



Program Pengembangan Sumber Daya Manusia : Analisis Tren dan Dinamika Melalui Penelitian Global

Elivia Pasma Putri

Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, Universitas Sriwijaya, Indonesia

e-mail: epasmaputri@gmail.com

Abstract: *Human resources are all assets related to individuals working in an organization. A human resources development program is a series of knowledge and activities specifically designed by each organization to empower humans as the main actors driving the organization. The author's research aims to determine the trends and dynamics of HR development programs through global research. The method used is simple quantitative research that focuses on general searches through the Scopus page, cluster selection on the Scival platform, and bibliometric research. The author takes the perspective of one cluster in selecting research trends related to human resources development programs, namely in the Assessment Center in Talent Management Practices. The results of the study: 130 scientific papers have been found in the Scopus platform. Meanwhile, the results of bibliometric research through VOSviewer found that the trends and dynamics of the topic have developed quite significantly and are more modern by providing discussions, such as "effectiveness," "evaluation," and "HRD programs" with a publication temporal of the 2020s and above. The research on Human Resources Development Programs from a global perspective encourages the development of science in the field of human resources management.*

Keywords: *Human Resources, Management, Bibliometric Research*

Abstrak: Sumber daya manusia merupakan segala aset yang berkenaan dengan individu yang bekerja dalam sebuah organisasi. Program Pengembangan sumber daya manusia adalah serangkaian pengetahuan dan kegiatan yang dirancang khusus oleh setiap organisasi dalam memberdayakan manusia sebagai aktor utama penggerak organisasi. Penelitian yang dilakukan penulis bertujuan untuk mengetahui bagaimana tren dan dinamika program pengembangan SDM melalui penelitian global. Metode yang penulis gunakan adalah penelitian kuantitatif sederhana yang berfokus pada pencarian secara general melalui laman scopus, pemilihan klaster pada platform scival serta riset bibliometrik. Penulis mengambil perpektif atas satu klaster dalam pemilihan tren penelitian yang berkaitan dengan program pengembangan sumber daya manusia, yaitu dalam Pusat Penilaian dalam Praktik Manajemen Bakat. Hasil dari penelitian, telah ditemukannya 130 karya ilmiah dalam platform scopus. Sementara hasil riset bibliometrik melalui VOSviewer ditemukan bahwa tren dan dinamika atas topik tersebut mengalami perkembangan cukup signifikan dan lebih modern dengan memberikan bahasan, seperti "efektivitas", "evaluasi", dan "program HRD" dengan temporal publikasi tahun 2020-an ke atas. Hasil penelitian Program Pengembangan sumber daya manusia dalam perspektif global dapat mendorong pengembangan ilmu pengetahuan di bidang manajemen sumber daya manusia.

Kata Kunci: Sumber Daya Manusia, Manajemen, Riset Bibliometrik

1. Pendahuluan

Era digitalisasi dan teknologi yang semakin berkembang dengan cepat mengakibatkan setiap organisasi mengalami permasalahan yang semakin kompleks terutama dalam bidang bisnis dan manajemen (Rizal & Kahfi, 2023). Hal ini ditandai dengan permasalahan seperti adanya disrupti

digital yang berpengaruh pada cara hidup, kebiasaan dan risiko kesenjangan digital. Di lain hal perubahan demografi tenaga kerja secara global, seperti keberagaman generasi, dari Baby Boomers hingga Generasi Z, menuntut organisasi untuk melakukan pendekatan pelatihan dengan budaya kerja inklusif dan mendukung kolaborasi antargenerasi dengan tujuan untuk memastikan kesetaraan dan *work-life balance* (Alaql et al., 2023). Adanya permasalahan ini secara tidak langsung akan berdampak pada sumber daya manusia dimana mereka selalu dituntut untuk meningkatkan keterampilan dan kapabilitasnya agar mampu mengerjakan tugas yang dipertanggungjawabkan serta dituntut untuk berdaya saing tinggi sesuai dengan perkembangan zamannya.

