Optimalisasi Peran *Human Resource Development* dalam Mendukung Kinerja Perusahaan

Tasya Putri Parlinggawati, Siti Ridloah

Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomika dan Bisnis,

Universitas Negeri Semarang

tasyaparlinggawati@students.unnes.ac.id

DOI: <https://doi.org/10.15294/msdm.v1i1.379>

QRCBN 62-6861-4243-013

ABSTRAK

Dalam era dimana persaingan bisnis menjadi semakin kompetitif, maka peran Sumber Daya Manusia (SDM) menjadi sangat penting bagi perusahaan. SDM yang baik menentukan keberhasilan perusahaan dalam mencapai tujuannya, sekaligus menjadi aset berharga yang menjadi keunggulan perusahaan untuk dapat bersaing dan unggul. Penanggung jawab di dalam perusahaan yang memiliki tugas untuk meningkatkan kualitas SDM perusahaan adalah *Human Resource Development* (HRD). Pengembangan SDM memiliki tanggung jawab yang penting dalam mengembangkan, mengasah, mengelola dan mempertahankan kemampuan serta keahlian yang dimiliki oleh SDM di perusahaan. Artikel ini bertujuan untuk mengidentifikasi strategi pengoptimalan fungsi *Human Resource Development*, serta menganalisis tugas pengembangan SDM dalam perannya mendukung kinerja perusahaan. Artikel ini membahas strategi optimalisasi tugas *Human Resource Development* dalam mendukung kinerja perusahaan serta menekankan pentingnya pemberdayaan *Human Resource Development* sebagai mitra strategis perusahaan. Hasil analisis menunjukkan bahwa peran pengembangan SDM dapat dioptimalkan melalui penerapan dan pemanfaatan teknologi, menjadikan HRD sebagai mitra strategis perusahaan, menyelaraskan strategi perusahaan dengan strategi pengembangan SDM, serta meningkatkan analitik HR untuk

pengambilan keputusan yang lebih baik.

Kata Kunci: *human resource development*, pengembangan Sumber Daya Manusia, optimalisasi

PENDAHULUAN

Sumber Daya Manusia (SDM) adalah salah satu aset berharga yang dimiliki oleh perusahaan. Manusia juga merupakan salah satu hal terpenting yang harus ada dalam perusahaan, agar perusahaan tersebut dapat berjalan serta berkembang dan bisa mencapai tujuannya. Kemampuan suatu perusahaan atau organisasi dalam mencapai tujuannya bergantung pada ketersediaan dan kemampuan Sumber Daya Manusia dalam melakukan tugasnya (Faroman Syarief dalam Puspitasari, 2023). Demi mendapatkan Sumber Daya Manusia yang dapat memajukan perusahaan, diperlukan berbagai tahapan yang harus dilakukan oleh perusahaan seperti: melakukan pendidikan, pelatihan, hingga pengembangan keahlian pegawai. Upaya tersebut dijalankan dengan harapan agar perusahaan bisa mendapatkan pegawai yang berkualitas dan dapat memajukan perusahaan.

Keinginan perusahaan atau organisasi akan adanya pegawai-pegawai berkualitas untuk meningkatkan daya saing menuntut agar HRD menjalankan tugasnya lebih dari sekedar pekerjaan dengan fokus administratif, terlebih lagi di era dimana teknologi semakin melaju pesat ini yang mengharuskan HRD untuk bisa memanfaatkan perkembangan teknologi untuk diaplikasikan pada tugasnya terkait dengan SDM seperti: merancang, mengembangkan, serta mengimplementasikan strategi perusahaan agar perusahaan dapat terus kompetitif di lingkungan bisnis yang terus menerus berubah. Seiring dengan tuntutan dimana HRD diharuskan menguasai teknologi terbaru dalam pekerjaannya dan memiliki peran lebih dari sekedar departemen yang berfokus pada administratif, maka tugas dari HRD itu sendiri pun kian semakin bertambah.

Di era revolusi industri 4.0 ini, kesadaran perusahaan akan pentingnya perencanaan Sumber Daya Manusia di era digital menjadi kunci bagi perusahaan dalam menghadapi era

tersebut (Khasanah et al., 2024), dan peran *Human Resource Development* (HRD) sangat diperlukan terkait tahapan tersebut. Pesatnya kemajuan teknologi digital pada era revolusi industri 4.0 ini membuat peran HRD semakin krusial dalam membantu perusahaan mencapai tujuan, sehingga perusahaan juga harus lebih memaksimalkan tugas dari HRD itu sendiri demi mewujudkan efisiensi kerja yang lebih tinggi dengan adanya pegawai berkualitas dan berdaya saing. Terlebih HRD juga telah berevolusi menjadi penggerak inovasi dan adaptasi organisasi pada era ini. Upaya perusahaan dalam mengoptimalkan tugas HRD bisa dilakukan dengan berbagai upaya seperti menyelaraskan strategi HRD dengan tujuan perusahaan yang melibatkan transformasi digital dalam prosesnya. Akan tetapi pengoptimalisasian HRD tidak hanya ditentukan oleh penerapan digital, namun juga ditentukan oleh kematangan kemampuan *Human Resource Management* (HRM) dalam organisasi (Wang et al., 2022). Meskipun demikian, penerapan digital sangat diperlukan dalam praktik HRD, yang dalam pengaplikasiannya dapat dikolaborasikan antara manusia dengan teknologi lanjutan seperti kecerdasan buatan. Drajat et al., (2025) menjelaskan bahwa teknologi kecerdasan buatan dapat mengurangi beban kerja manual dan meningkatkan efisiensi operasional secara signifikan pada beberapa praktek seperti: rekrutmen dan evaluasi kinerja.

