

Human Resource Development Management : Systematic Literature Riview (SLR)

Fian Arifiona Faradila

Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Negeri Malang

Email: fian.arifiona.2304138@students.um.ac.id

Sopiah Sopiah

Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Negeri Malang

Email: sopiah.fe@um.ac.id

Alamat: Jl. Semarang 5, Kota Malang

Korespondensi Penulis: fian.arifiona.2304138@students.um.ac.id

Abstract: *The purpose of this SLR is to analyze the application of human resource development in the work environment. The method used in this research is the PRISMA (Preferred Reporting Items for Systematic Review) method. Data sources obtained from Science Direct and Google Scholar for the 2019-2023 period. The results obtained were 236 journals, then data reduction was carried out using inclusion and exclusion criteria, resulting in 11 journals that would be reviewed. The results of this study literature review show the priority of the role and tasks of human resource development in increasing productivity. So that human resource development has a good impact on the company and the employees themselves.*

Keywords: *Human resource, development, and management*

Abstrak. Tujuan SLR ini adalah untuk menganalisa penerapan *human resource development* pada lingkungan kerja. Metode yang digunakan pada penelitian ini adalah metode PRISMA (*Preferred Reporting Items for Systematic Review*). Sumber data yang diperoleh dari Science Direct dan google scholar periode tahun 2019-2023. Diperoleh hasil 236 jurnal selanjutnya dilakukan reduksi data dengan kriteria inklusi dan eksklusi diperoleh 11 jurnal yang akan direview. Hasil studi *literature review* ini menunjukkan bahwa keutamaan peran dan tugas pengembangan sumber daya manusia (*human resource development*) dalam meningkatkan produktivitas. Sehingga pengembangan sumber daya manusia berpengaruh baik untuk perusahaan dan karyawan itu sendiri.

Kata kunci: Sumber Daya Manusia, Pengembangan dan Manajemen

LATAR BELAKANG

Didalam menghadapi persaingan industri yang semakin ketat pada masa sekarang ini, setiap perusahaan harus terus menerus memupuk semangat kompetitifnya agar karyawan dapat memberikan kontribusi sebesar-besarnya dalam melakukan pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya. Agar perusahaan bisa bertahan dan mampu menghadapi persaingan yang akan selalu datang. Tentu saja dibutuhkan sumber daya manusia yang memadai dan kompeten di bidangnya. Pertimbangkan pentingnya pengembangan sumber daya manusia dan strategi yang tepat dan mengoptimalkan sumber daya yang ada dalam perusahaan. Berdasarkan uraian diatas, artikel ini akan melakukan penelitian *systematic literature riview* tentang pengembangan sumber daya manusia "*human resource development*".

Saat ini sumber daya manusia di Indonesia merupakan sumber daya pembangunan potensial. Meskipun sumber daya manusia berkembang kenyataannya kualitas sumber daya manusia di Indonesia masih tergolong rendah (Amilia & Purnama, 2016) dan belum dimanfaatkan secara maksimal (Ratnasari, 2017) sebagai sumber daya pembangunan.

Sumber daya manusia merupakan salah satu faktor dinamis dalam pembangunan ekonomi jangka panjang. Setiap negara membutuhkan sumber daya manusia yang berkualitas dan berdaya saing (Safri, 2019). Manajemen adalah suatu proses karakteristik yang terdiri dari perencanaan, pengorganisasian, pengarahan dan pengendalian kegiatan menetapkan dan mencapai tujuan yang telah ditentukan melalui penggunaan sumber daya manusia dan sumber daya lainnya (Mamuaja et al., 2021). Sumber daya manusia merupakan aset terpenting suatu perusahaan organisasi menuju kesuksesan (Widiansyah et al., 2018).

Karena pada dasarnya Sumber daya manusia merupakan sumber gagasan, penggerak dan penentu segala kegiatan perusahaan. Pengembangan sumber daya manusia adalah proses sadar, terkendali, terprogram dan terpadu yang dilakukan dengan tujuan untuk meningkatkan kualitas hidup masyarakat baik secara fisik maupun non fisik sehingga mereka akan menjadi manusia yang efektif di masa depan dalam hal sumber daya manusia, bangsa dan negara yang berdasarkan nilai-nilai moral dan agama. Fokus utama manajemen SDM adalah pada kontribusi keberhasilan organisasi. Kunci untuk meningkatkan kinerja organisasi adalah memastikan bahwa aktivitas SDM mendukung investasi organisasi; produktivitas, kualitas dan pelayanan.