Mengatasi permasalahan tersebut, pengembangan sumber daya manusia dapat berperan menjadi pilar utama yang mampu menjembatani kebutuhan kerja dengan sumber daya manusia berkualitas melalui program pengembangan yang efektif (Alimi & Eko Pujiyanto, 2023). Terlebih lagi, dengan adanya kemajuan teknologi, transformasi digital, dan dinamika pasar kerja yang semakin kompleks ini mempengaruhi setiap organisasi agar dapat mengembangkan setiap aspek yang ada termasuk halnya sumber daya manusia (Julianti et al., 2023). Penyesuaian terhadap sumber daya manusia sangat perlu dilakukan untuk meningkatkan *Human Capital* yang mencakup pengetahuan, kompetensi, sikap, kesehatan, dan sifat yang dimiliki oleh manusia dalam organisasi (Nurkholis, 2018).

Penyesuaian terhadap *human capital* harus disusun dengan perencanaan dan program yang jelas dan tepat. Hal ini nantinya akan berpengaruh pada kinerja individu masing-masing di setiap organisasi. Program pengembangan sumber daya manusia harus disusun berdasarkan visi dan misi yang dimiliki organisasi. Tentunya di sini setiap organisasi baik sektor publik maupun swasta memiliki program yang berbeda-beda dalam mengembangkan sumber daya manusianya. Program pengembangan sumber daya manusia merupakan bentuk kegiatan atau aktivitas khusus yang dirancang untuk melatih karyawan dalam melakukan pekerjaan yang lebih baik di organisasi (Rahmadiany et al., 2024). Penentuan program pengembangan sumber daya manusia dilakukan melalui penyesuaian atas situasi dan kondisi yang ada.

Misalnya saja saat pandemi covid 19 terjadi di Indonesia, semua organisasi khususnya sektor privat lebih memfokuskan pengembangan skill dan kemampuan karyawan dengan menggunakan sistem jarak jauh melalui *bootcamp* secara daring. Sementara zaman sekarang, semakin cepatnya teknologi dan informasi, program pengembangan karyawan lebih diarahkan melalui penggunaan dan pemanfaatan *big data* dan AI. Perbandingan situasi tersebut akan mempengaruhi setiap organisasi dalam memberikan program pelatihan yang sesuai untuk karyawannya. Hal ini tentunya juga akan mempengaruhi bagaimana tren dan dinamika program pengembangan sumber daya manusia secara global.

Meski telah terjadinya perubahan atas perencanaan program yang dilakukan, bahasan terkait tren dan dinamika program pengembangan ini belum banyak dilakukan oleh para peneliti, terutama yang berfokus pada topik program pengembangan sumber daya manusia. Pada penelitian yang dilakukan oleh Judijanto *et al*, riset bibliometrik yang dilakukan masih hanya sebatas pada pengintegrasian teknologi dalam pengelolaan sumber daya manusia di bidang industri manufaktur (Judijanto et al., 2024). Sementara penelitian yang dilakukan oleh Mohamed et al, menyoroti tren riset yang lebih berfokus pada praktik manajemen dalam sumber daya manusia (Mohamed et al., 2024). Tentu hal ini membuktikan bahwa telah terjadi kesenjangan terhadap penelitian (*gap research*).

Oleh karena itu, untuk menciptakan keterbaruan dalam penelitian, mengembangkan penelitian yang telah ada sebelumnya serta menambah pandangan baru pada tren penelitian di bidang program manajemen sumber daya manusia, penulis menginisiasinya dengan menambah pandangan lain melalui analisis tren riset yang diambil melalui data dari laman scopus, pemilihan klaster pada platform scival serta visualisasi data bibliometrik melalui *Software Vosviewer*. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menganalisis perkembangan topik program pengembangan sumber daya manusia guna menemukan solusi dari berbagai permasalahan yang ada, sehingga terciptanya suatu inovasi program pengembangan sumber daya manusia yang lebih inklusif dan modern di setiap organisasi.

2. Kajian Pustaka

Program Pengembangan sumber daya manusia adalah serangkaian pengetahuan dan kegiatan yang dirancang khusus oleh setiap organisasi dalam memberdayakan manusia sebagai aktor utama penggerak organisasi. Program pengembangan sumber daya manusia ini tentunya dibangun tidak hanya didasarkan atas rancangan program yang baik, tetapi juga bagaimana manajemen atau pengaturan yang berkaitan dengan program tersebut (Kurniawan & Irsyad, 2025). Berikut ini beberapa tinjauan akademik yang berkaitan dengan program pengembangan sumber daya manusia, sebagai berikut.