Penelitian yang dilakukan oleh Alnajim (2022) menjelaskan bahwa dalam pengembangan organisasi, *Human Resource Development* juga terlibat dalam pengenalan budaya baru, struktur organisasi baru, hingga desain pekerjaan. *Human Resource* berperan penting dalam mendorong inovasi organisasi melalui berbagai aspek seperti: menginspirasi dan mendorong adanya kreativitas, memfasilitasi kolaborasi, mengelola budaya organisasi yang mendukung inovasi, menyediakan pengembangan dan pelatihan, mendukung pengujian dan pengimplementasian ide, serta mendorong pembelajaran dan peningkatan berkelanjutan (Sari et al., 2024). Pentingnya peran dan tugas HRD yang semakin bertambah untuk meningkatkan kinerja perusahaan maka perlu diteliti dan dikembangkan sebagai persiapan dalam menghadapi tantangan globalisasi dan digitalisasi pada era ini. Optimalisasi dilakukan dengan harapan agar HRD dapat

memberikan kontribusi yang optimal untuk perusahaan. Tanpa intervensi berbasis penelitian, pemaksimalan dari peran dan tugas HRD akan terus dikesampingkan yang membuat perusahaan kehilangan kesempatan untuk mendapatkan fungsi optimal dari *Human Resource Development* dalam tugasnya mengelola Sumber Daya Manusia (SDM).

METODE

Metode penulisan artikel ini dilakukan dengan menggunakan kajian literatur (*literature review*) terkait topik optimalisasi peran *Human Resource Development* (HRD) dalam mendukung kinerja perusahaan, dengan mengumpulkan dan menelaah dari berbagai sumber pustaka ilmiah yang relevan dengan topik pembahasan untuk mendukung analisis topik yang dibahas. Adapun literatur yang digunakan adalah artikel ilmiah dan jurnal akademik yang diterbitkan dalam rentang waktu 2020 hingga Juli 2025.

PEMBAHASAN

Definisi *Human Resource Development* (Pengembangan Sumber Daya Manusia)

Human Resource Development atau yang biasa disingkat sebagai HRD adalah suatu proses yang dilakukan oleh perusahaan atau organisasi yang bertujuan untuk mengembangkan dan memanfaatkan keahlian kompetensi, kapabilitas dan potensi pegawai melalui berbagai pelatihan, pendidikan dan pembelajaran organisasi dengan harapan dapat meningkatkan kinerja individu, tim, proses kerja, serta kinerja organisasi secara keseluruhan (Swanson, 2022). HRD juga dapat diartikan sebagai tim atau departemen yang merupakan bagian dari perusahaan atau organisasi, yang bertanggung jawab atas pengembangan serta pengelolaan Sumber Daya Manusia (SDM) di perusahaan atau organisasi dan memiliki peran penting dalam mendukung peningkatan kemampuan, keterampilan, kompetensi dan motivasi pegawai.

Pengembangan pegawai sendiri merupakan suatu proses terencana dan berkelanjutan yang dilakukan oleh organisasi atau perusahaan dengan tujuan untuk meningkatkan keterampilan, pengetahuan, kemampuan dan kompetensi lain dari pegawai agar

mereka dapat bekerja lebih efektif dalam berkontribusi mencapai tujuan perusahaan atau organisasi. Menurut Kwon et al., (2024) pengembangan pegawai biasanya dilakukan karena adanya kebutuhan dari perusahaan atau organisasi yang menyangkut perubahan eksternal seperti adanya adopsi teknologi baru. Disisi lain Maulana dan Aditia (2024) mengemukakan bahwa perusahaan melakukan pengembangan pegawai ketika para pegawai merasa ingin lebih maju dalam karirnya dan membutuhkan keterampilan baru dalam bidang yang digelutinya.

Seiring dengan perkembangan zaman, peran *Human Resource Development* semakin bertambah karena tidak hanya mengembangkan keahlian serta kompetensi pegawai akan tetapi juga membantu pegawai untuk beradaptasi terhadap perubahan teknologi (Piwowar-Sulej et al., 2024). Hingga kini *Human Resource Development* tidak lagi hanya mengurus administratif namun juga memiliki peran strategis melalui analitik untuk membentuk keputusan penting serta digitalisasi untuk menegaskan bahwa peran *Human Resource Development* sangat penting terlebih pada era digital ini (Siagian, 2025).

