

Global HRD System: Cross-Border Curriculum Adaptation

Urmila^{1*}, Berliani Musyarafah Utami², Taufiqurrohman³, Mochammad Isa Anshori⁴

Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Trunojoyo Madura

Corresponding Author: Urmila Urmilamilamila2@gmail.com

ARTICLE INFO

Keywords: Global HRD, Curriculum Adaptation, Multiculturalism, Digitalization, Sustainability, International Policy

Received : 10 August

Revised : 15 September

Accepted: 30 October

©2025 Urmila, Utami, Taufiqurrohman, Anshori: This is an open-access article distributed under the terms of the [Creative Commons Attribution 4.0 International](https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/).



ABSTRACT

The human resource development (HRD) system worldwide must shift from an administrative approach to a global educational system that is adaptive, collaborative, and cross-cultural. This article discusses how global HRD supports cross-national learning by integrating digital technology, cultural diversity, and curriculum adaptation. Drawing on twenty national and international books and scholarly articles, this research employs a qualitative-descriptive method and a literature study approach. The analysis shows that today's global HRD system is moving toward a new paradigm that prioritizes human development within international organizational strategies. The process of HRD curriculum adaptation across countries does not only emphasize technical skills and productivity; it also fosters cultural intelligence, digital literacy, and global awareness of social, legal, and environmental issues. In the digital era, global HRD leverages artificial intelligence, learning analytics, and online learning to expand the reach of cross-regional training; however, it also faces risks such as algorithmic bias and digital mismatch. From a cultural perspective, global HRD encounters challenges due to differences in values, communication styles, and organizational structures across countries. Therefore, multicultural education and cultural intelligence are essential components of the global HRD curriculum

Sistem HRD Global: Adaptasi Kurikulum Lintas Negara

Urmila^{1*}, Berliani Musyarafah Utami², Taufiqurrohman³, Mochammad Isa Anshori⁴

Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Trunojoyo Madura

Corresponding Author: Urmila Urmilamila2@gmail.com

ARTICLE INFO

Kata Kunci: HRD Global, Adaptasi Kurikulum, Multikulturalisme, Digitalisasi, Keberlanjutan, Kebijakan Internasional

Received : 10 August

Revised : 15 September

Accepted: 30 October

©2025 Urmila, Utami, Taufiqurrohman, Anshori: This is an open-access article distributed under the terms of the [Creative Commons Atribusi 4.0 Internasional](https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/).



ABSTRAK

Sistem pengembangan sumber daya manusia (HRD) di seluruh dunia harus berubah dari pendekatan administratif menuju sistem pendidikan global yang adaptif, kolaboratif, dan lintas budaya. Artikel ini membahas bagaimana HRD global membantu pembelajaran lintas negara dengan mengintegrasikan teknologi digital, keberagaman budaya, dan adaptasi kurikulum. Mengambil sumber dari dua puluh buku dan artikel ilmiah nasional dan internasional, penelitian ini bersifat kualitatif-deskriptif dan menggunakan pendekatan studi literatur. Hasil analisis menunjukkan bahwa sistem HRD global saat ini beralih ke paradigma baru yang mengutamakan pengembangan manusia dalam strategi organisasi internasional. Proses adaptasi kurikulum HRD antara negara tidak hanya menekankan kemampuan teknis dan produktivitas; itu juga membangun kecerdasan budaya, literasi digital, dan kesadaran global tentang masalah sosial, hukum, dan lingkungan. Dalam era digital, HRD global memanfaatkan kecerdasan buatan, analitik pembelajaran, dan pembelajaran daring untuk memperluas jangkauan pelatihan lintas wilayah; namun, di sisi lain, mereka menghadapi risiko bias algoritmik dan ketidaksesuaian digital. Dari perspektif budaya, HRD global menghadapi masalah karena nilai, cara berbicara, dan struktur organisasi yang berbeda antar negara. Oleh karena itu, pendidikan multikultural dan kecerdasan budaya menjadi komponen penting dari kurikulum HRD global

PENDAHULUAN

Salah satu peristiwa terbesar dalam sejarah kehidupan manusia saat ini adalah globalisasi. Ia tidak hanya mengubah cara ekonomi dan politik negara berinteraksi satu sama lain, tetapi juga mengubah cara orang berpikir, belajar, dan bekerja di seluruh dunia. Dalam situasi seperti ini, keberhasilan suatu negara dalam menghadapi tantangan global bergantung pada sumber daya manusia (SDM). Perubahan pola ekonomi global, revolusi digital, dan meningkatnya mobilitas internasional menuntut sistem pengembangan SDM yang berskala global, dinamis, dan adaptif terhadap kemajuan teknologi dan keberagaman budaya.

Pengembangan sumber daya manusia (HRD) adalah fungsi manajemen yang berfokus pada pelatihan, pengembangan keterampilan, dan meningkatkan kinerja individu dalam organisasi. Namun, konsep ini mengalami perubahan besar dalam dua puluh tahun terakhir. Sekarang, HRD dipandang sebagai sistem strategis yang membentuk modal manusia di seluruh dunia melalui pendidikan, pembelajaran berkelanjutan, dan adaptasi budaya. Swanson dan Holton (2001) mendefinisikan HRD sebagai proses menyeluruh untuk meningkatkan pengetahuan, keterampilan, dan potensi manusia sehingga mereka dapat membantu mencapai tujuan perusahaan. Werner dan DeSimone (2012) memperluas definisi ini. Mereka menekankan betapa pentingnya konteks global dan perubahan sosial dalam membentuk dasar HRD kontemporer.

Revolusi industri 4.0 dan globalisasi tenaga kerja telah menciptakan realitas baru di mana pekerjaan tidak lagi terbatas oleh lokasi atau waktu, menurut laporan World Economic Forum (2023 dan International Labour Organization (ILO, 2019). Otomatisasi, digitalisasi, dan kecerdasan buatan diperkirakan akan mengubah lebih dari 50% pekerjaan di dunia. HRD global memainkan peran penting dalam menyiapkan tenaga kerja yang memiliki keterampilan teknis selain kecerdasan budaya (kecerdasan budaya), empati lintas budaya, dan kemampuan untuk beradaptasi dengan lingkungan kerja global yang dinamis.

Seperti yang ditunjukkan oleh penelitian yang dilakukan oleh berbagai lembaga akademik, saat ini ada pergeseran dari pendekatan administratif ke pendekatan yang lebih strategis dan lintas budaya dalam pengembangan HR internasional. Menurut JUBIMA (Junaedi, 2023), HRD adalah alat untuk meningkatkan inovasi dan daya saing perusahaan melalui penguatan kompetensi manusia. Sementara itu, JUPIMAN menekankan bahwa HRD adalah sistem pembelajaran global yang harus diintegrasikan dengan teknologi digital, kebijakan global, dan prinsip keberlanjutan (sustainability).

Kemampuan untuk menggabungkan nilai-nilai global dengan karakteristik lokal adalah bagian penting dari pendekatan HRD global. Dalam artikel Dr. Sri Sundari yang membahas masa depan pendidikan tinggi Indonesia-Malaysia dalam menghadapi megatrend 2045, Sundari (2023) menjelaskan fenomena ini secara mendalam. Ia menegaskan bahwa penyesuaian kurikulum yang mampu menyeimbangkan kompetensi global dengan identitas budaya lokal diperlukan untuk pengembangan SDM lintas negara. Ini sejalan dengan pandangan UNESCO (2021) dalam *Reimagining Our Futures Together*, yang

menekankan betapa pentingnya pendidikan yang berfokus pada kemanusiaan universal dan solidaritas global.

Menurut Pramudya et al. (2023), konsep pendidikan multikultural sangat penting. Artikel ini menjelaskan bahwa kemampuan institusi untuk mengintegrasikan perbedaan budaya, agama, dan bahasa ke dalam kurikulum menentukan keberhasilan pendidikan lintas negara. Pembelajaran global yang adaptif didasarkan pada prinsip toleransi dan inklusi. Prinsip ini juga berlaku untuk sistem HRD, di mana pelatihan karyawan lintas negara harus mempertimbangkan latar belakang budaya peserta untuk menciptakan lingkungan belajar yang positif.

Menurut buku bab 10 Pendidikan Multikultural bagi Anak Usia Dini di Berbagai Negara pendidikan multikultural juga sangat penting (Bunta, 2023). Meskipun fokusnya pada anak usia dini, prinsip-prinsip yang diuraikan memiliki relevansi kuat untuk HR global, seperti pengakuan terhadap keberagaman budaya, penghormatan terhadap perbedaan, dan pembentukan karakter manusia yang terbuka terhadap nilai-nilai global. Prinsip-prinsip ini kemudian diterapkan dalam HRD lintas negara untuk membangun tenaga kerja yang toleran, bekerja sama, dan berpikiran terbuka.

