

Peran Divisi HRD Dalam Pengembangan Sumber Daya Manusia Di Perusahaan

The Role of the HRD Division in Human Resources Development in Companies

Badra Kinaryo Shi Norita^{a,1}, Oktariani^{b,2}

^{a,b}Universitas Potensi Utama, JL. KL. Yos Sudarso Km. 6,5 No. 3-A, Medan, 20241, Indonesia
Badrakinaryo58@gmail.com¹, oktariani1610@gmail.com²

ABSTRAK

Studi ini menyelidiki peran pengembangan sumber daya manusia (HRD) dalam pengembangan sumber daya manusia (SDM) di perusahaan Indonesia; peran ini semakin penting di tengah kompetisi bisnis yang ketat saat ini. Tujuan penelitian adalah untuk menggambarkan bagaimana HRD berfungsi sebagai mitra strategis dalam mencapai tujuan organisasi melalui program pelatihan dan pengembangan. Metode yang digunakan adalah studi literatur dengan menganalisis 15 jurnal terkait peran HRD. Hasil menunjukkan bahwa HRD tidak hanya mengelola aspek administratif, tetapi juga berkontribusi pada peningkatan kualitas dan kompetensi karyawan, yang berdampak positif terhadap kinerja perusahaan. Selain itu, penerapan teknologi dan fokus pada pengembangan soft skills serta integrasi budaya organisasi menjadi faktor kunci dalam efektivitas HRD. Kesimpulan penelitian menegaskan pentingnya HRD dalam mendukung pertumbuhan dan keberlanjutan organisasi melalui pendekatan pengembangan SDM yang strategis dan responsif terhadap kebutuhan pasar.

Kata Kunci : HRD, Sumber Daya Manusia

ABSTRACT

This research explores the role of Human Resource Development (HRD) in human resource (HR) development within Indonesian companies, which is becoming increasingly vital amid intense business competition. The objective of the study is to describe how HRD functions as a strategic partner in achieving organizational goals through training and development programs. The methodology employed is a literature review, analyzing 15 relevant journals on the role of HRD. The findings indicate that HRD not only manages administrative aspects but also contributes to enhancing employee quality and competencies, positively impacting company performance. Additionally, the application of technology and a focus on soft skills development, along with the integration of organizational culture, are key factors in HRD effectiveness. The conclusion emphasizes the importance of HRD in supporting organizational growth and sustainability through strategic and responsive human resource development approaches.

Keywords : Human Resource Development, Human Resources

Info Artikel :

Disubmit: 09 September 2024

Direview: 15 Oktober 2024

Diterima : 11 November 2024

Copyright © 2024 – senadimu. All rights reserved.

1. PENDAHULUAN

Peran Human Resource Development (HRD) menjadi sangat penting untuk keberhasilan organisasi di dunia bisnis yang semakin kompetitif dan dinamis. HRD adalah pengelola sumber daya manusia dan mitra strategis yang membantu mencapai tujuan perusahaan. Menurut Tampubolon, (2014) pengembangan sumber daya manusia dianggap sebagai divisi terpenting dalam setiap perusahaan. HRD memainkan peran penting dalam menciptakan lingkungan kerja yang produktif dan inovatif, dengan tugas yang mencakup rekrutmen, pelatihan, pengembangan karyawan, manajemen kinerja, dan pengelolaan budaya organisasi.

Ariadna (2023) menjelaskan bahwakualitas dan kompetensi karyawan sangat mempengaruhi kinerja dan daya saing perusahaan di pasar global. Dalam hal ini, HRD bertugas untuk mengidentifikasi kebutuhan SDM, merancang program pelatihan yang relevan, serta menerapkan sistem evaluasi yang adil untuk meningkatkan produktivitas dan kepuasan kerja. Dengan demikian, HRD tidak hanya berfokus pada aspek administratif, tetapi juga berperan aktif dalam pengembangan individu dan tim.

Divisi HRD memainkan peran vital dalam pengembangan sumber daya manusia di perusahaan. Menurut Herlina (2022) HRD berfungsi sebagai mitra strategis yang membantu perusahaan dalam mencapai tujuan bisnis melalui pengelolaan SDM yang efektif. HRD tidak hanya bertanggung jawab atas fungsi administratif, tetapi juga berperan dalam meningkatkan kompetensi, motivasi, dan kinerja karyawan.

Salah satu aspek penting dari peran HRD adalah pengembangan kompetensi karyawan. Seperti yang diungkapkan oleh Ariadna (et al., 2023), program pengembangan SDM yang dikelola oleh HRD dapat meningkatkan keterampilan, pengetahuan, dan sikap karyawan, yang pada gilirannya akan meningkatkan produktivitas dan daya saing perusahaan. Hal ini sejalan dengan temuan Aini (et al., 2024) yang menunjukkan bahwa pengembangan SDM memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Menurut penelitian yang dilakukan oleh Sofia & Handayani (2022), HRD juga memainkan peran penting dalam menciptakan budaya perusahaan yang positif dan mendukung pengembangan karyawan. Penelitian ini menemukan bahwa HRD dapat membantu menciptakan lingkungan kerja yang mendukung pembelajaran dan pertumbuhan profesional karyawan. Ini dapat dicapai melalui berbagai program, seperti rotasi pekerjaan, mentoring, dan coaching.

Dalam hal Indonesia, studi telah menyelidiki praktik pengembangan SDM yang dilakukan oleh divisi HRD. Sebuah artikel dari Teman Pebisnis (2024), menyatakan bahwa bisnis di Indonesia semakin menyadari pentingnya investasi dalam pengembangan SDM dan menemukan bahwa bisnis dengan program pengembangan SDM yang komprehensif cenderung memiliki tingkat retensi karyawan yang lebih tinggi dan kinerja bisnis yang lebih baik.

Salah satu praktik yang umum dilakukan oleh divisi HRD di Indonesia adalah pelatihan dan pengembangan karyawan. Eka Kurnia Saputra (et al., 2021) menunjukkan bahwa program pelatihan yang dirancang dengan baik dapat meningkatkan kompetensi karyawan secara signifikan. Namun, ia juga menekankan pentingnya analisis kebutuhan pelatihan yang akurat untuk memastikan efektivitas program tersebut.

Di Indonesia, HRD mulai mengadopsi pendekatan pengembangan yang lebih fleksibel dan berkelanjutan selain pelatihan formal. Menurut Rosmajudi (2019), banyak perusahaan di Indonesia mulai menerapkan konsep pembelajaran sepanjang hayat (*lifelong learning*) dan pembelajaran mandiri. Ini didukung oleh penggunaan teknologi e-learning dan platform pembelajaran digital yang memungkinkan karyawan mengakses pelajaran kapan saja dan di mana saja.

Beberapa faktor kunci yang menentukan peran divisi HRD dalam pengembangan sumber daya manusia di perusahaan, berdasarkan teori-teori terbaru, antara lain:

1. Perencanaan Strategis SDM: (Putra & Wahyuni, 2022) perencanaan strategis SDM yang efektif memungkinkan HRD untuk menyelaraskan pengembangan karyawan dengan tujuan jangka panjang perusahaan.
1. Manajemen Talenta: (Putra & Wahyuni, 2022) menekankan pentingnya manajemen talenta dalam mengidentifikasi dan mengembangkan potensi karyawan untuk memenuhi kebutuhan organisasi di masa depan.