Peran *Human Resource Development* dalam Kinerja Perusahaan

Meningkatnya kinerja perusahaan dapat didukung oleh berbagai aspek salah satunya adalah dengan adanya *Human Resource Development* yang bertujuan untuk mengembangkan keahlian dan kompetensi pegawai sebagai bentuk strategi perusahaan untuk meningkatkan kinerja perusahaan dalam proses mencapai tujuan. Praktik *Human Resource Development* seperti pelatihan dan pengembangan kompetensi secara langsung meningkatkan kinerja karyawan, selain itu *Human Resource Development* juga berpengaruh positif terhadap budaya organisasi yang pada akhirnya ikut meningkatkan kinerja perusahaan (Arzain et al., 2024). Studi lain mengatakan bahwa program *Human Resource Development* dengan praktek terstruktur dan selaras sesuai dengan tujuan strategis perusahaan terbukti berkontribusi positif dalam meningkatkan kinerja perusahaan serta daya saing perusahaan (Almeida dan Astuty, 2025). Berikut adalah beberapa peran *Human Resource Development* dalam meningkatkan kinerja perusahaan:

1. Berperan penting dalam menciptakan keunggulan kompetitif sebagai pelatih dan mengembangkan pengetahuan, keterampilan, kompetensi dan pengalaman

- pegawai agar dapat meningkatkan kinerja perusahaan (Lubis dan Rizky, 2025).
2. Berperan dalam menciptakan strategi Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) yang efektif untuk memperoleh lingkungan kerja yang kondusif dan memotivasi pegawai agar hasil yang dicapai optimal sehingga produktivitas kerja meningkat (Fitriah, 2025).
 3. Meningkatkan inovasi dan perilaku proaktif pegawai dengan mendorong *knowledge sharing*, *job crafting* dan *learning culture* pegawai untuk menciptakan inovasi. Studi yang dilakukan oleh (Turek, 2025) menyebutkan bahwa *job crafting* yang merupakan salah satu pendekatan proaktif untuk merubah perilaku pegawai agar dapat menyesuaikan dengan pekerjaannya sehingga tercapainya kepuasan, terbukti memberikan pengaruh sebagai mediasi antara praktik *Human Resource Management* dengan komitmen organisasi pegawai.
 4. Meningkatkan keterlibatan dan komitmen pegawai. Pegawai yang memiliki komitmen besar terhadap perusahaan tempat mereka bekerja cenderung lebih aktif terlibat dalam pekerjaannya, sehingga meningkatkan kinerja perusahaan. Komitmen dan keterlibatan pegawai dapat ditingkatkan melalui program *Human Resource Development*, penelitian yang dilakukan Otoo dan Rather (2024) membuktikan bahwa komitmen organisasi sebagai mediasi efektif meningkatkan keterlibatan pegawai dengan praktik *Human Resource Development*.
 5. Mendukung transformasi digital, salah satunya dengan cara membantu pegawai melalui pelatihan digital untuk menyesuaikan diri dengan perubahan teknologi. Penelitian oleh Lou et al., (2024) mengemukakan bahwa *Human Resource Development* yang mendukung digital transformation menghasilkan dampak kerja inovatif dari para pegawai.
 6. Menghubungkan strategi pengembangan Sumber Daya Manusia dengan tujuan bisnis perusahaan, dimana HRD menyelaraskan perkembangan individu dengan target atau KPI (*Key Performance Indicator*) perusahaan. KPI sendiri merupakan alat evaluasi kinerja yang membantu menentukan dan mengukur keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuannya (Asih et al., 2020). Strategi

Human Resource Development yang terstruktur dan selaras dengan tujuan inti organisasi terbukti meningkatkan daya saing perusahaan (Almeida dan Astuty, 2025).

7. Mengembangkan kompetensi pegawai, dimana pengembangan dilakukan dengan cara menyusun dan melaksanakan pelatihan untuk meningkatkan pengetahuan dan *skill* pegawai. Program pelatihan yang terstruktur dan relevan dapat berdampak positif pada produktivitas individu dan kinerja perusahaan karena meningkatkan pengetahuan, keterampilan, serta motivasi pegawai (Putra dan Tehedi, 2025).