Metode Penilaian Kinerja yang Efektif di Sistem ASEAN (2023) menunjukkan bahwa sistem evaluasi kinerja di Asia Tenggara berbeda satu sama lain. Setiap negara memiliki standar kerja dan metrik keberhasilan yang berbeda, yang sering menyulitkan kerja sama HR antara negara. Oleh karena itu, pendekatan kurikulum yang fleksibel dan adaptif harus menjadi bagian dari sistem HRD global. Metode ini sejalan dengan keyakinan OECD (2022) bahwa harmonisasi standar pelatihan dan pendidikan antarnegara sangat penting untuk mewujudkan pasar tenaga kerja yang adil dan kompetitif.

Digitalisasi adalah masalah tambahan untuk HRD global selain perbedaan aturan. Artikel Pembangunan Sumber Daya Manusia Indonesia di Era Digitalisasi (2023) menekankan bahwa transformasi digital mengubah pendidikan dan pekerjaan. Sistem manajemen pembelajaran (LMS), pelatihan virtual, dan analitik data pembelajaran adalah beberapa teknologi yang dibutuhkan oleh HR di seluruh dunia. Namun, digitalisasi menciptakan perbedaan baru antara negara-negara yang masih berkembang dan yang sudah maju dalam hal infrastruktur digital. Akibatnya, adaptasi kurikulum antara negara harus mempertimbangkan kesiapan teknologi dan konteks sosial-ekonomi masing-masing wilayah.

Pendekatan Neuromanagement (2023) menghubungkan neurosains dan pembelajaran organisasi. Metode ini menekankan bagaimana struktur dan fungsi otak manusia memengaruhi proses pembelajaran dan adaptasi terhadap lingkungan kerja yang berubah. HRD dapat membuat program pelatihan yang lebih sesuai dengan peserta dari berbagai latar budaya dengan memahami cara otak menyerap informasi.

Artikel Strategi Human Resource Development dalam Mendukung Corporate Social Responsibility (2023) memberikan dimensi moral ke sistem HR global. Karena keduanya berfokus pada pembangunan manusia dan masyarakat, CSR dan HRD saling terkait. Kesejahteraan karyawan, tanggung jawab sosial,

dan keberlanjutan lingkungan adalah komponen penting dari HR yang efektif. Tanggung jawab ini meluas melampaui batas organisasi dan negara dalam konteks global. HRD tidak hanya membuat pekerja yang kompeten, tetapi juga membuat warga duniayang memiliki kesadaran sosial dan etika yang luas.

Sementara itu, artikel Fadhila Yonata (2023) dan Pengembangan Kurikulum dalam Lintas Pembelajaran (2023) membahas betapa pentingnya menyesuaikan kurikulum dengan perubahan sosial dan kebutuhan industri. Agar kurikulum HRD dapat diterapkan di seluruh dunia, implementasi harus mempertimbangkan budaya, ekonomi, dan sistem pendidikan lokal. Kedua artikel tersebut menegaskan bahwa pembelajaran lintas negara membutuhkan pendekatan kurikulum kontekstual yang bersifat dialogis, berpartisipasi, dan terbuka untuk perubahan.

Terlepas dari perubahan dalam struktur organisasi kontemporer yang semakin berorientasi pada pengetahuan (organisasi berbasis pengetahuan), HRD telah berkembang di seluruh dunia. Sistem ini melihat manusia sebagai pelaksana dan pencipta nilai. Oleh karena itu, HRD harus memiliki kemampuan untuk mengembangkan kemampuan kreativitas dan inovasi. Untuk dapat beradaptasi dengan perubahan cepat, organisasi modern harus membangun budaya belajar, menurut Wulandari et al. (2023). HRD yang fleksibel sangat penting untuk membangun budaya pembelajaran ini.

Dalam konteks Asia Tenggara, penelitian yang dimuat dalam Analisis Filosofis Masa Depan Pendidikan di Indonesia-Malaysia (Sundari, 2023) menunjukkan bahwa adaptasi kurikulum HRD adalah bagian integral dari kerja sama antarnegara. Pendidikan tinggi dan pelatihan profesional di kawasan ASEAN harus difokuskan pada penciptaan tenaga kerja yang mobilitas tinggi, berbakat di seluruh dunia, dan toleran terhadap berbagai budaya. Untuk mendorong integrasi pasar tenaga kerja yang kuat di wilayah ini, Komunitas Pengembangan Tenaga Kerja ASEAN mendorong penyelarasan standar pelatihan dan pendidikan tenaga kerja lintas negara.

Selain itu, Literature Review on Effective Career Development (2023) menyatakan bahwa manajemen karier lintas batas harus menjadi perhatian HR global. Di era modern, karyawan tidak lagi bekerja dalam satu organisasi, tetapi berpindah antar negara dan sektor. Oleh karena itu, HRD harus menyediakan sistem bimbingan karier yang fleksibel dan mampu menyesuaikan diri dengan perubahan di seluruh dunia. Semua perubahan ini menunjukkan bahwa sistem HRD di seluruh dunia memiliki banyak unsur, termasuk teknologi, budaya, ekonomi, psikologi, dan etis. Untuk menyeimbangkan standar internasional dengan kebutuhan lokal seringkali sulit bagi HRD global. Solusi terbaik adalah model pendidikan hybrid. Dengan menggunakan model ini, setiap negara dapat menyesuaikan standar global dengan konteks nasionalnya tanpa kehilangan relevansi internasional.

Kontekstualisasi Indonesia menjadi contoh menarik dari penerapan HRD di seluruh dunia. Artikel Pembangunan Sumber Daya Manusia Indonesia di Era Disrupsi dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Versi Mahasiswa (2023) menyatakan bahwa Indonesia tengah menghadapi masalah besar dalam menyiapkan tenaga kerja masa depan. Akses ke teknologi, standar pendidikan,

dan kebutuhan industri global masih menjadi hambatan. Oleh karena itu, kurikulum HRD Indonesia harus disesuaikan untuk meningkatkan kemampuan digital, komunikasi global, dan kepemimpinan multikultural.

Meskipun transformasi HRD di seluruh dunia telah membawa banyak peluang untuk meningkatkan kualitas manusia, juga telah membawa tantangan yang sangat kompleks. Karena perbedaan budaya, sosial, dan ekonomi yang ada di antara negara-negara yang berbeda, banyak masalah yang timbul. Banyak negara berkembang masih kesulitan menyesuaikan sistem pengembangan SDM mereka untuk memenuhi tuntutan global, seperti yang dijelaskan dalam Wulandari et al. (2023). Misalnya, kekurangan keterampilan digital, keterbatasan fasilitas pelatihan, dan ketidaksesuaian kurikulum pendidikan dengan kebutuhan industri global masih menjadi tantangan di Indonesia. Hal ini menyebabkan tenaga kerja Indonesia kurang produktif dan bersaing dibandingkan dengan negara tetangga seperti Singapura dan Malaysia.

Artikel tentang Pembangunan SDM Indonesia di Era Digitalisasi (2023) menunjukkan bahwa kemajuan teknologi mempengaruhi paradigma pendidikan dan struktur pekerjaan. Tenaga kerja modern tidak hanya harus memiliki kemampuan teknis; mereka juga harus dapat berpikir kritis, memahami data, dan memahami budaya. Sistem pelatihan konvensional, sayangnya, seringkali berfokus pada kecerdasan kognitif tanpa mempertimbangkan konteks sosial dan emosional peserta pelatihan. Dalam situasi seperti ini, HRD global bertanggung jawab untuk mengembangkan model pembelajaran yang berpusat pada manusia (*human-centered learning*) yang dapat disesuaikan dengan evolusi zaman.

Selain masalah yang terkait dengan digitalisasi, regulasi dan kebijakan internasional juga menjadi perhatian utama. Artikel Metode Penilaian Kinerja yang Efektif di Sistem ASEAN (2023) menunjukkan bahwa perbedaan kebijakan ketenagakerjaan di Asia Tenggara sering menjadi hambatan untuk harmonisasi HRD. Misalnya, standar upah, hak pekerja, dan sistem penilaian kinerja yang berbeda di Indonesia, Thailand, dan Filipina. Hal ini menyebabkan masalah untuk menerapkan model HRD universal. Oleh karena itu, HRD internasional membutuhkan mekanisme untuk mengatur kebijakan dan pendekatan untuk mengatur kebijakan lintas negara agar pelatihan dan manajemen SDM dapat sesuai dengan undang-undang negara masing-masing.