2. Pengembangan Kompetensi: (Sofia & Handayani, 2022) menunjukkan bahwa fokus pada pengembangan kompetensi karyawan memiliki dampak positif pada kinerja individu dan organisasi.
3. Pembelajaran Berkelanjutan: (Herlina et al., n.d.) menggarisbawahi pentingnya menciptakan budaya pembelajaran berkelanjutan melalui program-program pengembangan yang inovatif.
4. Teknologi dan Digitalisasi: (Anjelita & Nur Fauziah Farah, 2022) menekankan peran teknologi dan HR analytics dalam meningkatkan efektivitas program pengembangan SDM.
5. Manajemen Perubahan: (Aini et al., 2024) menyoroti pentingnya kemampuan HRD dalam mengelola perubahan organisasi melalui pengembangan SDM yang tepat.
6. Pengukuran dan Evaluasi: (Sutrisno & Sunarsi Denok, 2019) menekankan pentingnya mengukur dan mengevaluasi dampak program pengembangan SDM terhadap kinerja perusahaan.

Faktor-faktor ini saling terkait dan membentuk kerangka kerja komprehensif bagi divisi HRD dalam menjalankan perannya untuk mengembangkan SDM di perusahaan. HRD dapat lebih efektif dalam mendukung pertumbuhan dan keberlanjutan organisasi melalui pengembangan sumber daya manusia yang strategis.

Penelitian ini bertujuan untuk menjelaskan peran Human Resource Development (HRD) sebagai mitra strategis yang tidak hanya mengelola sumber daya manusia tetapi juga membantu mencapai tujuan organisasi dengan membangun individu dan tim.

2. METODE

Studi ini menggunakan metode studi literatur atau kajian kepustakaan. Studi literatur adalah kumpulan tindakan yang mencakup membaca, mencatat, dan mengelolah bahan penelitian. Habsy (2017), Dalam hal ini, penelitian ini menganalisis 15 jurnal yang membahas peran Divisi HRD dalam pengembangan sumber daya manusia perusahaan.

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

Berdasarkan penelitian literatur yang telah dilakukan pada 15 jurnal mengenai peran divisi HRD dalam pengembangan sumber daya manusia perusahaan, berikut adalah temuan dan pembahasan penelitian tersebut:

1. Peran Strategis Divisi HRD

Hasil penelitian menunjukkan bahwa peran divisi HRD telah berkembang dari fungsi administratif menjadi peran yang lebih strategis dalam pengembangan SDM. Menurut Soepriyadi (et al., 2022) divisi HRD memiliki peran kunci dalam meningkatkan kinerja organisasi melalui pengembangan kompetensi karyawan. Hal ini sejalan dengan temuan Halsu (2022), yang menekankan bahwa divisi HRD berperan sebagai mitra strategis dalam mencapai tujuan organisasi.

2. Program Pengembangan SDM yang Komprehensif

Studi menunjukkan bahwa bisnis di Indonesia semakin menyadari pentingnya program pengembangan sumber daya manusia yang komprehensif. Asnawi (2016), menyatakan bahwa manajemen talenta, pelatihan teknis, dan pengembangan kepemimpinan harus menjadi bagian dari program pengembangan SDM yang berhasil. Fernandes (2015), juga menekankan pentingnya pendekatan holistik dalam pengembangan SDM yang mencakup semua aspek kognitif, afektif, dan psikomotorik.

3. Penerapan Teknologi dalam Pengembangan SDM

Hasil penelitian menunjukkan adanya tren peningkatan penggunaan teknologi dalam praktik pengembangan SDM. Menurut Gustiana (et al., 2022), implementasi sistem informasi SDM dan platform e-learning telah meningkatkan efisiensi dan efektivitas program pengembangan karyawan. Hal ini didukung oleh temuan Halsu (2022), yang menunjukkan bahwa pemanfaatan teknologi dalam HRD memungkinkan personalisasi program pengembangan sesuai kebutuhan individual karyawan.

4. Fokus pada Pengembangan Soft Skills

Studi literatur mengungkapkan adanya pergeseran fokus dari pengembangan hard skills semata menuju penekanan yang lebih besar pada soft skills. Ariadna (et al., 2023) menekankan pentingnya pengembangan kompetensi seperti kepemimpinan, komunikasi, dan kerja tim dalam meningkatkan kinerja organisasi. Sejalan dengan ini, penelitian Rosmajudi (2019) menunjukkan bahwa program pengembangan *soft skills* berkontribusi signifikan terhadap peningkatan produktivitas dan *engagement* karyawan.

5. Integrasi Budaya Organisasi dalam Pengembangan SDM

Hasil penelitian menunjukkan bahwa perusahaan-perusahaan di Indonesia semakin memahami pentingnya mengintegrasikan nilai-nilai dan budaya organisasi ke dalam program pengembangan SDM. Menurut Halsu (et al., 2022), program pengembangan SDM yang selaras dengan budaya perusahaan dapat meningkatkan loyalitas karyawan dan memperkuat identitas organisasi. Hal ini didukung oleh temuan Shabrina (2022), yang menekankan peran budaya organisasi dalam membentuk perilaku dan kinerja karyawan.

6. Pengembangan Karir dan Manajemen Talenta

Studi literatur mengungkapkan bahwa divisi HRD memainkan peran penting dalam pengembangan karir dan manajemen talenta. Menurut Soepriyadi (2022), implementasi program pengembangan karir yang terstruktur dapat meningkatkan retensi karyawan dan memastikan ketersediaan talenta untuk posisi kunci di masa depan. Sejalan dengan ini, penelitian Irmawati (2015), menunjukkan bahwa manajemen talenta yang efektif berkontribusi pada peningkatan daya saing perusahaan.

7. Evaluasi dan Pengukuran Dampak Pengembangan SDM

Hasil penelitian menunjukkan adanya peningkatan fokus pada evaluasi dan pengukuran dampak program pengembangan SDM. Menurut (Putra & Wahyuni, 2022b), penggunaan metrik dan KPI yang terukur dalam mengevaluasi efektivitas program pengembangan SDM menjadi semakin penting. Hal ini didukung oleh temuan Asnawi (2016) yang menekankan pentingnya pendekatan berbasis data dalam menilai *return on investment* (ROI) dari inisiatif pengembangan SDM.

Berdasarkan hasil penelitian di atas, dapat disimpulkan bahwa peran divisi HRD dalam pengembangan SDM di perusahaan Indonesia telah mengalami transformasi signifikan. Divisi HRD tidak lagi sekadar menjalankan fungsi administratif, tetapi telah menjadi mitra strategis dalam mencapai tujuan organisasi melalui pengembangan SDM yang komprehensif dan terintegrasi.

