Journal of Innovative and Creativity
Journal Homepage: https://joecy.org/index.php/joecy
e-mail: journaljoecy@gmail.com

Faculty of Education
University of Pahlawan Tuanku Tambusai
ISSN 2775-771X (Online)
ISSN 2962-570X **(Printed)**
6 (2) 2026, Page: 26837-26843

Teori dan Model Pengembangan Sumber Daya Manusia

Thalia Yuliana Sari[1], Desty Malika[2], Maretha Nur Fadilah[3], Dr. H. Machdum bachtiar, M.Pd.[4]
[1,2,3,4]Program Studi Bimbingan Konseling Islam, Universitas Islam Negri Sultan Maulana Hasanuddin Banten
Email : **thaliays774@gmail.com**

Published: May, 2026

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengkaji teori dan model pengembangan Sumber Daya Manusia (SDM) serta strategi implementasi dan evaluasinya dalam organisasi. Penelitian menggunakan pendekatan kualitatif deskriptif dengan metode studi literatur yang bersumber dari buku dan jurnal ilmiah relevan. Analisis dilakukan melalui reduksi, kategorisasi, dan sintesis data untuk memperoleh pemahaman yang komprehensif. Hasil kajian menunjukkan bahwa pengembangan SDM berlandaskan teori Human Capital, pengembangan kompetensi, dan pembelajaran berkelanjutan yang menekankan investasi pendidikan dan pelatihan sebagai strategi peningkatan kinerja. Model pengembangan SDM seperti model berbasis kompetensi dan evaluasi Balanced Scorecard membantu organisasi merancang program secara sistematis dan terukur. Implementasi yang efektif memerlukan analisis kebutuhan, perencanaan yang matang, pelaksanaan partisipatif, serta evaluasi berkelanjutan. Dengan demikian, pengembangan SDM merupakan investasi strategis jangka panjang yang berperan dalam meningkatkan kualitas individu dan memperkuat daya saing organisasi.
Kata Kunci: Pengembangan SDM, teori, model, implementasi, evaluasi.

ABSTRACT

This study aims to examine the theories and models of Human Resource Development (HRD) as well as their implementation and evaluation strategies within organizations. The research employs a descriptive qualitative approach using a literature review method based on relevant books and scientific journals. Data analysis was conducted through reduction, categorization, and synthesis to obtain a comprehensive understanding. The findings indicate that HRD is grounded in Human Capital theory, competency development, and continuous learning, which emphasize investment in education and training as strategies to enhance performance. HRD models such as competency-based models and the Balanced Scorecard evaluation approach assist organizations in designing systematic and measurable development programs. Effective implementation requires needs analysis, careful planning, participatory execution, and continuous evaluation. Therefore, HRD is a long-term strategic investment that plays a significant role in improving individual quality and strengthening organizational competitiveness.
Keywords: Human Resource Development, theory, model, implementation, evaluation.

© The Author(s). 2021 Open Access This article is licensed under a Creative Commons Atibution 4.0 International License, which permits use, sharing, adaptation, distribution and reproduction in any medium or format, as long as you give appropriate credit to the original author(s) and the source, provide a link to the Creative Commons licence, and indicate if changes were made. The images or other third party material in this article are included in the article's Creative Commons licence, unless indicated otherwise in a credit line to the material. To view a copy of this licence, visit http://creativecommons.org/licenses/by/4.0

PENDAHULUAN

Perkembangan globalisasi, transformasi digital, serta dinamika lingkungan bisnis dan organisasi yang semakin kompleks menuntut adanya sumber daya manusia (SDM) yang kompeten, adaptif, dan inovatif (Edy 2016). Perubahan yang terjadi secara cepat dalam bidang teknologi, ekonomi, sosial, dan budaya memengaruhi pola kerja serta kebutuhan kompetensi dalam organisasi. Dalam konteks ini, pengembangan sumber daya manusia menjadi salah satu faktor kunci dalam menjaga keberlanjutan dan daya saing organisasi. Persaingan antar perusahaan di era globalisasi semakin tajam, sehingga sumber daya manusia (SDM) dituntut unruk terus-menerus mampu mengembangkan diri secara proaktif. Sumber daya manusia merupakan aset strategis yang tidak dapat tergantikan oleh teknologi atau modal fisik. Manusia berperan sebagai penggerak utama organisasi, mulai dari perencanaan, pelaksanaan, hingga evaluasi berbagai program kerja. Oleh karena itu,

organisasi perlu mengelola dan mengembangkan potensi SDM secara optimal melalui pendekatan yang sistematis dan berkelanjutan. Oleh karena itu, SDM yang diperlukan pada saat ini adalah SDM yang sanggup menguasai teknologi dengancepat, adaptif, dan responsif terhadap perubahan-perubahan teknologi.

