Al-Maidah Journal of Islamic Banking (AMANAH)
Volume 1, Nomor 1, Oktober 2025, 20 - 29

https://jurnal.almaidah.or.id/index.php/AMANAH/en

Peran Pelatihan Dan Adaptasi Sumber Daya Manusia Dalam Menghadapi Globalisasi Bisnis Di Medan

Eka Rahma Salsabila[1] Annisa Nuraini[2], Elsya Alvianita[3], Hendra[4]

Abstrak

Proses globalisasi telah membawa perubahan besar dalam dunia bisnis, termasuk di Kota Medan yang berperan sebagai salah satu pusat kegiatan ekonomi utama di Sumatera Utara. Dinamika persaingan yang semakin ketat menuntut perusahaan untuk memiliki sumber daya manusia (SDM) yang kompeten, fleksibel, serta mampu beradaptasi terhadap perubahan lingkungan global. Penelitian ini bertujuan untuk mengkaji peranan pelatihan dan adaptasi SDM dalam meningkatkan daya saing organisasi di tengah tantangan globalisasi bisnis. Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif deskriptif dengan teknik pengumpulan data melalui wawancara mendalam dan studi pustaka. Hasil kajian menunjukkan bahwa pelatihan memiliki peran strategis dalam meningkatkan kemampuan teknis dan nonteknis karyawan, memperkuat nilai-nilai organisasi, serta membentuk kesiapan kerja yang sesuai dengan tuntutan pasar global. Di sisi lain, proses adaptasi SDM menjadi elemen penting dalam membantu organisasi menyesuaikan diri terhadap perubahan struktur, teknologi, budaya kerja, serta sistem bisnis modern. Keterpaduan antara pelatihan dan adaptasi menghasilkan tenaga kerja yang kompeten, inovatif, dan tangguh dalam menghadapi disrupsi global. Oleh karena itu, keberhasilan perusahaan di Kota Medan dalam era globalisasi sangat dipengaruhi oleh sejauh mana manajemen mampu mengintegrasikan program pelatihan dan strategi adaptasi SDM secara berkesinambungan guna mewujudkan keunggulan kompetitif yang berkelanjutan.

Kata Kunci:*Pelatihan, Adaptasi, Sumber Daya Manusia, Globalisasi Bisnis, Daya Saing*

Abstract

Globalization has brought profound transformations to the business landscape, including in Medan City, which serves as one of the main economic hubs in North Sumatra. The increasingly competitive environment requires companies to develop human resources (HR) that are competent, adaptable, and capable of responding to global changes. This study aims to analyze the role of training and HR adaptation in enhancing organizational competitiveness amid the challenges of business globalization. A qualitative descriptive approach was applied, using in-depth interviews and literature reviews as the main data collection techniques. The results indicate that training plays a strategic

[1,2] Institut Syekh Abdul Halim Hasan Binjai, ekarahmasalsabila2210@gmail.com nurainianisa146@gmail.com, alvianitaelsya@gmail.com hendra@insan.ac.id

role in improving employees' technical and non-technical skills, strengthening organizational values, and fostering readiness to meet global market demands. Meanwhile, HR adaptation serves as a key factor enabling organizations to adjust to structural, technological, cultural, and systemic changes in modern business. The synergy between training and adaptation creates a competent, innovative, and resilient workforce capable of withstanding global disruptions. Therefore, the success of companies in Medan in navigating globalization largely depends on their ability to continuously integrate training programs and HR adaptation strategies to achieve sustainable competitive advantage.
Keywords:*Training, Adaptation, Human Resources, Business Globalization, Competitiveness*

A. PENDAHULUAN

Artikel Globalisasi kini telah menjangkau seluruh sektor ekonomi di dunia, termasuk bidang industri dan jasa di Kota Medan yang dikenal sebagai salah satu pusat bisnis utama di Sumatera Utara. Proses globalisasi ini memunculkan tingkat persaingan yang semakin intens, baik di antara perusahaan lokal, nasional, maupun internasional. Dalam situasi seperti ini, kualitas sumber daya manusia (SDM) menjadi faktor kunci yang menentukan keunggulan kompetitif suatu organisasi. Perusahaan tidak hanya harus menghasilkan produk dan layanan yang berkualitas tinggi, tetapi juga wajib memiliki tenaga kerja yang tangguh, kompeten, serta mampu beradaptasi dengan perkembangan teknologi dan perubahan pasar global.

