen utama dalam proses pengumpulan data (Yusanto, 2019). Mengacu pada pengertian di atas, dapat disimpulkan bahwa metode deskriptif kualitatif dipilih guna memahami dan menjelaskan secara mendalam dinamika peristiwa yang tengah berlangsung dalam kehidupan nyata. Tujuan utama dari penelitian ini adalah untuk mendeskripsikan secara rinci bagaimana Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) berkontribusi terhadap peningkatan kinerja karyawan melalui strategi penerapan manajemen kualitas total dalam organisasi. Penggunaan metode kualitatif memberikan fleksibilitas dalam memahami fenomena secara menyeluruh dan dalam konteks aslinya.

Hasil dan Pembahasan

Perusahaan modern harus mengadopsi strategi rekrutmen yang holistik dan adaptif, yang mencakup penilaian terhadap kemampuan inovatif dan kesadaran budaya global, di samping kualifikasi akademik dan pengalaman kerja. Dunia usaha kini menuntut perusahaan untuk aktif bersaing di tingkat global, membangun kerja sama lintas negara, serta menyelaraskan

sistem kerja dengan inovasi teknologi dan nilai-nilai kerja global. Karena itu, proses seleksi harus mempertimbangkan kemampuan kandidat dalam menghadapi kompleksitas global. Tidak hanya keterampilan teknis, kini karyawan juga dituntut untuk memiliki kompetensi bahasa internasional dan kepekaan terhadap keberagaman budaya sebagai bagian dari keahlian kerja.

Bahasa Inggris, sebagai lingua franca dunia, memfasilitasi komunikasi lintas negara dalam lingkungan bisnis global, termasuk dalam forum negosiasi dan koordinasi tim internasional. Penguasaan bahasa Inggris secara efektif menjadi nilai tambah bagi kandidat, karena mereka dapat berperan sebagai penghubung komunikasi global, memahami dokumen penting, dan menjalin jejaring internasional. Dalam dunia kerja modern, kefasihan berbahasa Inggris sering dijadikan tolok ukur kesiapan seseorang untuk berinteraksi dalam suasana kerja yang lintas budaya dan global. Selain kemampuan bahasa, keterampilan komunikasi lintas budaya juga menjadi aspek krusial dalam proses seleksi. Dunia kerja saat ini dipenuhi oleh interaksi antarindividu dari berbagai latar belakang budaya, etnis, dan kebiasaan kerja. Calon karyawan yang memiliki sensitivitas budaya, toleransi, serta pemahaman terhadap nilai-nilai global akan lebih mudah beradaptasi dan membangun kerja sama yang harmonis. Oleh karena itu, perusahaan mulai menerapkan asesmen yang tidak hanya menguji kemampuan teknis, tetapi juga aspek emosional, sikap terbuka, dan pemahaman budaya.

Untuk menghadapi dinamika pasar tenaga kerja, strategi rekrutmen harus terus disempurnakan agar seleksi karyawan mampu menghasilkan talenta yang relevan dan kompeten. Di antaranya adalah pembaruan format wawancara, penggunaan alat berbasis AI untuk seleksi kandidat, dan kerja sama dengan institusi yang menyediakan pelatihan bahasa dan pengenalan budaya kerja global. Dengan strategi yang tepat, perusahaan dapat memperoleh sumber daya manusia yang tidak hanya kompeten secara profesional, tetapi juga siap menghadapi tantangan global secara efektif. Penguasaan bahasa asing dan kemampuan komunikasi lintas budaya dalam strategi rekrutmen merupakan respons strategis terhadap perubahan zaman. Langkah ini tidak hanya meningkatkan kualitas SDM, tetapi juga memperkuat posisi perusahaan dalam kancah persaingan global yang semakin ketat.

Pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia (SDM) merupakan fondasi utama dalam menciptakan organisasi yang adaptif, inovatif, dan berkelanjutan. Di era industri 4.0 dan transformasi digital yang cepat, organisasi dituntut untuk tidak hanya mempekerjakan tenaga kerja, tetapi juga mengembangkan kompetensinya secara berkelanjutan. Namun, di lapangan, kualitas program pelatihan dan pengembangan masih menghadapi banyak

tantangan, terutama terkait kesesuaian antara isi pelatihan dengan kebutuhan kerja yang nyata. Ketidaksihesuaian antara materi pelatihan dan kondisi kerja nyata menjadi salah satu penyebab rendahnya dampak pelatihan terhadap kinerja karyawan. Banyak program pelatihan bersifat generik dan tidak kontekstual, sehingga peserta kesulitan mengaplikasikan pengetahuan yang diperoleh ke dalam situasi nyata. Akibatnya, pelatihan menjadi aktivitas seremonial yang kurang memberikan dampak nyata terhadap kinerja. Selain itu, proses evaluasi pelatihan juga sering tidak dilakukan secara mendalam. Pengukuran efektivitas pelatihan sering kali mengabaikan aspek penting seperti pencapaian pembelajaran, aplikasi dalam praktik, dan kontribusi terhadap tujuan organisasi.

Beberapa perusahaan yang telah berhasil meningkatkan performa SDM menerapkan pendekatan pelatihan berbasis kompetensi (*competency-based training*). Pendekatan ini berfokus pada pengembangan keterampilan dan pengetahuan yang spesifik dan terukur sesuai dengan standar kompetensi yang telah ditentukan. Pelatihan ini disusun berdasarkan hasil analisis kebutuhan kerja (*training needs analysis*) dan disesuaikan dengan jabatan serta level tanggung jawab karyawan. Keunggulan dari pelatihan berbasis kompetensi terletak pada kejelasan tujuan, indikator keberhasilan yang terukur, serta hasil yang lebih aplikatif. Karyawan yang mengikuti pelatihan semacam ini lebih mudah mengimplementasikan hasil pelatihan dalam pekerjaannya, sehingga memberikan dampak langsung terhadap produktivitas dan efisiensi kerja.

Di tengah persaingan global dan pasar kerja lintas batas, perusahaan-perusahaan unggul tidak hanya berfokus pada penguatan kompetensi teknis lokal, tetapi juga mengadopsi pendekatan internasionalisasi dalam program pelatihan. Pengembangan ini juga mencakup pelatihan bahasa Inggris sebagai bahasa global, serta keterampilan untuk berinteraksi dan bekerja dalam tim dengan latar belakang budaya yang berbeda. Internasionalisasi juga mencakup kolaborasi dengan lembaga pelatihan luar negeri, pengiriman staf ke pelatihan internasional, serta pemanfaatan teknologi pembelajaran global seperti webinar, MOOC (*Massive Open Online Course*), dan *e-learning* berbasis platform internasional. Pendekatan ini membantu karyawan agar lebih siap menghadapi tantangan pasar global dan memperluas wawasan profesional mereka.

Agar pelatihan dan pengembangan benar-benar menjadi bagian dari strategi bisnis, perusahaan harus mengintegrasikan program ini dalam kerangka manajemen SDM yang lebih luas. Ini mencakup:

1. Perencanaan kebutuhan pelatihan yang terstruktur, berbasis pada perencanaan strategis organisasi.

2. Keterlibatan pimpinan dalam mendukung dan mengikuti pelatihan sebagai role model.
3. Penggunaan metode pembelajaran aktif, seperti studi kasus, simulasi, dan proyek nyata, bukan hanya ceramah satu arah.
4. Evaluasi dan pengawasan berkelanjutan menjadi kunci dalam mengukur pencapaian pelatihan dan menyusun langkah perbaikan strategi.
5. Konektivitas pelatihan dengan sistem pengembangan karier, sehingga pelatihan tidak berdiri sendiri, tetapi menjadi bagian dari jenjang kompetensi.

Melalui MEA, ASEAN menargetkan terciptanya kawasan ekonomi yang terintegrasi untuk mempercepat pertumbuhan ekonomi dan daya saing global. Salah satu implikasi utama dari MEA adalah meningkatnya mobilitas tenaga kerja antarnegara ASEAN. Hal ini menuntut kesiapan sumber daya manusia (SDM) Indonesia untuk dapat bersaing secara regional, baik dari segi keterampilan teknis, penguasaan teknologi, maupun adaptabilitas dalam lingkungan kerja yang multikultural dan dinamis.

