

PENGERTIAN SUMBER DAYA MANUSIA DAN PENGEMBANGAN MENURU 7 ORANG PAKAR

A.putri Andini¹, Ilham tahier², Nurlela³, Natasyah⁴, Mutai nurfadilah aris⁵,
Tia juliawati⁶, Ririn anita⁷, Harmi⁸

Prodi manajemen fakultas ekonomi dan bisnis universitas muhammadiyah palopo
andiputriandini618@gmail.com

Abstrak

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk memperjelas perubahan sumber daya manusia. Metodologi yang digunakan dalam penelitian ini terdiri dari metode kualitatif, tinjauan literatur, dan desk riset dengan mengumpulkan dan menganalisis data sekunder dari berbagai sumber. Hasil penelitian menunjukkan bahwa teknologi memberikan dampak positif terhadap pengembangan bakat, antara lain: B. Meningkatkan efisiensi, efektivitas, produktivitas, efektifitas, motivasi, kepuasan, loyalitas dan komitmen sumber daya manusia. Untuk mendukung sumber daya manusia yang lebih baik, perusahaan dan organisasi perlu mempertahankan sumber daya manusia yang berkualitas dan melakukan transformasi agar mampu "kompetitif di era globalisasi." Sumber daya manusia sangatlah penting, dan suatu perusahaan dapat berkembang lebih baik jika memiliki orang-orang yang bertalenta. Tanpa sumber daya manusia, segala sesuatunya tidak akan berjalan sesuai rencana. Oleh karena itu, untuk memperoleh sumber daya manusia yang baik perlu diadakan pelatihan-pelatihan yang baik dan memberikan atau menggalakkan pelatihan-pelatihan untuk mengembangkan sumber daya manusia tersebut. Pemanfaatan teknologi pada sumber daya manusia (SDM) merupakan strategi untuk meningkatkan kualitas, keterampilan, dan kemampuan sumber daya manusia dalam beradaptasi terhadap perubahan lingkungan dan tantangan masa depan. Teknologi dapat digunakan untuk mendukung proses manajemen talenta seperti rekrutmen, seleksi, pelatihan, evaluasi, dan pengembangan karir. . Teknologi juga membantu perusahaan menciptakan nilai melalui inovasi, kreativitas, dan kolaborasi.

Kata-kata Kunci: perubahan; sdm; peningkatan efisiensi

UNDERSTANDING HUMAN RESOURCES AND DEVELOPMENT ACCORDING TO 7 EXPERTS

Abstract

The aim of this research is to clarify changes in human resources. The methodology used in this research consists of qualitative methods, literature reflection, and desk research by collecting and analyzing secondary data from various sources. The research results show that technology has a positive impact on talent development, including: B. Increasing efficiency, effectiveness, productivity, effectiveness, motivation, satisfaction, loyalty and commitment of human resources. To support better human resources, companies and organizations need to maintain quality human resources and carry out transformation so that they are able to be "competitive in the era of globalization." Human resources are

very important, and a company can develop better if it has better people. talented person. Without human resources, things will not go according to plan. Therefore, to obtain good human resources, it is necessary to provide good training and provide or promote training to develop these human resources. The use of technology in human resources (HR) is a strategy to improve the quality, skills and abilities of human resources in adapting to environmental changes and future challenges. Technology can be used to support talent management processes such as recruitment, selection, training, evaluation and career development. . Technology also helps companies create value through innovation, creativity and collaboration.

Keywords: *change; tbsp; increased efficiency*

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia (disingkat HR) memegang peranan yang sangat penting dalam berjalannya suatu perusahaan. Selain itu, sumber daya manusia yang disebut dengan karyawan merupakan modal yang sangat penting bagi perusahaan, dan perusahaan perlu memberikan perhatian dan kepedulian yang sebesar-besarnya agar aset tersebut memberikan nilai pemanfaatan dan keuntungan yang tinggi. Terhadap tawaran perusahaan (Andriani et al., 2022).