Penerapan teknologi dalam praktik HRD menunjukkan bahwa perusahaan-perusahaan di Indonesia beradaptasi dengan tren global dalam pengembangan SDM. Hal ini sejalan dengan teori yang dikemukakan oleh Sutrisno & Sunarsi Denok (2019) tentang pentingnya digitalisasi dalam meningkatkan efektivitas program pengembangan karyawan. Namun, perlu dicatat bahwa implementasi teknologi harus diimbangi dengan pendekatan yang humanis, seperti yang ditekankan oleh Hanim (2023) dalam penelitiannya.

Fokus pada pengembangan soft skills dan integrasi budaya organisasi dalam program pengembangan SDM mencerminkan pemahaman yang lebih holistik tentang kebutuhan karyawan dan organisasi. Hal ini sesuai dengan teori yang dikemukakan oleh Shabrina (2022) dan Pradana (2023) yang menekankan pentingnya aspek-aspek non-teknis dalam meningkatkan kinerja organisasi.

Pengembangan karir dan manajemen talenta yang menjadi fokus divisi HRD menunjukkan adanya pergeseran dari pendekatan reaktif menuju pendekatan yang lebih proaktif dan strategis dalam pengelolaan SDM. Hal ini sejalan dengan teori yang dikemukakan oleh Tuwindar & Pendrian (2024) tentang pentingnya perencanaan suksesi dan pengembangan kepemimpinan dalam menjamin keberlanjutan organisasi.

Peningkatan fokus pada evaluasi dan pengukuran dampak program pengembangan SDM mencerminkan tuntutan yang semakin tinggi terhadap akuntabilitas dan efektivitas investasi dalam pengembangan karyawan. Hal ini sesuai dengan teori yang dikemukakan oleh Nursanti (et al., 2018) tentang pentingnya pendekatan berbasis bukti dalam praktik HRD.

Implementasi praktik-praktik pengembangan SDM yang efektif masih menghadapi tantangan di Indonesia, seperti kesenjangan keterampilan, keragaman budaya, dan perbedaan tingkat kesiapan teknologi antar perusahaan dan daerah. Oleh karena itu, diperlukan pendekatan yang kontekstual dan adaptif dalam merancang dan mengimplementasikan program pengembangan SDM, seperti yang disarankan oleh Nursanti (et al., 2018) dalam penelitiannya.

Kesimpulannya, peran divisi HRD dalam pengembangan SDM di perusahaan Indonesia telah berkembang menjadi lebih strategis, komprehensif, dan terintegrasi. Namun, masih diperlukan upaya berkelanjutan untuk meningkatkan efektivitas praktik pengembangan SDM, terutama dalam menghadapi tantangan era digital dan persaingan global yang semakin ketat.

Table 1. Hasil Review Jurnal

No	Judul	Tujuan	Metode	Subjek	Alat Ukur	Hasil
1.	Peran Human Resources Development Dalam Meningkatkan Produktivitas Karyawan (Tuwindar & Pendrian, 2024)	Mempertimbangkan dan Memahami Fungsi HRD Dalam Meningkatkan Produktivitas Karyawan di Perusahaan X di Jakarta	Metode Kualitatif Mempelajari Pandangan, Pengalaman, dan Makna Subjek Dalam Memahami Fenomena Sosial	Praktisi HRD Dan Karyawan Perusahaan X Di Jakarta	1. Peran Human Resources Development 2. Produktivitas Karyawan	Dengan memanfaatkan program pelatihan dan pengembangan keterampilan, pengembangan sumber daya manusia (HRD) dapat membantu meningkatkan produktivitas karyawan. Namun, ada beberapa masalah yang harus diperhatikan saat menerapkan HRD agar manfaatnya dapat dirasakan sepenuhnya oleh organisasi dan karyawannya.
2.	Peran Divisi <i>Human Resource Development</i> (Hrd) Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan Pada Pt. Intergastra	Untuk mengetahui bagaimana peran pengembangan sumber daya manusia (HRD) memengaruhi kinerja karyawan PT. Intergastra	Analisis data kualitatif mencakup proses mencari dan menyusun secara sistematis data yang diperoleh dari catatan lapangan, catatan	HRD dan Pekerjaan Karyawan Penelitian Melibatkan Enam (Enam) Informan dari Berbagai Divisi PT.	1. Peran Divisi <i>Human Resource Development</i> (Hrd) 2. Kinerja Karyawan	HRD Menjadi Sangat Penting Untuk Meningkatkan Kinerja Karyawan Karena Tanpa HRD, Tidak Ada "Jembatan Penghubung"

	Nusantara (Sofia & Handayani, 2022)	Nusantara.	lapangan, dan wawancara. Proses ini mencakup mengorganisasi kan data ke dalam kategori, menjabarkan data ke dalam unit-unit, menyusunnya ke dalam pola, menentukan data mana yang penting dan mana yang perlu dipelajari, dan membuat kesimpulan yang mudah dipahami.	Intergastra Nusantara.		Antara Perusahaan dan Karyawan, Sehingga Karyawan Tidak Dapat Menyampaika n Keluh Kesah Atau Kesulitan Mereka Di Tempat Kerja. HRD Juga Mempengaruh i Penilaian Kinerja Karyawan Sehingga Perusahaan Dapat Memberikan Gaji, Tunjangan, dan Motivasi Yang Sesuai Denga Kinerja Karyawan Mereka.
3.	Peran Pengemban gan Sumber Daya Manusia Sebagai Agen Perubahan (Herlina Et Al., N.D.)	Tujuan dari proses rekrutmen adalah untuk menarik kandidat yang tepat untuk pekerjaan dan memastikan bahwa kandidat tersebut sesuai dengan posisi yang dibutuhkan. Rekrutmen dan Seleksi Sumber Daya Manusia yang	Penelitian ini menggunakan metode penelitian literatur yang termasuk penelitian kepustakaan.	Sumber Daya Manusia, Kajian Literatur	1. Peran Departemen Sumber Daya Manusia 2. SDM Yang Unggul	Penelitian menunjukkan bahwa departemen sumber daya manusia memiliki peran dalam perencanaan sumber daya manusia, rekrutmen, dan pemilihan karyawan yang diperlukan. Selain itu, penelitian

		Dibutuhkan direncanakan dan dilakukan oleh Departemen SDM.				menunjukkan bahwa departemen sumber daya manusia memiliki peran dalam merumuskan dan menentukan kebutuhan sumber daya manusia dan sumber daya yang diperlukan oleh kandidat, prosedur yang digunakan untuk memilih kandidat, dan langkah-langkah yang diambil untuk memilih kandidat.
4.	Peran Divisi <i>Human Resource Development</i> Meningkatkan Produktivitas Karyawan Pafa Pt. Pradha Karya Perkasa (Anjelita & Nur Fauziah Farah, 2022)	Bertujuan Untuk Melakukan Penelitian Yang Berkaitan Dengan Peran <i>Human Resource Development</i> (Hrd) Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan. Serta Memberikan Deskripsi Kualitatif Tentang Permasalahan-Permasalahan Yang Timbul Dalam Merencanakan	Metode Kualitatif Fenomenologi: Pendekatan Fenomenologi Berhubungan Dengan Pemahaman Tentang Dunia Kehidupan Kesaharian dan Dunia Intersubjektif (Dunia Kehidupan Partisipan). Penelitian Fenomenologi Mencoba Menjelaskan Konsep atau	Subjek Dalam Penelitian Ini Adalah Karyawan Dari Pt. Pradha Karya Perkasa	1. <i>Human Resource Development</i> 2. Produktivitas Karyawan	Studi menunjukkan bahwa peran dan tanggung jawab pengembangan sumber daya manusia (HRD) sangat penting untuk meningkatkan produktivitas karyawan.