2.1 Teori Modal Manusia (*The Human Capital Theory*)

Modal manusia merujuk pada pengetahuan, keterampilan, bakat, sikap, dan sifat lain yang meningkatkan produktivitas individu dalam proses produksi. Menurut Becker (1962), modal manusia adalah nilai tambah yang diperoleh pekerja melalui pengetahuan, keterampilan, dan pengalaman, yang bermanfaat bagi perusahaan dan pekerja itu sendiri. Investasi dalam modal manusia, seperti pendidikan, pelatihan, kesehatan, dan mobilitas tenaga kerja, menghasilkan peningkatan pendapatan pekerja dan produktivitas perusahaan (Weisbrod, 1961). Tingkat pengembalian investasi pendidikan dipengaruhi oleh biaya pendidikan dan peluang kerja setelahnya (Adisetiawan, 2015).

Blundell et al. (2003) menyatakan bahwa modal manusia terdiri dari kemampuan bawaan dan keterampilan yang diperoleh melalui pendidikan atau pelatihan kerja, yang secara dominan menentukan pendapatan individu. Literatur modal manusia terbagi menjadi dua aliran: estimasi tingkat pengembalian internal dan penghasilan seumur hidup. Individu menghadapi trade-off antara menambah modal manusia atau memanfaatkan stok yang ada di pasar kerja.

Teori Modal Manusia menegaskan bahwa pendidikan dan keterampilan meningkatkan kapasitas belajar dan produktivitas, yang pada akhirnya memperbesar penghasilan seumur hidup, berbeda dengan konsumsi yang hanya memberikan manfaat sementara (Romer, 1991). Modal manusia bersifat unik karena dapat menginvestasikan dirinya sendiri melalui pendidikan formal, informal, pengalaman kerja, kesehatan, dan gizi (Fattah, 2000). Dalam konteks kapitalisme, modal manusia menjadi simbol status pendidikan unggulan, dengan pengetahuan sebagai sumber daya utama, sebagaimana dinyatakan, "*Knowledge is the only meaningful resource today.*"

2.2 Pengukuran Modal Manusia

Modal manusia adalah konsep kompleks yang tidak berwujud dan diperoleh melalui berbagai cara, seperti di rumah, sekolah, atau tempat kerja. Karena sifatnya yang tidak langsung terlihat, pengukuran modal manusia dilakukan secara tidak langsung melalui tiga pendekatan utama:

1. Pendekatan Berbasis Biaya

Mengukur modal manusia berdasarkan biaya yang dikeluarkan untuk membesarkan seseorang hingga usia produktif (26 tahun), mencakup biaya berwujud (fisik, hingga usia 14 tahun) dan tidak berwujud (pendidikan, kesehatan, pelatihan). Pendekatan ini, yang digunakan oleh Kendrick (1976) dan Eisner (1985, 1989), menghitung investasi dalam modal manusia, namun mengabaikan nilai waktu uang dan biaya sosial. Pendekatan ini berguna untuk analisis biaya-manfaat jika data pengeluaran tersedia.

2. Pendekatan Berbasis Pendapatan

Mengukur modal manusia berdasarkan pendapatan yang diperoleh dari investasi pendidikan di pasar tenaga kerja. Pendekatan ini, dipelopori oleh Barriol (1910) dan Treadgold (2000), menghitung nilai modal manusia melalui kapitalisasi pendapatan bersih atau diskon aliran jasa masa depan. Misalnya, Treadgold membagi penduduk Australia menjadi kelompok usia kerja, lansia, dan anak-anak, dengan estimasi pendapatan tahunan sebagai nilai jasa tanpa memperhitungkan biaya pemeliharaan.

3. Pendekatan Berbasis Pendidikan

Mengukur modal manusia melalui indikator pendidikan seperti tingkat melek huruf, pendaftaran sekolah, angka putus sekolah, tingkat pengulangan, rata-rata lama sekolah, dan nilai tes. Pendidikan dianggap elemen kunci pembentukan modal manusia karena meningkatkan peluang ekonomi dan manfaat non-ekonomi seperti kesehatan, gizi, dan pengembangan diri (Haveman dan Wolfe, 1984). Pada level makro, pendidikan mendukung pembangunan ekonomi, sosial, dan teknologi.