Pengertian sumber daya manusia dapat dibedakan menjadi dua bagian yaitu pengertian mikro dan pengertian makro. Pengertian SDM secara mikro meliputi orang-orang yang bekerja pada dan menjadi anggota suatu perusahaan atau lembaga, dan biasa disebut dengan pegawai, pekerja, juru tulis, pekerja tidak terampil, dan lain-lain. Sedangkan definisi makro human

capital adalah jumlah penduduk suatu negara yang memasuki pasar tenaga kerja, baik yang menganggur maupun sudah bekerja. Oleh karena itu, pengertian sumber daya manusia secara luas mencakup mereka yang berperan sebagai penggerak suatu organisasi dan mereka yang keterampilan perlu dilatih dan dikembangkan, baik dalam organisasi maupun bisnis (Sari Pascariati Kasman, 2021).

Sumber daya manusia merupakan salah satu elemen penting dalam menjalankan suatu bisnis. Sumber daya manusia suatu perusahaan merupakan kekuatan pendorong di belakang elemen sumber daya lainnya.. Apabila suatu perusahaan tidak mempunyai sumber daya manusia maka tidak dapat mengelola unsur sumber daya lainnya. Jika suatu perusahaan hanya memiliki SDM saja, tanpa unsur sumber daya lainnya maka SDM tidak akan membawa

manfaat apa pun bagi perusahaan (Sari Pascariati Kasman, 2021).

Sumber daya manusia (SDM) merupakan unsur terpenting bagi suatu negara. Perkembangan suatu organisasi atau organisasi bergantung pada sumber daya manusia yang berkualitas. Oleh karena itu, sangat penting untuk memilih personel yang kompeten. Sumber Daya Manusia menurut Para Ahli:

Menurut Mathis & Jackson (2006), Sumber daya manusia dipandang sebagai desain sistem formal dalam suatu organisasi. Hasibuan (2003) mendefinisikan sumber daya manusia sebagai total kapasitas yang dihasilkan dari kemampuan mental dan fisik setiap orang. Kemampuan ini memerlukan motivasi untuk bekerja. (Tuti Andriani, 2022).

Ciri keberhasilan pertumbuhan ekonomi adalah Sistem keuangan yang stabil dan memberikan manfaat bagi seluruh lapisan masyarakat. Lembaga keuangan penting karena merupakan mesin pertumbuhan ekonomi, pemerataan pendapatan, pengentasan kemiskinan, dan pencapaian stabilitas keuangan. Industri keuangan yang berkembang pesat tidak selalu menjangkau akses yang memadai terhadap keuangan. Memang benar, akses terhadap jasa keuangan merupakan prasyarat penting bagi partisipasi masyarakat luas dalam pengembangan sistem perekonomian. (Ariyanto et al., 2021)

Manajemen perubahan adalah cara bagi perusahaan dan individu untuk bekerja secara berbeda menuju masa depan yang lebih baik dibandingkan saat ini atau di masa lalu. Perkembangan teknologi digital telah membawa perubahan besar yang mendasar tidak hanya pada organisasi bisnis namun juga pada berbagai bidang kehidupan. Tujuan artikel ini adalah untuk membahas konsep dan pendekatan praktis dalam mengelola perubahan organisasi bisnis di era digital. Memastikan transformasi digital terjadi melalui perencanaan dan pelaksanaan strategis, menciptakan perusahaan yang lebih siap menghadapi perubahan. (Rahmadyah & Aslami, 2022)

Evolusi teknologi digital menjadi katalis transformasi bisnis. Perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi telah merevolusi peradaban dunia, khususnya industri yang menjadi penggerak perekonomian. Dalam sejarah perkembangan industri, setidaknya telah terjadi empat revolusi yang disebabkan oleh penemuan dan penyebaran teknologi tertentu. (Rahmadyah & Aslami, 2022)

Pemanfaatan teknologi dalam pengembangan sumber daya manusia (SDM) merupakan strategi untuk meningkatkan kualitas, keterampilan, dan kapabilitas departemen sumber daya manusia agar mampu beradaptasi terhadap perubahan lingkungan dan tantangan masa depan..

Teknologi dapat digunakan untuk mendukung proses manajemen SDM, seperti rekrutmen, seleksi, pelatihan, penilaian, dan pengembangan karir. Teknologi juga dapat membantu menciptakan nilai tambah bagi organisasi melalui inovasi, kreativitas, dan kolaborasi.