Pada masa kini, SDM tidak lagi dianggap sekadar alat produksi, melainkan aset strategis yang berperan penting dalam menjaga keberlangsungan dan pertumbuhan perusahaan, Simamora (1995). Keberhasilan organisasi dalam menghadapi tantangan global sangat dipengaruhi oleh kemampuan manajemen dalam mengelola, mengembangkan, serta memotivasi tenaga kerja agar sejalan dengan dinamika lingkungan bisnis, Hasudungan & Kurniawan (2018). Karena itu, kegiatan pelatihan dan proses adaptasi SDM menjadi unsur vital untuk meningkatkan kompetensi, produktivitas, dan daya saing di tingkat internasional.

Pelatihan memiliki fungsi sebagai sarana yang terstruktur untuk memperbaiki kemampuan teknis maupun nonteknis karyawan. Melalui kegiatan pelatihan, individu dapat memperoleh keterampilan baru, memperluas wawasan, serta membentuk sikap kerja yang selaras dengan kebutuhan organisasi. Hasil penelitian Sulaefi (2017) menunjukkan bahwa pelatihan yang dirancang dengan baik mampu meningkatkan kedisiplinan dan kinerja pegawai secara signifikan. Selain itu, adaptasi SDM juga memegang peranan penting dalam menghadapi perubahan global, baik dari aspek teknologi, budaya organisasi, maupun sistem kerja modern, Sadikin et al. (2023).

Di Kota Medan sendiri, berbagai perusah aan mulai menerapkan program pelatihan dan pengembangan SDM berbasis digital sebagai respons terhadap tuntutan global. Contohnya, PT Tempo Medan telah mengadakan pelatihan berbasis teknologi informasi untuk meningkatkan efisiensi dan kualitas kerja karyawan, Jurnal Bisnis Mahasiswa (2023). Hal ini menunjukkan bahwa kesadaran terhadap pentingnya pengembangan kompetensi dan adaptasi SDM semakin meningkat di kalangan pelaku bisnis di Medan.

Penelitian ini bertujuan untuk mengkaji peran pelatihan dan adaptasi sumber daya manusia dalam menghadapi globalisasi bisnis di Medan, serta menelaah strategi pengelolaan SDM yang efektif agar perusahaan mampu bertahan dan unggul dalam persaingan global. Dengan menggunakan pendekatan kualitatif deskriptif, penelitian ini diharapkan dapat memberikan pemahaman mendalam mengenai praktik dan tantangan pengembangan SDM di era globalisasi, khususnya dalam konteks dunia bisnis lokal di Kota Medan.

B. KAJIAN TEORI

Penerapan Pelatihan Berbasis Teknologi di Medan

Pelatihan sumber daya manusia merupakan salah satu bentuk investasi strategis bagi perusahaan dalam meningkatkan kompetensi dan daya saing karyawan. Lina (2018) menjelaskan bahwa pelatihan yang dilakukan secara berkesinambungan dapat memperkuat kinerja individu maupun organisasi melalui penguasaan keterampilan baru serta peningkatan pemahaman terhadap dinamika pasar global. Sementara itu, Marković (2008) menekankan bahwa pelatihan yang adaptif dan berorientasi pada budaya kerja global berperan penting dalam membentuk organisasi pembelajar (learning organization) yang mampu merespons perubahan dengan cepat dan efektif. Di Kota Medan, praktik pelatihan yang umum dilakukan mencakup on-the-job training, digital learning, serta program reskilling untuk menyiapkan tenaga kerja menghadapi perkembangan teknologi di era industri 4.0. Perusahaan yang secara konsisten berinvestasi dalam pelatihan terbukti memiliki tingkat produktivitas dan loyalitas karyawan yang lebih tinggi dibandingkan dengan perusahaan yang tidak melakukannya.

