



Analisis Pengembangan Sumber Daya Manusia melalui Pendekatan Teori dan Model Konseptual:

(Studi Pustaka)

Selvi Marlina¹, Anilah Sari², Siti Ruhiyati Jannah³, Machdum Bachtiar⁴

BKI, Fakultas Dakwah, UIN Sultan Maulana Hasanuddin Banten, Indonesia¹⁻⁴

Email Korespondensi: 231340007.selvi@uinbanten.ac.id

Article received: 01 Januari 2026, Review process: 12 Januari 2026

Article Accepted: 22 Februari 2026, Article published: 07 Maret 2026

ABSTRACT

This study aims to analyze human resource development through a theoretical approach and conceptual model to gain a comprehensive understanding of development strategies relevant to organizational needs. The study employed a qualitative approach with a literature review method, reviewing various scientific literature related to the basic concepts, theories, models, implementation strategies, and evaluation of human resource development. The study's findings indicate that human resource development is a strategic process integrated with organizational planning, competency development, performance management, and ongoing evaluation. A competency-based approach and the application of a conceptual model help organizations design systematic and targeted programs, while evaluation ensures the program's effectiveness and relevance to the demands of a changing work environment. This study concludes that the integration of development theories and models is key to building individual capacity and sustainably enhancing organizational competitiveness.

Keywords: human resource development, theory and conceptual model, competency, organizational strategy, performance evaluation.

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengembangan sumber daya manusia melalui pendekatan teori dan model konseptual guna memperoleh pemahaman yang komprehensif mengenai strategi pengembangan yang relevan dengan kebutuhan organisasi. Penelitian menggunakan pendekatan kualitatif dengan metode studi pustaka melalui penelaahan berbagai literatur ilmiah yang berkaitan dengan konsep dasar, teori, model, strategi implementasi, serta evaluasi pengembangan sumber daya manusia. Hasil kajian menunjukkan bahwa pengembangan sumber daya manusia merupakan proses strategis yang terintegrasi dengan perencanaan organisasi, penguatan kompetensi, manajemen kinerja, dan evaluasi berkelanjutan. Pendekatan berbasis kompetensi dan penerapan model konseptual membantu organisasi merancang program yang sistematis dan terarah, sementara evaluasi memastikan efektivitas serta relevansi program terhadap tuntutan perubahan lingkungan kerja. Penelitian ini menyimpulkan bahwa integrasi antara teori dan model pengembangan menjadi kunci dalam membangun kapasitas individu dan meningkatkan daya saing organisasi secara berkelanjutan.

Kata Kunci: Pengembangan Sumber Daya Manusia, Teori Dan Model Konseptual, Kompetensi, Strategi Organisasi, Evaluasi Kinerja.

PENDAHULUAN

Pengembangan Sumber Daya Manusia (SDM) telah menjadi fokus utama dalam pengelolaan organisasi di berbagai sektor, baik pemerintah, pendidikan, maupun swasta, seiring dengan meningkatnya kompleksitas kebutuhan tenaga kerja di era globalisasi. Perubahan lingkungan yang berlangsung cepat, ditandai dengan kemajuan teknologi, persaingan yang semakin terbuka, serta tuntutan profesionalisme yang tinggi, menuntut organisasi untuk tidak lagi memandang SDM sebagai faktor pelengkap, melainkan sebagai elemen inti yang menentukan keberlangsungan organisasi (Ruslan, Sri Nilawati, Andi Marjuni, 2024). Dalam konteks ini, SDM dipahami sebagai aset strategis yang tidak hanya berkaitan dengan kuantitas tenaga kerja, tetapi lebih jauh menyangkut kualitas individu yang mencakup pengetahuan, keterampilan, sikap, serta kemampuan beradaptasi terhadap perubahan. Keberadaan SDM yang kompeten menjadi fondasi penting dalam mendorong produktivitas, inovasi, dan daya saing organisasi. Organisasi yang mampu mengelola dan mengembangkan potensi sumber daya manusianya secara sistematis cenderung lebih siap menghadapi dinamika perubahan dan mampu mencapai tujuan secara efektif serta berkelanjutan. Oleh karena itu, pengembangan SDM tidak sekadar dimaknai sebagai kegiatan pelatihan atau peningkatan keterampilan sesaat, tetapi sebagai proses berkelanjutan yang dirancang untuk memperkuat kapasitas individu sekaligus mendukung strategi organisasi secara menyeluruh.

Dalam konteks dinamika pasar kerja modern, tuntutan terhadap kemampuan adaptasi, inovasi, serta kompetensi profesional menjadi hal yang tidak bisa ditawar lagi. Hal ini membuat pengembangan SDM tidak sekadar menjadi proses administratif, tetapi juga sebuah strategi untuk membangun daya saing organisasi dalam persaingan global (Elfina Saely, 2023). Dengan meningkatnya tantangan digitalisasi dan perubahan lingkungan kerja yang cepat, pemahaman terhadap teori-teori dan model pengembangan SDM menjadi penting sebagai landasan konseptual guna memastikan bahwa strategi pengembangan benar-benar relevan dan mampu menjawab kebutuhan organisasi saat ini (Asep Reiki Paibi, Moh Ali, 2025).