Metode penelitian Ini adalah studi pustaka yang mengumpulkan dan menganalisis data sekunder dari berbagai sumber. Hasil penelitian menunjukkan bahwa teknologi memberikan dampak positif terhadap pengembangan sumber daya manusia, termasuk peningkatan efisiensi, efektivitas, produktivitas, efisiensi, motivasi, kepuasan, loyalitas dan komitmen sumber daya manusia. Namun, teknologi juga menimbulkan tantangan dan hambatan terhadap pengembangan sumber daya manusia, seperti perubahan budaya organisasi, persyaratan keterampilan baru, masalah etika, privasi dan keamanan data. Oleh karena itu, diperlukan strategi yang tepat untuk menerapkan teknologi pada pengembangan sumber daya manusia agar dapat memberikan manfaat yang optimal bagi organisasi dan individu.

KAJIAN PUSTAKA

Konsep dari pengembangan SDM adalah:

- a. Mengembangkan tim unggulan yang terbaik dalam kondisi bisnis yang penuh persaingan.
- b. Memperoleh calon pengganti untuk posisi kunci eksekutif.
- c. Memungkinkan adanya saling pengisian antar eksekutif dari berbagai latar belakang fungsional, geografis, dan bisnis, sehingga dapat mengembangkan inovasi dan memanfaatkan sebaik mungkin sumber daya internal yang ada dalam perusahaan.
- d. Mengembangkan peluang karir yang diperlukan, yang dapat mempertahankan dan menarik eksekutif terbaik.
- e. Membangun budaya yang mampu mendorong eksekutif terbaik menunjukkan kinerjanya dipuncak potensinya.
- f. Memastikan adanya peluang bagi karyawan yang paling berbakat, bertalenta untuk dapat meningkat dengan cepat dari tingkat bawah perusahaan menuju tingkat atas.
- g. Agar dapat mempromosikan adanya keragaman eksekutif (berdasarkan jenis kelamin, latar belakang etnis, dan usia) dalam posisi kunci, yang mencerminkan karakteristik pelanggan dan kelompok talenta yang luas. Untuk dapat menyusun

proses asesmen karyawan berpotensi yang hasilnya melebihi perspektif manajer karyawan tersebut.

- h. Membangun rasa memiliki perlunya karyawan bertalenta baik, membuka peluang yang tidak terbatas bagi karyawan yang istimewa, dan mengembangkan karyawan untuk kepentingan perusahaan. Beberapa tujuan pelaksanaan manajemen talenta di atas menunjukkan kunci dari manajemen talenta adalah upaya untuk memahami bagaimana manajemen talenta cocok dan selaras dengan keseluruhan upaya serta fungsi SDM untuk meningkatkan kinerja perusahaan ataupun organisasi.

Pemanfaatan teknologi pada sumber daya manusia (SDM) merupakan strategi untuk meningkatkan kualitas, keterampilan, dan kemampuan sumber daya manusia dalam beradaptasi terhadap perubahan lingkungan dan tantangan masa depan. Teknologi dapat digunakan untuk mendukung proses manajemen talenta seperti rekrutmen, seleksi, pelatihan, evaluasi, dan pengembangan karir. Teknologi juga membantu menciptakan nilai bagi bisnis melalui inovasi, kreativitas, dan kolaborasi. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui dampak teknologi terhadap pengembangan sumber daya manusia di berbagai bidang seperti bisnis, pendidikan,

pemerintahan, dan kesehatan. Metode penelitian yang digunakan adalah tinjauan pustaka dengan mengumpulkan dan menganalisis data sekunder dari berbagai sumber. Hasil penelitian menunjukkan bahwa teknologi memberikan dampak positif terhadap pengembangan sumber daya manusia dan banyak lagi. B. Meningkatkan efisiensi, efektivitas, produktivitas, kinerja, motivasi, kepuasan, loyalitas, dan komitmen sumber daya manusia. Namun, teknologi juga membawa tantangan dan hambatan terhadap pengembangan bakat, seperti perubahan dalam budaya organisasi, persyaratan keterampilan baru, masalah etika, perlindungan data, dan keamanan data (Nikmah et al., 2023)