Adaptasi SDM terhadap Globalisasi Bisnis

Adaptasi sumber daya manusia menggambarkan kemampuan suatu organisasi dalam menyesuaikan struktur, nilai-nilai, serta strategi pengelolaan dengan perubahan yang terjadi di lingkungan eksternal. Menurut Sivalogathasan (2017), fleksibilitas organisasi dalam mengimplementasikan kebijakan manajemen SDM yang sesuai dengan standar global namun tetap berpijak pada nilai-nilai lokal merupakan kunci penting dalam menghadapi tantangan globalisasi. Lebih lanjut, Sadikin et al. (2023) menyatakan bahwa proses adaptasi juga menuntut kesiapan organisasi dalam merespons transformasi digital, termasuk penyesuaian pada sistem rekrutmen, evaluasi kinerja, dan pengembangan karier yang berbasis teknologi. Di Kota Medan, upaya adaptasi SDM tampak melalui berbagai inisiatif seperti restrukturisasi sistem kerja agar lebih dinamis, penerapan sistem manajemen SDM berbasis digital seperti HRIS, serta penerapan pola kerja hybrid. Langkah-langkah tersebut membantu perusahaan lokal menyesuaikan diri dengan tuntutan global tanpa meninggalkan identitas dan budaya kerja khas yang telah menjadi bagian dari karakter organisasi.

Sinergi Pelatihan dan Adaptasi dalam Peningkatan Daya Saing

Pelatihan dan adaptasi merupakan dua elemen yang saling berhubungan dalam upaya pengembangan sumber daya manusia. Pelatihan tanpa disertai kemampuan beradaptasi hanya akan meningkatkan pengetahuan tanpa memberikan kelenturan dalam menghadapi perubahan, sedangkan adaptasi tanpa dukungan pelatihan hanya menciptakan kesiapan tanpa kompetensi yang memadai. Stofkova dan Sukalova (2020) menyatakan bahwa keberhasilan pengembangan SDM secara berkelanjutan sangat bergantung pada sinergi

antara pelatihan dan adaptasi yang secara konsisten diperbarui sesuai dengan dinamika pasar global. Integrasi yang berkesinambungan antara kedua aspek tersebut akan melahirkan tenaga kerja yang tangguh atau resilient workforce, memiliki kemampuan untuk menghadapi berbagai bentuk disrupsi, serta siap memanfaatkan setiap peluang yang muncul dari proses globalisasi dalam dunia bisnis.

C. METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan tujuan untuk memperoleh pemahaman yang lebih mendalam mengenai bagaimana pelatihan dan adaptasi sumber daya manusia dijalankan dalam organisasi sebagai upaya meningkatkan kompetensi dan kinerja karyawan. Secara konseptual, penelitian ini bersifat deskriptif kualitatif yang berfokus pada penggambaran kondisi nyata di lapangan serta penafsiran pola-pola yang muncul dari pengalaman para partisipan tanpa melakukan manipulasi terhadap variable penelitian (Sugiyono, 2019). Pendekatan ini dipilih agar peneliti dapat memahami makna dan dinamika yang terjadi di balik proses pelatihan serta kemampuan adaptasi individu dalam konteks kerja.

Pengumpulan data dilakukan dengan menggunakan beberapa teknik yang saling melengkapi untuk memberikan gambaran yang menyeluruh mengenai peran pelatihan dan adaptasi SDM di lingkungan kerja. Metode utama yang digunakan adalah wawancara mendalam (in-depth interview) dengan format semi-terstruktur berdasarkan panduan topik yang mencakup berbagai aspek seperti bentuk dan pelaksanaan pelatihan, efektivitas pelatihan terhadap kinerja karyawan, proses adaptasi terhadap perubahan organisasi, serta kendala yang dihadapi dalam penerapannya. Analisis data dilakukan secara interaktif menggunakan model Miles dan Huberman (1994) yang meliputi tiga tahap utama: reduksi data, penyajian data, serta penarikan kesimpulan dan verifikasi. Dalam tahap reduksi, peneliti menyeleksi dan memfokuskan data yang sesuai dengan tujuan penelitian; pada tahap penyajian, data disusun dalam bentuk uraian naratif agar mudah dipahami sedangkan pada tahap terakhir dilakukan interpretasi terhadap makna data untuk memperoleh kesimpulan.

