



Teori Dan Model Perkembangan Sumber Daya Manusia

Siti Muasaroh¹, Ahmad Lathif², Wahyudin³, Machdum Bachtiar⁴

Universita Islam Negeri Sultan Maulana Hasanuddin Banten, Indonesia¹⁻⁴

Email Korespondensi: 231340117.sitimuasaroh@uinbanten.ac.id,

231340118.ahmadlathif@uinbanten.ac.id, 231340146.wahyudin@uinbanten.ac.id,

machdum.bachtiar@uinbanten.ac.id

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

Article Accepted: 22 Maret 2026, Article published: 03 Juni 2026

ABSTRACT

Human resource (HR) development is a systematic effort that is crucial for increasing competitiveness and maintaining the sustainability of an institution in the era of globalization and digital transformation. This article examines the concepts, theoretical foundations, models, strategies, and challenges of HR development through a literature review using a qualitative descriptive approach. The study results indicate that HR development is a planned and long-term process aimed at improving individual competence, knowledge, skills, and performance through education, training, and career development. The theoretical foundations used include Human Capital Theory, Motivation Theory, Andragogy, and Competency Theory. In Indonesia, the HR development models widely implemented include the competency-based model and the Tree Human Resources model. However, the implementation of HR development in the digital era still faces various challenges, such as resistance to change, the digital skills gap, and data security issues. Therefore, an integrated HR development strategy accompanied by continuous evaluation is needed to make its implementation more effective and able to meet the demands of current developments.

Keywords: Human Resource Competency Development, Human Resource Theory Foundation, Human Resource Model Framework, Organizational Digital Transformation.

ABSTRAK

Pengembangan sumber daya manusia (SDM) merupakan upaya sistematis yang sangat penting dalam meningkatkan daya saing dan menjaga keberlanjutan suatu institusi di era globalisasi dan transformasi digital. Artikel ini mengkaji konsep, landasan teori, model, strategi, serta tantangan pengembangan SDM melalui metode studi literatur dengan pendekatan deskriptif kualitatif. Hasil kajian menunjukkan bahwa pengembangan SDM adalah proses terencana dan berjangka panjang yang bertujuan meningkatkan kompetensi, pengetahuan, keterampilan, serta kinerja individu melalui pendidikan, pelatihan, dan pengembangan karier. Landasan teori yang digunakan meliputi Teori Human Capital, Teori Motivasi, Andragogi, dan Teori Kompetensi. Di Indonesia, model pengembangan SDM yang banyak diterapkan antara lain model berbasis kompetensi dan Tree Human Resources. Namun, penerapan pengembangan SDM di era digital masih menghadapi berbagai tantangan, seperti resistensi terhadap perubahan, kesenjangan kemampuan digital, serta masalah keamanan data. Oleh karena itu, diperlukan strategi pengembangan SDM yang terintegrasi disertai evaluasi berkelanjutan agar pelaksanaannya lebih efektif dan mampu menjawab tuntutan perkembangan zaman.

Kata Kunci: Pengembangan Kompetensi SDM, Landasan Teori SDM, Kerangka Model SDM, Transformasi Digital Organisasi.

PENDAHULUAN

Di era yang diwarnai oleh persaingan global yang semakin sengit, investasi dalam pemberdayaan dan peningkatan kualitas sumber daya manusia telah menjelma menjadi faktor penentu utama bagi kelangsungan dan kemajuan organisasi. Inti dari upaya ini adalah memperkuat penguasaan keterampilan, memperdalam kompetensi, dan menggenjot produktivitas karyawan agar mereka dapat tampil secara optimal dalam mendukung pencapaian arah dan tujuan organisasi. Untuk mewujudkan hal tersebut, berbagai pendekatan ditempuh secara terpadu, mencakup program pelatihan terstruktur, jalur pendidikan formal maupun non-formal, pembinaan dan perencanaan karier, serta sistem pengelolaan kinerja yang komprehensif yang seluruhnya bertujuan untuk mengangkat dan menyempurnakan kemampuan individu dalam konteks pekerjaannya masing-masing (Noe, 2020).