Berbagai penelitian menunjukkan bahwa pengembangan SDM berdampak positif terhadap peningkatan kualitas kerja, kompetensi, serta produktivitas individu dalam organisasi. Misalnya, pengembangan SDM yang terstruktur terbukti membantu organisasi dalam menciptakan tenaga kerja yang adaptif dan inovatif di tengah perubahan tuntutan pekerjaan modern (Ramayani, 2025). Namun demikian, terdapat beragam model serta pendekatan yang digunakan dalam pengembangan SDM, dari model tradisional berbasis pelatihan dan pendidikan hingga pendekatan yang lebih adaptif yang mengakomodasi dinamika lingkungan kerja (Fitri & Razak, 2024).

Permasalahan utama yang muncul adalah kurangnya integrasi antara teori dan praktik pengembangan SDM dalam organisasi, terutama ketika organisasi dihadapkan dengan perubahan yang cepat dan tidak terduga, seperti revolusi teknologi dan tantangan kompetisi global. Banyak organisasi yang masih

menerapkan pendekatan pengembangan SDM yang bersifat reaktif, sehingga belum cukup responsif terhadap kebutuhan strategis SDM di masa depan (Mokobombang, 2024). Lebih lagi, meskipun terdapat banyak penelitian empiris tentang pengembangan SDM, kajian yang secara komprehensif menggabungkan berbagai teori, model, serta strategi sekaligus mengevaluasi tantangan implementasinya masih terbatas, terutama dalam konteks praktik di Indonesia. Hal ini menjadi gap yang penting untuk diteliti, sehingga kontribusi ilmiah dapat memberi gambaran yang lebih jelas terkait arah pengembangan SDM di organisasi kontemporer (Juita et al., 2024).

METODE

Penelitian ini menggunakan pendekatan deskriptif kualitatif dengan jenis penelitian studi kepustakaan atau *library research*. Metode ini dipilih karena penelitian berfokus pada analisis konseptual mengenai teori dan model pengembangan sumber daya manusia yang telah dipublikasikan dalam berbagai karya ilmiah. Melalui studi kepustakaan, peneliti menelaah literatur yang relevan untuk memahami bagaimana teori pengembangan SDM dirumuskan serta bagaimana model implementasinya diterapkan dalam konteks organisasi (Muannif Ridwan, Suhar AM, Bahrul Ulum, 2021). Sumber data penelitian berupa artikel jurnal ilmiah, buku metodologi, dan publikasi akademik lain yang membahas pengembangan sumber daya manusia, *human capital*, serta model pelatihan dan evaluasi. Literatur yang digunakan dibatasi pada publikasi yang memiliki kejelasan identitas ilmiah dan relevansi langsung dengan fokus penelitian. Seluruh data dianalisis secara deskriptif untuk mengidentifikasi keterkaitan antara pendekatan teoretis dan model implementatif dalam pengembangan SDM, kemudian disintesis untuk membangun kerangka konseptual yang lebih terintegrasi.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Konsep Dasar Pengembangan SDM

Pengembangan Sumber Daya Manusia (SDM) dapat dipahami sebagai suatu rangkaian proses yang dirancang secara terencana untuk meningkatkan kualitas individu di dalam organisasi melalui penguatan pengetahuan, keterampilan, sikap kerja, serta kompetensi profesional yang sesuai dengan kebutuhan jabatan dan perkembangan organisasi (EFENDI, 2015). Dalam praktiknya, pengembangan SDM tidak hanya menitikberatkan pada aspek teknis pekerjaan, melainkan juga mencakup pembentukan karakter kerja, kepemimpinan, serta kesiapan individu dalam menghadapi perubahan lingkungan yang dinamis. Oleh karena itu, pengembangan SDM dipandang sebagai investasi jangka panjang yang berorientasi pada kesiapan sumber daya manusia dalam menjalankan tanggung jawab secara efektif sekaligus menyesuaikan diri dengan tantangan masa depan (Fatah & Kuswinaro, 2024). Secara lebih mendalam, pengembangan SDM berbeda dari pelatihan yang bersifat sesaat karena prosesnya terintegrasi dengan arah strategis dan visi organisasi. Kegiatan pengembangan dapat berupa pendidikan dan pelatihan berkelanjutan, pengembangan karier, peningkatan kompetensi berbasis kebutuhan organisasi, hingga perencanaan suksesi untuk menjamin keberlanjutan

kepemimpinan. Ketika proses tersebut dilaksanakan secara sistematis dan berkesinambungan, organisasi tidak hanya meningkatkan kinerja individu, tetapi juga memperkuat daya saing dan kemampuan beradaptasi dalam menghadapi perubahan global.