D. HASIL DAN PEMBAHASAN

Penerapan Pelatihan Berbasis Teknologi di Medan

Pelatihan tidak hanya berfungsi untuk meningkatkan kemampuan teknis karyawan, tetapi juga berperan dalam memperkuat nilai-nilai organisasi, meningkatkan efektivitas tim, dan mendukung pencapaian visi serta misi perusahaan. Hasibuan (2019) menyatakan bahwa pelatihan sumber daya manusia adalah sebuah proses yang bertujuan menambah keterampilan, pengetahuan, dan sikap kerja agar individu dapat menjalankan tugasnya secara lebih efektif. Selain itu, Syahputra dan Tanjung (2020) menekankan bahwa pelatihan berperan dalam mengembangkan potensi produktivitas pegawai, sehingga mencetak tenaga kerja yang disiplin, terampil, dan memiliki keahlian khusus.

Tanjung (2022) menambahkan bahwa pelatihan SDM dirancang untuk meningkatkan kompetensi individu agar kinerja mereka dalam organisasi meningkat. Pelatihan merupakan kegiatan terencana yang bertujuan memperkuat keterampilan dan pengetahuan karyawan sesuai dengan kebutuhan organisasi. Berdasarkan pandangan tersebut, dapat disimpulkan bahwa

pelatihan SDM merupakan proses sistematis yang memberikan pengetahuan dan keterampilan baru sehingga karyawan mampu menyesuaikan diri dengan perubahan dan tuntutan pekerjaan. Oleh karena itu, pelatihan menjadi salah satu faktor strategis dalam meningkatkan kualitas SDM sekaligus mendukung keberhasilan organisasi.

Menurut Dessler (2020), terdapat beberapa metode pelatihan sumber daya manusia yang umum diterapkan, antara lain:

1. Pelatihan On the Job yaitu pelatihan yang dilakukan langsung di tempat kerja, di mana karyawan memperoleh pengalaman sambil melaksanakan tugas dengan bimbingan dari atasan atau rekan kerja.
2. Pelatihan Magang merupakan kombinasi antara pembelajaran formal dan praktik jangka panjang yang dilaksanakan di bawah pengawasan tenaga ahli.
3. Pelatihan Informal mencakup berbagai kegiatan seperti mengikuti pertemuan, konferensi, pelatihan singkat, rotasi pekerjaan, mencari informasi melalui internet, serta membaca buku dan jurnal untuk pengembangan diri.
4. Pelatihan Instruksi Kerja yaitu metode yang memberikan panduan langkah demi langkah dalam menyelesaikan suatu pekerjaan secara sistematis.
5. Pelatihan Terprogram, yaitu pelatihan yang dirancang secara sistematis untuk mengajarkan keterampilan melalui penyajian pertanyaan atau fakta, di mana peserta dapat memberikan respons dan memperoleh umpan balik secara langsung.
6. Pelatihan Ruang Depan merupakan bentuk pelatihan yang meniru kondisi pekerjaan nyata, namun dilaksanakan di luar lingkungan kerja sesungguhnya untuk memberikan stimulasi yang mendekati situasi asli.

Sementara itu, indikator pelatihan adalah ukuran atau kriteria yang digunakan untuk menilai sejauh mana program pelatihan karyawan efektif dan berhasil. Gultom (2021) mengidentifikasi tujuh indikator yang umum digunakan dalam pelatihan sumber daya manusia, yaitu:

1. Tujuan Pelatihan yang dimana tujuan harus jelas dan terstruktur agar peserta memahami ekspektasi yang ingin dicapai setelah mengikuti pelatihan.
2. Materi Pelatihan: materi yang disampaikan perlu relevan dengan kebutuhan peserta serta mengikuti perkembangan terkini di bidang terkait
3. Metode Pelatihan penggunaan metode yang bervariasi dan interaktif, seperti diskusi, simulasi, dan studi kasus, dapat meningkatkan partisipasi dan keterlibatan peserta.
4. Evaluasi Pelatihan: dilakukan untuk menilai efektivitas pelatihan, termasuk peningkatan pengetahuan dan keterampilan peserta serta dampaknya terhadap kinerja.
5. Lingkungan Pelatihan: suasana pelatihan yang mendukung, baik dari sisi fisik maupun psikologis, sangat penting untuk keberhasilan proses pembelajaran.