Pengembangan sumber daya manusia merupakan langkah yang memiliki nilai strategis bagi bangsa Indonesia, mengingat proses pembangunan nasional yang harus berjalan secara berkelanjutan dan dinamis mutlak memerlukan ketersediaan sumber daya manusia yang unggul dan berkualitas. Di samping itu, SDM yang berkualitas tinggi akan membuka peluang bagi bangsa Indonesia untuk meraih keunggulan kompetitif dibandingkan bangsa-bangsa lain di kancah global.

Pengembangan sumber daya manusia di masa mendatang dihadapkan pada era global yang dipenuhi dengan tantangan yang kian rumit dan kompleks. Dalam era ini, batas-batas politik, ekonomi, serta sosial budaya antarbangsa menjadi semakin kabur dan transparan, sehingga memunculkan persaingan antarbangsa yang semakin ketat, terutama dalam ranah ekonomi serta penguasaan ilmu pengetahuan dan teknologi. Manfaat dari proses ini dapat diraih terutama melalui peningkatan kualitas SDM yang peka terhadap perubahan sekaligus mampu memanfaatkan berbagai peluang yang tersedia. Dalam era persaingan global, SDM yang berkualitas adalah mereka yang mampu menguasai suatu bidang keahlian dalam ilmu pengetahuan dan teknologi, sanggup menjalankan pekerjaan secara profesional, serta mampu menghasilkan karya-karya unggulan yang berdaya saing di tingkat dunia. Penguasaan terhadap berbagai cabang keterampilan dan keahlian yang selaras dengan perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi menjadi suatu keharusan dalam rangka menggerakkan berbagai sektor industri guna meningkatkan nilai tambah dan produktivitas nasional secara berkesinambungan. Pembangunan yang menitikberatkan pada peningkatan kualitas SDM inilah yang pada akhirnya akan mendorong terwujudnya pertumbuhan ekonomi yang berkelanjutan (*sustainable economic growth*) (Adisaputro, 2020).

Pengembangan sumber daya manusia pada dasarnya merupakan salah satu komponen penting dalam pembangunan manusia secara menyeluruh. Notoatmojo mendefinisikan pengembangan sumber daya manusia dalam lingkup makro sebagai sebuah proses peningkatan kualitas maupun kapasitas manusia dalam rangka mewujudkan tujuan pembangunan bangsa. Proses peningkatan tersebut mencakup tahapan perencanaan, pengembangan, serta pengelolaan sumber daya manusia. Adapun pengembangan sumber daya manusia dalam lingkup mikro

diartikan sebagai suatu proses penyusunan rencana pendidikan, pelatihan, serta pengelolaan tenaga kerja atau karyawan guna mencapai hasil yang optimal.

Dengan demikian, pengembangan sumber daya manusia pada hakikatnya merupakan sebuah upaya peningkatan keahlian maupun kapabilitas kerja karyawan di masa kini sekaligus sebagai langkah antisipasi terhadap perubahan dunia bisnis yang akan terjadi di masa mendatang, yang pada akhirnya mampu berkontribusi dalam meningkatkan mutu sumber daya manusia secara keseluruhan (Maghfiroh, 2021).

METODE

Pendekatan yang digunakan dalam studi ini ialah pendekatan kualitatif berwujud deskriptif yang berpijak pada penelaahan kepustakaan (library research) sebagai strategi utama pengumpulan informasi. Sumber data yang menjadi rujukan dalam kajian ini dikumpulkan dengan cara mencari, menelaah, dan menganalisis beragam sumber pustaka yang berkaitan, mencakup buku-buku teks di bidang manajemen sumber daya manusia, jurnal-jurnal ilmiah, serta hasil penelitian terdahulu. Fokus utama dari metode ini adalah mengintegrasikan berbagai teori pengembangan SDM, seperti Teori Human Capital, Motivasi, dan Andragogi, untuk mendapatkan gambaran komprehensif mengenai fenomena yang diteliti. Analisis data dilaksanakan dengan memanfaatkan metode reduksi data serta proses perumusan konklusi berdasarkan sumber-sumber tertulis yang tersedia untuk menjelaskan strategi, model, dan tantangan pengembangan SDM di tengah perkembangan era digital.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Konsep Dasar Pengembangan Sumber Daya Manusia

