Jurnal Pemimpin Bisnis Inovatif
Volume 4 Nomor 3 Juli 2026
e-ISSN : 3046-8841, p-ISSN 3047-0226, Hal 01-14
DOI: https://doi.org/10.61132/jpbi.v3i3.1370
Available online at: https://ejournal.arimbi.or.id/index.php/JPBI

Strategi Pengembangan Sumber Daya Manusia untuk Meningkatkan Kualitas Kerja

Najwaturrohmah[1*], Gina Mardiah Putri R[2], Zahra Nur Afni[3], Sri Mulyeni[4]
[1-4] Universitas Nasional PASIM, Indonesia
Email: najwaturrohmah04@gmail.com[1], gnaptrii30@gmail.com[2], zahraaafnii@gmail.com[3], srimulyeni88@gmail.com[4]

**Korespondensi Penulis:* najwaturrohmah04@gmail.com

Abstract :*In the dynamic era of information technology disruption and globalization, organizations face increasingly fierce competition. High-quality human resources (HR) represent the core strength for organizations to survive and compete, demanding well-designed development strategies. This study aims to comprehensively analyze various effective HR development strategies to enhance work quality, productivity, and operational efficiency across various organizational sectors. The method employed in this research is a literature study (library research). Data collection was conducted by deeply reviewing ,and analyzing, sourced from various online publications. The results indicate that HR development strategies in the corporate sector are effectively realized through a combination of regular technical training, employee rotation policies, and KPI-based coaching and mentoring programs to implement the principle of "the right man in the right place". In the public and government sectors, the implementation of functional education and training is proven to optimize the quality of public services, despite facing constraints of limited budget and personnel. Meanwhile, within the local economic scope, the competitiveness of MSMEs and regional tourism is successfully accelerated through managerial training, marketing digitalization, and adherence to standard operating procedures (SOP). This study concludes that modern organizational resilience depends on a paradigm shift toward a human-centric management approach. Organizations need to evaluate budget imbalances favoring physical development to harmoniously synergize with the sustainable development of human talent's competence, creativity, and digital literacy.*

Keywords: *HR Development; Literature Study; Productivity; Strategic Management; Work Quality.*

Abstrak: Di era disrupsi teknologi informasi dan globalisasi yang dinamis, organisasi menghadapi persaingan yang semakin ketat. Sumber daya manusia (SDM) yang berkualitas menjadi kekuatan utama bagi organisasi untuk bertahan dan bersaing, sehingga pengembangannya harus dirancang secara matang. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis secara komprehensif berbagai strategi pengembangan SDM yang efektif dalam meningkatkan kualitas kerja, produktivitas, dan efisiensi operasional di berbagai sektor organisasi. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah studi literatur (*library research*). Pengumpulan data dilakukan dengan mengkaji, dan menganalisis terdahulu yang relevan dari berbagai publikasi daring. Hasil penelitian menunjukkan bahwa strategi pengembangan SDM di sektor korporasi efektif diwujudkan melalui kombinasi pelatihan teknis berkala, kebijakan rotasi pegawai, serta program *coaching* dan *mentoring* berbasis *Key Performance Indicators* (KPI) guna menerapkan prinsip *the right man in the right place*. Pada sektor publik dan pemerintahan, pelaksanaan pendidikan dan pelatihan (diklat) fungsional terbukti mampu mengoptimalkan kualitas pelayanan masyarakat, meskipun masih menghadapi kendala keterbatasan anggaran dan personel. Sementara pada lingkup ekonomi kerakyatan, daya saing UMKM dan pariwisata daerah berhasil diakselerasi melalui pelatihan manajerial, digitalisasi pemasaran, dan kepatuhan terhadap standar operasional prosedur (SOP). Penelitian ini menyimpulkan bahwa ketahanan organisasi masa kini bergantung pada pergeseran paradigma ke arah pendekatan manajemen yang berpusat pada manusia (*human-centric approach*). Organisasi perlu mengevaluasi ketimpangan anggaran pembangunan fisik agar dapat bersinergi secara harmonis dengan pengembangan kompetensi, kreativitas, dan literasi digital talenta insani secara berkelanjutan.

Kata Kunci: Kualitas Kerja; Manajemen Strategis; Pengembangan SDM; Produktivitas; Studi Literatur.

1. PENDAHULUAN

Indonesia adalah negara yang memiliki berbagai budaya yang sangat menarik, dan meskipun terkenal sebagai negeri yang kaya, tenaga pendidik yang tersedia masih terbatas. Saat ini, sistem pendidikan di Indonesia memerlukan penilaian dan perbaikan yang terstruktur.

Received: 04 Mei 2026; Revised: 05 Juni 2026; Accepted: 04 Juli 2026; Terbit: 08 Juli 2026

Pengembangan sumber daya manusia berfokus pada pembentukan karakter pendidik yang profesional dan disiplin, di mana seorang pendidik haruslah individu yang berperilaku baik, berakhlak mulia, dan memberikan pengetahuan baik di lingkungan sekolah maupun masyarakat. Dalam konteks profesional, ini berarti individu yang berkualitas (Siti Hasanah Abbas, 2021). Dalam kondisi persaingan bisnis yang semakin ketat, memiliki sumber daya manusia yang berkualitas menjadi hal yang penting agar sebuah perusahaan bisa bertahan dan tetap bersaing. Maka itu, pengembangan orang-orang yang bekerja harus dipersiapkan secara matang agar bisa memberikan hasil yang baik bagi perusahaan. Dalam industri plastik yang persaingannya semakin sengit, perusahaan harus memahami kebutuhan yang diperlukan agar bisa menjalankan operasionalnya dengan baik, baik dalam hal tenaga kerja maupun fasilitas perusahaan.(Umam & Akhmad, 2021).