6. Fasilitas Pelatihan: ketersediaan fasilitas yang memadai, seperti ruang pelatihan, alat bantu, dan teknologi, turut menentukan efektivitas pelatihan.
7. Umpan Balik dengan mengumpulkan masukan dari peserta setelah pelatihan membantu memahami pengalaman mereka serta mengidentifikasi area yang perlu diperbaiki.

Penerapan pelatihan sumber daya manusia (SDM) berbasis teknologi di lingkungan pemerintah, BBPSDMP Kominfo Medan menyelenggarakan pelatihan bagi pendidik untuk mengembangkan keterampilan dalam memanfaatkan teknologi digital pada proses pembelajaran. Kegiatan ini mencakup penggunaan aplikasi manajemen kelas online, perancangan aktivitas pembelajaran interaktif, serta pembuatan asesmen online yang efektif. Di sektor UMKM, pelatihan berbasis teknologi digital juga membuahkan hasil positif, di mana pelaku UMKM memperoleh pemahaman dan keterampilan yang lebih baik dalam mengelola SDM, mulai dari rekrutmen, pelatihan, manajemen kinerja, hingga komunikasi internal melalui platform digital. Pelatihan SDM berbasis teknologi di Medan terbukti berkontribusi secara signifikan dalam peningkatan kualitas tenaga kerja di era digital. Kegiatan pelatihan yang diberikan kepada pendidik dan pegawai instansi pemerintah memungkinkan mereka memanfaatkan teknologi secara optimal untuk meningkatkan efisiensi dan efektivitas pekerjaan. Dukungan pemerintah dan lembaga terkait, termasuk penyediaan fasilitas yang memadai, menjadi faktor penting untuk memperkuat implementasi pelatihan berbasis teknologi. Secara keseluruhan, pelatihan berbasis teknologi tidak hanya meningkatkan kompetensi individu, tetapi juga mendukung peningkatan efisiensi dan efektivitas organisasi, baik di sektor pendidikan maupun di lingkungan UMKM.

Adaptasi SDM terhadap Globalisasi Bisnis

Globalisasi adalah proses yang tidak dapat dihindari dan terus berkembang seiring pesatnya kemajuan teknologi serta meningkatnya keterbukaan ekonomi dunia. Kondisi ini menuntut organisasi dan perusahaan untuk mampu beroperasi di lingkungan bisnis yang dinamis, kompetitif, dan sarat ketidakpastian. Tekanan dari berbagai faktor internasional maupun domestik membuat perusahaan harus beradaptasi cepat terhadap perubahan pasar, regulasi, dan perkembangan teknologi. Perkembangan teknologi informasi, komunikasi, dan integrasi pasar keuangan global juga menyebabkan batas antarnegara menjadi semakin kabur, sehingga strategi adaptasi sumber daya manusia (SDM) menjadi hal yang sangat penting bagi keberlangsungan organisasi.

Kemampuan SDM dalam beradaptasi menjadi kunci utama keberhasilan organisasi di era globalisasi bisnis. SDM yang adaptif dicirikan oleh kreativitas, kemampuan berinovasi, fleksibilitas tinggi, serta kecepatan dalam merespons perubahan. Organisasi yang berhasil menyesuaikan diri biasanya menerapkan system desentralisasi di mana pengambilan keputusan dan tanggung jawab diberikan lebih dekat kepada level operasional. Dengan demikian, kerja sama antara pimpinan, karyawan, pelanggan, pemasok, pemegang saham, dan masyarakat sebagai pemangku kepentingan (stakeholders) dapat terjalin dengan lebih baik. Selain itu, adaptasi SDM juga terlihat dari kemampuan perusahaan dalam menciptakan inovasi produk dan layanan yang sesuai dengan kebutuhan pasar global guna menjaga keunggulan kompetitif.

Dalam konteks global, organisasi modern perlu memiliki pandangan yang bersifat global terhadap pengelolaan SDM. Kecepatan dan ketangkasan menjadi faktor penentu dalam menghadapi perubahan bisnis internasional. Oleh karena itu, kebijakan SDM harus disusun agar mampu mendukung organisasi yang terbuka terhadap perubahan global. Perusahaan membutuhkan tenaga kerja dengan kompetensi internasional yang tidak hanya mahir secara teknis, tetapi juga mampu menyesuaikan diri dengan budaya dan lingkungan kerja lintas negara. Ketidakmampuan memahami nilai-nilai serta budaya lokal sering kali menjadi penyebab utama kegagalan adaptasi SDM dalam perusahaan multinasional, Christopher & Ghoshal (1992).