Sumber daya manusia merupakan suatu aset yang di dalamnya mengandung unsur akal dan perasaan, keahlian, hasrat, pengetahuan, motivasi, kemampuan, serta hasil karya nyata (Edi Sutrisno, 2017). Pengembangan Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan manifestasi dari langkah-langkah metodis yang bertujuan untuk mendongkrak kualitas kecakapan, intelektualitas, kapabilitas, dan capaian kerja individu dalam suatu organisasi. Ini meliputi berbagai aktivitas seperti pelatihan, pendidikan, pengembangan karir, serta pengembangan keterampilan soft skills dan hard skills. Tujuan utamanya adalah untuk meningkatkan kontribusi individu demi tercapainya objektif korporasi sekaligus menunjang pertumbuhan serta kemampuan adaptasi personel dalam menghadapi ekosistem kerja yang terus bertransformasi.

Berdasarkan pemikiran Kurniawati (2020), pengembangan SDM dipahami sebagai langkah sistematis organisasi dalam memperkuat kompetensi sumber daya manusia yang dijalankan secara berkelanjutan dalam jangka panjang, dengan tujuan memastikan ketersediaan SDM yang sesuai dengan tuntutan setiap jabatan, serta diarahkan untuk meningkatkan kinerja individu yang pada akhirnya berdampak pada kinerja organisasi secara keseluruhan. Pengembangan SDM yang menitikberatkan pada penggalian potensi, penguatan keterampilan, dan pembentukan etika kerja personel, yang pada gilirannya mendorong terciptanya

efisiensi kerja dalam upaya mewujudkan sasaran strategis perusahaan (Gustiana et al., 2022).

Berdasarkan pandangan Dessler, pengembangan SDM dipahami sebagai langkah strategis dalam mengasah keahlian dan pengetahuan staf lewat beragam program seperti pendidikan dan pengembangan karier. Hal ini dilakukan demi memacu efektivitas kinerja di tingkat personal dan organisasional secara menyeluruh (Dessler (2017).

Dalam buku "Manajemen Sumber Daya Manusia", Hasibuan (2017) menguraikan bahwa pengembangan SDM merupakan proses metodis dalam mendongkrak kualitas keterampilan dan pengetahuan karyawan. Hal ini dimaksudkan untuk memacu produktivitas demi keberhasilan organisasi, yang mencakup aspek pendidikan formal, program pelatihan, manajemen karier, serta bimbingan bagi para pegawai.

Tantangan transformasi digital menuntut organisasi untuk melakukan investasi strategis pada keterampilan digital dan soft skills karyawan, sebagaimana ditekankan oleh Usman (2019) dalam bukunya. Penekanan ini bertujuan agar tenaga kerja mampu beradaptasi dengan pergeseran kebutuhan pasar yang terjadi secara cepat di era digital.

Pengembangan SDM dalam suatu perusahaan atau organisasi dilaksanakan dengan tujuan memperkuat ketahanan perusahaan dalam menghadapi berbagai ancaman yang bersumber dari lingkungan eksternal. Selain itu, pengembangan SDM juga dimanfaatkan sebagai sarana untuk mendorong daya inovasi perusahaan dalam menangkap dan mengoptimalkan setiap peluang yang ada. Pengembangan SDM merupakan suatu kesatuan yang saling berkaitan antara individu sebagai SDM dan organisasi dalam upaya memenuhi kebutuhan bersama. Dengan bekal kompetensi yang dimiliki oleh setiap karyawan, diharapkan kinerja yang dihasilkan mampu bersaing dan melampaui para kompetitornya (Wardhana et al., 2021).