Namun pada kenyataannya, banyak kandidat tenaga kerja di Indonesia masih belum memenuhi standar yang ditetapkan dalam kerangka MEA. Dua aspek utama yang menjadi sorotan adalah literasi digital dan fleksibilitas kerja. Tidak seperti dahulu, kini keterampilan teknologi dan pemahaman informasi digital menjadi tuntutan utama dalam berbagai aspek kehidupan dan pekerjaan. Literasi digital mencakup tidak hanya kemampuan mengoperasikan perangkat teknologi, tetapi juga pemahaman terhadap etika digital, keamanan informasi, dan kemampuan menyaring informasi yang akurat. Sayangnya, masih banyak calon tenaga kerja yang belum memiliki kompetensi digital yang memadai, sehingga menjadi hambatan untuk bersaing di pasar kerja regional.

Selain itu, fleksibilitas kerja menjadi tantangan tersendiri. MEA menuntut tenaga kerja yang tidak hanya kompeten di satu bidang, tetapi juga mampu beradaptasi dengan cepat terhadap perubahan lingkungan kerja, termasuk sistem kerja jarak jauh, kolaborasi lintas budaya, dan beban kerja yang dinamis. Karyawan yang terlalu kaku, tidak terbiasa dengan multitasking, atau tidak terbuka terhadap perubahan sering kali kesulitan bertahan di lingkungan kerja yang mengedepankan kecepatan dan inovasi. Diperlukan pendekatan kolaboratif antara sektor pendidikan, dunia kerja, dan pembuat kebijakan untuk menciptakan SDM yang siap menghadapi tantangan masa depan. Untuk meningkatkan kesiapan digital, pelatihan perlu menasar pelajar dan pekerja dalam rentang usia produktif secara lebih intensif.

Pengembangan budaya kerja yang responsif terhadap perubahan, termasuk fleksibilitas dan pembelajaran terus-menerus, sebaiknya dimulai sedini mungkin. Perbaikan mutu SDM hanya dapat tercapai jika pemerintah hadir dengan kebijakan yang berpihak pada inklusi

sosial dan kemajuan teknologi. Pemerintah dapat memberikan dorongan berupa insentif untuk pelatihan digital, menyusun kurikulum yang menekankan pengembangan keterampilan lunak, dan memperluas program vokasi yang relevan dengan kawasan ASEAN. Keterlibatan individu sangat berperan juga dalam mempersiapkan diri. Kesadaran untuk terus belajar, terbuka terhadap teknologi baru, serta memperluas jejaring profesional di tingkat regional merupakan langkah penting untuk meningkatkan daya saing pribadi.

Seiring berkembangnya teknologi digital, praktik manajemen SDM pun ikut mengalami transformasi signifikan. Dalam situasi kompetisi dunia yang semakin tajam, inovasi dalam manajemen SDM menjadi langkah strategis bagi perusahaan-perusahaan besar untuk tetap unggul. Pemanfaatan sarana digital kini menjadi strategi yang populer dalam mendukung efisiensi dan inovasi.

Kemajuan teknologi mengubah proses seleksi karyawan dari yang bersifat manual menjadi lebih digital dan efisien. Dengan rekrutmen digital, pencarian tenaga kerja dapat dilakukan secara cepat dan terukur melalui jaringan daring. Transformasi digital membuat seleksi karyawan lebih responsif melalui AI, chatbot, dan evaluasi daring secara langsung. Pembelajaran dengan sistem ini bersifat lebih individual, memiliki indikator pencapaian yang jelas, dan berorientasi pada keberlanjutan. Selain itu, digital recruitment memperluas kesempatan perusahaan untuk mendapatkan talenta global, sekaligus mempermudah calon pelamar dalam mengakses informasi dan mengikuti proses seleksi secara fleksibel.