Pengembangan karyawan seharusnya menjadi perhatian bukan hanya bagi karyawan baru, tetapi juga bagi seluruh staf perusahaan agar semuanya dapat terlibat dalam proses yang diselenggarakan oleh perusahaan untuk memahami tugas-tugas yang akan dihadapi di masa depan. Metode pengembangan yang diterapkan oleh perusahaan tentu perlu dievaluasi untuk melihat efektivitasnya. Metode pengembangan sumber daya manusia (SDM) dianggap baik apabila telah mencapai tujuan peningkatan kualitas karyawan dalam menjalankan tugas dan mencapai target yang diharapkan, seperti yang telah ditulis oleh (Dan et al., 2018). Kebutuhan akan tenaga kerja yang berpengalaman di bidang teknologi komunikasi dan informasi semakin besar seiring dengan perkembangan zaman. Dengan penggabungan aliran komunikasi dan informasi. Umumnya, persiapan SDM tersebut dilakukan oleh "vendor" Salah satu organisasi yang menawarkan jasa tenaga kerja alih daya di sektor telekomunikasi adalah PT XYZ, sebuah anak perusahaan dari PT. Indosat Tbk yang mengelola layanan tenaga kerja (outsourcing). Perusahaan ini telah berpengalaman dalam mengelola layanan outsourcing selama 13 tahun di bawah Koperasi Indosat (Kopindosat) dan memiliki lebih dari 12.000 tenaga kerja outsourcing di seluruh Indonesia (Arifin, 2023).

Pengembangan Sumber Daya Manusia (SDM) adalah elemen yang sangat penting dan sering menjadi perhatian utama dalam pembahasan. para pelaku bisnis. Di kalangan perusahaan, peningkatan kualitas SDM dilakukan untuk mendorong produktivitas demi meraih keunggulan dalam persaingan internasional. Pengembangan SDM dalam suatu organisasi adalah komponen vital untuk meningkatkan kemampuan tenaga kerja. Hal ini memungkinkan setiap individu untuk memilki daya saing dan berpartisipasi dalam kompetisi di pasar global, yang menjadi tantangan yang cukup besar dan sudah menjadi hal yang wajib dihadapi oleh setiap jenis organisasi atau perusahaan. SDM yang berkualitas dapat meningkatkan keunggulan

suatu perusahaan, sekaligus memaksimalkan efisiensi dan inovasi. Tujuan dari peningkatan SDM adalah untuk menguatkan kemampuan individu serta tim agar mampu beradaptasi dengan perubahan yang cepat dalam pasar dan teknologi. Di Surabaya, pengembangan SDM pada UMKM juga memiliki dampak langsung terhadap penurunan angka kemiskinan dan pengurangan pengangguran. Banyak UMKM yang mempekerjakan tenaga kerja lokal, jadi peningkatan kapasitas SDM akan secara otomatis membuka lebih banyak kesempatan kerja yang berkualitas. Dengan cara ini, program pengembangan SDM memberikan keuntungan tidak hanya bagi pelaku UMKM tetapi juga bagi masyarakat secara keseluruhan.(Muhson et al., 2012)

Rekrutmen dan seleksi adalah langkah awal yang memungkinkan perusahaan mendapatkan calon pegawai yang sesuai. Kedua aktivitas ini berfungsi sebagai dasar bagi perusahaan dalam menciptakan tenaga kerja yang terampil dan bisa bersaing. Pendekatan yang diterapkan dalam rekrutmen dan seleksi tidak hanya memengaruhi keberhasilan individu yang diterima, tetapi juga berkontribusi terhadap keberhasilan jangka panjang perusahaan (Barokah & Gunawan, 2023). Persaingan antar perusahaan semakin sengit, sehingga perusahaan perlu strategi untuk bersaing secara sehat, stabil, dan untuk meningkatkan reputasi perusahaan di dunia bisnis. Strategi ini diatur dalam sistem yang dikenal sebagai manajemen dalam sebuah organisasi atau perusahaan. Manajemen adalah proses kolaborasi antara dua orang atau lebih untuk meraih sasaran organisasi melalui tindakan perencanaan, pengaturan, pengarahan, koordinasi, dan pengawasan demi mencapai sasaran organisasi dengan cara yang efektif dan efisien dengan memanfaatkan SDM serta sumber daya lainnya. Kepemimpinan, pengarahan, dan dukungan, termasuk memberikan instruksi, mengendalikan hasil, serta melakukan pemantauan dan evaluasi yang baik merupakan peran terpadu yang dijalankan oleh seorang manajer sumber daya manusia.(Noraffandy Yahaya & Nur Fazila i Salleh, 2020). Dengan memahami elemen-elemen yang berdampak pada diharapkan dengan berhasilnya strategi pengembangan SDM, perusahaan di sektor jasa dapat menemukan bidang-bidang yang perlu diperbaiki serta merancang program peningkatan SDM yang lebih efisien. Selain itu, hasil penelitian ini diharapkan dapat membantu meningkatkan efisiensi kerja organisasi dan mendorong pertumbuhan sektor jasa secara umum. Maka itu, penelitian ini sangat penting untuk membantu perkembangan industri jasa di Indonesia.