Gary Becker, yang menyatakan bahwa investasi dalam pendidikan, pelatihan, dan pengembangan keterampilan merupakan bentuk investasi jangka panjang yang dapat meningkatkan produktivitas dan pertumbuhan ekonomi. Pengembangan SDM akan meningkatkan kualitas profesionalisme serta keterampilan karyawan dalam melaksanakan tugas dan juga fungsi masing-masing secara optimal. Selain itu, adanya SDM yang baik akan menghasilkan kekuatan kompetitif. Pengembangan sumber daya manusia juga merupakan cara yang sangat bagus dalam menghadapai tantangan kemajuan teknologi dan juga kemajuan zaman saat ini. Saat ini, kita telah memasuki era MEA (Masyarakat Ekonomi Asean), yang mana dalam memberikan kesempatan bagi tenaga kerja yang memiliki kompetensi yang biasa saja dilakukan dengan sangat selektif. Dalam proses perkembangannya, sebuah organisasi akan menghadapi yang berbagai permasalahan mengenai tenaga kerja. Maka, pengelolaan sumber daya manusia harus dilakukan secara profesional dan dilakukan oleh departemen tersendiri dalam sebuah organisasi, yaitu berupa *Human Resource Departement* (Lisdartina 2021). Mengelola SDM pada era globalisasi ini bukanlah sebuah hal yang mudah, oleh karena itu perlu disiapkan berupa suprastruktur dan infrastruktur agar dapat mendukung terwujudnya SDM yang berkualitas.

Pada dasarnya, sumber daya manusia dalah suatu sumber daya yang sangat dibutuhkan oleh suatu organisasi. Sebab, sumber daya manusia adalah sumber yang berperan aktif terhadap jakannya suatu organisasi dan proses pengambilan keputusan. Dengan teori dan model pengembangan SDM menjadi penting untuk memberikan pemahaman yang mendalam mengenai konsep dasar, landasan teoretis, model implementasi, strategi pelaksanaan, serta evaluasi dan tantangan yang dihadapi dalam praktiknya. Dengan pemahaman yang komprehensif, organisasi dapat merancang kebijakan dan program pengembangan SDM yang lebih efektif, efisien, dan berkelanjutan.

METODE

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif deskriptif dengan metode studi literatur (library research). Metode ini dipilih karena kajian berfokus pada analisis konseptual mengenai teori dan model pengembangan sumber daya manusia (SDM) berdasarkan berbagai sumber ilmiah yang relevan. Data diperoleh dari buku teks, artikel jurnal nasional dan internasional, serta publikasi akademik yang terindeks pada database ilmiah seperti Google Scholar dan jurnal terakreditasi. Teknik pengumpulan data dilakukan melalui studi dokumentasi dengan menelaah, mengidentifikasi, dan mengkaji literatur yang berkaitan dengan konsep dasar, teori, model, strategi implementasi, serta evaluasi pengembangan SDM. Analisis data dilakukan secara sistematis melalui proses reduksi, kategorisasi, dan sintesis untuk menghasilkan pemahaman yang komprehensif mengenai pengembangan SDM dalam konteks organisasi.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Konsep Dasar Pengembangan SDM

Pengembangan SDM adalah proses untuk mengembangkan potensi dan kemampuan individual dan kelompok serta organisasional melalui pelatihan dan pengembangan, pengembangan organisasi, pengembangan karier serta pengelolaan perubahan dengan tujuan untuk meningkatkan produktivitas, kualitas, dan inovasi serta perubahan. Pengembangan Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan salah satu aspek penting dalam manajemen organisasi modern, yang bertujuan untuk meningkatkan kompetensi dan kapabilitas individu dalam menjawab tantangan lingkungan kerja yang dinamis. Pengembangan SDM tidak hanya mencakup pelatihan teknis, tetapi juga mencakup upaya pendidikan, pembelajaran berkelanjutan, dan pengembangan karir yang sistematis agar tenaga kerja mampu berkontribusi secara optimal terhadap pencapaian tujuan organisasi. Hal ini sejalan dengan kajian yang menyatakan bahwa pengembangan SDM melalui pendidikan mencakup dasar-dasar seperti pengembangan kompetensi, analisis kebutuhan, pembelajaran berkelanjutan, dan evaluasi berkelanjutan yang menjamin kualitas sumber daya manusia yang dihasilkan.