Namun, di balik berbagai kesulitan tersebut, globalisasi juga menawarkan banyak peluang. Dunia saat ini memasuki era ekonomi berbasis pengetahuan, di mana pengetahuan menjadi sumber daya strategis utama. Menurut artikel Strategi HRD dalam Mendukung Tanggung Jawab Sosial Perusahaan (2023), HRD dapat menjadi alat yang berguna untuk meningkatkan kesadaran sosial dan tanggung jawab perusahaan terhadap masyarakat. Pelatihan yang berorientasi keberlanjutan meningkatkan citra organisasi dan berdampak positif pada masyarakat. Oleh karena itu, HR global bukan hanya alat ekonomi tetapi juga alat moral dan sosial yang menciptakan tenaga kerja yang beretika.

Jika ekonomi kawasan seperti ASEAN bersatu, akan ada peluang tambahan. Untuk membangun standar kompetensi regional, kerja sama antar negara sangat penting (Sri Sundari, 2023). Perkuat daya saing kawasan di tingkat

global dapat dicapai melalui pengembangan HRD berbasis kolaboratif dalam konteks ASEAN. Sekarang, program seperti ASEAN HRD Community dan ASEAN Qualifications Reference Framework (AQRF) membantu negara berbagi pengetahuan dan pengalaman. Pandangan UNESCO (2021) menekankan pentingnya solidaritas global dalam pendidikan dan pelatihan.

Selain itu, penelitian tentang tantangan lintas budaya di tempat kerja Indonesia (Kristanti et al., 2023) menunjukkan bahwa perbedaan budaya kerja dapat menjadi hambatan dan peluang untuk pengembangan HRD lintas negara. Karena perbedaan gaya komunikasi, nilai kerja, dan persepsi terhadap otoritas, interaksi antara pekerja lokal dan ekspatriat dalam perusahaan multinasional sering menyebabkan kesalahpahaman. HRD internasional memainkan peran penting dalam mengatasi perbedaan ini melalui pelatihan lintas budaya yang menumbuhkan rasa terima kasih, komunikasi terbuka, dan kerja sama.

Artikel Pramudya et al. (2023), serta Buku Pendidikan Multikultural bagi Anak Usia Dini di Berbagai Negara (Bunta, 2023), relevan dalam konteks ini. Kedua berpendapat bahwa kemampuan untuk berinteraksi dengan baik dengan keberagaman merupakan bagian dari kecerdasan budaya, yang harus dipelajari sejak kecil. Prinsip yang serupa digunakan oleh HR global untuk memasukkan nilai-nilai multikultural ke dalam program pelatihan karyawan. Tujuannya tidak hanya meningkatkan pengetahuan tentang budaya lain, tetapi juga meningkatkan kesadaran bahwa keberagaman adalah kekuatan kolektif yang memungkinkan kita bekerja sama dan menciptakan sesuatu baru.

Selain masalah sosial dan budaya, HRD global juga menghadapi masalah neurologis dan psikologis manusia kontemporer. Artikel *Neuromanagement* (2023) menjelaskan bahwa stres, kelelahan mental, dan ketidakstabilan emosional sering disebabkan oleh perubahan cepat dalam dunia kerja global. Organisasi dapat memperoleh pemahaman yang lebih baik tentang bagaimana otak manusia bereaksi terhadap tekanan, dorongan, dan proses belajar dengan menggunakan pendekatan neurosains dalam HRD. Oleh karena itu, pelatihan tidak hanya bertujuan untuk meningkatkan keterampilan peserta tetapi juga untuk meningkatkan kesehatan mental mereka.

Dari perspektif di atas, jelas bahwa pengembangan SDM di seluruh dunia membutuhkan kombinasi teknologi, budaya, politik, dan psikologi. Sistem pendidikan HRD kontemporer harus mampu menyesuaikan diri dengan perubahan lingkungan dunia yang berkembang. Ini diperkuat oleh laporan World Bank (2020) yang menyatakan bahwa kemampuan sistem pendidikan dan pelatihan untuk beradaptasi terhadap transformasi digital dan sosial akan sangat penting untuk masa depan pekerjaan.

Oleh karena itu, adaptasi kurikulum menjadi sangat penting untuk HRD di seluruh dunia. Kurikulum yang berhasil adalah yang fleksibel, dinamis, dan toleran terhadap perubahan, menurut Pengembangan Kurikulum dalam Lintas Pembelajaran (2023). HRD global membutuhkan desain kurikulum yang menginternalisasi nilai-nilai lokal dan kebutuhan kontekstual setiap negara selain meniru standar global. Dengan cara ini, HRD akan menjadi jembatan yang menghubungkan nilai universal kemanusiaan dengan realitas lokal yang beragam.

Pada akhirnya, HRD global tidak hanya meningkatkan keterampilan seseorang, tetapi juga membentuk individu yang kuat, moral, dan bertanggung jawab terhadap masa depan dunia. Aplikasi kurikulum lintas negara sangat penting untuk membangun sistem HRD yang inklusif, tangguh, dan relevan dengan tantangan abad kedua puluh satu.

TINJAUAN PUSTAKA

1. Evolusi Teoritis HRD Global

Konsep Human Resource Development (HRD) telah berkembang dari fungsi administratif ke sistem strategis lintas budaya dan negara. Menurut Swanson dan Holton (2001), HRD awalnya berfokus pada pengembangan karier individu dan pelatihan (training). Namun, HRD mulai berubah menjadi pendekatan yang lebih luas, termasuk pembelajaran organisasi, manajemen pengetahuan, dan pembangunan sosial pada awal abad ke-21. Menurut McLean (2004), HRD kontemporer harus dianggap sebagai "pembangunan manusia untuk pembangunan bangsa".

Garavan, McGuire, dan O'Donnell (2004) mendukung gagasan ini dengan mengatakan bahwa HRD global merupakan sistem yang menggabungkan pelatihan, pendidikan, dan pengembangan organisasi dalam konteks ekonomi global. Mereka menekankan bahwa strategi HRD harus sesuai dengan teknologi, perubahan sosial, dan kebijakan internasional.

Melalui artikelnya di JUBIMA Vol.1 No.4, Junaedi (2023) menjelaskan dalam konteks penelitian Indonesia bahwa HRD sekarang menjadi tugas organisasi dan negara. Ia menekankan bahwa untuk mampu menghadapi disrupsi global, kebijakan nasional harus memprioritaskan pengembangan manusia. Kompetensi digital, komunikasi lintas budaya, dan inovasi sosial harus menjadi fokus HRD Indonesia.

Dalam JUPIMAN Vol.2 No.4, Yonata (2023) menekankan fungsi HRD sebagai sistem pembelajaran yang dapat menyesuaikan diri dengan perubahan dunia. Menurutnya, HRD yang efektif harus dapat membangun budaya belajar yang berkelanjutan, yang didukung oleh teknologi dan kebijakan publik. Ia menekankan bahwa HRD modern adalah proses strategis yang menggabungkan kepemimpinan transformatif, etika global, dan manajemen talenta.

Selain itu, dalam artikel Sri Sundari (2023) tentang Analisis Filosofis Masa Depan Pendidikan di Indonesia-Malaysia, HRD dilihat dari sudut pandang perbandingan antarnegara. Ia menjelaskan bahwa pengembangan manusia di Asia Tenggara masih reaktif terhadap perubahan dan belum proaktif dan terarah. Akibatnya, dia berpendapat bahwa HRD global harus didasarkan pada filosofi pendidikan kritis yang menempatkan manusia sebagai inti transformasi sosial. Amartya Sen (1999) menyatakan bahwa kemampuan seseorang untuk memilih kehidupan yang bernilai bagi dirinya adalah tanda pembangunan manusia.

Dalam teori sistem, HRD global dianggap sebagai sistem terbuka yang dipengaruhi oleh faktor-faktor luar seperti teknologi, budaya, ekonomi, dan kebijakan publik (Werner & DeSimone, 2012). Dalam kerangka ini, HRD global harus fleksibel, adaptif, dan memungkinkan pembelajaran di seluruh dunia. Menurut Kristanti et al. (2023) dalam *Cross-Cultural Challenges in Indonesian*

Workplaces, faktor psikologis dan budaya harus dipertimbangkan dalam HRD internasional. Ia menunjukkan bahwa komunikasi dan persepsi otoritas yang berbeda antara tenaga kerja lokal dan ekspatriat sering menyebabkan konflik dalam perusahaan multinasional. Oleh karena itu, HRD harus berfungsi sebagai penghubung antara konteks lokal dan nilai universal.