2. KAJIAN TEORI

Sumber daya manusia (SDM) adalah elemen yang sangat krusial dalam sebuah organisasi karena menjadi pendorong utama kegiatan seluruhnya. Keberhasilan organisasi dalam meraih tujuannya tidak hanya bergantung pada teknologi, modal, atau fasilitas yang ada, tetapi juga ditentukan oleh kualitas sumber daya manusia yang mengelolanya. Sumber Daya Manusia yang berkualitas memiliki peran krusial dalam mendukung perusahaan mencapai visi serta misi organisasi (Zega et al., 2024). Sumber daya manusia mencakup gabungan dari kemampuan intelektual dan fisik yang dimiliki oleh individu. Kemampuan ini dipengaruhi oleh faktor genetik dan lingkungan, sementara prestasi kerja dipengaruhi oleh dorongan untuk memenuhi kebutuhan hidup. SDM adalah tenaga kerja yang sudah siap dan memiliki kemampuan untuk mencapai tujuan organisasi. Selain itu, sumber daya manusia adalah orang-orang yang bekerja di dalam organisasi dan memiliki kemampuan, keterampilan, kreativitas, serta keberanian yang bisa digunakan untuk mencapai tujuan organisasi secara efektif dan efisien (Sari & Murdani, 2025)

Pandangan para pakar dapat disimpulkan bahwa sumber daya manusia adalah orang-orang yang memiliki kecakapan, keahlian, ilmu, dan potensi yang dapat dimanfaatkan untuk mendukung organisasi dalam mencapai sasaran yang telah ditetapkan. Dengan demikian, organisasi wajib mengelola dan mengembangkan SDM dengan sebaik-baiknya agar mampu memberikan hasil yang optimal. Sumber daya manusia adalah komponen penting dalam manajemen organisasi (Rohmah, 2023). Handoko (2014) menyebutkan bahwa manajemen Sumber daya manusia diperlukan untuk mencapai tujuan, baik untuk individu atau organisasi. Menurut Hasibuan (2017), pengelolaan sumber daya manusia adalah kombinasi dari pengetahuan dan kemampuan yang diperlukan untuk mengelola hubungan dan fungsi personel, sehingga bisa berfungsi dengan baik dan efisien dalam mendukung pencapaian tujuan individu, perusahaan, serta masyarakat. Sedarmayanti (2017) juga menjelaskan bahwa manajemen sumber daya manusia mencakup sejumlah aktivitas untuk mengoptimalkan pemanfaatan tenaga kerja dengan cara yang efisien dan efektif melalui perencanaan, pengorganisasian, dan pengendalian terhadap semua unsur yang menjadi kekuatan individu dalam meraih tujuan tertentu. (Sari & Murdani, 2025). SDM bertugas mengatur interaksi dan peran tenaga kerja agar bisa beroperasi dengan optimal dan efisien dalam mencapai sasaran organisasi. Sumber daya manusia menggabungkan pengetahuan dan keterampilan dalam mengelola interaksi dengan melibatkan tenaga kerja dalam mencapai tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat, maka semua pihak dapat saling mendukung dan berkontribusi secara positif. Manajemen sumber daya manusia meliputi serangkaian kegiatan seperti rekrutmen, pelatihan,

evaluasi, serta pemberian imbalan kepada karyawan, di samping perhatian terhadap hubungan kerja, kesehatan, keselamatan, dan keadilan bagi pekerja. Terdapat beberapa fungsi utama dari sumber daya manusia, yaitu: Perencanaan SDM, Pengadaan dan penyaringan, Pelatihan serta pengembangan, Evaluasi kinerja, Pemberian imbalan, Pemeliharaan hubungan kerja, dan Pengembangan karir. Melaksanakan fungsi-fungsi tersebut dengan baik akan mendukung organisasi dalam mendapatkan tenaga kerja berkualitas dan meningkatkan produktivitas kerja.

Sumber Daya Manusia (SDM) yang berkualitas memiliki peran yang krusial bagi perusahaan dalam mewujudkan visi serta misi yang mereka miliki. Sumber daya manusia merupakan aset yang sangat penting dalam organisasi karena berperan sebagai operator, manajer, produsen, serta perancang berbagai sistem yang mendukung jalannya organisasi. Oleh karena itu, manajemen sumber daya manusia menjadi salah satu aspek pengelolaan yang berpengaruh langsung terhadap tenaga kerja dalam organisasi untuk meningkatkan efektivitas dan efisiensi pemanfaatan sumber daya manusia. Manajemen SDM termasuk tahapan pengambilan, pemilihan, peningkatan, pemeliharaan, dan penggunaan sumber daya manusia agar dapat memenuhi tujuan individu maupun organisasi. Pengurusan sumber daya manusia adalah satu bidang pengetahuan dan kemahiran dalam menata hubungan dan peran karyawan sehingga dapat beroperasi secara optimal dan efektif dalam mendukung pencapaian tujuan organisasi, karyawan, dan komunitas. Pengelolaan sumber daya manusia bisa dipandang sebagai rangkaian aktivitas untuk memanfaatkan tenaga kerja dengan efisien dan efektif melalui perencanaan, pengorganisasian, serta pengawasan atas semua elemen yang mendukung individu dalam mencapai tujuan tertentu. (Sari & Murdani, 2025)

Penilaian kinerja merupakan aspek penting dalam pengembangan sumber daya manusia karena dapat membantu organisasi mengidentifikasi dan mengatasi kekurangan karyawan serta meningkatkan kompetensi mereka. Melalui evaluasi kinerja yang dilakukan secara berkala disertai pemberian umpan balik yang konstruktif, karyawan dapat memahami area yang perlu ditingkatkan dan memperoleh dukungan yang diperlukan untuk mencapai target kerja. Pengelolaan kinerja yang efektif mampu meningkatkan produktivitas dan efisiensi operasional organisasi, terutama pada sektor jasa yang sangat bergantung pada kualitas pelayanan dan kecepatan respons sebagai faktor utama keberhasilan. Organisasi yang mendukung pembelajaran sepanjang hayat dan menyediakan akses kepada pelatihan serta pengembangan sumber daya manusia berperan penting dalam meningkatkan kesiapan karyawan untuk menghadapi tantangan dan perubahan pasar yang terus berkembang. (Mokobombang & Natsir, 2024). Kinerja merupakan hasil kerja yang dicapai oleh individu maupun kelompok dalam suatu organisasi selama periode tertentu sesuai dengan tugas dan tanggung jawab yang

diberikan. Kinerja tidak hanya menekankan pada hasil yang diperoleh, tetapi juga memperhatikan proses pelaksanaan pekerjaan yang dilakukan secara sah, sesuai dengan norma, etika, dan peraturan yang berlaku. Dengan demikian, kinerja mencerminkan tingkat keberhasilan seseorang atau kelompok dalam mencapai tujuan organisasi melalui usaha, hasil, dan metode kerja yang digunakan.. (Harmen et al., 2024).