Secara konseptual, pengembangan SDM melibatkan perencanaan strategis yang memperhatikan hubungan antara tujuan organisasi dengan kebutuhan kompetensi tenaga kerja. Dalam konteks lembaga pendidikan, strategi ini menjadi elemen yang berperan penting dalam peningkatan mutu pendidik dan tenaga kependidikan agar adaptif terhadap tuntutan globalisasi dan perubahan kurikulum. Perencanaan yang matang dan model pengembangan SDM yang tepat mampu menciptakan tenaga kerja yang tidak hanya kompeten secara teknis, tetapi juga profesional dan berkarakter.

Di samping itu, konsep dasar pengembangan SDM sering dikaitkan dengan teori pelatihan dan pembelajaran berkelanjutan yang menekankan pentingnya pendidikan formal, non-formal, dan informal sebagai jalur utama pengembangan kapasitas individu. Program-program seperti coaching, mentoring, dan pelatihan kerja dirancang untuk meningkatkan kinerja serta daya adaptasi pekerja dalam menghadapi perubahan teknologi dan tuntutan profesi yang semakin kompleks. Pendekatan ini menegaskan bahwa pengembangan SDM merupakan proses holistik yang melibatkan keterlibatan aktif seluruh pemangku kepentingan organisasi.

Teori-Teori Pengembangan SDM

Dalam praktiknya, pengembangan SDM dibangun atas berbagai teori yang memberikan kerangka konseptual mengenai *mengapa* dan *bagaimana* proses pengembangan dapat dijalankan secara efektif di lingkungan kerja.

Salah satu teori yang mendasari pengembangan SDM adalah **Teori Human Capital (Modal Manusia)**. Teori ini menyatakan bahwa setiap individu dalam organisasi merupakan aset strategis yang dapat memberikan keunggulan kompetitif apabila dilakukan investasi dalam bentuk pendidikan dan pelatihan. Pengetahuan, keterampilan, dan pengalaman kerja yang dimiliki karyawan dapat menciptakan nilai tambah bagi organisasi karena setiap individu yang berkembang akan meningkatkan produktivitas dan kemampuan adaptasi organisasi terhadap perubahan lingkungan. Konsep ini menekankan bahwa pengembangan SDM adalah bentuk investasi jangka panjang bagi organisasi(Dan and Modern 2024).

Selain itu, **Teori Pengembangan Kompetensi** menekankan bahwa pengembangan SDM harus berdasarkan identifikasi kompetensi inti yang dibutuhkan organisasi. Kompetensi mencakup kombinasi pengetahuan, keterampilan, dan sikap kerja yang memungkinkan individu melaksanakan tugasnya secara efektif. Strategi pengembangan kompetensi memastikan bahwa pegawai tidak hanya mampu menyelesaikan pekerjaan saat ini, tetapi juga dipersiapkan untuk peran masa depan dalam organisasi(Maulana et al. 2026).

Beberapa kajian juga menekankan pentingnya **pendekatan strategi terpadu antara HRM, HRD, dan Industrial Relations (IR)**. Pendekatan ini menekankan bahwa pengembangan SDM tidak berdiri sendiri, tetapi harus selaras dengan manajemen sumber daya manusia dan relasi industrial untuk menciptakan performa organisasi yang berkelanjutan. Dengan integrasi ini, pengembangan SDM dapat memperkuat koordinasi antara kebutuhan kompetensi, strategi perusahaan, dan hubungan kerja yang kondusif(Ananta et al. 2025).