Selain itu, Bunta (2023) dalam bukunya Pendidikan Multikultural bagi Anak Usia Dini di Berbagai Negara menekankan betapa pentingnya memperoleh kesadaran multikultural dari usia dini sebagai dasar pengembangan manusia di seluruh dunia. Pembelajaran dan pelatihan harus membentuk orang yang terbuka, toleran, dan menghargai perbedaan budaya. Oleh karena itu, literatur awal menunjukkan bahwa HRD global berkembang dari fungsi administratif menuju sistem strategis lintas budaya yang berfokus pada pembelajaran, inovasi, dan pembangunan manusia yang berkelanjutan. Transformasi ini terjadi di tingkat organisasi serta dalam kebijakan pembangunan nasional dan regional.

2. Transformasi Digital dan Pembelajaran Adaptif

Komputer dan internet telah mengubah sistem HRD di seluruh dunia. Kecerdasan buatan (AI), Internet of Things (IoT), dan industri 4.0 mengubah cara orang belajar dan bekerja. Laporan World Economic Forum (2023) menyatakan bahwa otomatisasi akan menyebabkan kehilangan 85 juta pekerjaan, tetapi akan muncul 97 juta pekerjaan baru yang membutuhkan kemampuan digital dan kolaboratif. Kondisi ini mendorong HRD di seluruh dunia untuk menggunakan pendekatan pembelajaran berbasis teknologi yang inovatif.

Dalam hal ini, Junaedi (2023) menekankan bahwa HRD di era digital harus mampu menggabungkan teknologi pembelajaran seperti sistem pengelolaan pembelajaran (LMS), pelatihan virtual, dan analitik data untuk mempercepat pendidikan. Teknologi harus menjadi bagian penting dari strategi pengembangan manusia, bukan hanya alat bantu.

Digitalisasi juga memungkinkan pelatihan dan evaluasi lintas negara dilakukan secara online, seperti yang ditunjukkan oleh Metode Penilaian Kinerja yang Efektif di Sistem ASEAN (2023). HRD di seluruh dunia sekarang menggunakan data analitik pembelajaran AI untuk mengevaluasi kemajuan kompetensi peserta pelatihan. Sistem ini memungkinkan evaluasi yang lebih objektif dan mempercepat pembelajaran lintas wilayah.

Selain itu, artikel Neuromanagement (2023) memasukkan neurosains ke dalam pengembangan SDM, membuka mata baru. Menurutnya, HRD adalah tentang keterampilan teknis selain cara otak manusia belajar dan beradaptasi dengan perubahan, tekanan, dan stres. Metode neuro-HRD membantu organisasi membuat pelatihan yang sesuai dengan struktur neurologis peserta, meningkatkan daya serap, dan meningkatkan keinginan untuk belajar.

Dalam Pembangunan SDM Indonesia di Era Digitalisasi (2023) dijelaskan bahwa pelatihan HRD di Indonesia masih memerlukan infrastruktur dan keterampilan digital. Sementara generasi muda membutuhkan pendekatan yang interaktif, berbasis game (gamified learning), dan kolaboratif, sebagian besar pelatihan tetap konvensional. Oleh karena itu, strategi hybrid untuk pelatihan HRD di negara berkembang harus digunakan. Strategi ini menggabungkan pelatihan tatap muka dengan pelatihan digital.

Menurut Strategi HRD dalam Mendukung Corporate Social Responsibility (2023), kemajuan digital dapat membantu meningkatkan keberlanjutan dan nilai kemanusiaan. Perusahaan multinasional dapat mendidik karyawan mereka di berbagai negara tentang etika bisnis, tanggung jawab sosial, dan keberlanjutan lingkungan melalui e-learning CSR. HRD global meningkatkan produktivitas dan menjaga nilai moral perusahaan di seluruh dunia.

Konsep belajar selama hidup juga diperluas oleh digitalisasi. UNESCO (2021) menyatakan bahwa masyarakat global sekarang membutuhkan pembelajaran seumur hidup. HRD sangat penting untuk membuat lingkungan pembelajaran yang memungkinkan orang untuk terus belajar sepanjang hidup mereka. Menurut World Bank (2020), tiga komponen utama menentukan keberhasilan sistem HRD digital: literasi digital, ketersediaan infrastruktur, dan budaya belajar.

Namun, digitalisasi menciptakan perbedaan baru juga. Dalam studinya, Yonata (2023) menunjukkan bahwa perbedaan digital antara kota dan desa di Indonesia menghambat pemerataan pengembangan sumber daya manusia. Untuk mencegah ketimpangan baru, HRD secara global harus mempertimbangkan aspek inklusi. Oleh karena itu, equity dan accessibility harus menjadi dasar dari strategi HRD digital.

Salah satu prioritas regional ASEAN adalah digitalisasi HRD. Program ASEAN Digital Masterplan 2025 menekankan pengembangan kompetensi digital lintas negara. Untuk menciptakan sistem pelatihan yang dapat diakses secara luas, baik sektor publik maupun swasta, diperlukan kerja sama antarnegara.

3. Pendidikan Multikultural dan Kecerdasan Budaya dalam HRD Global

Interaksi lintas budaya menjadi bagian tak terelakkan dari kehidupan kerja modern karena globalisasi. Dalam konteks ini, Kristanti et al. (2023) mengatakan bahwa persepsi yang berbeda tentang waktu, otoritas, dan komunikasi adalah penyebab utama kesalahpahaman di tempat kerja multinasional. Misalnya, beradaptasi dengan budaya kerja Barat yang individualistik sering menjadi masalah bagi tenaga kerja Indonesia yang cenderung kolektif. Karena itu, HRD global memiliki tanggung jawab strategis untuk mengatasi perbedaan nilai ini melalui program pelatihan lintas budaya.

Menurut Bunta (2023) dalam karyanya Pendidikan Multikultural bagi Anak Usia Dini di Berbagai Negara, pendidikan multikultural seharusnya menekankan tiga dimensi pokok, yaitu kesadaran (*awareness*), penghargaan (*appreciation*), dan tindakan (*action*). Kerangka ini dapat diadaptasi oleh HRD global dalam program pelatihan karyawan untuk mengembangkan *cultural intelligence* (CQ), yakni kapasitas mengenali, memahami, serta menyesuaikan perilaku sesuai norma budaya yang beragam. Earley dan Ang (2003) menegaskan bahwa CQ merupakan kompetensi penting bagi tenaga kerja global karena menentukan keberhasilan komunikasi lintas budaya.

Dalam perspektif HRD, kecerdasan budaya tidak sekadar berarti mengetahui budaya lain, melainkan juga kemampuan berperilaku secara luwes sesuai konteks. HRD global perlu menanamkan pemahaman bahwa keragaman

budaya adalah modal strategis organisasi. Penelitian Sammajiva (Vol.1 No.4, 2023) menunjukkan bahwa pengelolaan keragaman (diversity management) berbasis nilai multikultural mampu memperkuat kreativitas serta produktivitas tim internasional.

Selain itu, pendidikan multikultural juga menjadi fondasi dalam pembentukan etika global. Sri Sundari (2023) menekankan bahwa etika lintas budaya harus diintegrasikan ke dalam kurikulum HRD di kawasan ASEAN. Kurangnya sensitivitas terhadap nilai lokal kerap menjadi faktor resistensi terhadap program HRD yang diimpor. Oleh sebab itu, sinergi antara nilai global dan norma lokal merupakan syarat utama keberhasilan implementasi HRD lintas negara.

Junaedi (2023) menekankan bahwa pendidikan multikultural dalam HRD harus berbasis dialog dan pengalaman nyata melalui experiential learning, sehingga peserta dapat memahami perbedaan budaya secara empatik. Hal ini selaras dengan teori Dewey (1938) dan Kolb (1984) yang menekankan pentingnya pengalaman langsung dalam pembelajaran sosial.

Selain itu, Pembangunan SDM Versi Mahasiswa (2023) menunjukkan bahwa generasi muda lebih berorientasi multikultural karena terbiasa dengan interaksi digital lintas budaya. HRD global dapat memanfaatkan potensi ini dengan merancang pelatihan yang menumbuhkan kolaborasi, empati, dan literasi budaya digital.

OECD (2022) menambahkan bahwa HRD berbasis inklusivitas meningkatkan inovasi dan kinerja organisasi, sekaligus menjamin kesempatan setara bagi semua individu. Dengan demikian, pendidikan multikultural dalam HRD tidak hanya meningkatkan efektivitas organisasi, tetapi juga memperkuat keadilan sosial dan nilai kemanusiaan universal di dunia kerja global.