Human Resource Development memiliki peran yang sangat besar dalam sistem pengembangan pegawai di organisasi, karena terlibat dan bertanggung jawab atas kemajuan keterampilan dan kompetensi para pegawai sebagai aset penting milik organisasi. Seiring dengan hal itu, semakin bertambahnya tahun dengan munculnya teknologi-teknologi terbaru, tugas dari HRD pun semakin bertambah karena HRD tidak hanya fokus pada administratif, namun juga menjadi mitra strategi bisnis dan penggerak budaya organisasi yang diharapkan dapat menggunakan teknologi terbaru sebagai alat untuk mengembangkan keahlian pegawai. Optimalisasi peran *Human Resource Development* dalam proses pengembangan pegawai dapat dilakukan dengan cara berikut:

1. Melakukan pelatihan yang selaras dengan tujuan perusahaan dengan berbasis teknologi (*Aligned & Technology-Driven Training*) dimana pelatihan disesuaikan dengan kebutuhan perusahaan atau organisasi dengan memanfaatkan *platform* digital seperti: *e-learning*, *micro-learning* dan *Virtual Reality/VR*). Sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Rustam et al., (2024) yang mengemukakan bahwa pelatihan yang disesuaikan dengan basis teknologi dapat meningkatkan kompetensi pegawai. Penelitian lain oleh Purwanto et al., (2025) juga mengatakan bahwa strategi praktik *Human Resource Development* berbasis teknologi terbukti meningkatkan adaptabilitas pegawai, keterlibatan pegawai, serta kesuksesan bisnis secara keseluruhan.
2. Memberikan pemberdayaan psikologis kepada Sumber

Daya Manusia (SDM) di organisasi. Sarwar et al., (2024) mengatakan bahwa Praktek Sumber Daya Manusia berkinerja yang bertujuan untuk meningkatkan efektivitas dan produktivitas pegawai, dapat mempengaruhi kinerja pegawai secara positif melalui pemberdayaan psikologis sebagai moderator.

3. Membangun komitmen organisasi untuk meningkatkan keterlibatan pegawai. Dengan meningkatkan komitmen organisasi, maka keterlibatan pegawai secara langsung akan meningkat. Hal ini sejalan dengan dengan penelitian Otoo dan Rather (2024) yang membuktikan bahwa komitmen organisasi sebagai mediasi efektif meningkatkan keterlibatan pegawai dengan praktik *Human Resource Development*.

Meskipun peran pengembangan Sumber Daya Manusia dalam meningkatkan kinerja perusahaan sangat penting, namun masih banyak perusahaan yang kurang mengoptimalkan peran tersebut untuk membantu perusahaan mencapai tujuannya. Peran *Human Resource Development* tidak hanya sebagai pendukung kinerja perusahaan namun sangat penting dan diperlukan dalam menunjang keberlanjutan strategi perusahaan kedepannya.

Strategi Optimalisasi Peran HRD dalam Mendukung Kinerja Perusahaan

Optimalisasi mengacu pada proses untuk memaksimalkan dan meningkatkan efektivitas serta efisiensi peran, tugas, atau fungsi tertentu. Optimalisasi peran *Human Resource Development* merupakan proses untuk meningkatkan peran HRD dalam praktiknya terhadap Sumber Daya Manusia (SDM) yang dapat dilakukan melalui pelatihan teknis, penguatan hubungan interpersonal, rekrutmen yang efektif dan pembinaan budaya kerja yang produktif dengan tujuan meningkatkan produktivitas pegawai, dimana seiring dengan meningkatnya produktivitas pegawai maka profitabilitas perusahaan juga dapat meningkat (Andini dan Nirawati, 2025).

Salah satu alasan mengapa perusahaan harus mengoptimalkan peran *Human Resource Development* di era saat ini yaitu karena munculnya transformasi digital. Dalam menghadapi era transformasi digital yang semakin berkembang maka peran Sumber Daya Manusia sangat penting dalam berkontribusi menunjang keberhasilan perusahaan atau organisasi dalam mencapai tujuannya. Transformasi digital mengharuskan

perusahaan termasuk HRD untuk beradaptasi dan memanfaatkan teknologi demi mempertahankan daya saing mereka (Yadnya et al., 2023). Digitalisasi juga terbukti meningkatkan efisiensi operasional serta membantu lebih baik dalam pengambilan keputusan manajerial (Eliza, 2023). Berikut beberapa strategi optimalisasi peran HRD dalam mendukung kinerja perusahaan:

1. Menjadikan *Human Resource Development* sebagai mitra strategis perusahaan dimana HRD tidak hanya melakukan tugas administratif seperti: mengurus rekrutmen dan kompensasi pegawai, akan tetapi juga ikut andil dalam pengambilan keputusan perusahaan.
2. Menyelaraskan strategi pengembangan Sumber Daya Manusia dengan strategi perusahaan. Apabila strategi pengembangan Sumber Daya Manusia diselaraskan dengan strategi perusahaan, maka peningkatan kompetensi, keahlian, keterampilan, pengetahuan dan pengalaman Sumber Daya Manusia dapat dimanfaatkan sepenuhnya untuk mendukung visi, misi dan tujuan perusahaan (Lou et al., 2024).
3. Memfasilitasi teknologi dan menerapkan digitalisasi *Human Resource Development* juga merupakan salah satu strategi yang bisa dilakukan karena hal tersebut dapat mengoptimalkan peran HRD dengan meningkatkan efisiensi dari praktek pengembangan Sumber Daya Manusia (Purwanto et al., 2025).
4. Meningkatkan *Human Resource Analytics* dengan proses lima langkah yaitu: mendefinisikan, mengumpulkan, menganalisis, membagikan dan mempertimbangkan (Cho et al., 2023). Analitik SDM sendiri merupakan analisis untuk memandu dan memperkirakan hasil perusahaan secara objektif yang bertujuan untuk meningkatkan kinerja organisasi dan individu melalui pengambilan keputusan yang berkaitan dengan Sumber Daya Manusia (Fernandez dan Gallardo, 2021).