Selain teori klasik, konsep **Human Investment Management (HIM)** melihat pengembangan SDM sebagai investasi strategis jangka panjang. Teori ini menekankan pentingnya perencanaan dan pengelolaan program pengembangan secara menyeluruh agar hasil pembelajaran berdampak signifikan pada performa dan kapabilitas organisasi dalam jangka panjang. Dalam konteks ini, setiap aktivitas pengembangan SDM harus dapat diukur efektivitasnya untuk memastikan investasi waktu, tenaga, dan biaya menghasilkan peningkatan kinerja yang optimal.

Selain teori-teori di atas, pendekatan **pembelajaran berkelanjutan (continuous learning)** juga menjadi landasan penting dalam pengembangan SDM modern. Konsep ini menekankan perlunya integrasi pendidikan formal dan nonformal, pengalaman kerja, mentoring, dan pelatihan untuk menyesuaikan kemampuan individu dengan perubahan teknologi dan tuntutan profesi yang kompleks. Pembelajaran berkelanjutan memastikan bahwa pengetahuan dan keterampilan tenaga kerja tetap relevan dan adaptif sepanjang karier mereka(Maulana et al. 2026).

Model-model Pengembangan SDM

Pengembangan Sumber Daya Manusia (SDM) tidak hanya berbicara tentang pelatihan atau pengembangan kompetensi, tetapi juga bagaimana organisasi merancang model pengembangan yang

sesuai dengan konteks strategis, kebutuhan tenaga kerja, serta tujuan organisasi. Model pengembangan SDM memberi kerangka kerja tentang bagaimana proses pembelajaran, penilaian, dan adaptasi kompetensi dilakukan secara sistematis dan berkesinambungan, sehingga SDM dapat memberikan kontribusi optimal dalam membangun kinerja organisasi.

Salah satu model pengembangan SDM yang banyak dibahas dalam konteks akademik Indonesia adalah Competency-Based Model, yakni model yang berbasis pada standar kompetensi tertentu yang harus dimiliki oleh sumber daya manusia di organisasi. Model ini menekankan identifikasi standar kompetensi yang dibutuhkan, kemudian dirancang program pelatihan dan evaluasi yang selaras dengan standar tersebut. Penelitian yang dilakukan di lingkungan pendidikan tinggi menyatakan bahwa dengan menggunakan model berbasis kompetensi, baik dosen maupun tenaga kependidikan dapat mencapai standar kompetensi yang ditetapkan organisasi, sehingga proses pembelajaran dan layanan akademik menjadi lebih efektif dan profesional.

Selain model kompetensi, kajian pada lembaga pendidikan Islam secara teoretis menunjukkan adanya model perencanaan dan pengembangan *SDM* yang dikombinasikan dengan kebutuhan organisasi dan dinamika lingkungan eksternal. Dalam artikel tersebut, model pengembangan SDM tidak hanya mencakup upaya peningkatan kompetensi secara teknis, tetapi juga integrasi strategi organisasi, kebutuhan tenaga kerja, serta pembentukan karakter profesional pendidik yang adaptif terhadap perubahan. Model seperti ini membantu lembaga pendidikan menjawab tantangan global yang semakin kompleks(Paibi, Ali, and Cahyani 2025).

Model lain yang berkembang di dunia kerja adalah model evaluasi kinerja SDM berbasis Balanced Scorecard (BSC). Model ini menempatkan evaluasi kinerja SDM dalam kerangka strategis organisasi dengan empat perspektif: keuangan, pelanggan, proses internal, serta pembelajaran dan pertumbuhan. Pendekatan ini membantu organisasi tidak hanya berfokus pada hasil akhir kinerja tenaga kerja, tetapi juga menilai proses internal dan kapasitas pembelajaran yang menjadi landasan perkembangan SDM. Penerapan model evaluasi ini dapat menjamin bahwa peningkatan kompetensi SDM selaras dengan arah strategi organisasi jangka panjang.

Selain itu, dalam praktik di berbagai organisasi, konsep perencanaan SDM terpadu juga menjadi bagian penting dari model pengembangan. Dalam hal ini, model perencanaan SDM mencakup tahapan identifikasi kebutuhan kompetensi, penyusunan strategi pengembangan, pelaksanaan pendidikan dan pelatihan, serta evaluasi hasil pembelajaran secara periodik. Kerangka perencanaan seperti ini membantu organisasi untuk mengembangkan SDM secara proaktif mengikuti perubahan kebutuhan organisasi dan lingkungan kerja(Kulsum et al. 2024).