Tidak hanya dalam perekrutan, teknologi juga berperan penting dalam pengembangan SDM melalui e-learning. E-learning memungkinkan pelatihan dilakukan secara daring dengan materi yang interaktif, fleksibel, dan dapat diakses kapan saja. Hal ini sangat bermanfaat dalam mempercepat adaptasi karyawan terhadap perubahan teknologi, sistem kerja baru, atau regulasi industri. LMS (Learning Management System) memberikan perusahaan kemampuan untuk menyusun pelatihan yang terstruktur dan sesuai dengan kebutuhan kompetensi. Peserta belajar terbantu oleh sistem yang merancang proses belajar secara menyeluruh, runtut, dan menginspirasi. Karyawan dapat belajar sesuai kebutuhan dan kecepatan masing-masing, sementara manajer dapat memantau perkembangan dan hasil evaluasi dengan mudah. Pelatihan daring memastikan bahwa semua staf tetap mendapatkan pembelajaran berkualitas, terlepas dari tempat dan waktu kerja mereka.

Kesimpulan

Masa depan SDM berkualitas dibangun melalui penguasaan digitalisasi, adaptasi kerja, dan budaya belajar yang tumbuh secara konsisten. Strategi rekrutmen tidak lagi hanya menilai kualifikasi akademik dan pengalaman kerja, tetapi juga kemampuan inovasi, penguasaan

bahasa internasional (terutama Bahasa Inggris), serta kepekaan budaya global. Penguasaan kompetensi lintas budaya dan komunikasi menjadi syarat utama dalam lingkungan kerja yang semakin global dan beragam.

Di sisi lain, pengembangan SDM juga memerlukan transformasi menyeluruh melalui pelatihan berbasis kompetensi dan pemanfaatan teknologi seperti LMS dan e-learning. Pendekatan ini memungkinkan proses pembelajaran yang terstruktur, fleksibel, dan berkelanjutan sesuai kebutuhan individu dan organisasi. Namun demikian, pelatihan konvensional yang tidak kontekstual dan kurang terhubung dengan praktik kerja nyata masih menjadi tantangan besar dalam meningkatkan kinerja karyawan secara signifikan.

Agar program rekrutmen dan pelatihan lebih efektif, perusahaan perlu bekerja sama dengan institusi pendidikan dan pemerintah dalam menyusun kebijakan yang progresif, serta memfasilitasi pelatihan digital dan vokasional yang relevan dengan kebutuhan pasar kerja regional. Untuk menjadi kompetitif secara global, tenaga kerja perlu dibekali dengan keterampilan digital, kemampuan kerja fleksibel, dan kemauan belajar sepanjang waktu. Dengan demikian, perusahaan dapat memperoleh talenta yang tidak hanya kompeten secara teknis, tetapi juga siap menghadapi kompleksitas global secara adaptif dan inovatif.

DAFTAR PUSTAKA

Armstrong, M. (2020). *Armstrong's Handbook of Human Resource Management Practice*. Kogan Page.

- ASEAN Secretariat. (2015). ASEAN Economic Community Blueprint 2025. Jakarta: ASEAN Secretariat. Retrieved from <https://asean.org>
- Badan Nasional Sertifikasi Profesi (BNSP). (2020). Standar Kompetensi Kerja Nasional Indonesia (SKKNI). Jakarta: BNSP.
- Becker, B. E., & Huselid, M. A. (2006). Strategic human resources management: Where do we go from here? *Journal of Management*, 32(6), 898–925. <https://doi.org/10.1177/0149206306293668>
- Boxall, P., Purcell, J., & Wright, P. (Eds.). (2008). *The Oxford Handbook of Human Resource Management*. Oxford University Press.
- Cappelli, P. (2015). Skill gaps, skill shortages, and skill mismatches: Evidence for the US. *ILR Review*, 68(2), 251–290. <https://doi.org/10.1177/0019793914564961>
- OECD. (2019). *Employment Outlook 2019: The Future of Work*. Paris: OECD Publishing. <https://doi.org/10.1787/9ee00155-en>
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2019). *Organizational Behavior* (18th ed.). Pearson Education.
- Schwab, K. (2016). *The Fourth Industrial Revolution*. World Economic Forum.
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Alfabeta.
- Ulrich, D., Brockbank, W., Johnson, D., Sandholtz, K., & Younger, J. (2008). *HR Competencies: Mastery at the Intersection of People and Business*. Society for Human Resource Management.
- World Bank. (2020). *The Future of Work in ASEAN: Strengthening Competitiveness and Productivity*. Washington, DC: The World Bank. Retrieved from <https://documents.worldbank.org>