3. METODE PENELITIAN

Penelitian ini mengaplikasikan metode kualitatif melalui pendekatan kajian pustaka. Berdasarkan pendapat (Sugiyono, 2018), Penelitian kualitatif adalah cara untuk menganalisis kondisi suatu objek secara alami, di mana peneliti sendiri menjadi alat utama dalam prosesnya, dan hasilnya lebih menekankan pada pemahaman dan penjelasan yang berarti, bukan pada kesimpulan yang bisa diterapkan secara umum. Dalam penelitian ini, data tidak didapat melalui cara wawancara, pengamatan, atau pembagian kuesioner, melainkan dari data yang sudah ada dan diambil dari berbagai sumber tulisan yang berkaitan dengan topik penelitian, seperti jurnal, artikel, hasil penelitian sebelumnya, serta dokumen pendukung lainnya. Proses pengumpulan data dilakukan dengan mencari, membaca, dan memilih sumber-sumber yang berkaitan dengan isu atau masalah yang dibahas. Setelah data terkumpul, melakukan pengolahan data melalui beberapa tahap, yaitu mengidentifikasi informasi penting, mengelompokkan data berdasarkan tema atau kategori yang sesuai, membandingkan berbagai pendapat dan hasil penelitian, serta menafsirkan data untuk memperoleh pemahaman yang lebih mendalam. Selanjutnya, data dianalisis secara deskriptif kualitatif dengan menguraikan dan menjelaskan informasi yang diperoleh dari berbagai sumber secara sistematis sehingga dapat menghasilkan gambaran yang jelas mengenai topik yang diteliti. Hasil dari analisis itu kemudian dipakai sebagai acuan untuk menyimpulkan sesuatu yang sesuai dengan tujuan penelitian tersebut.. Dengan demikian, penelitian ini berfokus pada pengkajian dan analisis data dari berbagai literatur yang relevan untuk memperoleh informasi yang akurat dan komprehensif mengenai permasalahan yang diteliti (Sugiyono, 2013).

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

Berikut kami tuliskan hasil studi literatur pada tabel dibawah ini :

Tabel 1. Hasil Analisis Literatur

No	Judul & Nama Penelitian	Metode Penelitian	Hasil Penelitian
1.	Strategi Pengembangan Sumber Daya Manusia dalam meningkatkan kinerja organisasi (Mokobombang & Natsir, 2024)	kualitatif dan kuantitatif	Menginvestigasi pendekatan pengembangan sumber daya manusia yang efisien untuk meningkatkan performa organisasi dalam sektor layanan di Indonesia.
2.	Analisis Strategi Pengembangan Sumber Daya Manusia Dalam Meningkatkan Kualitas Kinerja Karyawan (Sari & Murdani, 2025)	kualitatif	Strategi pengembangan tenaga kerja di Bridge Dance Academy (BDA) dilaksanakan dengan cara yang terencana, terstruktur, dan berkesinambungan melalui latihan teknis secara berkala, program bimbingan dan pelatihan, serta penilaian yang berdasarkan pada Indikator Kinerja Utama (KPI).
3.	Strategi Pengembangan Sumber Daya Manusia Untuk Meningkatkan Kualitas Pelayanan Publik di Kota Dili (Martins, 2023)	kualitatif	Penelitian ini menunjukkan bahwa Pemerintah Daerah Kota Dili melakukan berbagai langkah untuk memperbaiki mutu sumber daya manusia. Hal ini akan dijelaskan berdasarkan teori John yang dapat dijadikan panduan untuk merancang program yang berpotensi meningkatkan SDM di wilayah Kota Dili.
4.	Peran Strategi Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Meningkatkan Produktifitas Kerja Karyawan (Asriyanti et al., 2024)	Studi Literatur	Sumber daya manusia memainkan peran yang sangat signifikan bagi setiap organisasi dan perusahaan. Keberadaan sumber daya manusia juga menjadi faktor penting dalam organisasi untuk mendukung pencapaian tujuan organisasi tersebut.
5.	Strategi Pengembangan Sumber Daya Manusia dalam Meningkatkan Kualitas Kinerja Karyawan di PT.PLN(Persero) UP3 Kota Parepare (Alvina et al., 2019)	Kualitatif	Strategi peningkatan sumber daya manusia di PT. PLN(Persero) UP3 Kota Parepare telah memberikan hasil yang baik dalam meningkatkan mutu kerja pegawai.
6.	Strategi Pengembangan Sumber Daya Manusia Karyawan Commanditaire Vennootschap Dalam Meningkatkan Efektivitas Kinerjanya (Umam & Akhmad, 2021)	Kualitatif deskriptif	Usaha pengembangan SDM melalui pembimbingan terhadap pegawai terbukti berhasil dalam meningkatan kualitas kerja, rasa tanggung jawab, dan efisiensi kinerja pegawai sehingga berkontribusi pada peningkatan pendapatan Perusahaan.
7.	Strategi Pengembangan Sumber Daya Manusia Untuk Meningkatkan Kinerja Aparatur di Sekretariat DPRD Kota Pekanbaru (Karly, 2024)	Kualitatif deskriptif	Strategi untuk membangun sumber daya manusia dilakukan dengan cara meningkatkan kemampuan, ketekunan dalam bekerja, serta infrastruktur dan fasilitas guna mendongkrak kinerja pegawai. Hambatan yang paling signifikan adalah keterbatasan sumber daya manusia dan anggaran yang tersedia.
8.	Strategi Pengembangan Sumber Daya Manusia Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan (Siti Hasanah Abbas, 2021)	Studi Literatur	Pendidikan, pelatihan, pengembangan profesi, kepemimpinan, kemampuan, serta motivasi dalam bekerja berkontribusi terhadap perbaikan prestasi kerja karyawan.
9.	Peran Strategi Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Meningktakan Produktivitas Kerja Karyawan (Asriyanti, 2024)	Studi Literatur	Sumber Daya Manusia memainkan peran yang krusial untuk setiap organisasi dan perusahaan.
10.	Strategi Meningkatkan Kualitas Kinerja Aparat Desa Mekarsari dengan Pendekatan	Kualitatif	Pendekatan pengembangan SDM lewat pendidikan, pelatihan, penambahan staf, dan perbaikan fasilitas