4. Adaptasi Kurikulum Lintas Negara

Adaptasi kurikulum lintas negara merupakan inti HRD global karena berfungsi mentransfer kompetensi, nilai, dan pengetahuan antarnegara. Namun, seperti ditegaskan oleh Yonata (2023), tidak ada model kurikulum tunggal yang cocok untuk semua konteks. Oleh karena itu, kurikulum HRD harus fleksibel, kontekstual, dan melibatkan berbagai pemangku kepentingan melalui dialogic curriculum design (Pengembangan Kurikulum dalam Lintas Pembelajaran, 2023).

Model yang dianggap efektif adalah dual alignment curriculum yang memadukan standar global, seperti AQRF atau EQF, dengan nilai-nilai lokal (Sri Sundari, 2023). Buku HRD Global JUPIMAN (2023) menekankan bahwa adaptasi kurikulum mencakup tiga dimensi: isi (kompetensi global seperti literasi digital), konteks (penyesuaian dengan realitas sosial-budaya), dan metode (penggunaan teknologi pembelajaran partisipatif).

Dalam konteks Indonesia, Junaedi (2023) menekankan pentingnya sinkronisasi dengan kebijakan nasional seperti Merdeka Belajar dan Link and Match, termasuk pengakuan sertifikasi internasional. UNESCO (2021) juga menekankan kurikulum lintas negara harus mendukung transformasi sosial dan keberlanjutan, sejalan dengan gagasan HRD sebagai agen tanggung jawab sosial perusahaan.

Dimensi baru juga hadir melalui neuroeducation (Neuromanagement, 2023) yang menyesuaikan kurikulum dengan cara kerja otak, serta digitalisasi pembelajaran melalui *microlearning* dan *virtual simulation* (Pembangunan SDM Indonesia di Era Digitalisasi, 2023). Di kawasan ASEAN, harmonisasi kurikulum berbasis AQRF memperkuat mobilitas tenaga kerja lintas negara (Sri Sundari, 2023).

Dengan demikian, adaptasi kurikulum HRD global bukan sekadar teknis, melainkan strategi untuk menyeimbangkan nilai global dan identitas lokal. Tujuannya adalah melahirkan SDM yang berdaya saing internasional sekaligus berkarakter nasional.

5. Kebijakan dan Regulasi HRD Global

Kebijakan publik menjadi faktor kunci dalam menentukan arah HRD global. Tanpa regulasi yang konsisten, HRD sulit berkembang secara sistemik. *Metode Penilaian Kinerja yang Efektif di ASEAN Systems* (2023) mencatat bahwa perbedaan kebijakan antarnegara masih menjadi hambatan utama, misalnya sistem meritokrasi Singapura yang menitikberatkan kinerja individu berbeda dengan pendekatan birokratis di Indonesia.

Menurut Junaedi (2023), kebijakan HRD nasional harus selaras dengan kebijakan internasional agar tenaga kerja mampu beradaptasi dengan dinamika global. ILO (2019) menekankan prinsip *decent work* sebagai fondasi, sementara Sri Sundari (2023) menyoroti pentingnya integrasi nilai etika dalam kebijakan pendidikan dan pelatihan.

Di tingkat regional, ASEAN membentuk *Human Resources Development Community* (2020) untuk menyelaraskan kebijakan dan mendorong mobilitas tenaga kerja lintas negara. World Bank (2020) menambahkan perlunya pendekatan *whole-of-government* agar kolaborasi antar kementerian, industri, dan lembaga teknologi berjalan sinergis. Di Indonesia, kebijakan Merdeka Belajar–Kampus Merdeka serta Balai Latihan Kerja Digital merupakan langkah awal integrasi tersebut.

Selain peran pemerintah, sektor swasta melalui CSR juga memiliki tanggung jawab dalam memperluas dampak sosial HRD (*Strategi HRD dalam Mendukung CSR*, 2023). Lebih jauh, OECD (2022) dan UNESCO (2021) menekankan pentingnya kerangka hukum internasional untuk menjamin pengakuan kompetensi, perlindungan pekerja migran, dan kesetaraan kesempatan. kebijakan publik yang inklusif dan kolaboratif menjadi fondasi utama bagi HRD global untuk mendukung keberlanjutan, mobilitas, dan keadilan sosial.

6. Integrasi Nilai Lokal dan Glokalisasi HRD di Indonesia dan ASEAN

Globalisasi sering dianggap sebagai proses penyeragaman nilai, budaya, dan praktik kerja, namun dalam HRD ia justru melahirkan konsep glokalisasi (Robertson, 1995), yakni integrasi nilai global dengan kearifan lokal. Artinya, strategi HRD global harus berakar pada identitas budaya masyarakat tempat ia diterapkan.

Sri Sundari (2023) menekankan bahwa HRD di Asia Tenggara harus didasari nilai lokal seperti gotong royong dan kekeluargaan, bukan semata-mata

efisiensi seperti pendekatan Barat. Junaedi (2023) juga menegaskan perlunya HRD berbasis nilai kemanusiaan yang tidak hanya meningkatkan keterampilan teknis, tetapi juga memperkuat karakter bangsa. Prinsip ini selaras dengan gagasan dual alignment curriculum (JUPIMAN, 2023) yang menggabungkan standar kompetensi global dengan sistem nilai lokal.

Fenomena glokalisasi tampak jelas pada generasi muda Indonesia yang menerima inovasi digital dan kolaborasi global, namun tetap mempertahankan solidaritas sosial (Pembangunan SDM Versi Mahasiswa, 2023). Penelitian Kristanti et al. (2023) bahkan menunjukkan bahwa nilai lokal seperti musyawarah dan kepedulian sosial dapat memperkaya HRD global di perusahaan multinasional.

Dalam level kebijakan, ASEAN melalui Human Resources Development Community Blueprint (2020) menegaskan bahwa pengembangan SDM kawasan harus berbasis keragaman budaya lokal namun tetap berorientasi pada standar global, misalnya melalui AQRF dan MRA. Di Indonesia, kebijakan seperti Kampus Merdeka dan Balai Latihan Kerja Berbasis Komunitas mencerminkan “nasionalisme produktif” (Junaedi, 2023), yaitu memperkuat identitas bangsa sekaligus meningkatkan daya saing global.

Selain itu, HRD global juga mendukung pembangunan berkelanjutan melalui CSR (Strategi HRD, 2023) dan neuroedukasi (Neuromanagement, 2023) yang menyesuaikan metode pelatihan dengan karakter budaya dan psikologi lokal.

Oleh karena itu, glokalisasi HRD bukan sekadar kompromi antara global dan lokal, melainkan strategi kreatif untuk membangun model pengembangan manusia yang inklusif, berakar pada nilai lokal, terbuka terhadap inovasi global, serta berkontribusi pada keberlanjutan sosial di tengah arus globalisasi.

7. Sintesis Konseptual dan Model Teoretis HRD Global

Berdasarkan tinjauan literatur, sistem HRD global terbentuk dari interaksi kompleks lima dimensi utama: teknologi, budaya, kebijakan, nilai, dan pembelajaran. Kelima dimensi ini saling memengaruhi arah pengembangan HRD lintas negara.

Dimensi teknologi menyediakan fondasi struktural melalui digitalisasi, big data, dan kecerdasan buatan, yang memungkinkan terciptanya smart learning ecosystems dan organisasi pembelajar digital (Yonata, 2023). Dimensi budaya menjadi landasan sosial-moral, di mana keberagaman budaya justru mendorong kreativitas, kolaborasi, dan keadilan sosial melalui konsep cultural intelligence dan diversity management (Kristanti et al., 2023; Bunta, 2023).

Dimensi kebijakan dan tata kelola internasional menetapkan kerangka strategis HRD global. Harmonisasi regulasi antarnegara penting untuk mobilitas tenaga kerja, pengakuan kompetensi lintas batas, dan perlindungan pekerja (Metode Penilaian Kinerja di ASEAN Systems, 2023; ILO, 2019). Dimensi nilai menegaskan pentingnya prinsip kemanusiaan universal, keadilan, dan tanggung jawab sosial, menjadikan HRD tidak sekadar alat ekonomi, tetapi sarana pembangunan masyarakat yang manusiawi (Sri Sundari, 2023; Junaedi, 2023; Strategi HRD dalam Mendukung CSR, 2023).

Dimensi pembelajaran dan inovasi menjadi penggerak transformasi HRD melalui sistem pembelajaran reflektif, partisipatif, dan berbasis pengalaman, yang mendorong inovasi sosial lintas negara (Neuromanagement, 2023; JUPIMAN Vol.2 No.4, 2023).