2.2 Manajemen Bakat (*Talent Management*)

Konsep manajemen talenta pertama kali diperkenalkan oleh McKinsey and Company melalui studi pada tahun 1997. Konsep ini kemudian dikembangkan dalam buku berjudul *The War for Talent* (2001) oleh Ed Michaels, Helen Handfield-Jones, dan Beth Axelrod. Buku tersebut mendefinisikan talenta sebagai karyawan kunci yang memiliki kemampuan berpikir strategis, kepemimpinan, komunikasi, inspirasi, naluri kewirausahaan, keterampilan fungsional, dan kemampuan menghasilkan capaian (Vincent Gaspersz, 2013:113). Talenta juga dapat diartikan sebagai individu dalam organisasi yang memiliki keunggulan unik, memberikan kontribusi signifikan terhadap tujuan organisasi, baik dalam produksi maupun manajerial. Oleh karena itu, talenta dianggap sebagai sumber daya manusia yang perlu dipertahankan dan dikembangkan karena nilai yang dimilikinya (Pella dan Inayati, 2011:82).

Menurut Pella dan Inayati (2011:82), manajemen talenta adalah proses untuk memastikan perusahaan mengisi posisi kunci dengan pemimpin masa depan dan individu dengan kompetensi inti yang bernilai strategis tinggi. Sebagai alat manajemen, manajemen talenta merupakan subsistem dari manajemen SDM yang mencakup tiga proses utama: (1) pengembangan karyawan baru saat masuk perusahaan (*onboarding*), (2) pemeliharaan dan pengembangan karyawan *existing*, dan (3) menarik karyawan berkompentensi tinggi, berkomitmen, dan berkarakter untuk bergabung dengan perusahaan. Manajemen talenta juga dikenal sebagai *Human Capital Management* (Vincent Gaspersz, 2013:113) dan merupakan strategi untuk menciptakan SDM berkualitas dan berdaya saing.

Selain itu, manajemen talenta mencakup seleksi dan pengembangan karyawan berbakat untuk membentuk *talent pool*, yaitu kelompok individu yang potensial untuk menjadi investasi perusahaan. *Talent pool* ini dibangun untuk memfokuskan pelatihan dan pengembangan SDM, mengurangi tingkat pergantian karyawan, dan mempertahankan bakat terbaik (McCartney dan Garrow, 2006 dalam Yarnall, 2011:4). Menurut Smilansky (2008), tujuan utama manajemen talenta adalah mengembangkan manajemen puncak terbaik untuk menghadapi persaingan bisnis, mencari kandidat eksternal berkualitas untuk posisi kunci, mengelola talenta antar unit, mempertahankan talenta melalui peluang pengembangan karir, dan memperluas kapasitas talenta dalam organisasi.

3 Metode Penelitian

Artikel ini disusun menggunakan pendekatan kuantitatif sederhana dengan menggunakan riset bibliometrik. Pendekatan ini memungkinkan peneliti mengukur, mengidentifikasi, dan mengevaluasi dampak publikasi ilmiah di bidang kearsipan, memberikan wawasan mendalam tentang produktivitas peneliti dan tren penelitian yang sedang berkembang (Tupan, 2023). Menurut Donthu *et al* dalam (Wardhana *et al.*, 2023), analisis bibliometrik dimaknai sebagai cara untuk mengeksplorasi dan menganalisis data ilmiah dalam jumlah besar, yang dapat mengungkap dinamika suatu bidang dan mengidentifikasi area baru yang muncul, melalui visualisasi data.