		Dan Mengembangkan Sumber Daya Manusia Dalam Perusahaan Manufaktur.	Fenomena Pengalaman yang Berdasarkan Kesadaran Individu.			
5.	Peran Divisi <i>Human Resource Development</i> Dalam Pelatihan Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (Gustiana Et Al., 2022)	Tujuan Untuk Memastikan Para Pegawai Memiliki Kesempatan Untuk Mempelajari Keterampilan Yang Diperlukan Untuk Memperluas Wawasannya; Pelatihan Tim, Yaitu Metode Pelatihan Untuk Mengajarkan Cara Bekerjasama Dalam Tim, Saling Mendengarkan Dan Saling Bekerjasama.	Metode Kualitatif Literatur Review	Sumber Daya Manusia, Karyawan	1. Human Resource Development 2. Sumber Daya Manusia	Pelatihan dan Pengembangan berfungsi untuk meningkatkan kemampuan dan kemampuan karyawan untuk menyelesaikan pekerjaan mereka. Pelatihan bertujuan untuk meningkatkan kemampuan karyawan untuk menyelesaikan pekerjaan mereka, sedangkan pengembangan bertujuan untuk mempersiapkan karyawan untuk menduduki posisi yang lebih tinggi di masa depan.
6.	Peran Hrd Sebagai Pilar Pelatihan	Untuk Mengetahui Fungsi HRD Pada Kegiatan	Metode Kualitatif Yaitu Mengamati Peran HRD	Kepala Departemen dan seluruh staf	1. Peran Hrd 2. Kinerja	Peranan HRD Dalam Pelatihan Dalam

	Dan Pegawasan Kinerja Sdm Pada Hotel WP (Ariadna Et Al., 2023)	Pelatihan Dan Mengawasi Kinerja SDM Di Hotel WP.	Dalam Pelatihan Dan Pengawasan Kinerja SDM Termasuk Standart Operasional Prosedur (SOP),	departemen bertindak sebagai informan dalam penelitian ini. Batasan jumlah informan (sampel) yang dapat digunakan sebagai subjek penelitian adalah seratus orang.	Karyawan	Meningkatkan Kualitas SDM Adalah Membuat Perencanaan, Penjadwalan Dan Pelaksanaan Serta Analisa Dan Evaluasi Pelatihan Terhadap Seluruh Karyawan. Sedangkan Peran HRD Di Dalam Pengawasan Adalah Kinerja Harus Memenuhi Standart Kerja Atau Standart Operasional Prosedur (SOP) Yang Harus Dijalankan Serta Memberikan Hasil Kinerja Yang Lebih Baik Dan Sesuai Tujuan.
7.	Pengaruh Sistem <i>Human Resource Development</i> (Hrd) Terhadap Peningkatan Kinerja Karyawan Pada Pt. Bank Syariah Indonesia Stabat	Menghargai Kinerja Karyawannya Karena Sadar Betapa Pentingnya Kinerja Karyawan Untuk Kepuasan Pelanggan dan Kesetiaan Pelanggan Ditengah-tengah Persaingan Bank Yang Semakin	Jenis penelitian ini adalah penelitian kualitatif, dan data dikumpulkan melalui angket yang diberikan kepada semua karyawan PT. Bank Syariah Indonesia.	Karyawan Pada Pt. Bank Syariah Indonesia Stabat	1. Human Resource Development 2. Kinerja Karyawan	Dalam kasus PT. Bank Syariah Indonesia, Tbk Kcp Stabat, diketahui bahwa terdapat korelasi yang signifikan antara penerapan Sistem Pengembang

	(Putra & Wahyuni, 2022)	Ketat				n Karyawan (HRD) dan peningkatan kinerja karyawan.
8.	Strategi Pengembangan Sumber Daya Manusia Dalam Meningkatkan Kinerja Aparatur Di Kota Tasikmalaya (Rosmajudi, 2019)	Analisis Strategi Pengembangan SDM Pemerintahan Kota Tasikmalaya dari Badan Kepegawaian Pendidikan dan Pelatihan Daerah.	Metode Deskriptif Digunakan Untuk Menggambarkan Keadaan Fakta Tentang Pengembangan SDM Di Lingkungan Pemerintahan Kota Tasikmalaya Dengan Menggunakan Data Dari Referensi-Referensi Yang Relevan dan Dokumen-Dokumen Yang Berkaitan Dengan Tujuan Menghasilkan Kesimpulan	Aparatur Di Kota Tasikmalaya	1. Sumber Daya Manusia 2. Kinerja Aparatur	Hasil Penelitian Menunjukkan Bahwa Badan Kepegawaian Pendidikan Dan Pelatihan Daerah Kota Tasikmalaya Telah Berusaha Meningkatkan Pengetahuan dan Kemampuan Kerja Aparatur Sipil Negara Di Lingkungan Pemerintah Kota Tasikmalaya Melalui Berbagai Strategi, seperti Diklatpim, Diklat Fungsional, Diklat Teknis, dan Mengarahkan Pegawai Untuk Mengikuti Seminar, Workshop, Magang, Dan Kursus. Namun, Masih Terdapat Beberapa

9.	Peran Dapertemen Sumber Daya Manusia Dalam Perencanaan , Rekrutmen Dan Seleksi Untuk Mendapatkan SDM Unggul (Arfin, 2022)	Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menganalisis peran yang dimainkan oleh departemen sumber daya manusia (SDM) dalam memenuhi kebutuhan akan sumber daya manusia yang unggul dalam proses perencanaan sumber daya manusia, rekrutmen, dan seleksi.	Metode Kualitatif untuk Penelitian Literatur Terkait Jurnal tentang Perencanaan, Rekrutmen, dan Seleksi Buku ini dikumpulkan dari lima puluh artikel yang diterbitkan dalam jurnal dari tahun 2000 hingga 2020.	Departemen Sumber Daya Manusia	Sumber Daya Manusia	Hasil penelitian menunjukkan bahwa departemen sumber daya manusia bertanggung jawab untuk merencanakan sumber daya manusia, melakukan rekrutmen, dan memilih sumber daya manusia yang diperlukan.
10.	Peran Divisi Hrd Dalam Pengembangan Sumber Daya Manusia Perumda Bpr Bank Gresik (Hanim Et Al., 2023)	Tujuannya adalah untuk mengetahui bagaimana HRD BPR Bank Gresik membantu mengembangkan karier karyawannya.	Penelitian ini menggunakan penelitian kuantitatif dengan menggunakan model studi kasus, yang berarti penelitian mendalam dan mendalam tentang topik tertentu dengan latar belakang tertentu, seperti subjek penelitian, dokumen, atau peristiwa tertentu.	Pegawai Pemuda BPR Bank Gresik	1. Peran Divisi HRD 2. Pengembangan Sumber Daya Manusia	Pelatihan Berpengaruh Positif dan Signifikan Terhadap Perkembangan Karier. Memberikan Pelatihan Terus Bagi Karyawan Akan Meningkatkan Kemampuan Kerja Karyawan, Yang Akan Membantu Perkembangan Karirnya.