Adaptasi SDM terhadap globalisasi juga mencakup kemampuan untuk memahami perilaku, sikap, dan kebiasaan kerja dari berbagai latar belakang budaya. Jeffry Stall, Direktur Hubungan Personel di Merck, menegaskan bahwa keberhasilan organisasi dalam menghadapi globalisasi sangat bergantung pada daya saing kompetensi SDM, baik di tingkat nasional maupun internasional. Organisasi global menuntut tenaga kerja yang mampu beroperasi secara lintas budaya dan memahami dinamika pasar global secara mendalam Wortzel & Wortzel (1997).

Dalam menghadapi berbagai tantangan global tersebut, manajer SDM memiliki peran yang sangat strategis. Mereka tidak hanya berfungsi sebagai pengelola tenaga kerja, tetapi juga sebagai agen perubahan dan mitra strategis organisasi. Peran yang harus dijalankan mencakup:

1. Menjadi pelaku bisnis yang memahami dinamika global
2. Menjadi pembawa perubahan
3. Bertindak sebagai konsultan internal
4. Menyusun serta menerapkan strategi adaptasi SDM
5. Mengelola potensi, bakat, dan kepemimpinan global
6. Mengendalikan aset dan biaya operasional

Dengan memainkan peran tersebut, SDM dapat menjadi kekuatan utama yang mendorong organisasi untuk terus beradaptasi dan tumbuh di tengah arus globalisasi yang semakin kompleks dan kompetitif.

Sinergi Pelatihan dan Adaptasi dalam Peningkatan Daya Saing

Keberhasilan organisasi dalam menghadapi persaingan global tidak hanya ditentukan oleh strategi bisnis, tetapi juga oleh kemampuan dalam mengelola sumber daya manusia (SDM) secara efektif. Menurut Pfeffer (1995), SDM merupakan aset strategis yang dapat menciptakan keunggulan kompetitif berkelanjutan (sustainable competitive advantage) karena kompetensi dan perilaku manusia sulit ditiru oleh pesaing. Oleh karena itu, sinergi antara pelatihan dan adaptasi SDM menjadi faktor penting dalam mempertahankan daya saing organisasi.

Pengelolaan SDM yang efektif harus mencakup upaya untuk meningkatkan kemampuan, motivasi, dan komitmen karyawan melalui berbagai praktik yang saling terintegrasi. Salah satunya adalah penerapan pelatihan dan pengembangan keterampilan (training and skill development) secara berkelanjutan. Pelatihan tidak hanya berfungsi untuk meningkatkan kompetensi teknis, tetapi juga mendorong karyawan agar mampu beradaptasi dengan perubahan lingkungan kerja, teknologi, dan sistem organisasi. Ketika pelatihan diikuti oleh kesempatan untuk menerapkan keterampilan baru, maka SDM akan

lebih siap menghadapi tantangan global dan berkontribusi pada peningkatan produktivitas organisasi.

Selain pelatihan, Pfeffer juga menekankan pentingnya praktik-praktik adaptif seperti pemberdayaan dan partisipasi karyawan (participation and empowerment) kerja tim mandiri (self-managed teams) serta berbagi informasi (information sharing). Praktikpraktik ini memungkinkan SDM untuk terlibat langsung dalam proses pengambilan keputusan, menumbuhkan rasa tanggung jawab, dan memperkuat kolaborasi antarbagian organisasi. Adaptasi ini tidak hanya meningkatkan efisiensi, tetapi juga membangun budaya kerja yang fleksibel dan inovatif — dua karakter utama organisasi yang berdaya saing tinggi.