Organisasi perlu memberikan ruang bagi karyawan untuk terus meningkatkan keterampilan dan memperluas pengetahuan mereka agar mampu menyesuaikan diri dengan perubahan tuntutan pekerjaan (Murthada, 2025). Kondisi ini semakin relevan dalam sistem kerja hybrid yang menuntut fleksibilitas, kemandirian, serta kemampuan penyesuaian yang tinggi. Oleh karena itu, pengembangan karier tidak hanya berfungsi sebagai sarana peningkatan kompetensi individu, tetapi juga sebagai instrumen strategis untuk menjaga keberlanjutan kinerja organisasi (Mochammad Rizky Nur Ardiansyah, Marcelino Cristian Yuwono, Emiliana Ring, 2024). Selain pengembangan karier, manajemen kinerja memiliki peran yang sama pentingnya dalam kerangka pengembangan SDM. Sistem pengukuran kinerja yang jelas, penetapan target yang terarah, serta mekanisme umpan balik yang terstruktur memungkinkan organisasi memastikan bahwa individu bekerja sesuai dengan standar yang telah ditetapkan. Dengan demikian, pengembangan SDM tidak terbatas pada kegiatan pelatihan, tetapi mencakup pengelolaan karier dan sistem evaluasi kinerja yang terintegrasi secara berkelanjutan.

Secara konseptual, pengembangan sumber daya manusia merupakan fondasi utama keberhasilan organisasi. Nur Syahiroh dkk. menegaskan bahwa pengembangan SDM merupakan parameter mendasar dalam pencapaian tujuan organisasi dan keberlanjutan eksistensinya. Pernyataan ini menunjukkan bahwa pengembangan SDM bukan sekadar aktivitas tambahan, melainkan fungsi strategis yang menentukan daya tahan dan daya saing organisasi (Syahiroh et al., 2024a). Secara konseptual pengembangan SDM juga dapat dipahami sebagai fungsi organisasi yang memberikan arah dalam pengelolaan sumber daya manusia melalui kebijakan dan sistem yang terstruktur (Syahiroh et al., 2024b). Perspektif ini menempatkan pengembangan SDM sebagai bagian integral dari manajemen organisasi yang mencakup perencanaan, pengadaan, pengembangan, evaluasi, hingga pemeliharaan tenaga kerja. Dengan kata lain, pengembangan SDM tidak berdiri sendiri, melainkan menjadi bagian dari siklus manajemen yang saling berkaitan.

Pendekatan berbasis kompetensi semakin mempertegas posisi strategis pengembangan SDM. Kompetensi dipandang sebagai sumber nilai jangka panjang sekaligus keunggulan kompetitif organisasi. Oleh sebab itu, organisasi yang berorientasi pada pengembangan kompetensi, bakat, dan ketahanan karyawan pada dasarnya sedang membangun fondasi daya saing yang berkelanjutan.

Dalam kaitannya dengan pendekatan teori dan model konseptual, pengembangan SDM perlu dirancang secara sistematis berdasarkan kerangka yang jelas. Setiap organisasi perlu mendefinisikan model pengembangan yang mencakup proses rekrutmen, analisis kesenjangan kompetensi, perencanaan pengembangan pekerjaan, serta program pelatihan yang terstruktur. Tanpa landasan teori dan model yang terarah, pengembangan SDM cenderung bersifat

sporadis dan sulit diukur efektivitasnya. Sebaliknya, penerapan teori manajemen dan model kompetensi secara konsisten memungkinkan organisasi meningkatkan kinerja individu sekaligus memperkuat sistem manajerial secara menyeluruh.

Secara keseluruhan, konsep pengembangan SDM menempatkan manusia sebagai aset strategis organisasi. Perspektif manajerial menegaskan bahwa pengembangannya harus direncanakan secara sistematis dan berbasis kebijakan, sedangkan pendekatan teori dan model konseptual berfungsi sebagai instrumen untuk memastikan bahwa pengembangan tersebut berjalan secara terarah, terukur, dan berkelanjutan.

Teori-teori Pengembangan SDM

1. Teori Pengembangan melalui Pendidikan dan Pelatihan

Dalam pembahasan manajemen SDM juga dijelaskan bahwa pengembangan pegawai dapat dilakukan melalui dua jalur utama, yaitu pendidikan dan pelatihan. Pendidikan lebih berorientasi pada penguatan wawasan dan kerangka berpikir jangka panjang, sedangkan pelatihan lebih menekankan pada peningkatan keterampilan teknis yang dibutuhkan dalam pekerjaan saat ini (Sisca, Erbin Chandra, Onita Sari Sinaga et al., 2020a). Artinya, pengembangan SDM tidak cukup hanya dengan memberikan pelatihan sesaat. Organisasi perlu merancang program yang berkesinambungan agar terjadi peningkatan kapasitas secara bertahap dan terarah.

2. Teori Manajemen Strategis dalam Pengembangan SDM

Pengembangan SDM harus terintegrasi dengan strategi organisasi. Dalam perspektif manajemen strategis, setiap kebijakan pengembangan karyawan perlu diselaraskan dengan visi, misi, serta tujuan jangka panjang lembaga (Sisca, Erbin Chandra, Onita Sari Sinaga et al., 2020). Dengan pendekatan ini, program pengembangan tidak berjalan secara sporadis. Semua dirancang berdasarkan analisis kebutuhan organisasi sehingga peningkatan kompetensi individu benar-benar mendukung pencapaian target institusi.