Peningkatan kualitas sumber daya manusia dapat didekati dari dua perspektif yang berbeda, yaitu perspektif makro dan perspektif mikro. Dalam perspektif makro, pengembangan SDM dimaknai sebagai sebuah proses yang terencana dan menyeluruh untuk meningkatkan kualitas dan kemampuan manusia dalam skala luas, yang bertujuan mendukung keberhasilan pembangunan bangsa melalui fungsi perencanaan, pengembangan kapasitas, dan pengelolaan sumber daya secara terpadu. Adapun dalam perspektif mikro, pengembangan SDM lebih difokuskan pada perencanaan program pendidikan dan pelatihan yang terukur, disertai pengelolaan tenaga kerja secara efisien di lingkungan organisasi, dengan tujuan akhir menghasilkan kinerja dan produktivitas yang setinggi-tingginya. Pengembangan sumber daya manusia ini penting dilaksanakan disebabkan adanya perubahan baik manusia, teknologi, pekerjaan maupun organisasi (Leimena, 2016).

Tori-teori Pengembangan

Terdapat beragam teori esensial yang mendasari praktik pengembangan SDM kontemporer. Teori Human Capital memandang pengembangan karyawan sebagai bentuk investasi untuk efisiensi organisasi, sementara Teori Motivasi mengeksplorasi pendorong tindakan individu. Lebih lanjut, teori pembelajaran

dewasa memberikan pemahaman atas karakteristik pembelajar mandiri, dan Teori Kompetensi menitikberatkan pada pembentukan keterampilan spesifik demi menjawab tantangan pekerjaan.

1. Teori Modal Manusia (Human Capital) berargumen bahwa mengalokasikan sumber daya untuk edukasi dan pelatihan staf memiliki nilai yang setara dengan investasi pada aset fisik perusahaan. Dengan kata lain, pengayaan wawasan dan keahlian personel secara langsung akan memperbesar output kerja serta nilai ekonomi yang mereka berikan.
2. Teori Motivasi mencakup beragam perspektif yang bertujuan untuk mengidentifikasi elemen-elemen pendorong tindakan seseorang dalam meraih sasaran tertentu. Salah satu model yang paling berpengaruh adalah Hirarki Kebutuhan dari Abraham Maslow, yang berargumen bahwa pemenuhan kebutuhan fundamental merupakan prasyarat mutlak sebelum individu terdorong untuk mengejar tingkatan kebutuhan yang lebih kompleks.
3. Teori Pembelajaran Orang Dewasa (Andragogi), teori ini merupakan suatu pendekatan terhadap pembelajaran orang dewasa yang berfokus pada karakteristik unik dari pembelajar dewasa, seperti motivasi yang berbeda, pengalaman yang lebih kaya, dan orientasi pada tujuan. Andragogi menekankan pada pembelajaran yang berbasis pengalaman, relevansi langsung dengan kehidupan, dan partisipasi aktif dalam proses pembelajaran
4. Teori Kompetensi Teori ini berfokus pada betapa pentingnya peningkatan keterampilan dan pengetahuan yang relevan guna mewujudkan hasil yang diharapkan dalam suatu bidang pekerjaan tertentu. Teori ini meliputi proses pengenalan, pembinaan, serta pengukuran kompetensi yang dibutuhkan untuk berbagai peran dan jabatan yang ada di dalam organisasi (Egim, 2018).

Model-Model Pengembangan Sumber Daya Manusia

Pengembangan sumber daya manusia merupakan bagian integral dari manajemen organisasi yang bertujuan meningkatkan kompetensi, kinerja, dan daya saing individu maupun organisasi. Secara tradisional, model pengembangan SDM dirumuskan sebagai suatu kerangka kerja yang sistematis untuk memperbaiki pengetahuan, keterampilan, dan sikap kerja karyawan sehingga mampu memenuhi tuntutan pekerjaan saat ini dan masa depan. Pengembangan ini bukan sekadar pelatihan formal, tetapi mencakup pendidikan, pemberdayaan, karier manajemen, serta pembentukan budaya belajar terus-menerus dalam organisasi. Di dalam konteks akademik dan profesional, model-model tersebut dapat diterapkan dalam organisasi pendidikan, bisnis, maupun instansi pemerintah. Model-Model yang dikembangkan di Indonesia itu adalah :