11	Peranan HR Mengelola Sumber Daya Manusia Untuk Meningkatkan Produktivitas Kerja Karyawan (Asnawi, 2016)	Tujuannya adalah untuk memahami secara mendalam bahwa setiap bisnis harus memiliki tenaga kerja yang handal dan memiliki produktivitas kerja yang tinggi untuk mencapai keberhasilan.	Metode Penelitian Kepustakaan (Library Research).	Peran HR Meningkatkan Produktivitas Karyawan	1. Peran HR Mengelola SDM 2. Produktivitas Karyawan	Sumber daya manusia (SDM) dapat digunakan sebagai strategi yang efektif untuk menemukan strategi yang tepat untuk memenangkan persaingan. Dengan demikian, pengelola SDM sangat penting sehingga harus menjadi prioritas utama jika perusahaan ingin maju dan menjadi pemenang.
12	Peran <i>Human Resource Development</i> (Hrd) Dalam Meningkatkan Produktivitas Karyawan Di Pt. Yanasurya Bhaktipersada	untuk melakukan penelitian tentang bagaimana pengembangan sumber daya manusia (HRD) dapat meningkatkan produktivitas karyawan.	Metode Diskriptif Kualitatif	Karyawan Di Pt. Yanasurya Bhaktipersada	1. Peran Human Resource Development 2. Produktivitas Karyawan	Hasil dari penelitian di lapangan menunjukkan bahwa peran dan tanggung jawab pengembangan sumber daya manusia (HRD) lebih penting dalam meningkatkan produktivitas karyawan.
13	Manajemen	Untuk	Metode	Lebih Dari	1. Manajemen	Penelitian Ini

.	Sumber Daya Manusia Berbasis Digital: Keterampilan Dan Peran Di Era Digital-Digital-Based Human Resource Management: Skills And Roles In The Digital Age (Pradana Et Al., 2023)	Memperkenalkan Fenomena Digitalisasi Dalam Literatur	Kualitatif Penelitian Mencakup Analisis Data Sekunder Yang Menggambarkan Tingkat Keterampilan Digital Yang Ada Berdasarkan Reaksi Lebih Dari 7.000 Responden Dari Enam Negara Anggota UE (Jerman, Finlandia, Inggris, Portugal, Swedia, Dan Slovakia).	7.000 Responden Dari Enam Negara Anggota UE (Jerman, Finlandia, Inggris, Portugal, Swedia, Dan Slovakia).	n Sumber Daya Manusia 2. Keterampilan Dan Peran Di Era Digital	Menegaskan Betapa Pentingnya Digitalisasi Sumber Daya Manusia Dalam Beberapa Tahun Terakhir, Dan Betapa Meningkatnya Permintaan Akan Keterampilan Digital. Hasil Penelitian Menunjukkan Bahwa Profesional Sumber Daya Manusia Cenderung Sedikit Enggan Untuk Mengadopsi Teknologi Tersebut.
14.	Peran Manajemen Sumber Daya Manusia Strategik Dalam Menciptakan Keunggulan Kompetitif Perusahaan (Shabrina Et Al., 2022)	Strategi SDM adalah ketika Manajer SDM dan Manajer Lini bekerja sama untuk mengatasi masalah bisnis yang berkaitan dengan orang.	Jurnal Ilmiah Ini ditulis dengan menganalisis hubungan dampak antara variabel yang diambil dari buku dan jurnal online seperti Google Scholar, Google Books, dan Garuda Portrait. Jurnal ini ditulis menggunakan teknik penulisan	Peran Manajemen Sumber Daya Manusia	1. Peran Manajemen Sumber Daya Manusia 2. Menciptakan Keunggulan Kompetitif Perusahaan	Dengan berhasil membangun, mempertahankan, dan mengembangkan berbagai keunggulan khusus yang berasal dari berbagai aset strategis yang dimiliki dan diproduksi oleh sebuah perusahaan, keunggulan kompetitif dapat dicapai.

			kualitatif dan review literatur.			Sumber daya manusia dan kompetensi perusahaan, yang merupakan sumber pendapatan potensial, juga berkontribusi pada penciptaan keunggulan kompetitif. Setiap bisnis, termasuk setiap produk yang dirilisnya, berusaha untuk menjadi lebih unggul dari pesaing.
15 .	Peranan Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Organisasi (Halsa Et Al., 2022)	Tujuannya adalah untuk mempelajari peran manajemen sumber daya manusia dalam organisasi.	Metode Penulisan Menggunakan Metode Tinjauan Literatur (Library Research).	Manajemen Sumber Daya Manusia Dan Organisasi	1. Peran Manajemen Sumber Daya Manusia 2. Organisasi	Menurut temuan penelitian, sumber daya manusia sangat penting dan menentukan. Semua potensi sumber daya manusia sangat memengaruhi upaya organisasi untuk mencapai tujuan mereka.

Berdasarkan tinjauan terhadap berbagai penelitian yang dilakukan, dapat disimpulkan bahwa *Human Resource Development* (HRD) memiliki peran vital dalam meningkatkan produktivitas dan kinerja karyawan di berbagai sektor organisasi. Analisis terhadap studi-studi yang menggunakan metode kualitatif dan kuantitatif menunjukkan bahwa HRD berfungsi sebagai penghubung strategis

antara perusahaan dan karyawan, memfasilitasi pengembangan kompetensi, dan mendorong pertumbuhan organisasi secara keseluruhan.

Beberapa temuan yang memperkuat kesimpulan ini meliputi:

- Efektivitas program pelatihan dan pengembangan keterampilan dalam meningkatkan produktivitas karyawan, meskipun terdapat tantangan implementasi yang perlu diatasi (Tuwindar & Pendrian 2024)
- Peran krusial HRD dalam memfasilitasi komunikasi antara perusahaan dan karyawan, serta dalam melakukan penilaian kinerja yang adil (Sofia & Handayani 2022)
- Pentingnya perencanaan dan seleksi SDM yang tepat untuk menarik kandidat yang sesuai dengan kebutuhan organisasi (Nursanti et al., 2018).