3. Model Pengembangan Berbasis Kompetensi

Model pengembangan sumber daya manusia berbasis kompetensi berakar pada gagasan yang dikemukakan oleh David McClelland, yang menekankan bahwa keberhasilan individu dalam pekerjaan tidak semata-mata ditentukan oleh tingkat kecerdasan intelektual, melainkan oleh kompetensi yang melekat pada diri individu tersebut (Apriliana & Nawangsari, 2021). Kompetensi dipahami sebagai karakteristik mendasar yang memengaruhi cara seseorang berpikir, bersikap, dan bertindak dalam situasi kerja tertentu. Karakteristik ini mencakup pengetahuan, keterampilan, peran sosial, citra diri, sifat kepribadian, serta motif yang mendorong perilaku individu. Pendekatan berbasis kompetensi memandang bahwa pengembangan SDM tidak cukup dilakukan melalui peningkatan kemampuan teknis semata. Organisasi perlu memperhatikan aspek-aspek yang lebih mendalam, seperti orientasi nilai, dorongan internal, serta kemampuan individu dalam membangun relasi sosial dan bekerja secara kolaboratif. Dengan demikian, proses pengembangan tidak hanya berfokus pada peningkatan performa jangka pendek, tetapi juga pada pembentukan kapasitas personal yang berkelanjutan. Melalui

perspektif ini, pengembangan SDM menjadi lebih komprehensif karena melihat individu secara holistik. Kompetensi diposisikan sebagai fondasi utama dalam membangun kinerja yang unggul dan konsisten. Oleh sebab itu, model berbasis kompetensi banyak digunakan sebagai kerangka strategis dalam perencanaan pelatihan, pengembangan karier, serta evaluasi kinerja, karena mampu menghubungkan kebutuhan organisasi dengan karakteristik individu secara sistematis.

4. Teori Evaluasi dalam Pengembangan SDM

Selain model berbasis kompetensi, evaluasi merupakan komponen penting dalam proses pengembangan sumber daya manusia. Mengacu pada pandangan Mathis dan Jackson yang dikutip dalam Zainal dkk., proses pelatihan mencakup empat tahapan utama, yaitu *assessment*, *design*, *delivery*, dan *evaluation*. Tahap evaluasi menjadi krusial karena berfungsi untuk menilai efektivitas program pelatihan serta memastikan kesesuaian antara tujuan yang direncanakan dan hasil yang dicapai. Evaluasi tidak hanya terbatas pada pengukuran tingkat kepuasan peserta, tetapi juga mencakup penilaian terhadap peningkatan pengetahuan, perubahan perilaku kerja, hingga dampaknya terhadap kinerja organisasi. Dalam praktiknya, evaluasi dilakukan melalui pengukuran reaksi peserta, pemahaman materi, perubahan perilaku di tempat kerja, serta dampak program secara keseluruhan. Melalui mekanisme tersebut, organisasi dapat memastikan bahwa investasi dalam pengembangan SDM memberikan kontribusi nyata dan terukur. Model pengembangan berbasis kompetensi dan teori evaluasi pada dasarnya saling melengkapi. Pendekatan kompetensi membantu organisasi menentukan arah dan standar kemampuan yang ingin dicapai, sedangkan evaluasi berfungsi sebagai alat pengendali untuk menilai apakah proses pengembangan berjalan sesuai dengan tujuan yang telah ditetapkan. Integrasi keduanya memungkinkan pengembangan SDM dilaksanakan secara sistematis, terarah, dan berkelanjutan, sehingga tidak berhenti pada tataran konseptual, tetapi menghasilkan dampak yang konkret terhadap peningkatan kinerja organisasi.

Model-Model Pengembangan Sumber Daya Manusia (SDM)

Model pengembangan sumber daya manusia (SDM) merupakan kerangka konseptual yang digunakan organisasi untuk meningkatkan kualitas, kompetensi, dan kinerja individu agar selaras dengan tujuan institusi. Berbagai model pengembangan SDM dikembangkan untuk membantu organisasi merencanakan, melaksanakan, dan mengevaluasi proses pengembangan secara sistematis dan berkelanjutan.

1. Model Sistem Perencanaan SDM Andrew E. Sikula

Model ini menekankan bahwa pengembangan SDM harus diawali dari perencanaan yang matang. Tujuan utamanya adalah memastikan tersedianya tenaga kerja yang kompeten dan sesuai dengan kebutuhan organisasi. Dalam model ini terdapat beberapa komponen utama, yaitu: penetapan tujuan SDM, perencanaan organisasi, pengauditan SDM, peramalan kebutuhan SDM, serta pelaksanaan program SDM. Seluruh komponen tersebut saling berkaitan dan membentuk satu sistem yang utuh dalam pengembangan SDM (Lisdartina, 2021).