METODE PENELITIAN

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode kualitatif dan penelitian kepustakaan. Fokus kajian ini adalah pada pemahaman perubahan sumber daya manusia seperti yang diungkapkan oleh para ahli terkemuka dan terkemuka mengenai perubahan sumber daya manusia yang terus berkembang. Mengkaji teori atau hubungan atau pengaruh antar variabel dari jurnal baik secara offline maupun online yang bersumber dari mandelay, scholar google dan media online lainnya. Dalam penelitian kualitatif kajian Pustaka harus dilakukan secara

konsisten dengan asumsi-asumsi metodologi.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Outcome Pemanfaatan teknologi dalam pengembangan Sumber daya manusia (SDM) menjadi topik yang semakin penting dan menarik perhatian di berbagai bidang seperti pendidikan, bisnis, industri, dan pemerintahan. Pesatnya perkembangan teknologi informasi dan komunikasi (TIK) selama beberapa dekade terakhir telah membuka peluang baru dan mengubah secara mendasar lanskap pengembangan sumber daya manusia. Di era informasi dan digital ini, teknologi berdampak pada hampir setiap aspek kehidupan, termasuk cara kita belajar, bekerja, berkolaborasi, dan berkembang secara profesional. Selain penggunaan perangkat keras dan perangkat lunak terkini, inovasi seperti pembelajaran online, analisis data besar, kecerdasan buatan (AI), dan teknologi realitas virtual (VR) telah memperluas kemungkinan pengembangan bakat. Dalam dunia kerja, teknologi berperan penting dalam pelatihan dan pengembangan karyawan. Sistem manajemen pelatihan online (LMS) memungkinkan perusahaan merencanakan, melaksanakan, dan melacak program pelatihan dengan lebih efisien. Selain itu, teknologi ini juga mendukung pembelajaran berbasis simulasi, pelatihan virtual, dan evaluasi kinerja karyawan yang lebih detail.

Pemanfaatan teknologi dalam pengembangan sumber daya manusia tidak hanya berdampak pada individu, namun juga berdampak pada produktivitas, efisiensi, dan daya saing organisasi. Perusahaan yang memanfaatkan teknologi untuk mengembangkan bakatnya mempunyai potensi untuk meningkatkan kualitas tenaganya, mempercepat inovasi, dan mempertahankan keunggulan kompetitif. Di negara kita, Indonesia merupakan negara dengan latar belakang teknologi yang sangat kompleks. Pada dasarnya Indonesia adalah negara berkembang. Oleh karena itu, teknologi Indonesia membantu dalam pengembangan sumber daya manusia dan menghasilkan produk-produk berkualitas tinggi. Agar teknologi dapat meningkatkan sumber daya manusia dalam kehidupan sehari-hari masyarakat. Teknologi memegang peranan yang sangat penting dalam kehidupan masyarakat bahkan mempengaruhi gaya hidup mereka saat ini. Hal ini menunjukkan bahwa teknologi berkembang pesat dan dapat memberikan kontribusi yang sangat penting.

Teknologi yang biasa digunakan oleh warga sekitar adalah teknologi informasi dan komunikasi, termasuk telepon seluler. Oleh karena itu, ponsel menjadi landasan untuk mengenal dan memahami orang sehari-hari. Sesuai dengan semangat kalimat di atas, telepon seluler dapat membantu masyarakat mengembangkan sumber

daya manusia yang berkualitas. Di sisi lain, penyalahgunaan teknologi informasi dan komunikasi juga berdampak pada kualitas minimal teknologi yang diperlukan agar dapat menghasilkan SDM yang berkualitas. Artinya, kurangnya pengetahuan dan teknologi informasi menjadi penyebab kurangnya talenta.

Pengertian Perubahan Manajemen SDM. Perubahan manajemen SDM merupakan bentuk Perubahan yang dilakukan sebagai upaya perbaikan tata kelola SDM organisasi sesuai dengan kebutuhan perkembangan zaman. Kecanggihan teknologi informasi dan segala infrastruktur kehidupan manusia menjadikan sebuah keharusan adanya perubahan. Peningkatan kualitas dan kapasitas sumber daya manusia hendaknya melalui manajemen yang baik. Menurut Kurt Lewin, yang dikutip Lilik, terdapat tiga tahapan dalam manajemen Perubahan yaitu; Unfreezing (mengetahui perlunya perubahan), Changing (berusaha untuk menciptakan kondisi baru), Refreezing (menggabungkan, menciptakan, dan melihat perubahan) (Niswah et al., 2023).