SDM harus termasuk dalam perencanaan proses. Pemecahan masalah harus mencakup seluruh karyawan, tidak hanya manajer, karena hal ini sering kali memerlukan perubahan dalam budaya perusahaan, gaya manajemen, dan kebijakan SDM. Untuk mencapai tujuan tersebut, manajemen sumber daya manusia harus terdiri dari fungsi-fungsi yang saling terkait. Pengembangan sumber daya manusia merupakan nilai yang diciptakan oleh fungsinya mengelola karyawan dan menentukan cara melakukan pekerjaan Supervisor dan manajer lainnya membawa nilai tambah bagi organisasi yang dipimpinnya. Jadi pembangunan menentukan prioritas apa yang diperlukan untuk menciptakan nilai. Secara umum dapat dijelaskan bahwa pengembangan sumber daya dilakukan masyarakat harus selaras dengan arah strategisnya seperti visi, misi, nilai-nilai dan tujuan, sistem perencanaan manajemen, melaksanakan rencana strategis. Berdasarkan uraian diatas, rumusan masalahnya adalah:

1. Bagaimana penerapan *Human Resource Development Management*?

KAJIAN TEORITIS

Human Resource Development

Organisasi dengan program pengembangan Sumber Daya Manusia yang baik atau perusahaan mempunyai kekuatan kompetitif yang lebih bagus dan mampu bersaing secara positif (Yosepa et al., 2020).

Pengembangan atau pembangunan adalah suatu proses yang didalamnya karyawan memperoleh keterampilan dan pengalaman untuk berhasil dalam pekerjaan dan posisi mereka saat ini tugas di masa depan (Yosepa et al., 2020).

(Yosepa et al., 2020) menyadari bahwa pengetahuan pegawai perlu ditingkatkan dan berkembang agar tidak melakukan hal – hal yang merugikan perusahaan maupun internal organisasi mencapai tujuannya. Pengetahuan dan keterampilan saja tidak cukup untuk menjamin kesuksesan untuk mencapai tujuan. Sikap pegawai dalam melaksanakan suatu tugas juga merupakan faktor penting untuk mencapai kesuksesan.

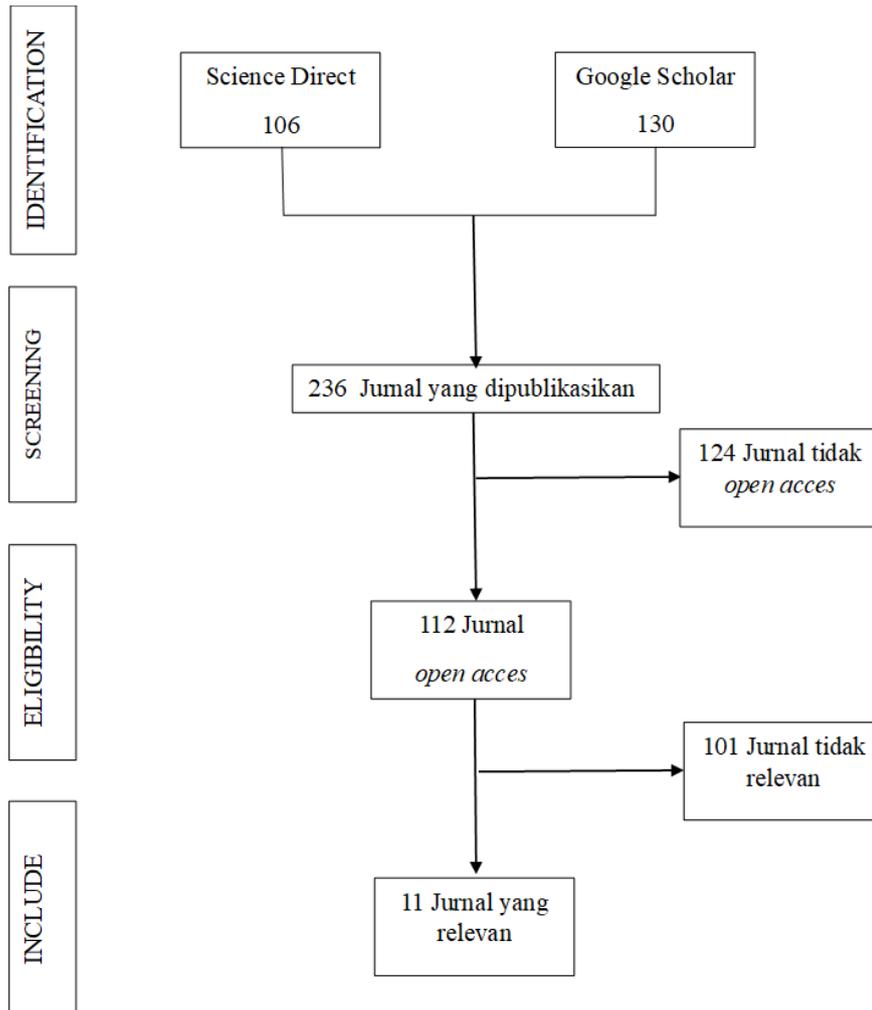
(Wicaksono, 2016) mengemukakan bahwa pelaksanaan pengembangan Sumber Daya Manusia tujuannya untuk meningkatkan semangat kerja karyawan sehingga siap bekerja dengan perilaku kinerja yang baik sesuai dengan keinginan perusahaan untuk meningkatkan produktivitas pekerjaan perusahaan ketika etos kerja karyawan tinggi, otomatis efektif pada kinerja perusahaan atau organisasi. Tujuan dalam pengembangan Sumber Daya Manusia yaitu sebagai berikut;