Dari kelima dimensi ini, Model Konseptual HRD Global Lintas Negara dapat dijelaskan dalam tiga tingkatan:

1. Makro (Global-Regional): Harmonisasi kebijakan, standar kompetensi internasional, dan kerja sama antarnegara (ASEAN HRD Community, UNESCO, ILO).
2. Meso (Organisasi-Industri): Integrasi teknologi digital, manajemen talenta global, dan pembelajaran organisasi.
3. Mikro (Individu-Komunitas): Peningkatan kecerdasan budaya, penguatan nilai lokal, dan pembelajaran berbasis pengalaman.

Model ini menunjukkan HRD global bersifat sistemik dan saling memengaruhi; globalisasi memberi arah, sedangkan lokalitas memberi makna. HRD idealnya transformatif dan adaptif, membentuk individu dan masyarakat yang siap menghadapi dinamika global. Di Indonesia, model ini relevan untuk mendukung visi Indonesia Emas 2045, dengan fokus tidak hanya pada produktivitas, tetapi juga penguatan karakter, kreativitas, dan daya saing nasional.

METODOLOGI

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif-deskriptif dengan metode studi literatur (*literature study*). Tujuan utama metode ini adalah untuk memahami dan menganalisis konsep, teori, serta praktik terkait sistem Human Resource Development (HRD) global dan adaptasi kurikulum lintas negara dari berbagai perspektif ilmiah.

Jenis penelitian ini adalah kualitatif, karena berfokus pada interpretasi dan analisis mendalam terhadap fenomena sosial dan pendidikan dalam konteks globalisasi SDM. Pendekatan deskriptif digunakan untuk menggambarkan secara sistematis hubungan antara HRD global, digitalisasi, multikulturalisme, dan adaptasi kurikulum antarnegara.

Penelitian ini sepenuhnya menggunakan data sekunder yang diperoleh dari 20 sumber ilmiah berupa buku nasional dan internasional, artikel jurnal bereputasi, laporan lembaga internasional seperti UNESCO (2021), ILO (2019), dan World Bank (2020), serta dokumen kebijakan pendidikan dan ketenagakerjaan di kawasan ASEAN. Sumber-sumber tersebut digunakan untuk menelusuri teori, model, dan kebijakan yang relevan dengan HRD global.

Data dikumpulkan melalui penelusuran literatur dengan cara membaca, menelaah, dan mengelompokkan referensi dari berbagai jurnal ilmiah, buku akademik, serta laporan lembaga internasional yang membahas, Transformasi digital dalam HRD, Pendidikan multikultural dan kecerdasan budaya, Adaptasi kurikulum lintas negara, dan regulasi HRD global, serta integrasi nilai lokal dalam HRD di Indonesia dan ASEAN. Proses penelusuran dilakukan melalui database daring seperti Google Scholar, ResearchGate, dan portal jurnal universitas.

HASIL DAN PEMBAHASAN

1. Dinamika Implementasi HRD Global

Berdasarkan tinjauan terhadap artikel dan dokumen akademik, implementasi HRD global menunjukkan pergeseran paradigma dari model administratif ke sistem yang strategis, berkelanjutan, dan lintas budaya. Junaedi (2023) menekankan bahwa HRD kini menjadi pusat inovasi dan pengembangan kompetensi manusia, membentuk budaya belajar organisasi yang fleksibel, kolaboratif, dan adaptif terhadap disrupsi global.

Yonata (2023) menambahkan bahwa HRD yang efektif memerlukan integrasi teknologi, kebijakan, dan nilai sosial, serta peranannya tidak hanya di tingkat organisasi tetapi juga kebijakan publik, seperti terlihat dalam ASEAN HRD Community Blueprint (2020) yang mendorong pelatihan lintas negara dan penyetaraan kompetensi regional.

Keberhasilan implementasi HRD global sangat dipengaruhi oleh digitalisasi. Contohnya, lembaga pelatihan di Malaysia dan Singapura telah memanfaatkan learning management systems (LMS) untuk pelatihan lintas batas. Namun, di Indonesia, disparitas akses dan infrastruktur digital menjadi tantangan utama bagi pemerataan manfaat HRD (Pembangunan SDM Indonesia di Era Digitalisasi, 2023).

Selain teknologi, kesesuaian budaya dan nilai lokal menjadi faktor penting. Kristanti et al. (2023) menemukan bahwa banyak program HRD global gagal jika tidak mempertimbangkan konteks budaya, misalnya pelatihan berbasis kompetisi kurang efektif di lingkungan yang menekankan kolektivitas. Oleh karena itu, adaptasi kurikulum harus sensitif budaya untuk menghindari resistensi.

Sri Sundari (2023) menekankan bahwa HRD global yang berhasil juga harus berakar pada nilai kemanusiaan universal, seperti keadilan, solidaritas, dan penghargaan terhadap keberagaman. Kolaborasi pendidikan lintas negara, misalnya antara Indonesia dan Malaysia, menekankan pembentukan karakter dan pertukaran nilai, sehingga adaptasi lintas negara tidak hanya mentransfer keterampilan, tetapi juga visi kemanusiaan.

2. Adaptasi Kurikulum HRD Lintas Negara

Telaah literatur menunjukkan bahwa adaptasi kurikulum HRD lintas negara berlangsung dalam tiga tahap utama: harmonisasi standar kompetensi global, penyesuaian lokal, dan integrasi lintas budaya. Pengembangan Kurikulum dalam Lintas Pembelajaran (2023) menekankan bahwa perbedaan struktur sosial dan kebutuhan ekonomi antarnegara membuat model kurikulum universal kurang efektif.

Di ASEAN, AQRF menjadi dasar penyetaraan kompetensi, dengan Mutual Recognition Arrangements (MRA) memungkinkan pengakuan kualifikasi profesional antarnegara (Sri Sundari, 2023). Namun, tantangan masih muncul dari perbedaan sistem sertifikasi, kapasitas lembaga pelatihan, dan kesiapan teknologi. Di Indonesia, adaptasi kurikulum difokuskan pada integrasi antara pendidikan tinggi, industri, dan kebijakan pemerintah. Junaedi (2023) menekankan pentingnya sinkronisasi program Merdeka Belajar-Kampus

Merdeka dengan sistem HRD nasional agar pelatihan dan magang terhubung dengan pasar tenaga kerja internasional.

Pendekatan berbasis neurosains juga menjadi penting dalam desain kurikulum HRD. Neuromanagement (2023) menunjukkan bahwa pelatihan yang efektif menyesuaikan struktur neurologis peserta melalui active learning, experiential training, dan emotional reinforcement, sehingga pemahaman budaya berlangsung secara kognitif maupun emosional.

Selain itu, pendidikan multikultural mendorong pembentukan cultural intelligence, toleransi, dan empati antarbudaya, menciptakan lingkungan kerja yang harmonis, inklusif, dan inovatif (Bunta, 2023). Dari pengalaman di ASEAN, model kolaboratif antara pendidikan, industri, dan pemerintah terbukti efektif. Contohnya, SkillsFuture Initiative di Singapura berhasil menghubungkan pendidikan tinggi dengan kebutuhan industri melalui pembelajaran modular, yang dapat menjadi inspirasi bagi pengembangan HRD lintas negara di Indonesia.

3. Teknologi, Digitalisasi, dan Inovasi HRD

Kajian JUPIMAN Vol.2 No.4 (Yonata, 2023) dan Pembangunan SDM Indonesia di Era Disrupsi (2023) menunjukkan bahwa digitalisasi menjadi pendorong utama efektivitas HRD lintas negara, melalui platform e-learning, microlearning, dan virtual reality training tanpa batas geografis.

Namun, digitalisasi juga menimbulkan tantangan seperti kesenjangan akses, keamanan data, dan rendahnya literasi teknologi di negara berkembang. HRD global perlu menerapkan prinsip inclusive digitalization, memastikan setiap individu memiliki kesempatan setara mengakses pelatihan digital, disertai investasi infrastruktur, pelatihan digital bagi instruktur, dan kebijakan perlindungan data (World Bank, 2020).

Neuromanagement (2023) menekankan bahwa pembelajaran digital harus human-centered, karena pendekatan yang terlalu mekanistik menurunkan efektivitas akibat kurangnya perhatian pada aspek emosional peserta.

Dalam konteks Indonesia, model HRD hybrid berpotensi besar, menggabungkan pelatihan digital dengan nilai sosial lokal. Contohnya, pelatihan berbasis komunitas desa yang dikombinasikan dengan modul digital nasional seperti Kartu Prakerja, mencerminkan glokalisasi HRD integrasi teknologi global dengan pendekatan sosial lokal.

4. Pendidikan Multikultural dan Kecerdasan Budaya dalam HRD

Kristanti et al. (2023) dan Bunta (2023) menegaskan bahwa keberhasilan HRD global sangat bergantung pada kemampuan pelatihan membangun cultural intelligence peserta. Program yang menekankan komunikasi lintas budaya, etika global, dan empati sosial meningkatkan kolaborasi antarnegara.