Model-model pengembangan SDM di Indonesia mencerminkan kebutuhan untuk menggabungkan aspek kompetensi, strategi organisasi, karakter profesional, serta mekanisme evaluasi berkelanjutan. Model yang efektif bukan hanya mencakup pelatihan teknis, tetapi juga harus melibatkan perencanaan strategis, pemetaan kompetensi, serta evaluasi melalui alat ukur yang relevan dengan tujuan organisasi. Dengan demikian, SDM tidak hanya berkembang kompetensinya, tetapi juga sejajar dengan arah strategis dan perubahan lingkungan organisasi itu sendiri.

Strategi Implementasi Pengembangan SDM

Strategi implementasi pengembangan Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan langkah sistematis yang dirancang untuk meningkatkan kompetensi, kinerja, dan profesionalisme karyawan sesuai dengan tujuan organisasi. Pengembangan SDM tidak dapat dilakukan secara spontan, melainkan harus melalui perencanaan yang matang, analisis kebutuhan, pelaksanaan program, hingga evaluasi berkelanjutan. Strategi yang tepat akan membantu organisasi memastikan bahwa investasi dalam pelatihan dan pengembangan memberikan dampak nyata terhadap produktivitas dan daya saing perusahaan.

Langkah pertama dalam strategi implementasi adalah melakukan analisis kebutuhan pelatihan (training needs analysis). Organisasi perlu mengidentifikasi kesenjangan kompetensi (skill gap) antara kemampuan karyawan saat ini dengan standar kompetensi yang diharapkan. Analisis ini dapat dilakukan melalui evaluasi kinerja, survei, wawancara, atau penggunaan data dari sistem informasi SDM. Dengan mengetahui kebutuhan secara spesifik, program pengembangan dapat dirancang lebih terarah dan sesuai dengan prioritas organisasi. (Ananta et al., 2025)

Langkah kedua adalah perencanaan program pengembangan yang mencakup penentuan

tujuan, materi, metode, serta indikator keberhasilan. Program dapat berupa pelatihan teknis, pengembangan soft skills, pelatihan kepemimpinan, maupun pembelajaran berbasis teknologi seperti e-learning atau blended learning. Pada tahap ini, organisasi juga perlu menentukan sumber daya yang dibutuhkan, termasuk anggaran, instruktur, serta infrastruktur pendukung. Perencanaan yang baik akan meminimalkan risiko kegagalan dalam pelaksanaan program.

Strategi berikutnya adalah pelaksanaan program pengembangan secara efektif dan partisipatif. Pelaksanaan harus memperhatikan metode pembelajaran yang sesuai dengan karakteristik peserta. Pendekatan yang interaktif, berbasis praktik, dan relevan dengan pekerjaan sehari-hari akan meningkatkan keterlibatan peserta. Selain itu, dukungan manajemen sangat penting untuk menciptakan budaya belajar yang positif. Karyawan akan lebih termotivasi mengikuti pelatihan apabila melihat komitmen nyata dari pimpinan organisasi.

Organisasi perlu menerapkan monitoring dan evaluasi program secara berkala. Evaluasi tidak hanya dilakukan pada akhir pelatihan, tetapi juga selama proses berlangsung. Pengukuran dapat dilakukan melalui tes, observasi kinerja, umpan balik peserta, maupun analisis peningkatan produktivitas. Evaluasi bertujuan untuk mengetahui efektivitas program serta mengidentifikasi aspek yang perlu diperbaiki. Dengan sistem evaluasi yang baik, pengembangan SDM menjadi proses yang dinamis dan berkelanjutan. (Sutrisno, 2016)

Strategi implementasi yang efektif juga harus mencakup integrasi pengembangan SDM dengan perencanaan karier dan manajemen talenta. Program pengembangan tidak boleh berdiri sendiri, tetapi harus terhubung dengan jalur karier karyawan. Organisasi perlu memberikan kesempatan promosi, rotasi jabatan, atau peningkatan tanggung jawab sebagai bentuk tindak lanjut dari pelatihan yang telah dilakukan. Hal ini akan meningkatkan motivasi dan loyalitas karyawan terhadap perusahaan.