Pencarian data yang dilakukan penulis didapatkan melalui laman scopus dengan kata kunci yang langsung merujuk pada "*Human Resource Development Program*" dalam kurun waktu 5 tahun terakhir dari tahun 2020 hingga 2025. Keterbatasan pada kata kunci dibuat untuk lebih memfokuskan pada tren Program Pengembangan Sumber Daya Manusia yang sedang berkembang. Sementara pemilihan klaster pada platform scival ditujukan agar data riset dapat langsung terhubung dengan laman scopus secara jelas dan spesifik. Penulis mengambil klaster dengan algoritma klasterisasi langsung melalui Studi Kasus : Pusat Penilaian dalam Praktik Manajemen Bakat berbasis kutipan langsung (*direct citation analysis*) untuk membentuk Topic Clusters. Metode ini menghasilkan klaster yang stabil dan objektif, di mana setiap publikasi hanya termasuk dalam satu klaster, sehingga menghindari overlap dan bias subjektif yang sering terjadi pada analisis manual (misalnya, *co-word analysis*).

Pemilihan klaster ini memastikan bahwa analisis bibliometrik tidak hanya deskriptif, tetapi juga preskriptif untuk rekomendasi program SDM yang kontekstual. Pemilihan ini selaras dengan kerangka bibliometri Donthu *et al.* (2021), yang merekomendasikan klaster dengan tingkat spesifikasi tinggi untuk riset prospektif, sehingga menghindari klaster yang kurang inovatif. Adanya hal ini maka nantinya diharapkan riset bibliometrik yang dihasilkan tidak hanya dapat meminimalkan bias seleksi, tetapi juga didasarkan pada fondasi teoretis yang kokoh, yang

memperkaya validitas keseluruhan riset bibliometrik tentang Program Pengembangan Sumber Daya Manusia. Selanjutnya, setelah dilakukannya pemilihan klaster data pada platform Scival data diinklusi dan disimpan dalam format RIS. Setelah itu, dilakukan proses pemilihan data (dengan batasan minimum jumlah kata kunci) untuk membentuk data yang divisualisasikan dalam bentuk *Network Visualization*, *Overlay Visualization*, dan *Density Visualization*.

4. Hasil dan Pembahasan

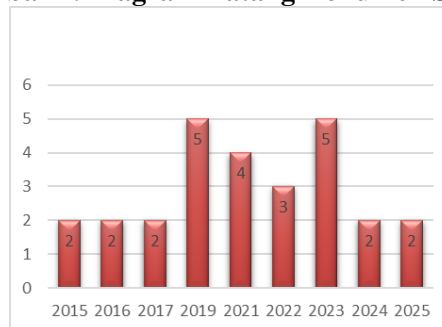
4.1 Hasil

Pada pembahasan mengenai topik yang dipilih, penulis berfokus pada satu klaster dalam pemilihan tren penelitian yang berkaitan dengan program pengembangan sumber daya manusia, yaitu dalam Pusat Penilaian dalam Praktik Manajemen Bakat. Pemilihan klaster ini karena memiliki relevansi yang tinggi dan aplikasi praktis yang signifikan dalam konteks organisasi modern. Pusat Penilaian merupakan metode yang terbukti efektif untuk mengidentifikasi potensi karyawan, mengevaluasi kompetensi, dan mendukung pengambilan keputusan strategis seperti pengembangan kepemimpinan atau promosi, sehingga menjadi alat kunci dalam manajemen bakat. Dengan memusatkan perhatian pada klaster ini, penulis dapat menggali lebih dalam metodologi spesifik, seperti simulasi kerja atau tes psikometrik, yang sedang menjadi tren penelitian karena kemampuannya memprediksi kinerja dan mendukung pengembangan SDM secara sistematis. Fokus ini juga memungkinkan penulis untuk menghasilkan analisis yang mendalam dan terarah, menghindari pembahasan yang terlalu luas, sekaligus memberikan wawasan yang actionable bagi praktisi HR dalam merancang program pengembangan yang efektif dan relevan dengan kebutuhan organisasi.

Pengumpulan beberapa data yang ada didasarkan atas pencarian dari platform Scival dengan bersumber pada data scopus dalam rentan waktu 2015-2025. Namun, berdasarkan pencarian data oleh penulis, dokumen pada tahun 2025 sulit ditemukan, sehingga pada platform SciVal, data hanya tersedia untuk rentang waktu 2015–2024. Untuk melengkapi data tersebut, penulis melakukan analisis tren dan dinamika melalui tiga pendekatan, yaitu analisis umum berdasarkan dokumen Scopus, analisis melalui pemilihan topik dan klaster di SciVal, serta visualisasi bibliometrik menggunakan VosViewer. Penjelasan mengenai ketiga analisis tersebut adalah sebagai berikut.