1. Model berbasis kompetensi (competency-based HRD) yang mulai banyak dibahas dalam konteks pendidikan tinggi. Penelitian oleh Ramly dan kolega menunjukkan penggunaan pendekatan kompetensi sesuai dengan standar kompetensi kerja nasional sebagai fondasi pengembangan SDM di perguruan tinggi. Model ini menekankan bahwa pengembangan SDM harus berakar pada kompetensi yang jelas dan terukur sehingga output pelatihan dan

pendidikan dapat terhubung langsung dengan kebutuhan organisasi serta perkembangan karier individu. Pendekatan ini relevan karena membantu mensinergikan program pelatihan dengan standar kompetensi yang diakui secara nasional di Indonesia (Ramly et al., 2024).

2. Model Tree Human Resources adalah bentuk lain dari representasi model pengembangan SDM yang juga dikaji dalam konteks pendidikan tinggi di Indonesia. Model ini berbentuk struktur ilustratif seperti "pohon" yang memetakan variabel-variabel penting pengembangan SDM (akar, batang, dan buah/leaves) yang saling terhubung satu sama lain untuk meningkatkan kualitas kompetensi tenaga pendidik dan tenaga kependidikan. Pendekatan model seperti ini berguna sebagai prototipe kerangka kerja yang memadukan aspek kompetensi, strategi organisasi, dan evaluasi program pengembangan.

Strategi Pengembangan Sumber Daya Manusia

Strategi pengembangan sumberdaya manusia tidak akan lepas dari aspek evaluasi atas pencapaian kinerja nantinya dan untuk itu perlu dilakukan review atas performance sumber daya manusia yang ada (Susilowati & Farida, 2019). Strategi pengembangan SDM modern didasarkan pada peranan-peranan SDM yang strategis dalam organisasi. Peranan strategis menentukan pola kerja SDM dalam organisasi. Peran-peran yang dapat diambil oleh SDM sebagai suatu strategi pengembangan diantaranya adalah:

1. Peran administratif: Fokus pada pekerjaan administrasi secara ekstensif di mana pekerjaan ini akan lebih mudah apabila digunakan fasilitas internet dan komputer sebagai alat bantu.
2. Peran penasihat: Bertugas sebagai petugas moral perusahaan yang tidak memahami realitas bisnis dalam organisasi dan tidak memberikan kontribusi untuk keberhasilan strategi bisnis.
3. Peran operasional SDM: Implementasi program dan kebijakan yang dibutuhkan di dalam organisasi sebagai "fasilitator" keberhasilan unit lain.
4. Peran strategis: Sebagai kontributor bisnis (Sunarsi & MM, 2022).

Dalam pandangan Dessler (2020), terdapat beberapa strategi pokok yang menjadi landasan dalam mengimplementasikan program pengembangan SDM secara efektif, yakni:

1. Strategy's Role in Management Development:
Strategi ini menegaskan bahwa pengembangan kemampuan manajerial perlu dirancang secara selaras dan terintegrasi dengan rencana strategis yang telah ditetapkan perusahaan, agar setiap upaya pengembangan yang dijalankan benar-benar mendukung pencapaian tujuan dan arah besar organisasi secara konsisten dan berkesinambungan.
2. Candidate Assessment and the 9-Box Grid:
Strategi ini diimplementasikan sebagai bagian dari upaya sistematis dalam mempersiapkan individu yang dinilai berpotensi untuk mengemban tanggung jawab pada jenjang jabatan yang lebih tinggi, melalui penerapan proses asesmen yang terstruktur dan komprehensif yang dikombinasikan