PENGERTIAN PERUBAHAN SDM MENURUT 7 ORANG PAKAR:

1. Menurut R wayne Monday pengertian pengembangan SDM

Secara sederhana mendefinisikan MSDM sebagai pemanfaatan Sumber daya manusia untuk mencapai tujuan organisasi. Keb

eradaan manajemen sumber daya manusia sangat penting dalam mengatur, mengatur, mengatur dan memanfaatkan sumber daya manusia agar perusahaan dapat bekerja secara produktif, efektif dan efisien untuk mencapai tujuan perusahaan. Jika perusahaan gagal mengelola sumber daya manusianya, maka perusahaan tersebut tidak akan mampu mencapai tujuannya. Misalnya, ketidakpedulian perusahaan komputer Apple terhadap sumber daya manusia menyebabkan kebangkrutan perusahaan tersebut pada pertengahan tahun 1980an (Hadion et al., 2021).

2. Hasibuan (2009:69)

Pengembangan digambarkan sebagai upaya untuk meningkatkan keterampilan teknis, teoritis, konseptual, dan moral pegawai sesuai dengan kebutuhan pekerjaan/jabatan melalui pendidikan dan pelatihan. pembangunan adalah suatu upaya yang terencana, sistematis, dan berkesinambungan, yang bersifat berorientasi masa depan dan dapat digunakan untuk promosi, pengembangan kader manajemen, dan keunggulan kompetitif di bidang sumber daya manusia dijelaskan bahwa tujuannya adalah untuk memperoleh seks. Kasmir (2016:

140) menjelaskan pengembangan pegawai adalah proses penyegaran, pengembangan, dan peningkatan kemampuan, keterampilan, cara pandang, minat, dan perilaku pegawai. Berdasarkan pendapat para ahli di atas mengenai masalah pengembangan, penulis menyimpulkan bahwa pengembangan adalah pembelajaran yang diberikan kepada pegawai agar mereka dapat meningkatkan keterampilan kerjanya dalam melaksanakan pekerjaannya. (Cahya et al., 2021)

3. Teori klasik adam smith Adam smith (1729-1790) adam smith.

Telah mencurahkan perhatian pada alokasi sumber daya manusia dalam pertumbuhan ekonomi. Smith menganggap hal ini dikarenakan manusia merupakan faktor produksi terpenting yang menentukan kekayaan, dan tanah menentukan kekayaan, dan tanah tidak ada artinya jika tidak ada sumber daya manusia yang mampu mengelolanya dengan baik hingga bermanfaat bagi kehidupan. Menurut teori klasik, kesempatan kerja penuh selalu terjadi karena upah menyeimbangkan permintaan dan penawaran tenaga kerja (upah bersifat fleksibel). Penawaran dan permintaan tenaga

kerja tumpang tindih pada tingkat upah.

4. teori malthus Thomas Robert Malthus (1766- 1834)

Merupakan salah satu tokoh aliran klasik. Bukunya yang sangat terkenal adalah *Principles of Population*. Walaupun Malthus sejalan dengan Adam Smith tetapi tidak semua pemikiran Adam Smith sejalan dengan pemikiran Malthus. Adam Smith menganggap bahwa meski tingkat kebahagiaan manusia selalu meningkat sebagai efek positif dari spesialisasi, Malthus justru sebaliknya pesimis terhadap masa depan umat manusia. Malthus melihat bahwa tanah sebagai salah satu faktor produksi, luasnya terbatas dan semakin terbatas lagi untuk menghasilkan bahan makanan karena sebagian digunakan untuk membangun perumahan, pabrik-pabrik dan bangunan lain. Adapun di sisi yang lain jumlah manusia terus bertambah sehingga rata-rata produksi makanan yang tersedia semakin menurun, jumlah makanan menjadi tidak mencukupi untuk memenuhi kebutuhan manusia yang berdampak pada perebutan makanan. Munculnya perang dan wabah penyakit sehingga jumlah penduduk menurun. Penurunan jumlah penduduk

menyebabkan makanan berlimpah lagi, penduduk meningkat lagi demikian seterusnya. Malthus tidak percaya terhadap kemampuan teknologi dalam perlombaan dengan perkembangan jumlah penduduk.