- a. produktivitas kerja pegawai akan meningkat, kualitas dan kuantitas produksi semakin baik.
- b. Meningkatkan efisiensi tenaga, waktu, bahan baku, dll.
- c. Mengurangi kecelekaan karyawan.
- d. Pegawai akan lebih baik karena pengetahuan dan keterampilannya sesuai dengan pekerjaannya.
- e. Peluang untuk meningkatkan karir karyawan semakin besar.
- f. Memberikan manfaat yang baik kepada masyarakat pengguna layanan.

METODE PENELITIAN

Dalam penelitian ini, penulis melakukan dengan menggunakan metode *Systematic Literature Review* (SLR), metode SLR ini adalah sebuah metode penelitian yang digunakan dengan cara melakukan identifikasi, menganalisis, mengevaluasi dan menafsirkan atas semua hasil penelitian sebelumnya yang peneliti peroleh. Hasil-hasil penelitian sebelumnya ini,

selanjutnya diriview oleh peneliti, dengan melakukan telaah dan identifikasi secara sistematis terhadap artikel penelitian yang dipilih. Penelitian ini menggunakan metode PRISMA (Preferred Reporting Items for Systematic Review and Meta-Analyses). Jurnal yang diperoleh dari *science direct* sebanyak 106 dan *google scholar* 130. Kata kunci yang digunakan adalah *human resource, development, management*. Dengan filter tahun publikasi jurnal mulai 2019 sampai dengan 2023 diperoleh 236 jurnal. Dari 236 jurnal tersebut yang dapat diakses 112 jurnal sedangkan jurnal yang relevan sebanyak 11 jurnal.



HASIL DAN PEMBAHASAN

Berikut ini adalah hasil PRISMA (*Prefered Reporting Items for Systematic Review*)

Tabel 1 Daftar Nama Jurnal Hasil Metode PRISMA

| No. | Penulis | Judul | Sitasi | Tahun | Penerbit |
|-----|---|--|--------|-------|--|
| 1. | Adriana AnaMaria Davidescu, Simona-Andreea Apostu, Andreea Paul and Ionut Casuneanu | Work Flexibility, Job Satisfaction, and Job Performance among Romanian Employees— Implications for Sustainable Human Resource Management | 659 | 2020 | MDPI |
| 2. | Halbast Hussein Hamadamin and Tarik Atan | The Impact of Strategic Human Resource Management Practices on Competitive Advantage Sustainability: The Mediation of Human Capital Development and Employee Commitment | 274 | 2019 | MDPI |
| 3. | Wisanut Banmairuroy, Taweesak Kritjaroen, Winai Homsombat | The effect of knowledge-oriented leadership and human resource development on sustainable competitive advantage through organizational innovation's component factors: Evidence from Thailand 's new S- curve industries | 104 | 2022 | Elsevier |
| 4. | Melika Shirmohammadi, Wee Chan Au, Mina Beigi | Remote work and work-life balance: Lessons learned from the covid-19 pandemic and suggestions for HRD practitioners | 94 | 2022 | Taylor & Francis |
| 5. | Mohanad Ali KAREEM, Ibrahim Jaafar HUSSEIN | The Impact of Human Resource Development on Employee Performance and Organizational Effectiveness | 86 | 2019 | Management Dynamics in the Knowledge Economy |
| 6. | Ying Lu, Mingqiong Mike Zhang, Miles M. Yang, Yue Wang | Sustainable human resource management practices, employee resilience, and employee outcomes: Toward common good values | 32 | 2023 | Wiley |
| 7. | Katarzyna Piwowar-Sulej | Environmental strategies and human resource development consistency: Research in the manufacturing industry | 27 | 2022 | Elsevier |
| 8. | Jafaru M. Egieya, Ronke M. Ayo-Imoru, Daniel R.E. Ewim, Ebisomu C. Agedah | Human resource development and needs analysis for nuclear power plant deployment in Nigeria | 8 | 2022 | Elsevier |
| 9. | Jung Cheol Shin, Xin Li, Bo-Kyung Byun, Inhye Nam | Building a coordination system of HRD, research and industry for knowledge and technology-driven economic development in South Asia | 7 | 2020 | Elsevier |
| 10. | Gopal P Mahapatra, Sadhna Dash | Round Table: Talent development in a changing world of work | 6 | 2022 | IIMB |