4.1.1 Analisis General Melalui Pencarian Laman Scopus 2015-2025

Gambar 1. Diagram Batang Dokumen Scopus



Berdasarkan atas pencarian yang dilakukan oleh penulis melalui laman scopus, ditemukan sebanyak 27 artikel dalam kurun waktu 10 tahun dari 2015-2025. Dari website scopus tersebut menunjukkan bahwa perkembangan riset global atas penelitian *Human Resource Development Program* mengalami penurunan signifikan. Hal ini ditandai dengan menurunnya jumlah artikel yang dihasilkan dari tahun ke tahun mulai dari tahun 2015 hingga tahun 2025. Dari total 27 dokumen yang ditemukan, distribusi berdasarkan tahun adalah sebagai berikut: tahun 2015 menghasilkan 2 dokumen, tahun 2016 sebanyak 2 dokumen, tahun 2017 sebanyak 2 dokumen, tahun 2018 tidak ditemukan dokumen, tahun 2019 sebanyak 5 dokumen, tahun 2020 tidak ditemukan dokumen, tahun 2021 sebanyak 4 dokumen, tahun 2022 sebanyak 3 dokumen, tahun 2023 sebanyak 5 dokumen, tahun 2024 sebanyak 2 dokumen, dan tahun 2025 sebanyak 2 dokumen.

Temuan tersebut mengindikasikan bahwa tren penelitian global mengenai program pengembangan sumber daya manusia atau "Human Resource Development Program" mengalami penurunan cukup signifikan, mencapai sekitar 73% dalam periode lima tahun terakhir. Jika kita analisis menggunakan Teori Human Capital, penurunan kontribusi penelitian melalui dokumen Scopus ini dapat terjadi karena adanya pergeseran prioritas investasi modal manusia yang lebih condong ke arah transformasi digital dan kecerdasan buatan (AI), di mana pengembangan sumber daya manusia tradisional dianggap kurang memberikan pengembalian investasi (*return on investment/ROI*) yang cepat dibandingkan dengan keterampilan berbasis teknologi. Teori Human Capital, yang dikembangkan oleh Gary Becker (1964), memandang pendidikan dan pelatihan sebagai bentuk investasi yang meningkatkan produktivitas individu dan organisasi, sehingga menghasilkan manfaat ekonomi jangka panjang. Namun, di era digital saat ini, aplikasi teori ini terhadap Human Resource Development (HRD) menunjukkan bahwa organisasi cenderung mengurangi fokus pada program pengembangan holistik (seperti pelatihan karir dan kesejahteraan karyawan) karena tuntutan adaptasi cepat terhadap disrupsi teknologi, yang memerlukan modal manusia yang lebih spesifik dan terukur.

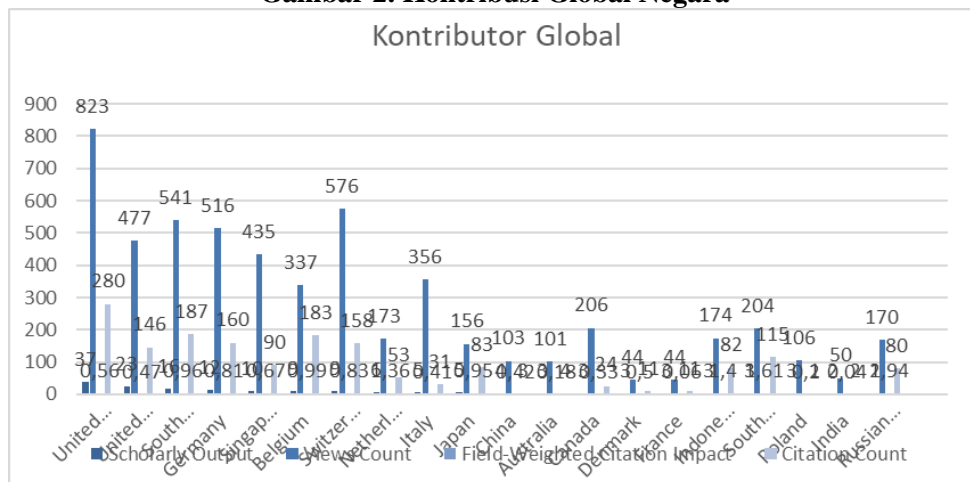
4.1.2 Analisis Pemilihan Klaster Platform Scival Melalui Studi Kasus : Pusat Penilaian dalam Praktik Manajemen Bakat