Selain mempercepat tugas administratif, optimalisasi tugas pengembangan Sumber Daya Manusia di perusahaan juga bertujuan untuk meningkatkan fungsi *Human Resource Development* dalam prakteknya mengembangkan keahlian dan kompetensi pegawai. *Human Resource Development* dapat menjadi mitra strategis bagi perusahaan serta menjadi salah satu pendukung terbesar atas peningkatan kinerja perusahaan jika lebih dilibatkan dalam pengambilan keputusan perusahaan dan diberikan pengarahan akan

transformasi digital.

Pentingnya Pemberdayaan HRD dalam Mendukung Kinerja Perusahaan

Pengembangan Sumber Daya Manusia sebagai mitra strategis perusahaan perlu diberdayakan dengan baik karena memiliki peran yang strategis dalam mendukung efektivitas dan keberhasilan perusahaan. Pemberdayaan *Human Resource Development* terbukti berdampak positif dan berpengaruh pada kinerja pegawai, dimana prakteknya mencakup pelatihan, pengembangan keterampilan, serta pemberian fasilitas dan evaluasi rutin untuk mendorong performa kerja agar lebih tinggi (Herlina et al., 2024). Berikut beberapa hal yang dapat dilakukan oleh perusahaan untuk memberdayakan tugas dan fungsi *Human Resource Development*:

1. Memberikan kesempatan HRD untuk meningkatkan perannya dari yang sebelumnya hanya fokus administratif bertambah menjadi mitra strategis dengan peningkatan kompetensi dan transformasi digital. Investasi yang dilakukan perusahaan seperti: pemberian kesempatan dan mendukung praktek *Human Resource Development* terbukti meningkatkan produktivitas, loyalitas, serta kualitas Manajemen SDM (MSDM) (Cedaryana et al., 2024).
2. Memberikan fasilitas yang mendukung digitalisasi, serta menjalankan pelatihan internal untuk mengembangkan kompetensi HRD secara rutin dan sertifikasi sebagai pengembangan karir. Perusahaan yang mendukung transformasi digital cenderung menunjukkan tingkat keberhasilan yang lebih tinggi dibandingkan dengan perusahaan yang tidak mendukung adanya transformasi digital (Herlissha et al., 2024).
3. Menjalankan manajemen partisipatif dan meningkatkan komunikasi untuk menunjang inisiatif dan independensi *Human Resource Development* sehingga HRD dapat secara mandiri mengambil keputusan yang diperlukan untuk menunjang pengembangan SDM sekaligus memperkuat kontribusi terhadap peningkatan kinerja perusahaan. Penelitian yang dilakukan oleh Lestari dan Wahyuni (2020) membuktikan bahwa kepemimpinan partisipatif dan komunikasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

Pemberdayaan pengembangan Sumber Daya Manusia dapat berdampak baik terhadap manajemen perusahaan. Peran dan

kontribusi HRD yang sesuai dengan visi, misi dan strategi perusahaan dapat mendukung perusahaan dalam meningkatkan kinerjanya, berikut adalah beberapa dampak positif dari kontribusi HRD:

Tabel 1. Dampak Kontribusi HRD terhadap Perusahaan

Kontribusi HRD	Dampak terhadap Perusahaan
Mengembangkan kompetensi pegawai.	Meningkatkan produktivitas dan kepuasan kerja serta mengurangi <i>turnover</i> (Rusilowati, 2020).
Memberikan pelatihan dan kesempatan pegawai untuk berkembang.	Meningkatkan keterlibatan pegawai (Hassett, 2022).
Membuat perencanaan strategis dan terlibat dalam pengambilan keputusan perusahaan.	Meningkatkan keselarasan antara strategi perusahaan dan strategi HRD (Adiazmil et al., 2024).