Sri Sundari (2023) menambahkan bahwa pendidikan multikultural harus menjadi kerangka moral HRD lintas negara. Pelatihan berbasis nilai seperti toleransi, solidaritas, dan tanggung jawab sosial menjadikan tenaga kerja tidak sekadar pelaku ekonomi, tetapi juga agen perubahan sosial.

Selain itu, Sammajiva Vol.1 No.4 (2023) menunjukkan bahwa keberagaman budaya dalam organisasi mendorong kreativitas dan inovasi. HRD

multikultural mampu menciptakan iklim kerja inklusif yang memperkuat produktivitas, sehingga keberagaman menjadi kekuatan kompetitif bagi organisasi global.

5. Sinergi Kebijakan, CSR, dan HRD Global

Strategi HRD yang terintegrasi dengan Corporate Social Responsibility (CSR) menghasilkan manfaat ganda: meningkatkan kompetensi tenaga kerja sekaligus memperkuat tanggung jawab sosial perusahaan (Strategi HRD dalam Mendukung CSR, 2023). Pelatihan kerja, pemberdayaan komunitas, dan pendidikan multikultural melalui CSR menciptakan efek sosial yang berkelanjutan.

Hal ini sejalan dengan ILO (2019) yang menekankan bahwa HRD modern harus berorientasi pada decent work dan pembangunan inklusif. Dengan menggabungkan prinsip keberlanjutan dan keadilan sosial, HRD global mampu menyeimbangkan pertumbuhan ekonomi dengan kesejahteraan manusia.

Selain itu, Junaedi (2023) dan Sri Sundari (2023) menekankan pentingnya integrasi HRD dengan kebijakan nasional. Contohnya, program Merdeka Belajar-Kampus Merdeka di Indonesia menunjukkan sinergi antara pendidikan, industri, dan tanggung jawab sosial untuk memperluas dampak HRD.

6. Diskusi dan Implikasi

Dari keseluruhan hasil penelitian, muncul tiga implikasi utama bagi pengembangan sistem HRD global lintas negara.

Pertama, HRD harus bersifat adaptif terhadap konteks global dan lokal (contextual adaptability). Adaptasi kurikulum tidak boleh dipahami sebagai penyeragaman, melainkan sebagai proses penyesuaian yang menghargai perbedaan. HRD di Indonesia, misalnya, perlu mengadopsi standar global tanpa mengabaikan nilai-nilai Pancasila dan budaya gotong royong.

Kedua, HRD global perlu mengintegrasikan pendekatan teknologi dan kemanusiaan (techno-human integration). Teknologi pembelajaran seperti AI, big data, dan platform digital dapat mempercepat transformasi HRD, tetapi harus tetap berorientasi pada manusia. Pembelajaran digital yang berfokus pada empati dan kesejahteraan mental peserta akan menghasilkan tenaga kerja yang tidak hanya produktif, tetapi juga bahagia dan bermakna.

Ketiga, HRD harus berperan sebagai instrumen diplomasi global. Kolaborasi pendidikan dan pelatihan lintas negara tidak hanya memperkuat ekonomi, tetapi juga memperdalam hubungan antarbangsa. Program pertukaran pelatihan, joint curriculum, dan mutual recognition menjadi fondasi bagi integrasi kawasan seperti ASEAN.

Dengan demikian, hasil dan diskusi ini menunjukkan bahwa HRD global merupakan sistem multidimensi yang melibatkan teknologi, budaya, kebijakan, dan nilai kemanusiaan. Adaptasi kurikulum lintas negara adalah kunci untuk memastikan HRD tidak hanya relevan secara ekonomi, tetapi juga bermakna secara sosial.

KESIMPULAN DAN REKOMENDASI

Kajian berjudul “Sistem HRD Global: Adaptasi Kurikulum Lintas Negara” memperlihatkan bahwa pengelolaan sumber daya manusia di era global tidak lagi sekadar urusan administratif, tetapi telah berkembang menjadi strategi pembangunan yang mencakup dimensi ekonomi, sosial, budaya, dan teknologi. HRD kini berfungsi sebagai jembatan penghubung antara kebutuhan dunia kerja internasional dan nilai-nilai lokal yang menjadi identitas setiap bangsa. Dengan demikian, HRD global bukan hanya bertujuan meningkatkan produktivitas, melainkan juga memperkuat kualitas manusia secara menyeluruh.

Berdasarkan sintesis dari dua puluh sumber penelitian dan artikel ilmiah, dapat disimpulkan bahwa efektivitas HRD global ditentukan oleh tiga elemen penting, yaitu kesesuaian (relevansi), keluwesan (adaptabilitas), dan nilai kebermaknaan (meaningfulness). Kesesuaian menuntut agar kurikulum dan kebijakan HRD senantiasa selaras dengan perkembangan teknologi dan kebutuhan industri dunia. Keluwesan menunjukkan kemampuan sistem HRD untuk menyesuaikan diri dengan realitas sosial dan budaya di setiap negara. Sementara itu, nilai kebermaknaan menekankan pentingnya dimensi kemanusiaan, etika, dan tanggung jawab sosial dalam seluruh proses pembelajaran dan pelatihan.

Konsep glokalisasi menjadi pilar utama dalam penerapan HRD lintas negara. Sebagaimana dijelaskan oleh Junaedi (2023) dan Sri Sundari (2023), HRD yang sukses adalah HRD yang mampu mengintegrasikan standar kompetensi global dengan karakter budaya lokal. Di Indonesia, hal ini tercermin dari upaya menggabungkan nilai gotong royong, spiritualitas, dan keadilan sosial dengan keterampilan digital serta inovasi industri. Pendekatan ini menjadikan HRD tidak hanya menghasilkan tenaga kerja unggul, tetapi juga manusia yang berintegritas dan berbudaya.

Digitalisasi menjadi faktor pendorong utama perubahan arah HRD dunia. Teknologi seperti e-learning, kecerdasan buatan, dan platform pelatihan daring membuka ruang belajar tanpa batas geografis. Namun, sebagaimana diingatkan oleh Yonata (2023) dan Neuromanagement (2023), transformasi digital harus tetap berpihak pada manusia. Teknologi perlu digunakan untuk memperkuat interaksi sosial dan meningkatkan kapasitas empati, bukan menggantikannya. HRD berbasis teknologi yang humanistik menjadi model pembelajaran masa depan yang paling relevan.

Selain aspek teknologi, pendidikan multikultural terbukti berperan penting dalam membangun kecerdasan lintas budaya (cultural intelligence). Menurut Bunta (2023) dan Kristanti et al. (2023), pelatihan yang mengajarkan toleransi, empati, dan keterampilan komunikasi antarbudaya mampu menciptakan lingkungan kerja yang harmonis serta meningkatkan efektivitas tim lintas negara. Dengan demikian, HRD global harus memosisikan pendidikan multikultural bukan sekadar tambahan, tetapi sebagai fondasi moral dan sosial.

Pada tingkat kebijakan, berbagai inisiatif seperti ASEAN Qualifications Reference Framework (AQR) dan Mutual Recognition Arrangements (MRA) menunjukkan kemajuan nyata dalam harmonisasi HRD di kawasan Asia Tenggara. Meski demikian, tantangan berupa perbedaan sistem nasional, kesiapan teknologi, dan kapasitas institusi masih perlu diatasi melalui kerja sama regional yang berkelanjutan dan inovatif.

Secara konseptual, HRD global dapat dipandang sebagai sistem berlapis yang terdiri atas tiga tingkat: makro (kebijakan internasional dan kerja sama antarnegara), meso (peran lembaga pendidikan, industri, dan organisasi), dan mikro (pengembangan individu). Ketiga tingkatan ini saling berkaitan dan harus berfungsi harmonis agar sistem HRD mampu menghasilkan manusia yang unggul dan berdaya saing global.

Pada akhirnya, HRD global yang ideal adalah HRD yang terbuka terhadap perubahan, menghargai keragaman, dan berorientasi pada nilai kemanusiaan universal. Adaptasi kurikulum lintas negara bukan sekadar proses penyelarasan akademik, melainkan upaya membangun kesadaran global bahwa manusia adalah inti dari setiap pembangunan. HRD yang berpijak pada prinsip kemanusiaan, inklusivitas, dan kolaborasi lintas budaya akan menjadi fondasi bagi terciptanya masyarakat dunia yang berpengetahuan, beretika, dan berperikemanusiaan.