| | | | | | |
|-----|---|--|---|------|------|
| 11. | Debolina Dutta, Sushanta Kumar Mishra, Pawan Budhwar | Ethics in competency models: A framework towards developing ethical behaviour in organisations | 5 | 2022 | IIMB |
|-----|---|--|---|------|------|

Pertama, Adriana et al., (2020) menerbitkan jurnal dengan sitasi terbanyak (659). Dimana tujuan penelitian yaitu jika tantangannya adalah merancang ulang manajemen sumber daya manusia yang sebenarnya untuk mencapai tujuan MSDM yang berkelanjutan, maka perhatian perlu diberikan pada kombinasi tempat yang fleksibel dalam pengembangan karyawan dan waktu yang fleksibel, yang mengarah pada peningkatan pekerjaan karyawan. bertujuan untuk menguji dampak dari berbagai jenis fleksibilitas—fleksibilitas kontrak, fungsional, waktu kerja, dan ruang kerja - untuk menyoroti relevansi pengembangan karyawan dan fleksibilitas karyawan sebagai aspek penting dari HRM berkelanjutan dalam meningkatkan tingkat kinerja karyawan secara keseluruhan (Davidescu et al., 2020).

Kedua, ditempati jurnal Halbast Hussein Hamadamin and Tarik Atan, (2019) memiliki 274 sitasi. Dalam jurnal ini, menunjukkan bahwa praktik HRM strategis akan mempengaruhi pengembangan sumber daya manusia dan komitmen karyawan secara positif. Selain itu, temuan ini lebih lanjut mengungkapkan bahwa besaran dampak HRM strategis ditemukan moderat terhadap pengembangan sumber daya manusia. Pengaruh langsung dari pengembangan sumber daya manusia dan komitmen karyawan terhadap SCA dievaluasi. Temuan kami menguatkan beberapa penelitian sebelumnya yang menetapkan pentingnya pengembangan sumber daya manusia. Menekankan bahwa pentingnya HRM dalam pengembangan sumber daya manusia, yang dapat menyebabkan SCA, tidak boleh diabaikan. menemukan pengaruh positif dan signifikan pengembangan sumber daya manusia terhadap keberlanjutan keunggulan kompetitif yang dicapai oleh organisasi dalam studi serupa, yang berbeda dengan temuan kami. Selain itu, pengaruh pengembangan sumber daya manusia dan komitmen karyawan terhadap keunggulan kompetitif berkelanjutan ditemukan lemah. Implikasi dari temuan ini bagi manajemen universitas di Irak adalah untuk lebih memperhatikan pengembangan sumber daya manusia dengan melibatkan lebih banyak karyawan dalam pelatihan untuk meningkatkan kompetensi mereka. Hal ini akan meningkatkan peluang universitas untuk memiliki pengetahuan diam-diam yang akan menempatkan mereka pada posisi yang menguntungkan dibandingkan pesaing lainnya. Selain itu, komitmen karyawan juga harus mendapat perhatian yang cukup. Temuan kami menunjukkan bahwa pengembangan sumber daya manusia dan komitmen karyawan terhadap

organisasi mereka akan memainkan peran penting dalam bagaimana universitas-universitas di Irak mencapai keunggulan kompetitif yang berkelanjutan (Hamadamin & Atan, 2019).

Ketiga ditulis oleh Wisanut Banmairuoy, Taweesak Kritjaroen, Winai Homsombat, (2022) dengan jumlah sitasi (104), dalam jurnal ini disebutkan bahwa kepemimpinan yang berorientasi pada pengetahuan berpengaruh langsung terhadap keunggulan kompetitif berkelanjutan, sedangkan pengembangan sumber daya manusia tidak berpengaruh langsung signifikan terhadap keunggulan kompetitif berkelanjutan. Selain itu, kepemimpinan yang berorientasi pada pengetahuan dan pengembangan sumber daya manusia secara tidak langsung mempengaruhi keunggulan kompetitif berkelanjutan melalui faktor komponen inovasi organisasi. Kebebasan dan partisipasi yang aman mendorong karyawan untuk berbagi ide berdasarkan kemampuannya yang ditingkatkan melalui pengembangan sumber daya manusia. Ketika karyawan mengeksplorasi pendekatan inovatif, mereka menjadi inovatif atau mengembangkan sesuatu yang baru dalam organisasi. Tindakan ini dianggap sebagai perilaku kerja yang inovatif. Karena hasil dari perilaku kerja inovatif karyawan adalah inovasi organisasi, maka mereka dapat menghasilkan penerapan ide dan inovasi baru untuk menghasilkan keunggulan organisasi yang merupakan bagian dari keunggulan kompetitif berkelanjutan (Banmairuoy et al., 2022).