Malthus juga berpendapat bahwa jumlah penduduk yang tinggi akan berakibat terhadap penurunan produksi per kapita. Satu-satunya cara untuk menghindari malapetaka tersebut adalah melakukan pengendalian terhadap jumlah penduduk, dengan pengendalian moral yaitu penundaan usia perkawinan, mengurangi jumlah anak. Jika hal ini tidak dilakukan persoalan akan diselesaikan dengan cara alami antara lain akan timbul perang, epidemik, kekurangan pangan dan sebagainya.

5. Pengembangan Malayu S.P

Hasibuan digambarkan sebagai upaya untuk meningkatkan keterampilan teknis, teoritis, konseptual dan moral pegawai sesuai dengan kebutuhan jabatannya.. Tujuan pembangunan adalah untuk meningkatkan produktivitas tenaga kerja. Pengembangan didasarkan pada kenyataan bahwa karyawan memperoleh seperangkat pengetahuan, keterampilan, dan kemampuan untuk melaksanakan tugas dan tugasnya dengan baik selamaka hidupnya. Pengembangan sumber daya manusia

merupakan persiapan profesional jangka panjang pegawai untuk berbagai posisi.(Mukhlison Effendi, 2021)

6. Teori pertumbuhan (harrod-domar) Harrod-Domar

Pemikirannya muncul pada tahun 1946 dan 1948 yang dikenal dengan teori pertumbuhan. Dalam model ini peran modal fisik amatlah besar. Penduduk juga dianggap sebagai salah satu sumber daya tetapi kapasitasnya dapat meningkat hanya bila modal fisiknya juga bertambah besar. Seperti halnya dengan Malthus, jumlah penduduk yang besar juga dianggap dapat mengurangi hasil pembangunan karena dalam model ini outputnya dinyatakan dalam per kapita. Bedateori ini dengan teori Malthus adalah, dalam teori ini Populasi yang lebih besar mungkin tidak akan mengurangi pendapatan per kapita jika diimbangi dengan peningkatan modal fisik. Diasumsikan bahwa populasi tumbuh secara eksponensial dan selalu terdapat lapangan kerja penuh. Tokoh kedua dalam teori ini adalah Thoreau yang juga berasumsi bahwa tenaga kerja merupakan faktor produksi dan bukan sekedar partisipansi. Model ini mengantipaham bahwa dapat terjadi subs

titusi antara modal fisik dan peke rja

7. Menurut Mutiara S. Panggabean

HRM merupakan kegiatan sumber daya manusia yang dilihat dari dua sudut pandang: sisi peke rja dan sisi karyawan. Aspek peker jaan terdiri dari analisis dan evalu asi pekerjaan. Sisi pegawai mencakup kegiatan yang berkaitan dengan penciptaan lapangan kerja, penilai an kinerja, pelatihan dan pengemb anan, promosi, kompensasi, dan pemberhentian(Busro, 2018).

KESIMPULAN

Dalam upaya mendukung sumber daya manusia yang lebih baik dan berku alitas, suatu perusahaan atau organisasi perlu melakukan perubahan untuk mem peroleh SDM, bertujuan untuk menjadi perusahaan dengan sumber daya manusia unggul yang mampu bertahan di era glob alisasi. Sumber daya manusia sangatlah pe nting, dan suatu perusahaan dapat berkemb ang lebih baik jika memiliki orang-orang yang bertalenta.Tanpa adanya sumber daya manusia maka segala sesuatunya tidak dap at berjalan sesuai harapan, sehingga perlu diadakannya pelatihan-pelatihan yang baik untuk memperoleh sumber daya manusia yang baik dan memberikan atau memfas ilitasi pelatihan agar sumber daya manusia