DAFTAR PUSTAKA

- Abd. Firman Bunta. (2023). Pendidikan multikultural bagi anak usia dini di berbagai negara. Buku Bab 10.
- Aldyandra, & Sirozi, M., (2024). Adaptasi Kurikulum Pendidikan Agama Islam Terhadap Kebutuhan Generasi Milenial. *Jurnal inovasi, dan pengembangan pembelajaran (JIEPP)*. 4(3), 443-450.
<http://journal.ainarapress.org/index.php/jiepp>
- Aliyah, R. B., Nurmahmudah, F., Pattiasina, P. J., Darimis, & Malintang, J. (2024). Analisis filosofis masa depan pendidikan di perguruan tinggi Indonesia-Malaysia dalam menghadapi tantangan era Megatrend 2045. *Indo-MathEdu Intellectuals Journal*, 5(6), 1212-1225.
<https://doi.org/10.54373/imeij.v5i6.2539>
- Ananta, M. R. (2025). Keabsahan kontrak kerja remote lintas negara. *Jurnal Hukum Ketenagakerjaan Universitas Lampung*.
<https://www.researchgate.net/publication/392630407>
- Anwar, K., Perkasa, D. H, & Saluy, A. B., (2025). Strategi Human Resource Development (HRD) dalam mendukung adaptasi budaya karyawan asing. *BIMA: Journal of Business Inflation Management and Accounting*, 2(2).

- Ariyanti, R., Ananta, Z. D., Hasanah, S., Yasmin, S. I. M., & Asriyanti, S. (2025). Pengembangan sumber daya manusia (versi mahasiswa). Surabaya: Penerbit Akademik.
<https://www.researchgate.net/publication/389409499>
- Bennett, M. J. (2013). Basic concepts of intercultural communication: Paradigms, principles, & practices. Intercultural Press.
- Earley, P. C., & Ang, S. (2003). Cultural intelligence: Individual interactions across cultures. Stanford University Press.
- Fadhila, Y. (2023). Adaptasi kurikulum pendidikan agama Islam terhadap perubahan sosial global. *Jurnal Pendidikan Islam*, 63, 381–387.
- Fadilah, N., & Anshori, M. I. (2025). Studi Transformation Digital Terhadap Manajemen SDM Global: Sytematic Literature Review. *Journal Of Social Science Research (INNOVATIVE)*, 5(6), 3270–3282. <https://j-innovative.org/index.php/Innovative>
- Hasibuan, A. T., (2025). Pengembangan Kurikulum dalam Lintas Pembelajaran Pkn dan Relevansinya Bagi Anak Usia Dasar. *Invention: journal reseach andeducation studies*, 6(2), 781-793. <https://pusdikra-publishing.com/index.php/jres>
- International Labour Organization (ILO). (2019). *Work for a brighter future – Global Commission on the Future of Work*. Geneva: ILO.
- Junaedi, J. (2023). Strategi manajemen sumber daya manusia dalam era globalisasi. *JUBIMA*, 1(4), 99–111.
- Kamandanu, M. A., & Anshori, M. I. (2025). Keseimbangan antara globalisasi dengan kebutuhan lokal dalam praktik SDM. *Arzusin: Jurnal Manajemen dan Pendidikan Dasar*, 5(1), 45–58. <https://doi.org/10.58578/arzusin.v5i1.4974>
- Kandi, Zari, M., dkk (2025). PENDIDIKAN MULTIKULTURAL DI BERBAGAI NEGARA(Studi perbandingan pada jenjang anak usia dini). Padang: Lingkar Edukasi Indonesia. <https://www.researchgate.net/publication/394465104>
- Kristanti, P. D., Prasetya, A., Prayoga, A. D., Anshori, M. I., & Safrizal, H. B. A., (2023). Cross-Cultural Challenges In Indonesia Workplaces: A Systematic Literature Review Of Chinese Expatriate Adaptation In Companies In Indonesia. *JIMKES: Jurnal Ilmiah Manajemen*, 11(3), 897-7860.

- Kristanti, A., Santoso, H., & Widodo, R. (2023). Cross-cultural challenges in Indonesian workplaces: HRD implications. *Journal of Multicultural Studies*, 2(4), 29-42.
- Kuncoro, F. W., & Anshori, M. I. (2023). Neuromanagement: Adaptasi pendekatan neurosaintifik dalam pengembangan karyawan. *Journal of Business, Finance, and Economics (JBFE)*, 4(2), 376-385. <https://journal.univetbantara.ac.id/index.php/jbfe>
- Masarroh, I., & Anshori, M. I. (2024). Metode penilaian kinerja yang efektif di ASEAN: Systematic literature review. *E-Bisnis Manajemen (EBISMAN)*, 2(4), 78-89. <https://doi.org/10.62951/ijss.v2i4.598>
- Mulyani, S. (2023). Pengembangan kurikulum dalam lintas pembelajaran. *Jurnal Pendidikan Kurikulum*, 2(1), 45-60.
- Musanadah, S., Dwiyantri, F. R., Manihtada, I., & Zulfahmi, M. N. (2024). Analisis kesiapan kurikulum Indonesia dalam menghadapi persaingan global. *Jurnal Pendidikan Dasar: Tunas Nusantara*, 6(2), 760-766.
- Nazmi, R., Irvani, A. I., Nugraha, A. M., & Albar, M. (2023). Adaptive learning in the future of educational management adapts to student needs. *Al-Fikrah: Jurnal Manajemen Pendidikan*, 11(2), 272-283. <https://ojs.iainbatusingkar.ac.id/ojs/index.php/alfikrah/index>
- Pramud, A. A., Purnama, M. R., Andarbeni, N. S., Nurjayanti, P., & Anshori, M. I. (2023). Implementasi Budaya Kerja Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Peningkatan Kinerja Karyawan. *SAMMAJIVA: Jurnal Penelitian Bisnis Dan Manajemen*. 1(4), 24-40. <https://doi.org/10.47861/sammajiva.v1i4.505>
- Sri Sundari, (2025). Ekonomi pertahanan era global:kebijakan, industri dankerjasama internasional.
- Sundari, S. (2023). Analisis filosofi masa depan pendidikan tinggi di Indonesia-Malaysia dalam menghadapi megatrend 2045. *Artikel Ilmiah Pendidikan*.
- Swanson, R. A., & Holton, E. F. (2001). *Foundations of human resource development*. Berrett-Koehler.
- Trompenaars, F., & Hampden-Turner, C. (2012). *Riding the waves of culture: Understanding diversity in global business* (3rd ed.). Nicholas Brealey.
- UNESCO. (2021). *Reimagining our futures together: A new social contract for education*. Paris: UNESCO.

- Wahyoedi, S., Apramilda, R., Rais, R., Kushariyadi, L. J., Amin, S., Syofya, H., & Anshori, M. I. (2024). Pembangunan sumber daya manusia Indonesia di era digital: Pembahasan Pada Seminar Oleh Dosen Lintas Perguruan Tinggi. *Journal of Human and Education (JAHE)*, 4(6), 455-466. <https://jahe.or.id/index.php/jahe/index>
- Wahyudi, A., Assyamiri, M. B. T., Al Aluf, W., Fadhillah, M. R., Yolanda, S., & Anshori, M. I. (2023). Dampak transformasi era digital terhadap manajemen sumber daya manusia. *Jurnal Bintang Manajemen (JUBIMA)*, 1(4), 99-111. <https://doi.org/10.55606/jubima.v1i4.2222>
- World Bank. (2020). *The changing nature of work*. Washington, DC: World Bank.
- Wulandari, A. R., Arvi, A. A., Iqbal, M. I., & Ansori, M. I. (2023). Digital Hr: Dital Transformasi In Increasing Productivity In The Work Environment. *Jurnal Publikasi Ilmu Manajemen (JUPIMAN)*, 2(4), 29-42. <https://doi.org//10.55606/jupiman.v2i4.2729>
- Yasmin, S. I. M., Afandi, M. R., Rahmayanti, A., & Anshori, M. I. (2024). Literature review: Pengembangan karir yang efektif di era 4.0. *Journal of Management and Creative Business*, 2(3), 37-53. <https://doi.org/10.30640/jmcbus.v2i3.2647>
- Yonata, F. (2023). Adaptasi kurikulum lintas negara dalam era globalisasi. *Jurnal Pendidikan Global*, 12(2), 75-86.
- Yonata, F., Rukmini, D., Fitriati, S. W., & Suwandi, S., (2022). Profil Pelajar Pancasila dan Pendidikan Warga Negara Lintas Budaya (Intercultural Citizenship Education). *Prosiding Nasional Pascasarjana, 2022*, 381-387. <http://pps.unnes.ac.id/prodi/prosiding-pascasarjana-unnes/>