Faktor Pendukung Optimalisasi Peran HRD dalam Mendukung Kinerja Perusahaan

1. Kompetensi dari manajemen *Human Resource Development*. HRD yang kompeten dan memiliki keahlian dalam praktik pengembangan SDM seperti: dapat melakukan analisis kebutuhan, dapat memanfaatkan teknologi, serta memiliki komunikasi yang baik akan sangat mendukung pengoptimalisasian peran HRD dalam melakukan pengembangan SDM.
2. Dukungan dari manajemen puncak. Keterlibatan dari pimpinan menjadi faktor penting dalam mendukung program pengembangan Sumber Daya Manusia dan prakteknya. Dukungan dari manajemen puncak yang didapat oleh manajemen pengembangan Sumber Daya Manusia akan mempermudah jalannya praktek pengembangan SDM dalam meningkatkan kinerja pegawai seperti: pelatihan,

- transformasi digital dan pengembangan karir.
3. Kepemimpinan dan budaya organisasi. Kepemimpinan dan budaya organisasi terbukti menjadi faktor penting yang mempengaruhi kinerja. Budaya organisasi yang optimal terbentuk dari perusahaan yang memiliki gaya kepemimpinan yang tepat. Budaya organisasi yang optimal dapat meningkatkan komitmen, produktivitas dan motivasi pegawai (Cahyati dan Adelia, 2024).
 4. Diterapkannya sistem evaluasi dan *monitoring* dalam program *Human Resource Development*. Pemantauan (*monitoring*) dilakukan untuk mengetahui kemajuan yang telah dicapai dari pelaksanaan program HRD, sedangkan evaluasi dilakukan untuk mengukur dan menilai efisiensi serta efektivitas dari jalannya program tersebut. Monitoring dan evaluasi terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap meningkatnya kinerja (Mendrofa et al., 2024).
 5. Pemanfaatan teknologi. Penggunaan teknologi untuk mendukung program HRD seperti penggunaan AI untuk lebih mempercepat proses praktik pengembangan SDM. Penelitian menunjukkan bahwa pemanfaatan teknologi seperti AI dalam jalannya praktik pengembangan Sumber Daya Manusia terbukti memiliki dampak positif dan meningkatkan efisiensi serta akurasi (Zaskia Ardhani, 2025).

Faktor Penghambat Optimalisasi Peran HRD dalam Mendukung Kinerja Perusahaan

Human Resource Development seringkali menghadapi tantangan dalam menjalankan perannya yang mana tantangan tersebut dapat menghambat efektivitas dan kinerja perusahaan. Berikut adalah beberapa hal yang menghambat optimalisasi tugas HRD dalam mendukung kinerja pegawai:

1. Keterbatasan anggaran. Biaya diperlukan untuk melaksanakan program *Human Resource Development* untuk meningkatkan kinerja pegawai dengan melaksanakan pelatihan dan pengembangan. Jika anggaran yang didapat oleh HRD terbatas dan tidak cukup untuk melaksanakan program, maka hal itu akan berdampak dan menghambat pelaksanaan program HRD.
2. Kurangnya pemanfaatan teknologi serta teknologi yang belum memadai. Pengembangan Sumber Daya Manusia membutuhkan teknologi dalam melaksanakan programnya. Pemanfaatan teknologi yang memadai membuat tugas dan

peran HRD dalam meningkatkan kinerja pegawai semakin efisien. Jika teknologi yang ada belum memadai maka akan menghambat kelancaran dari kegiatan yang dilakukan. Pemanfaatan teknologi seperti *AI* terbukti memberikan pengaruh yang signifikan terhadap efektivitas dan efisiensi pengelolaan tenaga kerja oleh *Human Resource Development* (Budi Rismayadi, 2024).

3. Kurangnya tenaga kerja di departemen HRD. Jumlah pegawai juga menjadi penghambat dari optimalisasi tugas HRD. Kurangnya pegawai dapat membuat tugas *Human Resource Development* tidak berjalan lancar karena tenaga kerja kewalahan dalam menjalankan tugasnya.
4. Budaya perusahaan yang kurang mendukung. Budaya perusahaan juga harus diperhitungkan karena budaya yang tidak terlalu mendukung dan lingkungan perusahaan yang kurang menerima program HRD akan membuat jalannya program tersebut terhambat.
5. Minimnya partisipasi dari pegawai. Program dari pengembangan Sumber Daya Manusia dalam mendukung kinerja perusahaan kadang hanya berputar di pelatihan, pendidikan dan pengembangan pegawai. Pegawai yang tidak termotivasi dan enggan mengikuti karena merasa tidak mendapat manfaat dari program tersebut juga menjadi penghambat kelancaran program *Human Resource Development*.

PENUTUP

Optimalisasi tugas pengembangan SDM dalam mendukung kinerja perusahaan sangat diperlukan. *Human Resource Development* memiliki peran yang sangat penting untuk menunjang kinerja perusahaan, terutama melalui peningkatan kinerja pegawai. Tidak hanya memiliki peran sebagai pengurus administratif, namun HRD juga dituntut untuk dapat berperan sebagai mitra strategis perusahaan. Strategi optimalisasi peran pengembangan SDM dapat dicapai dengan cara menjadikan *Human Resource Development* sebagai mitra strategis, menyelaraskan tujuan HRD dengan perusahaan, pemanfaatan teknologi digital, melakukan pemberdayaan HRD dan peningkatan *Human Resource Analytics*. Dalam proses pengoptimalisasian tugas *Human Resource Development*, kompetensi dari HRD itu sendiri,

dukungan dari manajemen puncak, budaya perusahaan dan diberlakukannya monitoring serta evaluasi dapat menjadi faktor pendukung yang berpengaruh pada kelancaran pengoptimalan tugas pengembangan SDM.