Sinergi pelatihan dan adaptasi juga diperkuat melalui kebijakan penghargaan dan insentif (incentive pay) kesempatan promosi dari dalam (promotion from within) dan kepemilikan karyawan terhadap perusahaan (employee ownership). Strategi ini mampu menciptakan ikatan psikologis dan emosional antara karyawan dan organisasi, sehingga menumbuhkan loyalitas serta motivasi untuk berprestasi. Upah yang kompetitif dan keadilan dalam sistem karier juga membantu organisasi menarik serta mempertahankan SDM berkualitas. Pfeffer menegaskan bahwa keunggulan kompetitif tidak dapat diperoleh hanya melalui satu kebijakan SDM, tetapi melalui kombinasi praktik-praktik yang saling mendukung. Dengan kata lain, pelatihan dan adaptasi tidak berdiri sendiri, melainkan saling melengkapi dalam membentuk SDM yang tangguh, inovatif, dan berorientasi pada kinerja. Sinergi antara keduanya menjadikan SDM tidak sekadar pelaksana kebijakan, tetapi juga sebagai motor penggerak inovasi dan perubahan organisasi. Dengan penerapan strategi pelatihan dan adaptasi yang terpadu, organisasi dapat menciptakan sistem kerja yang berkelanjutan, di mana setiap individu memiliki kemampuan, motivasi, dan tanggung jawab untuk terus belajar serta menyesuaikan diri dengan tuntutan bisnis global. Hal ini sejalan dengan perusahaan di Medan yang mulai mengintegrasikan pelatihan dan adaptasi digital dalam strategi pengembangan sumber daya manusia mereka.

E. KESIMPULAN

Penelitian ini menegaskan bahwa pelatihan dan adaptasi SDM merupakan dua elemen penting dalam menghadapi tantangan globalisasi bisnis di kota Medan. Globalisasi bisnis telah membawa perubahan signifikan terhadap pola dan sistem operasional organisasi, termasuk bagi perusahaan-perusahaan di Kota Medan yang kini menghadapi tingkat persaingan yang semakin ketat. Dalam menghadapi kondisi tersebut, pelatihan dan adaptasi sumber daya manusia (SDM) berperan sebagai dua unsur yang saling mendukung serta berkontribusi besar terhadap peningkatan daya saing organisasi. Pelatihan tidak hanya berfungsi dalam pengembangan kemampuan teknis dan nonteknis karyawan, tetapi juga memperkuat nilai-nilai organisasi, memperluas wawasan, serta membentuk kesiapan individu dalam menghadapi dinamika global. Di sisi lain, adaptasi SDM memberikan kemampuan bagi perusahaan untuk menyesuaikan diri secara fleksibel terhadap perubahan yang terjadi di lingkungan bisnis, perkembangan teknologi, dan budaya kerja modern. Kolaborasi antara proses pelatihan dan adaptasi menciptakan tenaga kerja yang kompeten, tangguh, serta inovatif dalam merespons berbagai tantangan global. Melalui implementasi pelatihan berbasis teknologi serta kebijakan adaptif yang

menekankan kolaborasi, pemberdayaan, dan pembelajaran berkelanjutan, perusahaan di Medan dapat memperkuat posisi mereka di pasar internasional. Oleh karena itu, keberhasilan organisasi dalam menghadapi globalisasi tidak hanya bergantung pada strategi bisnis yang diterapkan, tetapi juga pada kualitas dan daya lenting SDM sebagai penggerak utama pencapaian tujuan perusahaan.

F. SARAN

Perusahaan di Kota Medan perlu terus mengembangkan program pelatihan berbasis teknologi agar kompetensi karyawan tetap selaras dengan perkembangan industri global. Selain itu, penerapan kebijakan adaptif diperlukan untuk mendukung kolaborasi, pembelajaran berkelanjutan, dan penguatan budaya kerja inovatif. Kerja sama antara pemerintah daerah, lembaga pendidikan, dan sektor industri juga penting dalam menciptakan ekosistem pengembangan SDM yang sesuai dengan kebutuhan pasar global. Program pelatihan digital dan sertifikasi kompetensi internasional dapat dijadikan prioritas kebijakan. Untuk penelitian selanjutnya, disarankan menggunakan pendekatan kuantitatif atau metode campuran guna mengukur secara empiris hubungan antara pelatihan, adaptasi SDM, dan peningkatan daya saing organisasi, sehingga temuan konseptual dapat diperkuat dan menjadi landasan yang lebih solid bagi pengambilan keputusan dalam manajemen SDM global.