Keempat ditulis oleh Melika Shirmohammadi, Wee Chan Au, Mina Beigi, (2022) dengan jumlah sitasi (94), dalam jurnal ini disebutkan bahwa Makalah ini memberikan kontribusi tepat waktu terhadap pemahaman kita tentang pekerjaan jarak jauh yang semakin lazim sejak merebaknya pandemi COVID-19. Kami mensintesis literatur pasca-pandemi yang telah mengkaji keseimbangan kehidupan kerja dan kerja jarak jauh, lalu membandingkannya dengan temuan tinjauan pra-pandemi untuk mengembangkan pemahaman yang lebih mendalam tentang kemungkinan kerja jarak jauh dalam konteks krisis. Oleh karena itu, kami memperluas jangkauan kami pemahaman tentang pengalaman keseimbangan kehidupan kerja dan kehidupan pekerja jarak jauh dan menawarkan perspektif baru kepada komunitas HRD yang dapat memainkan peran kunci dalam mendukung kesejahteraan pekerja jarak jauh (Shirmohammadi et al., 2022).

Kelima ditulis oleh Mohanad Ali Kareem, Ibrahim Jaafar Hussein, (2019) dengan sitasi (86). Dalam jurnal ini menyatakan dampak praktik pengembangan sumber daya manusia terhadap kinerja karyawan dan efektivitas organisasi pada sampel universitas negeri di Irak. Metode deskriptif-analitis berdasarkan satu model regresi digunakan untuk menganalisis data. Hasilnya menunjukkan bahwa praktik HRD berhubungan signifikan dengan kinerja karyawan dalam peningkatan efektivitas organisasi. Selain itu, hasilnya menunjukkan bahwa terdapat

hubungan yang signifikan secara statistik antara kinerja karyawan dan efektivitas organisasi. Lebih lanjut, penelitian ini merekomendasikan agar para pengambil keputusan di perguruan tinggi harus berusaha mengembangkan strategi HRD yang memungkinkan mereka meningkatkan kompetensi pegawai dan meningkatkan kemampuan pegawai untuk mencapai tujuan dan sasaran organisasi yang diinginkan. Artikel ini berkontribusi pada pengembangan sumber daya manusia, kinerja karyawan, dan literatur efektivitas organisasi(et al., 2019).

Keenam ditulis Ying Lu, Mingqiong Mike Zhang, Miles M. Yang, Yue Wang (2023), dengan sitasi (32). Jurnal ini menyebutkan Temuan menunjukkan hal itu praktik manajemen sumber daya manusia yang berkelanjutan berdampak positif terhadap ketahanan karyawan, dan mengarah pada tingkat yang tinggi tingkat keterlibatan kerja di antara karyawan. Ketahanan karyawan juga mempunyai pengaruh tidak langsung berpengaruh terhadap kinerja karyawan melalui keterlibatan kerja. Penelitian ini, dengan the implikasi teoritis dan praktis, mengungkapkan mekanisme mediasi serial melalui praktik MSDM berkelanjutan mana yang berkontribusi terhadap kesejahteraan karyawan dan kinerja karyawan(Lu et al., 2023).

Ketujuh Katarzyna Piwowar-Sulej (2022), dengan sitasi (27). Jurnal ini menyebutkan Banyak penelitian sebelumnya telah membuktikan bahwa praktik pengembangan SDM yang ramah lingkungan (termasuk penilaian SDM, pelatihan, dan alur SDM) merupakan stimulator penting terhadap kinerja lingkungan; namun, penulisnya tidak membahas masalah karir ramah lingkungan intraorganisasi. Selain itu, hubungan antara jenis strategi lingkungan dan pengembangan SDM serta konsistensi internal pengembangan SDM ramah lingkungan belum pernah diteliti sebelumnya. Artikel ini mengisi kesenjangan yang disajikan di atas dengan memperluas konsep pengembangan SDM untuk mencakup isu karir ramah lingkungan intraorganisasi, mengukur perbedaan antara tiga jenis strategi lingkungan (reaktif, preventif, dan proaktif) dalam sejauh mana mereka menggunakan praktik. terkait pengembangan SDM yang ramah lingkungan dan penentuan konsistensi horizontal pengembangan SDM.