Strategi implementasi pengembangan SDM harus berorientasi pada keberlanjutan dan adaptasi terhadap perubahan. Dunia kerja yang terus berkembang menuntut organisasi untuk selalu memperbarui program pengembangannya sesuai dengan kebutuhan industri dan perkembangan teknologi. Oleh karena itu, pengembangan SDM harus menjadi bagian dari strategi jangka panjang organisasi. Dengan pendekatan yang terencana, terintegrasi, dan berkelanjutan, pengembangan SDM akan menjadi investasi strategis yang mampu meningkatkan kualitas individu sekaligus memperkuat daya saing organisasi secara keseluruhan.

Evaluasi dan Tantangan Pengembangan SDM

Evaluasi dalam pengembangan Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan proses sistematis untuk menilai efektivitas program pelatihan dan pengembangan yang telah dilaksanakan. Evaluasi bertujuan untuk mengetahui sejauh mana program tersebut mampu meningkatkan pengetahuan, keterampilan, sikap, dan kinerja karyawan sesuai dengan tujuan organisasi. Tanpa evaluasi yang tepat, organisasi tidak dapat mengukur keberhasilan investasi dalam pengembangan SDM. Oleh karena itu, evaluasi menjadi bagian penting dalam siklus manajemen SDM yang berkelanjutan.

Salah satu pendekatan evaluasi yang umum digunakan adalah pengukuran berbasis hasil (result-oriented evaluation). (Paibi et al., 2025) Evaluasi ini tidak hanya melihat kepuasan peserta terhadap pelatihan, tetapi juga mengukur perubahan perilaku kerja dan dampaknya terhadap kinerja organisasi. Indikator yang dapat digunakan meliputi peningkatan produktivitas, kualitas kerja, efisiensi waktu, serta penurunan tingkat kesalahan atau turnover karyawan. Dengan pendekatan ini, evaluasi menjadi lebih objektif dan terukur. Selain itu, evaluasi juga dapat dilakukan melalui analisis umpan balik (feedback analysis) dari peserta pelatihan maupun atasan langsung. Umpan balik membantu organisasi memahami kelebihan dan kekurangan program yang telah dijalankan. (Lisdartina, 2021) Evaluasi berbasis kompetensi juga penting untuk memastikan bahwa keterampilan yang dikembangkan benar-benar sesuai dengan kebutuhan pekerjaan. Dalam era digital, proses evaluasi dapat didukung oleh teknologi seperti Learning Management System (LMS) atau Sistem Informasi SDM yang mampu merekam data pembelajaran secara real-time.

Meskipun evaluasi memiliki peran penting, pelaksanaan pengembangan SDM tidak terlepas dari berbagai tantangan. Salah satu tantangan utama adalah keterbatasan anggaran dan sumber daya. Program pelatihan yang berkualitas memerlukan biaya untuk instruktur, materi, teknologi, serta waktu kerja karyawan. Tidak semua organisasi memiliki kapasitas finansial yang memadai untuk menjalankan program pengembangan secara optimal. Hal ini seringkali menyebabkan pelatihan dilakukan secara

terbatas atau kurang berkelanjutan.

Tantangan berikutnya adalah rendahnya motivasi dan partisipasi karyawan dalam mengikuti program pengembangan. Beberapa karyawan mungkin menganggap pelatihan sebagai beban tambahan di luar pekerjaan utama mereka. Kurangnya dukungan dari pimpinan atau budaya organisasi yang tidak mendukung pembelajaran juga dapat menghambat keberhasilan program. Oleh karena itu, diperlukan strategi untuk membangun budaya belajar (learning culture) yang mendorong karyawan untuk terus meningkatkan kompetensinya.

Perkembangan teknologi yang cepat juga menjadi tantangan tersendiri dalam pengembangan SDM. Organisasi harus mampu menyesuaikan program pelatihan dengan perubahan kebutuhan kompetensi di era digital. Jika tidak dilakukan pembaruan secara berkala, materi pelatihan dapat menjadi usang dan tidak relevan. Selain itu, kesiapan infrastruktur teknologi dan literasi digital karyawan menjadi faktor penting dalam keberhasilan implementasi pelatihan berbasis teknologi.