	Pengembangan dan Pola Manajemen Sumber Daya Manusia (Sangga & Ypkp, 2022)		terbukti berhasil dalam meningkatkan mutu kinerja perangkat desa serta pelayanan kepada masyarakat.
11.	Strategi Pengembangan Sumber Daya Manusia dalam Meningkatkan Kualitas Pelayanan Guest House di Kecamatan Kewapante Kabupaten Sikka (Aldiyano, 2026)	Kualitatif	Sebagian besar personel di Rumah Tamu Romana memiliki pengetahuan yang memadai terkait prosedur kerja standar.
12.	Strategi Pengelolaan Sumber Daya Manusia Untuk Meningkatkan Kualitas Pelayanan Publik Di Kecamatan Medan Denai (R. H. Putra, 2025)	Kualitatif	Penelitian ini dilakukan untuk mempelajari cara mengelola tenaga kerja di lingkungan Kecamatan Medan Denai, Kota Medan agar pelayanan yang diberikan kepada masyarakat menjadi lebih baik.
13.	Strategi Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai Dinas Komunikasi dan Informatika Kota Banjar (Garini & Rahman, 2024)	Studi Literatur	Dinas Komunikasi dan Informatika (Diskominfo) di Kota Banjar telah mengimplementasikan pendekatan pengelolaan sumber daya manusia guna memperbaiki kinerja para pegawainya.
14.	Analisis Strategi Manajemen Sumber Daya Manusia dalamMeningkatkan Kinerja Karyawan pada PT Refalia Nurul Utama, Cibinong, Bogor (Farida et al., 2024)	Kualitatif	Sumber daya manusia adalah elemen yang sangat krusial dalam upaya meningkatkan produktivitas perusahaan serta mendukung rencana bisnis.
15.	Strategi Pengembangan Sumber Daya Manusia di PT. Gaya Sukses Mandiri Kaseindo (Safeway) Surabaya (Pt et al., n.d.)	Kualitatif	Strategi untuk memajukan sumber daya manusia dilaksanakan melalui pelatihan, peningkatan karier, penilaian kinerja yang menggunakan KPI, program penghargaan dan sanksi, serta memberikan peluang kepada pegawai untuk berkontribusi dalam kemajuan perusahaan dalam rangka meningkatkan mutu dan produktivitas kerja.
16.	Manajemen Perilaku Organisasi Dalam Mewujudkan Sumber Daya Manusia yang Kompeten (Darim, 2020)	Kuantitatif	Pengembangan SDM dilakukan melalui analisis kebutuhan tenaga kerja, rekrutmen berdasarkan prestasi akademik dan nonakademik, pelatihan serta workshop, pengawasan rutin, dan evaluasi berkala. Penerapan manajemen perilaku organisasi tersebut membantu meningkatkan kompetensi, profesionalisme, dan kinerja sumber daya manusia di Madrasah Ibtidaiyah Darussalam Pacet.
17.	Strategi Pengembangan Sumber Daya Manusia Untuk Meningkatkan Kinerja Karyawan Di PT XYZ (Ningrum et al., 2020)	Kuantitatif	Menemukan bahwa evaluasi kompetensi Departemen SDM berada pada kondisi kurang/tidak kompeten, sehingga dirumuskan tiga alternatif strategi prioritas menggunakan metode SAST dan AHP, yaitu penyusunan sistem *assessment*, pelaksanaan kebijakan rotasi pegawai, serta pembentukan direktori kompetensi.
18.	Strategi Pengembangan Sumber Daya Manusia Dalam Meningkatkan Kualitas Kinerja Karyawan Di PT. PLN Rayon Rungkut (A. I. Putra, 2025)	Kualitatif	Berhasil meningkatkan keterampilan serta pengetahuan karyawan, yang berdampak pada peningkatan produktivitas, efisiensi, kepuasan, dan retensi kerja.

19.	Strategi Sumber Daya Manusia Dalam Perusahaan (Sains et al., 2024)	Studi Pustaka	Rencana Sumber Daya Manusia yang sukses perlu mencakup bidang perekrutan (orang yang tepat di tempat yang tepat), pelatihan, pengelolaan kinerja, imbalan, dan kemampuan untuk beradaptasi dengan teknologi demi meningkatkan produktivitas, inovasi, serta keunggulan kompetitif dalam jangka panjang.
20.	Strategi Pembangunan Sumber Daya Manusia Berbasis Pembangunan Desa untuk Meningkatkan Kesejahteraan Masyarakat Desa (Hayat, 2018.)	Kualitatif	Pemerintah desa telah membuat kebijakan pemberdayaan SDM, namun belum berdampak optimal pada ekonomi lokal karena anggaran masih didominasi pembangunan fisik (85%) serta adanya hambatan adaptasi teknologi.