2. Model Sosio-Ekonomi Battelle

Model Sosio-Ekonomi Battelle memandang pengembangan SDM dengan mempertimbangkan faktor sosial dan ekonomi yang lebih luas. Model ini digunakan untuk menganalisis karakteristik tenaga kerja berdasarkan kondisi pasar kerja, wilayah geografis, serta latar belakang sosial ekonomi. Dengan pendekatan ini, organisasi dapat memahami kebutuhan tenaga kerja secara makro sehingga kebijakan pengembangan SDM menjadi lebih relevan dan kontekstual.

3. Model Perencanaan SDM Vetter

Model Vetter berfokus pada kegiatan peramalan dan perencanaan kebutuhan tenaga kerja. Model ini menempatkan perencanaan sebagai langkah awal dalam seluruh aktivitas manajerial. Melalui peramalan yang tepat, organisasi dapat memperkirakan jumlah dan kualifikasi SDM yang dibutuhkan di masa depan, sehingga pengembangan SDM dapat dilakukan secara terarah dan efisien (Lisdartina, 2021).

4. Model Perencanaan SDM R. W. Mondy dan Robert M. Noe

Model ini mengintegrasikan perencanaan strategis dengan analisis lingkungan internal dan eksternal organisasi. Dalam penerapannya, organisasi membandingkan kebutuhan SDM dengan ketersediaan tenaga kerja yang ada, baik dari segi jumlah maupun kompetensi. Hasil perbandingan tersebut menjadi dasar dalam menyusun program pengembangan SDM yang sesuai dengan tuntutan organisasi (Mondy dan Noe dalam Lisdartina, 2021).

5. Model Perencanaan SDM Wayne Cascio

Model Wayne Cascio menekankan pentingnya integrasi antara perencanaan SDM dengan strategi bisnis organisasi. Pengembangan SDM tidak hanya disesuaikan dengan kebutuhan internal, tetapi juga mempertimbangkan dinamika pasar tenaga kerja. Melalui model ini, organisasi diharapkan mampu menciptakan keunggulan kompetitif dengan menyiapkan SDM yang adaptif terhadap perubahan dan persaingan global.

6. Model Pengembangan Staf Berbasis Perencanaan dan Evaluasi

Selain model-model di atas, pengembangan SDM juga dapat dilakukan melalui model pengembangan staf yang sistematis. Model ini diawali dengan perencanaan SDM, identifikasi kemampuan dan kapasitas yang dibutuhkan, perencanaan suksesi, analisis kebutuhan pengembangan, perencanaan dan pendekatan pengembangan, hingga evaluasi keberhasilan pengembangan. Model ini menekankan prinsip pertumbuhan, perubahan, dan pembaruan (growth, change, and reform) dalam meningkatkan kualitas SDM secara berkelanjutan (Ino Bechtryanto, Pardiman, 2021).

Strategi Implementasi Pengembangan Sumber Daya Manusia (SDM)

Strategi implementasi pengembangan sumber daya manusia merupakan tahapan penting yang berfungsi untuk menerjemahkan perencanaan pengembangan SDM ke dalam tindakan nyata di lingkungan organisasi. Implementasi ini tidak hanya berfokus pada penyusunan program, tetapi juga pada pelaksanaan yang terarah, sistematis, dan berkelanjutan agar tujuan pengembangan SDM dapat tercapai secara optimal.

Salah satu bentuk utama implementasi strategi pengembangan SDM adalah melalui program pelatihan dan pengembangan. Pelatihan dirancang untuk meningkatkan keterampilan, pengetahuan, serta sikap kerja karyawan agar mampu menjalankan tugas secara lebih efektif dan profesional. Pelaksanaan pelatihan perlu disesuaikan dengan kebutuhan organisasi dan karakteristik sumber daya manusia, baik melalui metode *on the job training* maupun *off the job training* (Ahmad Jundulloh, 2021). Pendekatan ini memungkinkan individu untuk belajar secara langsung dari pengalaman kerja maupun melalui kegiatan terstruktur seperti seminar dan workshop.

Selain pelatihan, pengembangan SDM jangka panjang juga menjadi bagian penting dalam strategi implementasi. Pengembangan diarahkan pada peningkatan kapasitas individu secara berkelanjutan, tidak hanya untuk kebutuhan saat ini tetapi juga untuk kesiapan menghadapi tantangan di masa depan. Pengembangan SDM mencakup peningkatan kompetensi teknis, keterampilan non-teknis (*soft skills*), serta pembentukan sikap dan etika kerja yang profesional (Mulya, Faikoh, Noviatu Saleha, 2024a). Dengan demikian, SDM tidak hanya kompeten secara teknis, tetapi juga memiliki integritas dan tanggung jawab dalam bekerja.