Penelitian, dalam bentuk survei terhadap 299 perusahaan manufaktur di Polandia dan analisis statistik (berdasarkan uji Kruskal–Wallis, ANOVA, dan metode yang dirancang untuk menilai konsistensi pengembangan SDM horizontal) menunjukkan bahwa meskipun terdapat hubungan yang paling signifikan antara kinerja lingkungan proaktif, strategi dan pengembangan SDM ramah lingkungan diperlakukan secara holistik, terdapat perbedaan yang signifikan dalam hal sejauh mana praktik pengembangan SDM individual konsisten secara vertikal dan terdapat kurangnya konsistensi horizontal dalam pengembangan SDM. Hal ini memberikan implikasi praktis dan teoritis. Penelitian ini juga memberikan arahan bagi penelitian selanjutnya (Piwowar-Sulej, 2022).

Kedelapan ditulis Jafaru M. Egieya, Ronke M. Ayo-Imoru, Daniel R.E. Ewim, Ebisomu C. Agedah (2022) dengan sitasi (8). Jurnal ini menyebutkan Pendekatan tonggak sejarah IAEA mencantumkan pengembangan sumber daya manusia sebagai salah satu dari sembilan belas (19) permasalahan infrastruktur yang harus diatasi sebelum pembangkit listrik tenaga nuklir (PLTN) dapat dimasukkan ke dalam bauran energi suatu negara. Hasil studi ini menunjukkan bahwa untuk jangka waktu yang dipertimbangkan (dari 2015 hingga 2045) dengan mempertimbangkan tiga organisasi utama: konstruksi, pemilik/ operator, dan badan pengawas, 15 tahun pertama (2015-2030) menggambarkan dominasi tenaga kerja konstruksi di sektor konstruksi. program. Selain itu, jumlah pekerja konstruksi mencapai puncaknya pada sekitar 73% (6678 personel) dari gabungan tenaga kerja tepat sebelum pembangkit listrik tenaga nuklir ketiga beroperasi pada tahun 2033. Namun, hasil menunjukkan peningkatan yang stabil dalam kebutuhan akan pemilik/operator yang tidak berubah. sekitar 2.400 personel beberapa tahun setelah pembangkit listrik tenaga nuklir keempat (ke-4) seharusnya dioperasikan. Tenaga kerja pengatur terus memberikan kontribusi kurang dari 10% dari gabungan kebutuhan tenaga kerja utama organisasi nuklir. Masih banyak lagi manfaat alat pemodelan NPHR untuk merencanakan dan menilai kebutuhan tenaga kerja nuklir. Namun, diharapkan di masa depan analisis skenario kerja dapat dijajaki. Para penulis menyatakan bahwa mereka tidak mempunyai kepentingan finansial atau hubungan pribadi yang saling bersaing yang dapat mempengaruhi pekerjaan yang dilaporkan dalam makalah ini. Referensi Misalnya, akan menarik untuk menilai dampak dari variasi kontribusi vendor terhadap tenaga kerja, atau bahkan pendekatan jenis kontrak vendor (turnkey, build-own-operate, atau gabungan dari jenis kontrak vendor). Selain itu, penelitian ini memberikan skenario dasar dari pernyataan kebijakan sumber terbuka Nigeria dimana analisis kesenjangan akan dilakukan pada penelitian di masa depan. Yang terakhir, diharapkan bahwa perspektif ekonomi terhadap model NPHR akan diintegrasikan karena pembayaran gaji menyumbang setidaknya 25% dari biaya operasi dan pemeliharaan pembangkit listrik tenaga nuklir (Egieya et al., 2022).

Kesembilan ditulis oleh Jung Cheol Shin, Xin Li, Bo-Kyung Byun, Inhye Nam (2020), dengan sitasi (7). Jurnal ini menyebutkan bahwa literatur telah memberikan banyak wawasan teoritis tentang bagaimana sektor pendidikan tinggi sebagai penghasil sumber daya manusia, pengetahuan dan teknologi dapat berkontribusi terhadap pembangunan ekonomi melalui interaksi dengan sektor lain. Padahal sudah banyak upaya yang dilakukan untuk itu mengordinasikan penelitian dengan lebih baik di negara maju. Faktanya masih terus berkembang negara – negara juga sangat membutuhkan sumber daya manusia yang terampil, khususnya lulusan tingkat tinggi yang dapat memenuhi tuntutan masing-masing pasar tenaga