Berdasarkan data yang terangkum dalam Tabel, strategi pengembangan sumber daya manusia (SDM) di era modern secara konsisten berfokus pada perumusan serta adaptasi strategi yang mampu menjawab berbagai tantangan kualitas kerja, produktivitas, dan efektivitas kinerja karyawan secara menyeluruh. Dari total keseluruhan penelitian terdahulu yang telah dihimpun dan dianalisis, studi yang dilakukan oleh (Asriyanti et al., 2024) serta (Karly, 2024) secara gamblang menunjukkan adanya pergeseran paradigma pendekatan ke arah yang jauh lebih holistik, adaptif, inovatif, dan responsif terhadap derasnya arus disrupsi teknologi informasi serta dinamika globalisasi yang bergerak cepat. Temuan-temuan ilmiah ini mengindikasikan dengan kuat bahwa metode-metode konvensional atau cara lama dalam mengelola aparatur maupun staf organisasi dinilai sudah tidak lagi relevan untuk menghadapi ketatnya persaingan tata kelola kerja di era kontemporer. Oleh karena itu, penguatan kompetensi dasar, penyesuaian regulasi internal, serta penciptaan lingkungan kerja yang suportif kini menjadi agenda wajib yang sangat mendesak untuk segera diimplementasikan oleh setiap lini manajemen demi menjaga keberlangsungan organisasi.

Dalam lingkup sektor korporat, Badan Usaha Milik Negara (BUMN), dan industri jasa swasta, penelitian mendalam dari (Mokobombang & Natsir, 2024) serta (Farida et al., 2024) kembali menegaskan bahwa aset SDM memegang peranan yang sangat krusial sebagai penggerak utama sekaligus elemen penentu dalam mendukung optimalisasi produktivitas harian dan pencapaian keunggulan kompetitif jangka panjang perusahaan. Implementasi nyata dari strategi penataan kompetensi ini di lapangan biasanya melibatkan kombinasi yang terstruktur antara pelatihan teknis secara rutin, program pendampingan intensif, *coaching*, hingga sistem evaluasi berkelanjutan demi memastikan bahwa setiap personel mampu berfungsi secara optimal sesuai dengan tuntutan target besar organisasi. Dampak positif yang dihasilkan dari intervensi program-program pengembangan tersebut terbukti memberikan

kontribusi nyata yang berimplikasi langsung pada peningkatan efisiensi operasional biaya, kenaikan tingkat produktivitas kerja harian, hingga tetap terjaganya motivasi dan kepuasan kerja internal karyawan itu sendiri. Melalui pengelolaan talenta bakat yang terarah dan sistematis, perusahaan tidak hanya sekadar mampu mempertahankan stabilitas bisnisnya dari guncangan dinamika pasar yang tidak menentu, melainkan juga siap mencetak kader-kader pemimpin baru yang kompeten dan loyal untuk masa depan perusahaan.

Melihat fenomena tersebut, penataan SDM di sektor publik dan pemerintahan sebenarnya memerlukan perhatian yang jauh lebih serius dan menyeluruh. Sektor pelayanan publik hingga kini masih sering kali terjebak dalam rutinitas birokrasi yang kaku dan cenderung monoton, sehingga program-program pelatihan yang diselenggarakan sering kali terkesan hanya sebagai formalitas demi memenuhi syarat administratif atau sekadar penyerapan anggaran tahunan semata, tanpa menyentuh esensi mendasar dari peningkatan mutu pelayanan real di lapangan. Masalah klasik seperti keterbatasan alokasi anggaran serta kurangnya kuantitas personel yang benar-benar mumpuni di tingkat daerah memperlihatkan bahwa kebijakan manajemen instansi belum sepenuhnya berpihak pada pembangunan kapasitas berkelanjutan bagi manusia di dalamnya. Oleh karena itu, perubahan pola pikir (*mindset*) total dari seluruh aparatur negara merupakan kunci utama yang tidak bisa ditawar lagi; tanpa adanya kesadaran internal yang kuat untuk melayani masyarakat secara profesional dan responsif, maka penambahan fasilitas fisik, komputer baru, atau penyediaan sarana prasarana canggih di kantor pemerintahan sama sekali tidak akan memberikan dampak signifikan yang dapat dirasakan langsung manfaatnya oleh masyarakat luas.

Di sisi lain, akselerasi ekonomi lokal lewat pemberdayaan UMKM dan optimalisasi pariwisata daerah juga menunjukkan betapa krusialnya penanaman keterampilan praktis yang matang di tingkat akar rumput. Di tengah persaingan pasar yang kian kompetitif, penguasaan terhadap teknologi digital, strategi pemasaran daring, serta pemahaman mendalam mengenai prosedur operasional standar (SOP) pelayanan bukan lagi sekadar nilai tambah atau opsi opsional, melainkan sudah menjadi kebutuhan wajib yang mutlak dipenuhi agar usaha-usaha lokal mampu bertahan dari gempuran industri modern. Sayangnya, realita di lapangan sering kali memperlihatkan ketimpangan alokasi anggaran yang terlalu fokus dan didominasi oleh pembangunan fisik infrastruktur semata, yang pada akhirnya membuat investasi jangka panjang pada kapasitas manusia sering kali dinomorbelakangkan dan terabaikan. Untuk menghadapi tantangan masa depan yang penuh dengan ketidakpastian, organisasi di tingkat mana pun—baik skala desa, korporasi, hingga instansi pusat—harus mulai berani menyeimbangkan ulang strategi mereka, karena kesuksesan dan keberlanjutan jangka panjang

sebuah organisasi tidak akan pernah diukur dari kemegahan infrastruktur fisiknya yang tampak dari luar, melainkan dari seberapa siap, adaptif, dan kreatif talenta insani di dalamnya dalam memanfaatkan kemajuan teknologi serta merespons perubahan zaman dengan fleksibel.

5. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis terhadap dua puluh literatur ilmiah terdahulu, dapat disimpulkan bahwa strategi pengembangan sumber daya manusia (SDM) di era modern merupakan pilar utama dalam meningkatkan kualitas kerja, efisiensi operasional, dan produktivitas organisasi. Esensi keberhasilan manajemen SDM saat ini terletak pada pergeseran paradigma menuju pendekatan strategis yang holistik dan adaptif terhadap disrupsi teknologi serta globalisasi. Di sektor korporasi dan jasa swasta, penerapan program *coaching*, *mentoring*, rotasi kerja, dan evaluasi berbasis *Key Performance Indicators* (KPI) terbukti efektif mewujudkan prinsip *the right man in the right place* demi mendongkrak pendapatan perusahaan. Sementara di sektor pelayanan publik dan pemerintahan, penguatan kapasitas ssmelalui diklat fungsional sukses mengoptimalkan mutu pelayanan masyarakat, meskipun masih sering terbentur tantangan struktural seperti keterbatasan alokasi anggaran daerah dan kurangnya jumlah personel yang mumpuni. Pada dimensi ekonomi kerakyatan, pengembangan kapasitas SDM melalui pelatihan teknis-manajerial, adopsi digitalisasi pemasaran, serta kepatuhan terhadap prosedur operasional standar (SOP) terbukti menjadi motor penggerak utama dalam mengakselerasi daya saing UMKM dan pariwisata daerah demi menekan angka pengangguran. Sebagai simpulan akhir, ketahanan organisasi masa kini sangat bergantung pada keberanian untuk meninggalkan pola manajemen tradisional yang kaku dan beralih ke pendekatan yang berpusat pada manusia (*human-centric approach*). Pemerintah maupun lembaga modern harus mengevaluasi ketimpangan alokasi anggaran yang selama ini terlalu mendominasi pembangunan fisik infrastruktur hingga 85%, karena kesuksesan masa depan tidak lagi diukur dari fasilitas fisik semata, melainkan dari sinergi harmonis antara teknologi digital dengan talenta insani yang memiliki kreativitas, literasi digital, dan ketahanan mental yang berkelanjutan.

DAFTAR PUSTAKA

Aldiyano, P. Y. (2026). *Strategi Pengembangan Sumber Daya Manusia dalam Meningkatkan Kualitas Pelayanan Guest House di Kecamatan Kewapante Kabupaten Sikka*. *4*(April).

Alvina, G., Albad, P., Ramadani, S., Alfianto, A., Ilahi, A., & Dinsar, A. (2019). *Strategi Pengembangan Sumber Daya Manusia dalam Meningkatkan Kualitas Kinerja Karyawan di PT . PLN (Persero) UP3 Kota Parepare*. 271–276.

Arifin, W. D. & Z. (2023). Edudikara: Jurnal Pendidikan Dan Pembelajaran,. *Pengaruh Penggunaan Miniatur Mobil Terhadap Prestasi Belajar Matematika.*, *3*(2), 14–22. http://ojs.iptpisurakarta.org/index.php/Edudikara

Asriyanti, S. (2024). *Peran Strategi Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Meningkatkan Produktifitas Kerja Karyawan*.

Asriyanti, S., Febrianti, A. A., Wulansari, F. N., Mubarok, S., & Anshori, M. I. (2024). *Peran Strategi Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Meningkatkan Produktifitas Kerja Karyawan*. (3).

Barokah, F. U., & Gunawan, A. (2023). *Strategi Rekrutmen dan Seleksi yang Efektif untuk Meningkatkan Kualitas Tenaga Kerja Pendahuluan Metode*. *01*(02), 60–65.

Dan, A. P., Pt, D. I., & Intermedia, B. (2018). *PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA*.

Darim, A. (2020). *Manajemen Perilaku Organisasi Dalam Mewujudkan Sumber Daya Manusia Yang Kompeten*. *1*, 22–40.

Farida, S. I., Muhotib, D. F., Ekonomi, F., Pamulang, U., Kencana, J. S., Pamulang, K., & Selatan, K. T. (2024). *Analisis Strategi Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan pada PT Refalia Nurul Utama ,*. *1*(1), 21–38.

Febriyani Kistianingrum, Izzaty Khoirunnisa, Soviya Fitriyani, & Sri Mulyeni. (2026). Analisis Kesenjangan Keterampilan Lulusan S1 dengan Kebutuhan Industri 4.0 dan 5.0 di Indonesia. *RISOMA : Jurnal Riset Sosial Humaniora Dan Pendidikan*, *4*(2), 43–54. https://doi.org/10.62383/risoma.v4i2.1552

Garini, D. P., & Rahman, M. Z. (2024). *Strategi Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai Dinas Komunikasi dan Informatika Kota Banjar*. *15*.

Harmen, H., Syahreza, D. S., Sitanggang, R. M., Gabrela, K., Situmorang, N. R., Sinurat, N. N., & Marito, R. (2024). *Analisis Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan di Perusahaan Manufaktur : Sebuah Literature Review*. *12*(1).