tersebut terlatih. dengan kualitas untuk mengimplementasikan perubahan. Sumber daya manusia harus dilakukan untuk kepen tingan bersama. SDM adalah orang-orang yang bekerja dalam suatu organisasi dengan kebijakan dan praktik yang diterapkan untuk mengelola dan mendukung karyawan ters ebut. Namun, selain memberikan manfaat yang signifikan, pemanfaatan teknologi dalam pengembangan sumber daya man usia juga menimbulkan beberapa tantan gan,Diantaranya adalah kesenjangan dig ital, keamanan data, dan perubahan din amika kerja yang mungkin memerlukan penyesuaian terhadap budaya perusahaan dan strategi pengembangan sumber daya manusia. Oleh karena itu, penelitian dan wawasan lebih lanjut mengenai pemanfaat an teknologi dalam pengembangan SDM menjadi penting. Dalam konteks ini, penel itian dan penil aian ilmiah berperan pent ing dalam men gungkap dampak, tren, dan praktik terbaik dalam mengintegrasik an teknologi ke dal am pengembangan SD M. Kami berharap ulasan ini dapat memb erikan informasi be rharga kepada para pe neliti, praktisi dan pengambil kebijakan ya ng ingin memanf aatkan teknologi untuk mengoptimalkan pengembangan sumber daya manusia.

DAFTAR PUSTAKA

Andriani, N. Y., Sari, A., Novianti, A.,
Nurlianti, A., Triananda, E. S., &

- Sopyan, M. T. A. (2022). Pengelolaan Sumber Daya Manusia (SDM) UMKM Ness Collection Sukabumi Di Desa Parungseah. *Jurnal Pengabdian Hasil Diseminasi*, 1(01), 23–28.
- Ariyanto, A., Andi, D., Oktavianti, N., Amelia, R. W., Safiih, A. R., Maulida, H., Purwanti, Wiguna, M., & Susanto, D. (2021). Membangun SDM Tangguh di Tengah Gelombang. In *Cv Insan Cendikia Mandiri* (Issue June).
- Busro, M. (2018). Manajemen Sumber Daya Manusia In Manajemen Sumber Daya Manusia. *Edisi Revisi Jakarta: Bumi Aksara*, 391.
- Cahaya, A. D., Rahmadani, D. A., Wijiningrum, A., & Swasti, F. F. (2021). Analisis Pelatihan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia. *YUME : Journal of Management*, 4(2), 230–242. <https://doi.org/10.37531/yume.vxix.861>
- Hadion, W., Siagian, A. O., Junita, A., Sunarsi, D., Haryati, D., Widiyanti, Sapiun, Z., Suherman, & Amelya, D. (2021). SDM Unggul di Industry 4.0. In *PT. Insan Cendekia Mandiri Group* (Issue April).
- Mukhlison Effendi. (2021). Pengembangan Sumber Daya Manusia dalam Meningkatkan Citra Lembaga di Lembaga Pendidikan Islam. *Southeast Asian Journal of Islamic Education Management*, 2(1), 39–51. <https://doi.org/10.21154/sajiem.v2i1.40>
- Nikmah, W., Mukarromah, A., Widyansyah, D., & Anshori, M. I. (2023). Penggunaan Teknologi dalam Pengembangan SDM. *Mutiara : Jurnal Penelitian Dan Karya Ilmiah*, 1(5), 366–386.
- Niswah, U., Nurbini, & Zainuri, A. (2023). Strategi Dakwah Kiai Akhid Ismani Dalam Meningkatkan Religiusitas Masyarakat Tlogoharum Pati. *Journal of Islamic Management*, 3(1), 14–30. <https://doi.org/10.15642/jim.v3i1.1116>
- Rahmadyah, N., & Aslami, N. (2022). Strategi Manajemen perubahan perusahaan di era transformasi digital. *JEBDEKER: Jurnal Ekonomi, Manajemen, Akuntansi, Bisnis Digital, Ekonomi Kreatif, Entrepreneur*, 2(2), 78–83. <https://doi.org/10.56456/jebdeker.v2i2.117>
- Sari Pascariati Kasman, P. (2021). FAKTOR- FAKTOR YANG MEMPENGARUHI KINERJA BANK SYARIAH INDONESIA: PEMBERDAYAAN SUMBER DAYA MANUSIA, MOTIVASI KERJA DAN PERUBAHAN ORGANISASI (Literature Review Manajemen). *Jurnal Manajemen Pendidikan Dan Ilmu Sosial*, 2(2), 689–696. <https://doi.org/10.38035/jmpis.v2i2.625>
- Tuti Andriani. (2022). Manajemen SDM Dalam Pendidikan. *Educationmatter Smost Publishing*, 1, 97–102.