- dengan pemetaan kompetensi menggunakan kerangka matriks sembilan kotak sebagai instrumen evaluasi potensi dan capaian kinerja secara terpadu.
3. **Managerial On-the-Job Training and Rotation:**
Strategi ini mengedepankan pengembangan yang dijalankan langsung di arena kerja sehari-hari tanpa harus meninggalkan lingkungan pekerjaan, dengan memanfaatkan tiga pendekatan yang saling melengkapi. Coaching menghadirkan proses pembimbingan oleh atasan atau mentor yang memiliki keahlian dan pengalaman lebih untuk mengarahkan pertumbuhan profesional pegawai. Action learning mendorong individu belajar melalui keterlibatan langsung dalam penyelesaian tantangan atau persoalan nyata yang tengah dihadapi organisasi. Adapun stretch assignment memberikan penugasan yang secara terencana menempatkan pegawai pada situasi yang menantang dan melampaui zona kenyamanan mereka, demi memacu pertumbuhan kapasitas secara lebih cepat dan bermakna.
 4. **Off-the-Job Management Training and Development Techniques:**
Berbeda dari pendekatan berbasis tempat kerja, strategi ini menghimpun berbagai teknik pengembangan yang dilaksanakan di luar arena kerja langsung, sehingga peserta dapat belajar dalam suasana yang lebih kondusif dan terstruktur. Metode yang digunakan mencakup partisipasi dalam seminar dan forum keilmuan, keterlibatan dalam program studi di perguruan tinggi, praktik simulasi dan role play untuk melatih pengambilan keputusan dalam skenario tertentu, pemberdayaan melalui lembaga pengembangan internal perusahaan atau corporate university, pelatihan bertarget bagi jajaran eksekutif, serta penyelesaian program sertifikasi profesional yang diakui oleh SHRM (Society for Human Resource Management) sebagai bukti kompetensi yang terstandarisasi secara internasional (Dessler, 2020).

Evaluasi dan tantangan

1. Evaluasi

Evaluasi dalam pengembangan SDM dapat dilakukan melalui berbagai pendekatan dan metode, seperti studi kasus, survei, wawancara mendalam, dan pengukuran kinerja berbasis indikator. Misalnya, penelitian di UPTD Puskesmas Langsa Barat menemukan bahwa meskipun sudah dilakukan pelatihan dan pembinaan, pengembangan SDM di sektor kesehatan belum optimal karena terdapat kekurangan dan kelebihan kualifikasi pendidikan serta distribusi SDM yang belum merata, sehingga evaluasi mengungkap adanya kesenjangan antara kebutuhan kompetensi dan kemampuan yang dimiliki tenaga kesehatan. Evaluasi tersebut menjadi dasar bagi rekomendasi perencanaan kebutuhan dan pengadaan pelatihan yang lebih tepat sasaran di masa depan.

Evaluasi juga dilakukan pada konteks birokrasi publik. Untuk meningkatkan kapabilitas birokrasi, evaluasi terhadap program pelatihan serta pemahaman tantangan implementasi penting dilakukan agar strategi pengembangan SDM dalam sektor publik dapat berjalan efektif termasuk dalam mengadopsi teknologi informasi dan peran kepemimpinan (Saputra et al., 2025). Selain itu, evaluasi pelaksanaan tugas belajar bagi pegawai negeri sipil di lingkungan Biro Organisasi

dan SDM Kementerian Perindustrian juga menunjukkan bahwa tanpa pemantauan dan mekanisme evaluasi yang baik, implementasi program pengembangan SDM tidak berjalan sesuai rencana (Sugihartono & Tumanggor, 2025).

2. Tantangan

Di tengah pesatnya laju perubahan yang dipicu oleh kemajuan teknologi, pengembangan sumber daya manusia (SDM) di era digital dihadapkan pada berbagai tantangan sekaligus peluang yang khas. Meskipun transformasi digital membawa sejumlah manfaat nyata, seperti peningkatan efisiensi kerja dan mendorong lahirnya inovasi, tidak dapat dihindari bahwa terdapat berbagai kendala yang harus dihadapi dan diatasi oleh organisasi agar mampu berhasil dalam menjalani proses tersebut. Hambatan seperti penolakan terhadap perubahan, ketimpangan dalam penguasaan teknologi, serta persoalan keamanan data menjadi faktor yang dapat memperlambat kemajuan dalam peningkatan kapasitas SDM.