Perusahaan akan mendapatkan keuntungan dengan berinvestasi jangka panjang pada pengoptimalan tugas *Human Resource Development*. Tidak hanya mendukung kinerja perusahaan melalui peningkatan kinerja pegawai, tetapi juga dapat membuat budaya organisasi yang lebih baik melalui program yang sesuai dengan tujuan perusahaan.

DAFTAR PUSTAKA

- Adiazmil, S. A., Hidayat, M., Basuil, A. D. (2024). Strategic Human Resource Planning in the Era of Digital Transformation. *Management Studies and Business Journal (Productivity)*, 1 (1), 130-137. <https://doi.org/10.62207/q7158p72>
- Almeida, H. C., & Astuty, P. (2025). Evaluation of The Effectiveness of Human Resource Performance Development Program in Improving Company Competitiveness. *Greenation International Journal of Law and Social Sciences*, 3 (2), 169-172.
- Alnajim, Afnan. (2022). The Strategic Role of Human Resources Development in Learning, Training, and Development in Organization. SSRN Electronic Journal. 10.2139/ssrn.4049684.
- Andini, E. K., & Nirawati, L. (2025). Optimalisasi Peran HRD Dalam Meningkatkan Produktivitas dan Profitabilitas di PT Sentralsari Primasenetosa. *Jurnal Ilmiah Ekonomi, Akuntansi, dan Perpajakan*, 2 (1), 55-50.
- Ardhani, Z. (2025). Utilization of Artificial Intelligence (AI) in The Employee Recruitment Process: A Qualitative Study on Multinational Companies in Indonesia. *Jurnal Impresi Indonesia*, 4 (5), 1492-1499.
- Arzain, R. H., Srikaningsih, A., Ichyudin, Z. (2024). The Influence of Human Resource Development on Employee Performance through Organizational Culture. *Journal of Economic, Business and Accounting*, 7 (5), 2597-5234.
- Asih, I., Purba, H. H., & Sitorus, T. M. (2020). Key performance indicators: a systematic literature review. *Journal of*

- Strategy and Performance Management*, 8 (4), 142-155.
- Cahyati, I. K., & Adelia, M. (2024). Kepemimpinan dan Budaya Organisasi: Kunci Optimalisasi Kinerja di Tempat Kerja. *Indonesian Journal of Public Administration Review*, 1 (3), 14-14.
- Cedaryana, C., Kurniawan, A., Darmawanti, B. S., & Pratama, D. H. (2024). The Role of Human Resource Development and Empowerment in Enhancing Human Resource Management Performance at XYZ Foundation. *International Journal of Economics and Management Research*, 3 (3), 29-34.
- Cho, W., Choi, S., & Choi, H. (2023). Human resources analytics for public personnel management: Concepts, cases, and caveats. *Administrative Sciences*, 13 (2), 41.
- Drajat, D. Y., Sandini, D., Hariyanti, I., & Raharja, A. R. (2025). Optimalisasi Manajemen Sdm Berbasis AI: Dampak Pada Efisiensi Dan Pengambilan Keputusan Organisasi. *Jurnal Sains Manajemen*, 7 (1), 36-45. <https://doi.org/10.51977/jsm.v7i1.1790>
- Eliza, E. (2023). Human resource management strategies to improve performance in the digital era. *Implikasi: Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia*, 1 (2), 132-139.
- Fernandez, V., & Gallardo-Gallardo, E. (2021). Tackling the HR digitalization challenge: key factors and barriers to HR analytics adoption. *Competitiveness Review: An International Business Journal*, 31 (1), 162-187.
- Fitriah, W. (2025). Peran Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Meningkatkan Produktivitas Kerja. *Maliki Interdisciplinary Journal*, 3 (3).
- Hassett, M. P. (2022). The Effect of Access to Training and Development Opportunities, on Rates of Work Engagement, Within the U.S. Federal Workforce. *Public Personnel Management*, 51 (3), 380-404. <https://doi.org/10.1177/00910260221098189> (Original work published 2022)
- Herlina, H., Amang, B., Hamzah, M. F., & Burhanuddin, B. (2024). Pengaruh Pemberdayaan Sumber Daya Manusia Dan Komitmen Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Molindo Inti Perkasa Makassar. *Juremi: Jurnal Riset Ekonomi*, 3 (5), 631-644.