Tabel 1. Tampilan Klaster Scival

Hasil Karya Ilmiah	Jumlah Kutipan	Jumlah tampilan/publikasi	Quartil jurnal Publikasi
130 Artikel	702 kutipan dengan 5.4/publikasi	3.483 orang dengan 26,8/publikasi	Q1 : 36 Publikasi Q2 : 20 Publikasi Q3 : 10 Publikasi Q4 : 8 Publikasi

Sebagaimana tabel tersebut, penulis menemukan bahwa penelitian Program Pengembangan SDM dalam kluster Pusat Penilaian untuk Manajemen Bakat menghasilkan 130 artikel dengan total 702 kutipan (rata-rata 5,4 per artikel), menunjukkan pengaruh sedang terhadap perkembangan penelitian. Sementara terdapat 3,483 kontributor dengan 26,8% publikasi telah menunjukan terjadinya kolaborasi penelitian global secara luas. Tidak hanya itu, di sisi lain, distribusi publikasi menonjol di jurnal berkualitas tinggi (36 di Q1, 20 di Q2, 10 di Q3, 8 di Q4), mencerminkan pengakuan akademik yang baik, terutama di Bidang Bisnis, Manajemen, dan Akuntansi.

Gambar 2. Kontribusi Global Negara



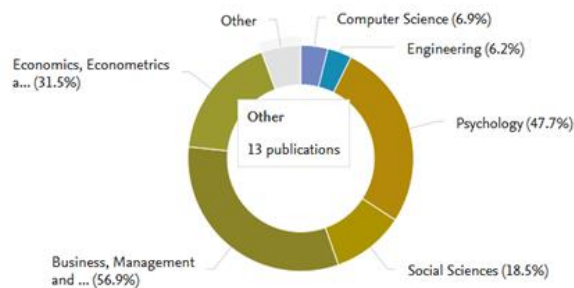
Sementara untuk negara sebagai kontributor terbanyak atas penelitian tersebut dalam kluster Pusat Penilaian dalam Praktik Manajemen Bakat dalam lingkup global mencakup tiga metrik utama adalah *Scholarly Output*, *Views Count*, dan *Field-Weighted Citation Impact*. Amerika Serikat memimpin dengan 823 publikasi, 280 tampilan, diikuti Inggris (541 publikasi, 187

Berdasarkan gambar visualisasi *cloud* dalam platform scival yang telah penulis olah, terdapat 50 frasa kunci teratas dari 130 publikasi. Hal ini menunjukkan bahwa penelitian terkait Program Pengembangan Sumber Daya Manusia (SDM), khususnya dalam kluster Pusat Penilaian (*Assessment Center*) dalam Praktik Manajemen Bakat, menunjukkan bahwa istilah utama seperti "*Assessment Center*" menjadi pusat perhatian, yang menandakan bahwa metode ini merupakan alat kunci untuk menumbuhkan kompetensi, potensi, dan kinerja individu, dalam proses seleksi maupun pengembangan karyawan khususnya pada organisasi bisnis. Selain itu, "*Talent Management*" mengindikasikan fokus penelitian pada pengelolaan dan pengembangan bakat dalam mewujudkan sumber daya modern yang lebih berkompeten.