Studi-studi ini juga mengungkapkan dampak signifikan HRD terhadap berbagai aspek organisasi, termasuk:

- Peningkatan produktivitas di sektor manufaktur melalui program pengembangan SDM yang terencana (Anjelita & Nur Fauziah Farah, 2022).
- Pentingnya pelatihan tim dalam meningkatkan keterampilan kolaborasi dan hasil kerja keseluruhan (Gustiana et al., 2022)
- Fungsi HRD dalam perencanaan, pelaksanaan, dan evaluasi program pelatihan di sektor perhotelan untuk memastikan pemenuhan standar operasional (Ariadna et al., 2023)

Lebih lanjut, penelitian menunjukkan bahwa implementasi sistem HRD yang efektif dapat meningkatkan kepuasan dan loyalitas karyawan, khususnya di industri yang kompetitif seperti perbankan (Putra & Wahyuni, 2022). Meskipun demikian, tantangan tetap ada dalam pengembangan SDM, terutama di sektor pemerintahan, yang memerlukan strategi khusus untuk mencapai keberhasilan (Rosmajudi, 2019).

Dalam konteks era digital, penelitian terkini menekankan pentingnya keterampilan digital bagi profesional HRD untuk menghadapi tantangan baru dalam manajemen sumber daya manusia (Pradana et al., 2023). Hal ini menunjukkan bahwa HRD harus terus beradaptasi dengan perkembangan teknologi untuk tetap relevan dan efektif. Secara keseluruhan, tinjauan literatur ini menegaskan bahwa HRD memainkan peran strategis dalam meningkatkan produktivitas dan kinerja karyawan melalui berbagai pendekatan, termasuk pelatihan, rekrutmen yang tepat, dan pengawasan kualitas kerja. Meskipun terdapat tantangan dalam implementasinya, bukti empiris menunjukkan bahwa investasi dalam pengembangan SDM merupakan langkah krusial bagi organisasi untuk mencapai keberhasilan jangka panjang dan menciptakan lingkungan kerja yang lebih baik.

Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa fokus pada pengembangan sumber daya manusia harus menjadi prioritas utama bagi setiap organisasi yang ingin bersaing secara efektif di pasar global. Organisasi perlu terus mengevaluasi dan meningkatkan strategi HRD mereka untuk memastikan relevansi dan efektivitasnya dalam menghadapi tantangan bisnis yang terus berubah.

4. KESIMPULAN

Hasil penelitian menunjukkan bahwa peran *Human Resource Development* (HRD) dalam pengembangan sumber daya manusia (SDM) di perusahaan Indonesia telah mengalami transformasi signifikan. HRD kini berfungsi sebagai mitra strategis yang tidak hanya mengelola aspek administratif, tetapi juga berkontribusi pada pencapaian tujuan organisasi melalui program-program pengembangan SDM yang komprehensif dan terintegrasi. Penelitian ini mengungkapkan bahwa investasi dalam

pengembangan SDM meningkatkan kualitas dan kompetensi karyawan, yang berdampak positif terhadap kinerja dan daya saing perusahaan. Ada beberapa temuan utama dari penelitian ini:

1. Peran Strategis HRD: HRD telah beralih dari fungsi administratif menjadi peran yang lebih strategis dalam pengembangan SDM. Hal ini mencerminkan pemahaman yang lebih dalam tentang kontribusi HRD terhadap kinerja organisasi.
2. Program Pengembangan SDM yang Komprehensif: Perusahaan semakin menyadari pentingnya program pengembangan SDM yang mencakup pelatihan teknis, kepemimpinan, dan manajemen talenta.
3. Penerapan Teknologi: Terdapat tren peningkatan penggunaan teknologi seperti sistem informasi SDM dan platform *e-learning*, yang meningkatkan efisiensi dan efektivitas program pengembangan.
4. Fokus pada *Soft Skills*: Ada pergeseran fokus dari *hard skills* ke *soft skills*, dengan penekanan pada kompetensi seperti kepemimpinan dan komunikasi.
5. Integrasi Budaya Organisasi: Perusahaan semakin memahami pentingnya mengintegrasikan nilai-nilai budaya organisasi dalam program pengembangan SDM untuk meningkatkan loyalitas karyawan.
6. Pengembangan Karir dan Manajemen Talenta: HRD berperan penting dalam memastikan ketersediaan talenta untuk posisi kunci melalui program pengembangan karir yang terstruktur.
7. Evaluasi Dampak Pengembangan SDM: Peningkatan fokus pada evaluasi dan pengukuran dampak program pengembangan SDM menunjukkan tuntutan akan akuntabilitas dan efektivitas investasi dalam pengembangan karyawan.

Saran

1. Peningkatan Data Empiris: Penelitian selanjutnya disarankan untuk menggunakan pendekatan kuantitatif guna mengumpulkan data empiris dari berbagai perusahaan untuk memperkuat temuan ini.
2. Fokus pada Keterlibatan Karyawan: Perusahaan perlu lebih memperhatikan keterlibatan karyawan dalam proses pengembangan SDM, termasuk umpan balik dari karyawan mengenai program pelatihan yang diterapkan.
3. Keseimbangan Teknologi dan Pendekatan Humanis: Implementasi teknologi harus diimbangi dengan pendekatan humanis untuk memastikan bahwa kebutuhan emosional dan sosial karyawan tetap terpenuhi.
4. Pengembangan Program Berkelanjutan: Perusahaan dianjurkan untuk mengembangkan program pembelajaran sepanjang hayat (*lifelong learning*) agar karyawan dapat terus beradaptasi dengan perubahan industri.
5. Evaluasi Berbasis Bukti: Penting bagi perusahaan untuk menerapkan metrik yang jelas dalam mengevaluasi efektivitas program pengembangan SDM, sehingga dapat diukur dampaknya terhadap kinerja organisasi secara keseluruhan.
6. Peningkatan Manajemen Talenta: Perusahaan harus lebih proaktif dalam manajemen talenta dengan merancang program suksesi yang jelas untuk memastikan keberlanjutan kepemimpinan di masa depan.

Dengan langkah-langkah ini, HRD dapat lebih efektif dalam mendukung pertumbuhan dan keberlanjutan organisasi melalui pengembangan sumber daya manusia yang strategis dan responsif terhadap kebutuhan pasar yang terus berubah.