Pembinaan dan pengembangan sumber daya manusia (SDM) di tengah era digital tidak dapat dilepaskan dari berbagai tantangan yang perlu dicarikan solusinya. Beberapa tantangan pokok yang dihadapi antara lain meliputi:

1) Penolakan terhadap Perubahan

Sebagian besar karyawan cenderung merasa terbiasa dengan pola kerja konvensional dan berpotensi menunjukkan sikap penolakan terhadap penerapan teknologi baru. Ketidakpastian yang muncul akibat perubahan dapat menimbulkan rasa cemas dan ketidaknyamanan, yang pada akhirnya berpotensi menghambat jalannya proses transformasi digital dalam pengelolaan SDM. Oleh sebab itu, perusahaan perlu menerapkan pendekatan yang cermat dan terencana dalam mengelola perubahan tersebut, termasuk melalui komunikasi yang transparan serta dukungan yang memadai selama masa transisi berlangsung (Royan et al., 2024).

2) Ketimpangan Digital

Ketimpangan digital dapat terjadi ketika tidak seluruh karyawan memiliki akses yang setara terhadap teknologi maupun keterampilan digital yang dibutuhkan. Kondisi ini dapat dilatarbelakangi oleh kesenjangan tingkat pendidikan, perbedaan pengalaman kerja, maupun keterbatasan akses terhadap program pelatihan yang tersedia. Ketimpangan tersebut berpotensi menimbulkan ketidakseimbangan dalam proses pengembangan SDM, di mana sebagian karyawan dapat mengalami ketertinggalan dalam hal penguasaan keterampilan dan pengetahuan yang relevan di era digital ini.

3) Keamanan Data

Seiring dengan semakin masifnya pemanfaatan teknologi digital, risiko yang berkaitan dengan keamanan data pun turut meningkat. Perusahaan dituntut untuk memastikan bahwa informasi karyawan beserta data sensitif lainnya terlindungi dari berbagai ancaman siber yang ada. Keamanan data menjadi tantangan yang kian kompleks, terlebih ketika sebagian besar proses pengelolaan SDM kini telah beralih ke platform daring. Oleh karena itu, perusahaan perlu mengalokasikan investasi pada sistem keamanan yang andal, sekaligus memastikan bahwa karyawan mendapatkan pembekalan

yang cukup untuk mengenali dan menghadapi berbagai potensi ancaman yang mungkin terjadi.

SIMPULAN

Pengembangan Sumber Daya Manusia (SDM) pada hakikatnya merupakan suatu rangkaian proses yang bersifat strategis dan berkesinambungan yang memegang peranan krusial dalam mengangkat kualitas dan kapasitas individu, kinerja organisasi, serta daya saing bangsa di tengah dinamika globalisasi dan transformasi digital. SDM tidak lagi dipandang hanya sebagai faktor produksi, melainkan sebagai aset utama yang menentukan keberhasilan organisasi dan pembangunan nasional. Oleh karena itu, pengembangan SDM menjadi kebutuhan fundamental bagi organisasi dalam menghadapi perubahan lingkungan kerja yang semakin kompleks. Berdasarkan kajian literatur, pengembangan SDM dipahami sebagai upaya sistematis untuk meningkatkan pengetahuan, keterampilan, sikap, dan kompetensi individu melalui pendidikan, pelatihan, pengembangan karier, serta pembelajaran berkelanjutan. Landasan teoretis yang meliputi Teori Human Capital, Teori Motivasi, Andragogi, dan Teori Kompetensi memberikan kerangka konseptual yang kuat dalam merancang dan mengimplementasikan program pengembangan SDM secara efektif dan terarah.

Dalam konteks Indonesia, penerapan model pengembangan SDM berbasis kompetensi dan model Tree Human Resources dinilai relevan karena mampu menyelaraskan kebutuhan organisasi dengan pengembangan potensi individu secara terstruktur dan terukur. Model-model tersebut mendukung penciptaan SDM yang profesional, adaptif, dan mampu menjawab kebutuhan dan tuntutan pekerjaan baik di masa sekarang maupun di masa yang akan datang, mencakup sektor pendidikan, instansi pemerintahan, maupun lingkungan dunia usaha. Namun demikian, pengembangan SDM di era digital masih menghadapi beragam hambatan, seperti penolakan terhadap perubahan serta ketimpangan dalam penguasaan kompetensi digital, serta meningkatnya risiko keamanan data. Oleh karena itu, diperlukan strategi pengembangan SDM yang terintegrasi dengan perencanaan strategis organisasi, didukung oleh kepemimpinan yang adaptif, pemanfaatan teknologi yang optimal, serta evaluasi berkelanjutan agar pengembangan SDM dapat berjalan efektif dan memberikan kontribusi nyata terhadap keberlanjutan organisasi dan pembangunan nasional.