- Herlissha, N., Fitari, T., Oktariani, D., & Noviyanti, I. (2024). Transformasi Digital dalam Praktik Manajemen Sumber Daya Manusia Pada Perusahaan. *Cakrawala: Jurnal Ekonomi, Manajemen dan Bisnis*, 1 (4), 2394-2399.
- Khasanah, D. A. L., Yuniarti, V., & Ismail, I. (2024). Pentingnya Perencanaan MSDM dalam Mencapai Keunggulan Perusahaan di Era Digital. *Jurnal Media Akademik (JMA)*, 2 (12).
- Kwon, K., Jeong, S., Park, J., & Yoon, S. W. (2024). Employee development and employee engagement: a review and integrated model. *Career development international*, 29 (2), 169-184.
- Lestari, P., & Wahyuni, D. U. (2020). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Partisipatif Komunikasi Kerjasama Tim Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada Pt Dika Transindo Jaya Klaten Jawa Tengah). *Jurnal Ilmu Dan Riset Manajemen (JIRM)*, 9 (8).
- Lou, Y., Hong, A., & Li, Y. (2024). Assessing the role of HRM and HRD in enhancing sustainable job performance and innovative work behaviors through digital transformation in ICT companies. *Sustainability*, 16 (12), 5162.
- Lubis, D. A., & Rizky, M. C. (2025). Peran Human Capital Dalam Meningkatkan Kinerja Perusahaan. *Yos Soedarso Economic Journal (YEJ)*, 7 (1), 51-55.
- Maulana, A. F., & Aditia, R. M. (2024). The Influence of Career Development and Organizational Commitment on Employee Performance. *Indonesian Interdisciplinary Journal of Sharia Economics (IIJSE)*, 7 (2), 4654-4673.
- Mendrofa, M., Telaumbanua, E., Hulu, F., & Buulolo, N. (2024). Pengaruh Sistem Monitoring dan Evaluasi Terhadap Kinerja Karyawan Perusahaan Umum Daerah Air Minum Tirta Uumbu Kabupaten Nias. *Innovative: Journal Of Social Science Research*, 4 (3), 2880-2887. <https://doi.org/10.31004/innovative.v4i3.10291>
- Otoo, F. N. K., & Rather, N. A. (2024). Human resource development practices and employee engagement: the mediating role of organizational commitment. *Rajagiri Management Journal*, 18 (3), 202-232.
- Piowar-Sulej, K., Blštáková, J., Ližbetinová, L., & Zagorsek, B.

- (2024). The impact of digitalization on employees' future competencies: has human resource development a conditional role here?. *Journal of Organizational Change Management*, 37 (8), 36-52.
- Purwanto, S., Hidayatullah, S. S. W., & Tirtoadisuryo, D. Human Resource Development Strategies For Enhancing Organizational Performance In The Digital Era. *International Journal of Financial Economics (IJEFE)*, 2 (3), 662-668.
- Puspitasari, W., & Dewi, R. N. (2023). Analisis Pengaruh Implementasi Sistem Manajemen Akuntansi Berkelanjutan Terhadap Kinerja SDM. *Journal of Economics and Business Ubs*, 12 (6), 3425-3437.
- Putra, J. E., & Tehedi, T. (2025). The Role Of Training And Development In Improving Employee Performance: A Review Of Hrm Literature. *Injosedu: International Journal of Social and Education*, 2 (6).
- Rismayadi, Budi. (2024). Opportunities and Challenges for Using Artificial Intelligence Technology in Human Resource Management. *Journal Of Data Science*. 2. 32-40. 10.58471/jds.v2i01.4273.
- Rusilowati, U. (2020). Effect of Competence and Career Development on Turnover and It's Impact on Productivity. *Jurnal Manajemen*.
- Rustam, A., Astuti, I. Y., & Safitri, U. R. (2024). Strategies for improving employee competencies in the digitalization era through training and human resource development. *The Journal of Academic Science*, 1 (7), 849-857.
- Sari, R. Y., Qadri, H. A., & Nellitawati, N. (2024). Peran sumber daya manusia dalam mendorong inovasi organisasi. *Academy of Social Science and Global Citizenship Journal*, 3 (2), 59-67. <https://doi.org/10.47200/aossagcj.v3i2.2338>
- Sarwar, U., Aslam, M. K., Khan, S. A., & Shenglin, S. (2024). Optimizing human resource strategies: Investigating the dynamics of high-performance practices, psychological empowerment, and responsible leadership in a moderated-mediation framework. *Acta Psychologica*, 248, 104385.

- Wang, L., Zhou, Y., & Zheng, G. (2022). Linking digital HRM practices with HRM effectiveness: The moderate role of HRM capability maturity from the adaptive structuration perspective. *Sustainability*, 14 (2), 1003.
- Wojtczuk-Turek, A. (2025). How HRM practices influence the organizational commitment of knowledge workers: the role of job crafting. *Central European Management Journal*, 33 (2), 328-348.
- Yadnya, I. D. G. S. A., Izaak, F. D. L., & Ausat, A. M. A. (2023). Strategic Engineering of Human Resources Development (HRD) to Respond to the Digital Transformation Era in the Context of Business Information Systems. *Jurnal Minfo Polgan*, 12 (2), 2584-2591.