REFERENSI

- [1]Aini, Z., Sanisah, S., & Marlina, M. (2024). Inovasi Dalam Pelatihan Dan Pengembangan Karyawan Serta Memperkuat Fondasi Manajemen Sdm Unggul Di Era Globalisasi. 1, 1–10.
<https://doi.org/10.62383/Sosial.V1i3.431>
- [2]All Habsy, B. (2017). Seni-Memahami-Penelitian-Kualitatif-. 1, 1, 2–12.
- [3]Anjelita, F., & Nur Fauziah Farah. (2022). *Peran Divisi Human Resource Development (Hrd) Meningkatkan Produktivitas Karyawan Pada Pt. Pradha Karya Perkasa*. 2(1), 1–8.
https://jurnal.stiedarulfalahmojokerto.ac.id/index.php/jurnal_el-mahasaba
- [4]Arfin, A. L. (2022). Peran Departemen Sumber Daya Manusia Dalam Perencanaan, Rekrutmen Dan Seleksi Untuk Mendapatkan Sdm Unggul. *Efektor*, 9(2). <https://doi.org/10.29407/E.V9i2.17651>
- [5]Ariadna, V., Ibrahim, T., & Wardani, A. (2023a). “Peran Hrd Sebagai Pilar Pelatihan Dan Pegawasan Kinerja Sdm Pada Hotel Wp.” *Jurnal Ekonomi Bisnis Manajemen Akuntansi (Jebisma)*, 1(2).
- [6]Ariadna, V., Ibrahim, T., & Wardani, A. (2023b). “Peran Hrd Sebagai Pilar Pelatihan Dan Pegawasan Kinerja Sdm Pada Hotel Wp.” *Jurnal Ekonomi Bisnis Manajemen Akuntansi (Jebisma)*, 1(2).
- [7]Asnawi, M. (2016). *Peranan Hrd Mengelola Sumber Daya Manusia Untuk Meningkatkan Produktivitas Kerja Karyawan*.
- [8]Eka Kurnia Saputra, Mp., Niswah, C., Lawa Bagho Sofi Siti Fuadah, K., Dian Nilam Sari, Sp., Eko Putro, S., Risdianovi, N., & Nelly Sarlina Latif, W. (2021). *Perencanaan Manajemen Sumber Daya Manusia*. www.sanabil.web.id
- [9]Fernandes, O., Gorman, S. K., Slavik, R. S., Semchuk, W. M., Shalansky, S., Bussi eres, J. F., Doucette, D., Bannerman, H., Lo, J., Shukla, S., Chan, W. W. Y., Benninger, N., Mackinnon, N. J., Bell, C. M., Slobodan, J., Lyder, C., Zed, P. J., & Toombs, K. (2015). Development Of Clinical Pharmacy Key Performance Indicators For Hospital Pharmacists Using A Modified Delphi Approach. *Annals Of Pharmacotherapy*, 49(6), 656–669.
<https://doi.org/10.1177/1060028015577445>
- [10]Gustiana, R., Hidayat, T., Fauzi, A., & Penulis, K. (2022). *Peran Divisi Human Resource Development Dalam Pelatihan Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*. 3(6).
<https://doi.org/10.31933/Jemsi.V3i6>
- [11]Halsa, D., Hawignyo, H., & Supriyadi, D. (2022). Peranan Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Organisasi. *J-Mas (Jurnal Manajemen Dan Sains)*, 7(2), 663.
<https://doi.org/10.33087/Jmas.V7i2.528>
- [12]Hanim, H., Manajemen, P., Ekonomi, F., Bisnis, D., & Baskoro, H. (2023). Peran Divisi Hrd Dalam Pengembangan Sumber Daya Manusia Perumda Bpr Bank Gresik. In *Jurnal Manajemen Dan Ekonomi* (Vol. 1, Issue 1).
- [13]Herlina, E., Tukiran, M., Yusnita, N., Tito Andrianto, M., & Pakuan, U. (N.D.). *Peran Pengembangan Sumber Daya Manusia Sebagai Agen Perubahan*.

- [14]Herlina, E., Tukiran, M., Yusnita, N., Tito Andrianto, M., & Pakuan, U. (2022). *Peran Pengembangan Sumber Daya Manusia Sebagai Agen Perubahan* (E. Herlina, M. Tukiran, N. Yusnita, Hermansyah, & M. Tito Andrianto, Trans.).
- [15]Irmawati, A. (2015). *Peran Human Resource Development (Hrd) Dalam Meningkatkan Produktivitas Karyawan Di Pt. Yanasurya Bhaktipersada*.
- [16]Nursanti, I., Pengembangan, P., Pendidik, P., Kependidikan, T., Kanak-Kanak, T., & Luar Biasa, P. (2018). Kinerja Pegawai, Komitmen Organisasi Dalam Produktivitas Kerja Pegawai. In *Jurnal Administrasi Pendidikan* (Issue 2).
- [17]Pradana, R. A., Pitaloka, D., Rukmana, I. L., & Gunawan, A. (2023). *Manajemen Sumber Daya Manusia Berbasis Digital: Keterampilan Dan Peran Di Era Digital Digital-Based Human Resource Management: Skills And Roles In The Digital Age*. 2(09), 1806–1817.
<https://doi.org/10.36418/Comserva.V2i09.583>
- [18]Putra, A., & Wahyuni, S. (2022a). Pengaruh Sistem Human Resource Development (Hrd) Terhadap Peningkatan Kinerja Karyawan Pada Pt. Bank Syariah Indonesia Stabat. In *Balance* (Vol. 1, Issue 2).
- [19]Putra, A., & Wahyuni, S. (2022b). Pengaruh Sistem Human Resource Development (Hrd) Terhadap Peningkatan Kinerja Karyawan Pada Pt. Bank Syariah Indonesia Stabat. In *Balance* (Vol. 1, Issue 2).
- [20]Rosmajudi, A. (2019). *Strategi Pengembangan Sumber Daya Manusia Dalam Meningkatkan Kinerja Aparatur Di Kota Tasikmalaya* (Vol. 4, Issue 1).
- [21]Shabrina, A. N., Fauzi, A., Wibowo, A., Fikri, N., Ramadhan, H. N., Choirudin, M., Riyandito, M. R., Ramadhani, N., & Hikayatuni'mah, A. (2022). *Peran Manajemen Sumber Daya Manusia Strategik Dalam Menciptakan Keunggulan Kompetitif Perusahaan*.
<https://doi.org/10.31933/Jimt.V4i3>
- [22]Soepriyadi, I., Ristiyana, R., Harto, B., & Widiati, E. (2022). *Pengantar Manajemen Sumber Daya Manusia*.
<https://www.researchgate.net/publication/371753381>
- [23]Sofia, Y., & Handayani, K. (2022). *Peran Divisi Human Resource Development (Hrd) Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan Pada Pt. Intergastra Nusantara*.
- [24]Sutrisno, & Sunarsi Denok. (2019). *The Effect Of Work Motivation And Discipline On Employee Productivity At Pt. Anugerah Agung In Jakarta*.
<http://ojs.unm.ac.id/index.php/administrare/index>
- [25]Tampubolon, H. (2014). *Strategi Manajemen Sumber Daya Manusia Dan Perannya Dalam Pengembangan Keunggulan Bersaing*.
- [26]Teman Pebisnis. (2024). *Memahami Peran Divisi Sumber Daya Manusia (Hrd) Dalam Perusahaan*.
<https://www.temannyapebisnis.com/memahami-peran-divisi-sumber-daya-manusia-hrd-dalam-perusahaan/>
- [27]Tuwindar, K., & Pendrian, O. (2024). Peran Human Resources Development Dalam Meningkatkan Produktivitas. *Journal Of Economics And Business Ubs*, 13, 1–9.
- [28]Surbakti, A. S. B., & Pohan, Y. A. (2024). Pengaruh lingkungan kerja, stres kerja dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Manajemen dan Bisnis Jayakarta*, 5(2), 180–189.
<https://www.journal.stiejayakarta.ac.id/index.php/JMBJayakarta/article/view/197>
- [29]Purba, S. E., & Pohan, Y. A. (2024). Pengaruh keterampilan dan pengalaman kerja terhadap kemampuan kerja perawat pada Rumah Sakit Umum Wulan Windy. *Jurnal Dunia Pendidikan*, 4(3), 1213–1226.
<https://doi.org/10.55081/juridip.v4i3.2039>
- [30]Zagoto, E., & Pohan, Y. A. (2024). Pengaruh pelatihan kerja, motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan Rumah Sakit Umum Mitra Medika Medan. *Jurnal Dunia Pendidikan*, 4(3), 1159–1179.
<https://doi.org/10.55081/juridip.v4i3.1981>
- [31]Gulo, A. F., & Pohan, Y. A. (2024). Pengaruh disiplin kerja, kompensasi dan motivasi kerja terhadap kinerja
<https://senadimu.potensi-utama.ac.id | redaksijurnalupu@gmail.com>