Implementasi strategi pengembangan SDM juga menuntut adanya perencanaan yang terstruktur, mulai dari penentuan tujuan, pemilihan metode, pelaksanaan kegiatan, hingga evaluasi hasil. Evaluasi dilakukan untuk menilai efektivitas program pengembangan yang telah dijalankan serta sebagai dasar perbaikan program di masa mendatang. Tanpa evaluasi yang sistematis, strategi pengembangan SDM berpotensi tidak memberikan dampak yang signifikan terhadap peningkatan kinerja individu maupun organisasi (Mulya, Faikoh, Noviatu Saleha, 2024). Di samping itu, keberhasilan implementasi strategi pengembangan SDM sangat dipengaruhi oleh dukungan organisasi, termasuk peran pimpinan, ketersediaan sarana dan prasarana, serta komitmen seluruh pihak yang terlibat. Dukungan manajerial menjadi faktor kunci dalam menciptakan lingkungan kerja yang kondusif bagi pengembangan SDM. Organisasi yang secara konsisten mendukung pelatihan, pengembangan karier, serta pembinaan etika kerja cenderung mampu menghasilkan sumber daya manusia yang berkualitas dan berdaya saing tinggi (Ahmad Jundulloh, 2021).

Strategi implementasi pengembangan SDM merupakan proses terpadu yang mencakup pelatihan, pengembangan berkelanjutan, evaluasi, dan dukungan organisasi. Implementasi yang efektif akan mendorong peningkatan profesionalisme kerja serta berkontribusi langsung terhadap pencapaian tujuan organisasi.

Evaluasi dan Tantangan Pengembangan Sumber Daya Manusia (SDM)

1. Evaluasi Pengembangan SDM

Evaluasi pengembangan sumber daya manusia merupakan proses penilaian yang dilakukan organisasi untuk mengetahui efektivitas program peningkatan kompetensi karyawan serta kesesuaiannya dengan tujuan organisasi. Evaluasi ini penting karena organisasi perlu memastikan bahwa tenaga kerja dimanfaatkan secara efisien dan memberikan kontribusi terhadap pencapaian strategi Perusahaan

(Hikmatu Sholihah, Nailatul Karomah, Helfita Sari, 2024). Penilaian kinerja SDM dapat dilakukan melalui beberapa metode. Salah satunya adalah Human Resource Scorecard (HRSc) yang digunakan untuk mengukur kontribusi strategis karyawan terhadap tujuan organisasi dengan melihat indikator hasil dan proses kerja. Penilaian tidak hanya berfokus pada kuantitas pekerjaan, tetapi juga kualitas kerja seperti komunikasi dan kerja sama (Hikmatu Sholihah, Nailatul Karomah, Helfita Sari, 2024). Metode lain yang sering digunakan yaitu Management by Objectives (MBO). Pada pendekatan ini, penilaian dilakukan berdasarkan target yang telah disepakati antara manajer dan karyawan. Manajer kemudian memantau tingkat pencapaian tujuan tersebut secara berkala untuk menentukan tingkat keberhasilan kinerja individu (Hikmatu Sholihah, Nailatul Karomah, Helfita Sari, 2024).

Evaluasi kinerja memiliki beberapa fungsi penting, di antaranya mengidentifikasi karyawan berprestasi maupun yang membutuhkan pembinaan, menentukan kebutuhan pelatihan, serta menjadi dasar promosi, penghargaan, dan pengembangan karier (Hikmatu Sholihah, Nailatul Karomah, Helfita Sari, 2024). Setelah evaluasi dilakukan, organisasi biasanya menyusun program pelatihan karena pelatihan merupakan proses sistematis untuk meningkatkan pengetahuan, keterampilan, dan sikap kerja agar karyawan mampu menjalankan tugas secara efektif.

2. Tantangan dalam Pengembangan SDM

Pengembangan SDM saat ini menghadapi tantangan yang semakin kompleks akibat perkembangan teknologi dan digitalisasi kerja. Organisasi harus menyesuaikan kemampuan karyawan dengan perubahan sistem kerja berbasis teknologi agar tetap kompetitif (Muharram, Yohanis, 2025).

a) Keterbatasan Kompetensi Digital

Tidak semua karyawan memiliki kemampuan teknologi yang memadai. Banyak tenaga kerja masih kesulitan menggunakan sistem digital sehingga organisasi perlu memberikan pelatihan tambahan secara berkelanjutan (Muharram, Yohanis, 2025).

b) Resistensi terhadap Perubahan

Perubahan teknologi sering menimbulkan ketakutan akan tergantinya tenaga manusia oleh otomatisasi. Kondisi ini menyebabkan sebagian karyawan menolak perubahan dan kurang termotivasi mengikuti program pengembangan (Muharram, Yohanis, 2025). Hambatan implementasi teknologi dalam organisasi sering kali lebih disebabkan oleh faktor manusia daripada teknologi itu sendiri.

c) Kesenjangan Antar Generasi

Perbedaan usia juga memengaruhi keberhasilan pengembangan SDM. Karyawan muda umumnya lebih mudah beradaptasi dengan teknologi baru, sedangkan karyawan senior membutuhkan waktu dan pendampingan lebih lama dalam proses pembelajaran (Muharram, Yohanis, 2025).