Karly, A. (2024). *Strategi Pengembangan Sumber Daya Manusia Untuk Meningkatkan Kinerja Aparatur Di Sekretariat DPRD Kota Pekanbaru*. *3*(1).

Martins, P. N. (2023). *Strategi Pengembangan Sumber Daya Manusia Untuk Meningkatkan Kualitas Pelayanan Publik di Kota Dili*. *3*, 76–87.

Mokobombang, W., & Natsir, N. (2024). Strategi Pengembangan Sumber Daya Manusia Dalam Meningkatkan Kinerja Organisasi: Tinjauan Pada Industri Jasa. *Jurnal Minfo Polgan*, *13*(1), 606–618. https://doi.org/10.33395/jmp.v13i1.13756

Muhson, A., Wahyuni, D., & Mulyani, E. (2012). *ANALISIS RELEVANSI LULUSAN PERGURUAN TINGGI*. *8*(April).

Mulyeni, S., Dermawan, D., & Nurdyansyah, D. (2023). The influence of the competence and training of state civil servants on work performance in the West Java provincial education office. *Eqien - Jurnal Ekonomi Dan Bisnis*, *12*(01), 122–128. https://doi.org/10.34308/eqien.v12i01.1399

Mulyeni, S., & Sadikin, F. B. (2020). Pengaruh Seleksi dan Pelatihan Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Pada Koperasi Mitra Dhuafa Cabang Mande Cianjur. *JURNAL BISNIS dan TEKNOLOGI*, *12*(1), 36-44.

Mulyani, W.S ., Hasani, M. A. A., Fauzia, S. R., & Mulyeni, S. (2025). Strategi Pengembangan SDM Digital: Kajian Literatur Sistematis Berbasis Human Capital dan Dynamic Capabilities. *Jurnal Penelitian Ilmiah Multidisipliner* , *1*(03), 926-941.

Ningrum, H. F., Iskandar, Y., & Burhanudin, B. M. (2020). *Strategi Pengembangan Sumber Daya Manusia Untuk Meningkatkan Kinerja Karyawan Di PT XYZ*. *4*(3), 74–83.

Noraffandy Yahaya & Nur Fazila i Salleh. (2020). *Analisis SEM mengenai Indikator Terkait Kesehatan pada Lansia di Rumah dengan Fokus pada Persepsi Kesehatan Subjektif*. *21*(1), 1–9.

Prabowo, C., & Ayu, D. (2025). *Strategi Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Meningkatkan Keterlibatan Karyawan di Sektor Jasa*. *1*, 16–25.

Pt, D. I., Sukses, G., & Kaseindo, M. (n.d.). *Strategi pengembangan sumber daya manusia di pt. gaya sukses mandiri kaseindo (safeway) surabaya*. 10–25.

Putra, A. I. (2025). Dalam Meningkatkan Kualitas Kinerja Karyawan Di Pt . Pln Rayon Rungkut. *Jurnal Ilmiah Ekonomi Dan Manajemen*, *3*(6), 285–290.

Putra, R. H. (2025). *Room of Civil Society Development Strategi Pengelolaan Sumber Daya Manusia untuk Meningkatkan Kualitas Pelayanan Publik di Kecamatan Medan Denai*. *4*(2), 320–328.

Rohmah, A. (2023). *Analisa Pengaruh Organisasi Pada Performa Kinerja Sumber Daya Manusia English Title : Analysis of Organizational Influence on Human Resource Performance Abstrak*. *1*(5), 61–68.

Sains, F. S., Rizky, M. C., & Sains, F. S. (2024). *Strategi Sumber Daya Manusia Dalam Perusahaan*. *6*(3), 94–98.

Sangga, U., & Ypkp, B. (2022). *Strategi Meningkatkan Kualitas Kinerja Aparat Desa Mekarsari dengan Pendekatan Pengembangan dan Pola Manajemen Sumber Daya Manusia*. *02*(2), 214–225.

Sari, C. P., & Murdani, D. (2025). Analisis Strategi Pengembangan Sumber Dayamanusia Dalam Meningkatkan Kualitas Kinerja Karyawan (Studi Kasus Di Bridge Dance Academy Kota Bandung). *Manajemen: Jurnal Ekonomi*, *7*(2), 600–612. https://doi.org/10.36985/agm7fk65

Siti Hasanah Abbas, A. S. (2021). Strategi Pengembangan Sumber Daya Manusia Dalam Meningkatkan Kinerja Pada Bagian Umum Sekretariat Daerah Kabupaten Sampang. *Smia*, 429–436. https://www.academia.edu/download/95028601/490784674.pdf

Somantri, D., Suradi, S., Hidayat, H., & Mulyeni, S. (2025). Peran Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Era Globalisasi:(Kajian Studi Literatur). *Global Leadership Organizational Research in Management*, *3*(2), 73-80.

Sugiyono, D. (2018). *Metode penelitian pendidikan pendekatan kuantitatif, kualitatif dan R&D*.

Sumber, P., Manusia, D., Desa, K. M., Strategy, D., Human, O. F., Based, R., Development, V., Improve, T. O., & Welfare, T. H. E. (n.d.). *Hayat 2 , Slamet Hidayat Turohman, Yaqub Cikusin*. 147–164.

Umam, K., & Akhmad, Y. (2021). STRATEGI PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA KARYAWAN COMMANDITAIRE VENNOOTSCHAP DALAM MENINGKATKAN EFEKTIVITAS KINERJANYA Akhmad Yunan Atho'illah. *Manova*, *11*(1), 68–83. www.kemenperin.go.id

Zega, A. W., Tanjung, M. S., & Nainggolan, A. (2024). *Talent Management Development Strategy in Improving Human Resources Quality Towards Society 5 . 0 Era : Literature Review*. *4*(3).