- karyawan pada PT. Yumeida Utama Industry. *Jurnal Dunia Pendidikan*, 4(3), 1125–1137.
<https://doi.org/10.55081/jurdip.v4i3.1978>
- [32]Mauliza, P., Prabowo, A., & Aspan, H. (2023). Analisis social media promotion, perceived value, dan customer satisfaction terhadap revisit intention wisatawan pada Sawah Lukis Binjai. *Jurnal Menara Ekonomi: Penelitian dan Kajian Ilmiah Bidang Ekonomi*, 9(1). <https://doi.org/10.31869/me.v9i1.4788>
- [33]Prabowo, A., & Risal, T. (2023). Peran entrepreneurial orientation dan social media marketing terhadap peningkatan strategi bersaing (UMKM) coffe shop pada era modern customer di Kota Medan. *Menara Ekonomi*, 9(1). <https://jurnal.umsb.ac.id/index.php/menaraekonomi/article/download/4785/pdf>
- [34]Aspan, H., Rozaini, Prabowo, A., & Zahara, A. N. (2024). Analysis of work discipline and job satisfaction on lecturer performance in Medan City. *International Journal of Economic, Business, Accounting, Agriculture Management and Sharia Administration (IJEBAAS)*, 4(4), 1193–1205.
<https://doi.org/10.54443/ijeas.v4i4.1857>
- [35]Aspan, H., Rozaini, Prabowo, A., & Lestari, D. M. (2024). Implementation of lecturer performance: Through career paths and work environment on private lecturers in Medan City. *International Conference on Health Science, Green Economics, Educational Review and Technology (IHERT)*, 6(1), 114–126.
<https://doi.org/10.54443/ihert.v6i1.379>
- [36]Aspan, H., Rozaini, Wahyuni, E. S., & Prabowo, A. (2024). Personal resources and job crafting: Implications work engagement for modern coffee shops employee in Medan City. *Multidisciplinary Output Research for Actual and International Issue (MORFAI)*, 4(2), 556–567.
<https://doi.org/10.54443/morfai.v4i2.1859>
- [37]Prabowo, A., Aspan, H., Wahyuni, E. S., & Lestari, I. (2024). Anteseden shopping emotion konsumen dalam berbelanja brand fashion Uniqlo. *Management Studies and Business Journal (PRODUCTIVITY)*, 1(5), 826–834. <https://doi.org/10.62207/ebtme684>
- [38]Azzahri, S., & Prabowo, A. (2024). Pengaruh content creator, price promotion, sosial media marketing terhadap impulsive buying dalam pembelian produk skincare pada aplikasi Tik Tok Shop (Studi kasus mahasiswa/i Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Potensi Utama). *Jurnal Widya*, 5(2).
<https://doi.org/10.54593/awl.v5i2.366>
- [39]Kadariah, S., & binti Noor Azman, F. K. (2023). Product marketing strategy Muamalat DIN (Digital Islamic Network) at PT. Bank Muamalat Indonesia Tbk. *Journal of Islamic Financial Technology*, 2(2), 40–59.
<https://doi.org/10.24952/jiftech.v2i2.10981>
- [40]Kadariah, S., & Utama, U. P. (2023). The impact of online loans on the community. *Journal of Islamic Financial Technology*, 2(1), 132–144. <https://jurnal.uinsyahada.ac.id/index.php/jiftech/article/view/9718>
- [41]Kadariah, S., Nasution, A. W., & Siregar, S. (2023). Penerapan konsep peringkat risiko pada manajemen risiko hukum di perbankan syariah. *Jurnal EMT KITA*, 7(2), 301–307.
<https://doi.org/10.35870/emt.v7i2.890>
- [42]Kadariah, S., & Majid, M. S. A. (2023). Krisis ekonomi dalam perspektif Islam. *Jurnal EMT KITA*, 7(1), 18–24. <https://doi.org/10.35870/emt.v7i1.717>
- [43]Nazli, P. (2024). Implementasi perpanjangan masa angsuran pembiayaan murabahah di bank syariah pada masa pandemi Covid-19. *Jurnal Ekonomi, Bisnis dan Manajemen*, 3(1), 174–189.
<https://doi.org/10.58192/ebismen.v3i1.1760>
- [44]Aisyah, S., Natasha, S. F., Nazli, P., Anindya, D. A., Anggraini, D. P., & Habibie, M. (2024). Analysis of supporting factors in performance quality of Medan City tourism services for free daily employees. *Economic and Business Horizon*, 3(1), 1–12. <https://doi.org/10.54518/ebh.3.1.2024.239>
- [45]Ridwan, M., Hutagalung, M. A. K., Riski, B., & Rambe, R. (2024). Analisis pengaruh pembiayaan musyarakah, dana pihak ketiga terhadap profitabilitas Bank Sumut Syariah Medan. *J-EBIS (Jurnal Ekonomi dan Bisnis Islam)*, 9(1), 97–116. <https://doi.org/10.32505/j-ebis.v9i1.8786>
- [46]Budimansyah, M., & Ridwan, M. (2023). Analisis penyelesaian akad akad pembiayaan bermasalah di BPRS Al Washliyah Medan. *Innovative: Journal of Social Science Research*, 3(6), 7112–7120. <https://j->

innovative.org/index.php/Innovative/article/view/6937

- [47]Arafah, S., Hutagalung, M. A. K., Mushliha, & Sembiring, E. A. (2024). Determinan keputusan masyarakat dalam berinvestasi di pasar modal syariah. *MUTLAQAH: Jurnal Kajian Ekonomi Syariah*, 5(1), 1–13. <https://doi.org/10.30743/mutlaqah.v5i1.9715>
- [48]Ridwan, M., Hutagalung, M. A. K., Riski, B., & Rambe, R. (2024). Analisis pengaruh pembiayaan musyarakah, dana pihak ketiga terhadap profitabilitas Bank Sumut Syariah Medan. *J-EBIS (Jurnal Ekonomi dan Bisnis Islam)*, 9(1), 97–116. <https://doi.org/10.32505/j-ebis.v9i1.8786>
- [49]Yamin, M., & Murtani, A. (2024). The influence of halal lifestyle, halal knowledge and promotion on Rabbani brand purchasing decisions: (Study on Rabbani consumers in Medan City). *International Journal of Education, Social Studies, and Management (IJESSM)*, 4(3), 1120–1132. <https://doi.org/10.52121/ijessm.v4i3.501>