DAFTAR RUJUKAN

- Adisaputro, S. E. (2020). Pengembangan sumber daya manusia di era Milenial membentuk manusia bermartabat. *J-KIs: Jurnal Komunikasi Islam*, 1(1).
- Dessler, G. (2017) *Human Resource Management* (15th ed.). Pearson Education
- Egim, ash shodiq. (2018). Pengembangan Sumber Daya Manusia Berkelanjutan (Strategi Untuk Meningkatkan Ketrampilan Dan Kompetensi Dalam Organisasi). In *Penambahan Natrium Benzoat Dan Kalium Sorbat (Antiinversi) Dan Kecepatan Pengadukan Sebagai Upaya Penghambatan Reaksi Inversi Pada Nira Tebu*.

- Gustiana, R., Hidayat, T., & Fauzi, A. (2022). Pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia (suatu kajian literatur review ilmu manajemen sumber daya manusia). *Jurnal Ekonomi Manajemen Sistem Informasi*, 3(6), 657–666.
- Hasibuan, M.S.P. (2017) *Manajemen Sumber Daya Manusia: Edisi Revisi*. Bandung: PT Bumi Aksara
- Leimena, V. (2016). Model Pengembangan Sumber Daya Manusia Pada Industri Kreatif Di Kota Ambon (Studi Pada Sentra Industri Kerajinan Kerang Mutiara). In *Disertasi*.
- Maghfiroh, A. (2021). Analisis pengembangan sumber daya manusia dalam perspektif syariah. *Jurnal Ilmiah Ekonomi Islam*, 7(1), 403–411.
- Ramly, A. T., Handrianto, B., & Syaiful. (2024). Competency-Based Model of Human Resource Development in Higher Education. *Jurnal Manajemen*, 15(1), 82–98. <https://doi.org/10.32832/jm-uika.v15i1.15446>
- Royan, F. A., Nazwa, M., Nurfadliyah, S. A., Aprilia, S., Fazira, W., & Riofita, H. (2024). Strategi pengembangan sumber daya manusia dalam era digital pada e-commerce di Kota Pekanbaru. *SINOMIKA Journal: Publikasi Ilmiah Bidang Ekonomi Dan Akuntansi*, 2(5), 801–808.
- Saputra, F. O., Nadeak, B., & Nurhasanah, N. (2025). STRATEGI PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA UNTUK MENINGKATKAN KAPABILITAS BIROKRASI PUBLIK. *JURNAL ILMIAH EDUNOMIKA*, 9(2).
- Sugihartono, M. P., & Tumanggor, B. F. (2025). Evaluasi Pengembangan Sumber Daya Manusia Melalui Pemberian Tugas Belajar Bagi Pegawai Negeri Sipil Pada Biro Organisasi dan Sumber Daya Manusia Kementerian Perindustrian Republik Indonesia. *Jurnal Sumber Daya Aparatur*, 7(1), 45–64.
- Sunarsi, D., & MM, Ch. (2022). *Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Cipta Media Nusantara.
- Susilowati, S., & Farida, I. (2019). Strategi Pengembangan Sumber Daya Manusia Di Pt. Gaya Sukses Mandiri Kaseindo (Safeway) Surabaya. *Develop*, 3(2), 10–25.
- Sutrisno, E. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana.
- Usman, S. (2019) *Manajemen SDM di Era Digital*. Yogyakarta: Penerbit Andi
- Wardhana, A., Butarbutar, M., Mardah, S., Budiana, I., Aprilia, D., Munandar, A., Zunaidi, A., Sembiring, V., Rozinah, S., & Arif, Y. (2021). *Manajemen sumber daya manusia*. Media Sains Indonesia.