kerja suatu negara. Oleh karena itu penelitian ini menilai keadaan koordinasi saat ini tidak hanya antara penelitian dan industri, tetapi juga pengembangan sumber daya manusia, dengan tujuan memberikan rekomendasi ulang untuk mendukung pembangunan ekonomi negara – negara di dalamnya asia selatan. Studi ini menemukan bahwa kapasitas pendidikan dan penelitian di india, bangladesh, nepal, dan sri lanka tidak hanya menunjukkan lebih banyak ruang untuk perbaikan, tetapi juga koordinasi antar HRD, penelitian, dan industri dapat dikelola secara lebih sistematis. Pendidikan dan penelitian kapasitas di masing – masing negara tersebut kurang optimal: tersier tingkat partisipasi sekolah tertinggal jauh dibandingkan negara – negara maju, dan nilai tambah per pekerja di sektor industri di keempat negara bisa meningkat melalui pendidikan di bidang sains dan teknik. Kapasitas penelitian relatif lebih rendah di bangladesh dan nepal karena kurangnya infrastruktur, tenaga kerja yang berkualitas dan pendanaan (Shin et al., 2020).

Kesepuluh ditulis oleh Gopal P Mahapatra, Sadhna Dash (2022) dengan sitasi (6). Dijurnal ini rantai pasokan pembelajaran sedang mengalami transformasi. Organisasi adalah berinvestasi besar – besaran dalam teknologi untuk memastikan pembelajaran yang efisien dan berkelanjutan. Pembelajaran yang efisien dan berkelanjutan. Pembelajaran sambil berjalan, platform pembelajaran virtual, pembelajaran disampaikan dengan hubungan yang ringkas dan mitra pembelajaran global terkemuka, dimanfaatkan secara luas untuk kepemimpinan dan pengembangan. Organisasi memilih layanan e-learning, e-coaching, dan e-mentoring siap pakai dan berinvestasi pada layanan yang dibuat khusus dan diberi merek solusi pembelajaran yang memenuhi kebutuhan spesifik mereka. Baru sekali model pelatihan secara signifikan mengurangi biaya pembelajaran dan pengembangan sambil meningkatkan hasil bisnis (Mahapatra & Dash, 2022).

Kesebelas ditulis oleh Debolina Dutta, Sushanta Kumar Mishra, dan Pawan Budhwar (2022) dengan sitasi (5). Jurnal ini menyebutkan meskipun etika penting bagi organisasi bisnis, etika tidak ada dalam model kompetensi organisasi. Setelah wawancara mendalam terhadap informan kunci dan diskusi kelompok terfokus, penelitian ini melakukan eksplorasi alasan tidak adanya etika dalam model kompetensi dan proses organisasi untuk memastikan perilaku etis diantara para karyawan. Sambil menjelaskan organisasi proses, penelitian kamu mengusulkan kerangka kerja yang dapat membantu kompetensi etis suatu organisasi. Temuan kami mendukung hal tersebut mendukung bahwa karyawan kembali kebersamaan HRM untuk menumbuhkan kompetensi etis (Dutta et al., 2022).

KESIMPULAN DAN SARAN

Disimpulkan dalam implementasinya, *Human Resource Development* sangat penting untuk perusahaan dan organisasi dalam meningkatkan kinerja. Kesimpulan ini berdasarkan hasil dari *software Publish or Perish (POP)* dan *Google Scholar*. Berdasarkan tinjauan *literature review* dari beberapa penelitian dan jurnal penelitian, dapat disimpulkan bahwa keutamaan peran dan tugas pengembangan sumber daya manusia (*human resource development*) dalam meningkatkan produktivitas, namun penerapannya dalam perusahaan/ organisasi masih kurang matang, sehingga setiap perusahaan harus lebih meningkatkan penerapan *human resource development*. Karyawan yang bekerja di organisasi atau perusahaan mempunyai tugas mengelola dan bertanggung jawab, karena pengembangan SDM diperlukan untuk pengelolaan yang lebih baik atas tenaga kerja yang ada dan ahli dan meningkatkan kinerja saat ini. Dengan demikian, proses pengembangan dan evaluasi pegawai menjadi sangat penting karyawan baik tingkat rendah maupun tinggi. *Human resource development* sangat menarik karena setiap kemajuan zaman pasti dituntut untuk berkembang. Pengembangan sumber daya manusia terdiri dari pelatihan keterampilan, pengetahuan, tingkah laku dan kompetensi.