Evaluasi dan tantangan dalam pengembangan SDM merupakan dua aspek yang saling berkaitan. Evaluasi membantu organisasi mengidentifikasi efektivitas program sekaligus menemukan kendala yang dihadapi. Sementara itu, pemahaman terhadap tantangan memungkinkan organisasi merancang strategi perbaikan yang lebih tepat. Dengan evaluasi yang komprehensif dan pengelolaan tantangan yang baik, pengembangan SDM dapat berjalan secara efektif, berkelanjutan, dan memberikan kontribusi nyata terhadap peningkatan kinerja organisasi. (Kulsum et al., 2024)

KESIMPULAN

Teori dan model pengembangan Sumber Daya Manusia (SDM) menegaskan bahwa peningkatan kualitas individu dalam organisasi harus dilakukan secara terencana, sistematis, dan berkelanjutan. Berbagai teori seperti teori pembelajaran, teori motivasi, serta pendekatan manajemen kinerja memberikan landasan konseptual bahwa pengembangan SDM tidak hanya berfokus pada peningkatan keterampilan teknis, tetapi juga pada pembentukan sikap, nilai, dan perilaku profesional. Model-model pengembangan SDM membantu organisasi memahami bagaimana proses pembelajaran, pelatihan, dan pengembangan karier dapat dirancang agar selaras dengan tujuan strategis organisasi.

Selain itu, model pengembangan SDM menunjukkan pentingnya integrasi antara analisis kebutuhan, perencanaan program, pelaksanaan pelatihan, dan evaluasi hasil. Setiap tahapan memiliki peran yang saling melengkapi dalam memastikan efektivitas program pengembangan. Pendekatan modern juga menekankan penggunaan teknologi, pembelajaran berbasis kompetensi, serta pengembangan berkelanjutan sebagai respons terhadap dinamika lingkungan kerja. Dengan demikian, teori dan model pengembangan SDM tidak bersifat statis, melainkan terus berkembang mengikuti perubahan zaman dan kebutuhan organisasi.

Teori dan model pengembangan SDM memberikan kerangka kerja yang komprehensif bagi organisasi dalam meningkatkan kualitas sumber daya manusianya. Implementasi yang tepat dari berbagai teori dan model tersebut dapat meningkatkan kinerja individu maupun organisasi secara keseluruhan. Oleh karena itu, pengembangan SDM harus dipandang sebagai investasi jangka panjang yang strategis, bukan sekadar program pelatihan sesaat, sehingga mampu menciptakan keunggulan kompetitif dan keberlanjutan organisasi di masa depan.

REFERENSI

Ananta, Shahrul Dwi, Regita Niken Ashari, Fulgentius Danardana Murwani, and Ludi Wishnu. 2025. "Systematic Literature Review : Integrating Human Resource Management (HRM), Human Resource Development (HRD), and Industrial Relations (IR) in Fostering Sustainable Organizational Performance" 3 (December): 94–107.

Dan, Islam, and Tantangan Modern. 2024. "Jurnal PenKoMi : Kajian Pendidikan & Ekonomi" 7 (2): 308–18.

Edy, Sutrisno. 2016. "Manajemen Sumber Daya Manusia." *Kencana Prenada Media Group, Jakarta* 119. Kulsum, Umi, Nurfitriani Nurfitriani, Sunarto Sunarto, and Heriyanto Heriyanto. 2024. "PENGEMBANGAN MODEL EVALUASI KINERJA SDM BERBASIS BALANCED SCORECARD : STUDI PADA KANTOR AKUNTAN PUBLIK" 14: 361–72.

Lisdartina, Rini Setyaningsih. 2021. "TEORI DAN MODEL PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA DI LEMBAGA PENDIDIKAN ISLAM MENURUT AHMAD FATAH YASIN." *Http://Ejournal.Sunan-Giri.Ac.Id/Index.Php/Al-Ulya/Index* 6 (April): 1–10.

Maulana, Andika Ihsan, Try Utama, Pasca Nugraha, and Maranatha Tarigan. 2026. "Jurnal Ilmu Manajemen Dan Pendidikan Pengembangan Sumber Daya Manusia Pada Bidang Pendidikan : Study Sistematic Literature Review Jurnal Ilmu Manajemen Dan Pendidikan" 02 (04): 1207–12.

Paibi, Asep Reiki, Moh Ali, and Dewi Cahyani. 2025. "1 , 2 , 3 123" 10.