G. DAFTAR PUSTAKA

Aisyah, N., et al. (2023).Strategi Dalam Pengembangan SDM Di Era Global (Studi Kasus Pada Rumah Makan Ayam Goreng Nelongso Bangkalan). *Jurnal Manajemen dan Ekonomi Bisnis,*3(4).

Alzikri. et al. (2025). Pengaruh pelatihan dan kompensasi terhadap kinerja karyawan pada Perseroan Terbatas Tempo Medan. *Jurnal Bisnis Mahasiswa*, *5*(5), 2564–2575.

Ariskho, M. N., et al. (2024). Manajemen Sumber Daya Manusia Internasional Sebagai Kunci Sukses Bisnis Dalam Era Globalisasi. *Scientica: Jurnal Ilmiah Sains Dan Teknologi*, 2(5), 210–216.

Alfahmi, M. (2022). Implementation of training and human resources development based on Politeknik Negeri Medan work culture. *Jurnal Pendidikan Ilmu-Ilmu Sosial (JUPIIS), 14*(1).

Liana, T. M. M., et al. (2024). Optimalisasi pengembangan sumber daya manusia (SDM) di industri Ulos Sumatera Utara: Peran dalam inovasi dan kreativitas yang dimediasi retensi karyawan. *Management Studies and Entrepreneurship Journal, 5*(2).

Lina, M. A. (2018). Impact of globalization on human resource management. *Global Disclosure of Economics and Business, 7*(1).

Liu, C. (2024). Kinerja Karyawan di Perusahaan Multinasional: Dampak Pelatihan ;Lintas Budaya di Era Globalisasi.*Journal Of Education, Humanities and Social Sciences.* 29(2).

Markovic, M. R. (2010). Managing the organizational change and culture in the age of globalization. *Journal of Business Economics and Management*.

Mukhlisin,., et al. (2025). Peran Dynamic Capabillity dan Sumber Daya Manusia Dalam Menghadapi Perubahan Pasar di Dunia Fashion : Studi Pada Candy Lady Store. *Jurnal Ilmu Ekonomi, Manajemen Dan Bisnis*, 3(1), 1–10.

Pardede, R. O., et al. (2025). Peran manajemen sumber daya manusia dalam sistem pelatihan, pengembangan, dan coaching terhadap peningkatan kinerja pegawai pada Kantor Dinas Sosial Kota Medan. *Jurnal Bisnis Mahasiswa*.

Purba, N. D., et al. (2025). Analisis strategi pengembangan sumber daya manusia untuk meningkatkan daya saing organisasi di era globalisasi. *Jurnal Rumpun Manajemen dan Ekonomi, 2*(3).

Raihan, M., et al. (2024). Transformasi and management strategy human resources: Managing adaptation employees and development skills in the industrial era 4.0. *Jurnal Multidisiplin Sahombu, 4*(2).

Sadikin, A., et al. (2023). Adaptive human resource management in confrontation of globalization's challenges. *Jurnal Ekonomi, 12*(2).

Sivalogathasan, V. (2017). Adapting human resources management practices in the context of globalization in South Asia. *ResearchGate*.

Sulastri, D., & Prasetyo, H. (2022). Pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia dalam organisasi di era globalisasi digital. *Jurnal Ilmiah Manajemen, Kewirausahaan, dan Bisnis Digital, 2*(1), 20–30.

Tinambunan, A. P. (2021). Analisis Kesesuaian Antara Strategi SDM Dengan Strategi Bisnis Pada Unika Santo Thomas Medan. *Jurnal Manajemen Dan Bisnis*, 197–212

Utama, Z. M., et al. (2022). Modernizing HRM global small and medium-sized businesses. *Journal of Centre for Energy Policy and Human Resources Capacity Development,* (JCEPHRCD), 1(1).

Vellycia, D. C. R., et al. (2024). Pelatihan Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Dalam Organisasi di Era Globalisasi Digital. *Jurnal Inovasi Manajemen, Kewirausahaan, Bisnis Dan Digital.*, 1(2), 73–80.

Yenny, N. Menyiapkan Tenaga Kerja Dalam Menghadapi Masyrakat Ekonom Asean (MEA). *Jurnal Geografi.*.

Zaky, M. (2023). Pentingnya pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia dalam menghadapi tantangan global. *Jurnal Manajemen dan Bisnis, 5*(2), 112–121.