DAFTAR REFERENSI

- Amilia, S., & Purnama, R. (2016). Pengaruh Kecerdasan Emosional Terhadap Kinerja Pegawai Pt. Indonesia Comnets Plus Di Bandung. *Journal of Business Management Education (JBME)*, 1(1), 24–30. <https://doi.org/10.17509/jbme.v1i1.2275>
- Banmairuroy, W., Kritjaroen, T., & Homsombat, W. (2022). The effect of knowledge-oriented leadership and human resource development on sustainable competitive advantage through organizational innovation's component factors: Evidence from Thailand's new S- curve industries. *Asia Pacific Management Review*, 27(3), 200–209. <https://doi.org/10.1016/j.apmr.2021.09.001>
- Davidescu, A. A. M., Apostu, S. A., Paul, A., & Casuneanu, I. (2020). Work flexibility, job satisfaction, and job performance among romanian employees-Implications for sustainable human resource management. *Sustainability (Switzerland)*, 12(15). <https://doi.org/10.3390/su12156086>
- Dutta, D., Mishra, S. K., & Budhwar, P. (2022). Ethics in competency models: A framework towards developing ethical behaviour in organisations. *IIMB Management Review*, 34(3), 208–227. <https://doi.org/https://doi.org/10.1016/j.iimb.2022.10.002>
- Egieya, J. M., Ayo-Imoru, R. M., Ewim, D. R. E., & Agedah, E. C. (2022). Human resource development and needs analysis for nuclear power plant deployment in Nigeria. *Nuclear Engineering and Technology*, 54(2), 749–763. <https://doi.org/10.1016/j.net.2021.08.019>

- Hamadamin, H. H., & Atan, T. (2019). The impact of strategic human resource management practices on competitive advantage sustainability: The mediation of human capital development and employee commitment. *Sustainability (Switzerland)*, 11(20). <https://doi.org/10.3390/su11205782>
- KAREEM, M. A., & HUSSEIN, I. J. (2013). The Impact of Human Resource Development on Employee Performance and Organizational Effectiveness. *Management Dynamics in the Knowledge Economy*, 7(3), 307–322. <https://doi.org/10.25019/mdke/7.3.02>
- Lu, Y., Zhang, M. M., Yang, M. M., & Wang, Y. (2023). Sustainable human resource management practices, employee resilience, and employee outcomes: Toward common good values. *Human Resource Management*, 62(3), 331–353. <https://doi.org/10.1002/hrm.22153>
- Mahapatra, G. P., & Dash, S. (2022). Round Table: Talent development in a changing world of work. *IIMB Management Review*, 34(1), 83–91. <https://doi.org/https://doi.org/10.1016/j.iimb.2022.03.002>
- Mamuaja, J., Kawatu, F. S., & Kambey, A. (2021). Efektivitas Pengelolaan Alokasi Dana Desa. *Jurnal Akuntansi Manado (JAIM)*, 7(1), 249–258. <https://doi.org/10.53682/jaim.v2i2.1221>
- Piwowar-Sulej, K. (2022). Environmental strategies and human resource development consistency: Research in the manufacturing industry. *Journal of Cleaner Production*, 330(May 2021), 129538. <https://doi.org/10.1016/j.jclepro.2021.129538>
- Ratnasari, S. L. (2017). Aktualisasi Peran Pemimpin Nasional Dalam Pengembangan Sumber Daya Manusia Bidang Pariwisata. *Jurnal Dimensi*, 6(3), 464–474. <https://doi.org/10.33373/dms.v6i3.1082>
- Safri, H. (2019). Manajemen sumber daya manusia global terhadap tinjauan uu nomor 13 tahun 2003. *Informatika*. <https://jurnal.ulb.ac.id/index.php/informatika/article/view/748>
- Shin, J. C., Li, X., Byun, B. K., & Nam, I. (2020). Building a coordination system of HRD, research and industry for knowledge and technology-driven economic development in South Asia. *International Journal of Educational Development*, 74(January), 102161. <https://doi.org/10.1016/j.ijedudev.2020.102161>
- Shirmohammadi, M., Au, W. C., & Beigi, M. (2022). Remote work and work-life balance: Lessons learned from the covid-19 pandemic and suggestions for HRD practitioners. *Human Resource Development International*, 25(2), 163–181. <https://doi.org/10.1080/13678868.2022.2047380>
- Widiansyah, A., Sitasi, C., Widiansyah, :, Peranan,), Daya, S., Sebagai, P., & Penentu, F. (2018). Peranan Sumber Daya Pendidikan sebagai Faktor Penentu dalam Manajemen Sistem Pendidikan. *Manajemen Sistem Pendidikan. Cakrawala*, 18(2), 229–234. <http://ejournal.bsi.ac.id/ejurnal/index.php/cakrawala>