3. Upaya Mengatasi Tantangan Pengembangan SDM

Untuk mengatasi berbagai kendala tersebut, organisasi perlu menerapkan beberapa strategi.

Pertama, pelatihan berkelanjutan harus dilakukan agar keterampilan karyawan selalu sesuai dengan perkembangan teknologi (Hikmatu Sholihah,

Nailatul Karomah, Helfita Sari, 2024). Kedua, organisasi perlu membangun budaya kerja yang terbuka terhadap perubahan sehingga karyawan tidak merasa terancam oleh teknologi (Muharram, Yohanis, 2025). Ketiga, perusahaan perlu menata ulang pembagian kerja, di mana pekerjaan rutin dapat dilakukan oleh teknologi, sedangkan manusia berfokus pada analisis, kreativitas, dan pengambilan keputusan (Muharram, Yohanis, 2025). Selain itu, pengembangan kompetensi dapat dilakukan melalui coaching, mentoring, rotasi pekerjaan, serta pelatihan khusus untuk meningkatkan kesiapan karyawan menghadapi perubahan lingkungan kerja (Hikmatu Sholihah, Nailatul Karomah, Helfita Sari, 2024).

Evaluasi SDM merupakan alat penting dalam memastikan efektivitas pengembangan karyawan dan sebagai dasar penyusunan program pelatihan. Namun, pengembangan SDM menghadapi berbagai tantangan seperti keterbatasan kompetensi digital, resistensi terhadap perubahan, serta perbedaan kesiapan antar generasi. Oleh karena itu, organisasi perlu menerapkan pelatihan berkelanjutan, perubahan budaya kerja, dan penguatan kompetensi agar karyawan mampu beradaptasi dengan perkembangan teknologi dan kebutuhan organisasi modern (Hikmatu Sholihah, Nailatul Karomah, Helfita Sari, 2024; Muharram, Yohanis, 2025).

SIMPULAN

Berdasarkan hasil kajian pustaka yang telah dilakukan, dapat disimpulkan bahwa pengembangan sumber daya manusia melalui pendekatan teori dan model konseptual merupakan strategi yang esensial dalam memperkuat kapasitas organisasi secara berkelanjutan. Analisis terhadap berbagai konsep, teori, dan model menunjukkan bahwa pengembangan SDM tidak lagi dapat dipahami sebatas aktivitas pelatihan, melainkan sebagai proses strategis yang terintegrasi dengan perencanaan organisasi, penguatan kompetensi, manajemen kinerja, serta evaluasi berkelanjutan. Pendekatan berbasis kompetensi memberikan arah yang jelas mengenai kapasitas apa yang perlu dikembangkan, sementara model evaluasi memastikan bahwa setiap program yang dijalankan memiliki dampak nyata terhadap peningkatan kinerja individu dan organisasi. Dengan demikian, integrasi antara landasan teoretis dan model implementatif menjadi kunci agar pengembangan SDM berjalan secara sistematis, terukur, dan relevan dengan dinamika perubahan lingkungan kerja, sehingga mampu mendukung tercapainya tujuan organisasi dalam jangka panjang.

DAFTAR PUSTAKA

- Ahmad Jundulloh, A. A. A. (2021). IMPLEMENTASI STRATEGI PELATIHAN DAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA (Studi Kasus Deradikalisasi terhadap Mantan Napi Terorisme Di Yayasan Lingkar Perdamaian Kabupaten Lamongan). *Journal Of Islamic Management*, 1(1), 56–57.
- Apriliana, S. D., & Nawangsari, E. R. (2021). Pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia (sdm) berbasis kompetensi. *FORUM EKONOMI*, 23(4), 807.

- Asep Reiki Paibi, Moh Ali, D. C. (2025). STRATEGI PERENCANAAN DAN MODEL PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA DALAM MENINGKATKAN MUTU LEMBAGA PENDIDIKAN ISLAM. *Pendas : Jurnal Ilmiah Pendidikan Dasar*, 10(04).
- EFENDI, N. (2015). Pengembangan Sumber Daya Manusia Berbasis Kompetensi di Kantor Pemerintah Kota Bandar Lampung. *MIMBAR*, 31(1).
- Elfina Saely, S. (2023). Strategi Pengembangan Sumber Daya Manusia dalam Menghadapi Era Industri 4.0. *Edudikara: Jurnal Pendidikan Dan Pembelajaran*, 8(1).
- Fatah, M. R. A., & Kuswinaro, M. (2024). PERAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA DALAM MENINGKATKAN DAYA SAING ORGANISASI SEBUAH STUDI LITERATUR. *JURNAL MEDIA AKADEMIK (JMA)*, 2(11).
- Fitri, R., & Razak, A. (2024). Pengembangan sumber daya manusia dengan pendekatan adaptif untuk menghadapi dinamika lingkungan kerja. *MOMIL: Mount Hope Management Internasional Journal*, 2(3), 48–58. <https://doi.org/https://doi.org/10.61696/momil.v2i3.582>
- Hikmat Sholihah, Nailatul Karomah, Helfita Sari, D. T. (2024). Evaluasi Dan Strategi Peningkatan Kinerja Sumber Daya Manusia (SDM) Melalui Pelatihan Dan Pengembangan Kompetensi Karyawan. *Gudang Jurnal Multidisiplin Ilmu*, 2(10).
- Ino Bechtryanto, Pardiman, R. B. (2021). MODEL PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA DI LEMBAGA PENDIDIKAN ISLAM. *Jurnal Reflektika*, 16(1).
- Juita, D. P., Priya, Azwardi, M., & Amra, A. (2024). PENTINGNYA PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA PADA LEMBAGA PENDIDIKAN. *IMEIJ: Indo-MathEdu Intellectuals Journal*, 5(3).
- Lisdartina, R. S. (2021). TEORI DAN MODEL PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA DI LEMBAGA PENDIDIKAN ISLAM MENURUT AHMAD FATAH YASIN. *Al-Ulya: Jurnal Pendidikan Islam*, 6(1).
- Mochammad Rizky Nur Ardiansyah, Marcelino Cristian Yuwono, Emiliana Ring, dan N. K. K. (2024). Strategi Inovatif Pengembangan SDM di Era Pekerjaan Hybrid. *JIMBE: Jurnal Ilmu Manajemen, Bisnis Dan Ekonomi*, 1(5), 1–6. <https://doi.org/https://doi.org/10.59971/jimbe.v1i5.184>.
- Mokobombang, W. N. N. (2024). Strategi Pengembangan Sumber Daya Manusia Dalam Meningkatkan Kinerja Organisasi: Tinjauan Pada Industri Jasa. *Jurnal Minfo Polgan*, 13(1).
- Muannif Ridwan, Suhar AM, Bahrul Ulum, F. M. (2021). Pentingnya Penerapan Literature Review pada Penelitian Ilmiah. *Jurnal Masohi*, 02(01), 42.
- Muharram, Yohanis, M. G. (2025). Tantangan Dan Strategi Pengembangan Sdm Dalam Menghadapi Transformasi AI Di Lingkungan Kerja: Studi Kualitatif Pada Sektor Perbankan. *Department of Digital Business Journal of Artificial Intelligence and Digital Business (RIGGS)*, 4(1).

-
- Mulya, Faikoh, Noviatu Saleha, S. N. S. (2024a). Strategi Pengembangan Sumber Daya Manusia (SDM) Untuk Meningkatkan Profesionalisme Kerja Ramadhanti Octavia Bulan Puji. *Gudang Jurnal Multidisiplin Ilmu*, 2(10), 111.
- Mulya, Faikoh, Noviatu Saleha, S. N. S. (2024b). Strategi Pengembangan Sumber Daya Manusia (SDM) Untuk Meningkatkan Profesionalisme Kerja Ramadhanti Octavia Bulan Puji. *Gudang Jurnal Multidisiplin Ilmu*, 2(10), 112.
- Murthada. (2025). Strategi Pengembangan SDM dalam Lembaga Pendidikan Berbasis Kompetensi di SMA 5 Muhammadiyah Takengon. *JURNAL EDUKASI*, 13(1), 264–284.
- Ramayani. (2025). Makna Pengembangan Sumber Daya Manusia dalam Peningkatan Kinerja Ekonomi Organisasi. *JURNAL ECONOMINA*, 4(10).
- Ruslan, Sri Nilawati, Andi Marjuni, A. A. (2024). TEORI-TEORI PENGEMBANGAN SUMBERDAYA MANUSIA, PENDIDIKAN ISLAM DAN TANTANGAN MODERN. *Jurnal PenKoMi: Kajian Pendidikan Dan Ekonomi*, 7(2). <https://doi.org/https://doi.org/10.33627/pk.v7i2.2175>
- Sisca, Erbin Chandra, Onita Sari Sinaga, E. R., Sukarman Purba, Fuadi, Marisi Butarbutar, H. M. S., & Muhammad Munsarif, H. P. S. (2020a). *Teori-teori Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yayasan Menulis Kita.
- Sisca, Erbin Chandra, Onita Sari Sinaga, E. R., Sukarman Purba, Fuadi, Marisi Butarbutar, H. M. S., & Muhammad Munsarif, H. P. S. (2020b). *Teori-teori Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yayasan Menulis Kita.
- Syahiroh, N., Alegra, S., Fatekhah, P., & Prasetyo, J. D. (2024a). Konsep Pengembangan Sumber Daya Manusia Berbasis Kompetensi , Bakat dan Ketahanan Dalam Organisasi. *Jurnal Budi Pekerti Agama Islam*, 2(4), 79.
- Syahiroh, N., Alegra, S., Fatekhah, P., & Prasetyo, J. D. (2024b). Konsep Pengembangan Sumber Daya Manusia Berbasis Kompetensi , Bakat dan Ketahanan Dalam Organisasi. *Jurnal Budi Pekerti Agama Islam*, 2(4), 90.