Di sisi lain, terdapat istilah "Seleksi Eksekutif" yang menyoroti penggunaan *Assessment Center* dalam proses pemilihan pemimpin tingkat tinggi, di mana penilaian mendalam terhadap keterampilan kepemimpinan sangat dibutuhkan. Dari sisi psikologi, kata-kata seperti "*Personality Psychology*" dan "*Personality Trait*" termasuk stabilitas emosional (*Emotional Stability*) dan kesesuaian menunjukkan bahwa penilaian kepribadian juga memastikan kesesuaian calon kandidat dengan posisi yang diincar. Sementara itu, "Kinerja Pekerjaan" dan "Peringkat Kinerja" berkontribusi dalam program pengembangan sumber daya manusia untuk memprediksi dan mengukur efektivitas kerja, yang terkait langsung dengan dampak yang dihasilkan nantinya terhadap organisasi. Tidak hanya itu, istilah "Manajemen Sumber Daya Manusia" yang muncul bersamaan dengan "Praktik Terbaik" dan "Penilaian Pembangunan" memberi gambaran bahwa penelitian ini berada dalam kerangka manajemen SDM yang lebih luas, dengan menekankan pada praktik terbaik dan pengembangan berkelanjutan bagi organisasi. Sementara untuk kata kunci "*Construct Validity*", "*Predictive Validity*", dan "*Criterion Validity*" lebih berfokus pada kredibilitas program pengembangan SDM sehingga dapat memastikan hasil yang lebih baik untuk kebutuhan praktis di dunia bisnis.

2) Subject Area

Gambar 4. Subject Area Penelitian



Hasil visualisasi diagram lingkaran tersebut telah menunjukkan bahwa pangsa publikasi per bidang studi yang berkaitan dengan "Program Pengembangan Sumber Daya Manusia" atau "*Human Resource Development Program*" dalam kluster Pusat Penilaian dalam Praktik Manajemen Bakat diraih oleh bidang Bisnis, Manajemen dan akuntansi yang mendominasi wilayah dengan proporsi sebesar 56,9% dari 130 publikasi yang ditemukan. Hal ini mencerminkan peran sentral dari Program Pengembangan Sumber Daya Manusia telah mendorong pengembangan riset di bidang tersebut. Di posisi berikutnya, ada Bidang Psikologi sebesar (47,7%), Ekonomi, Ekonomika dan Keuangan (31,5%). Kemudian ada Bidang Ilmu sosial sebesar (18,5%), Komputer (6,9%), Teknik (6,2%) serta lain-lain sebesar (0,1%).

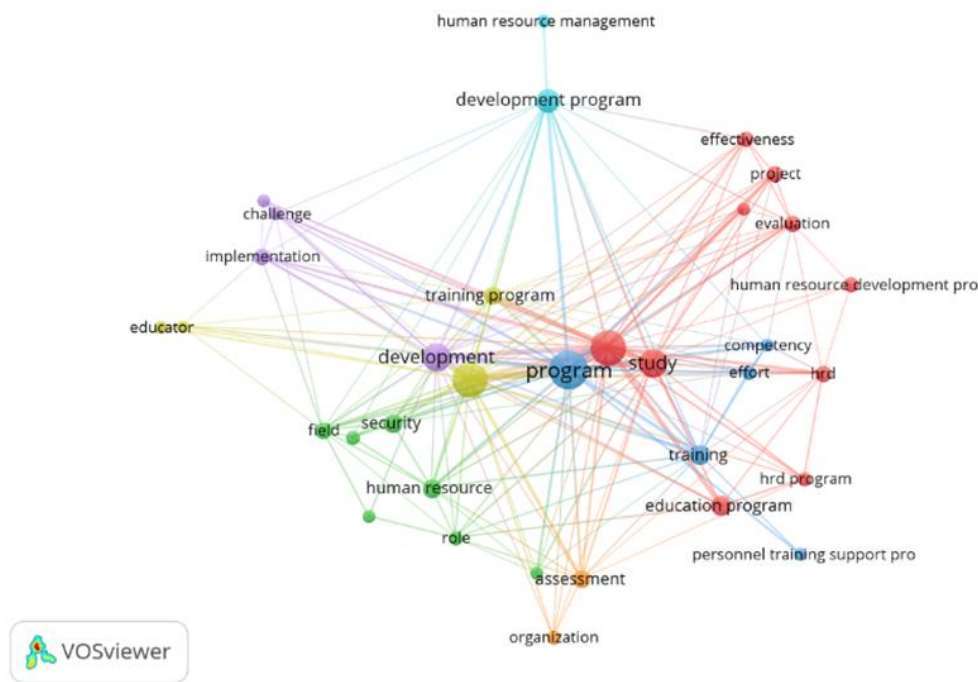
Secara keseluruhan, proporsi yang dimiliki oleh Bidang Bisnis, Manajemen, dan Akuntansi, telah memberikan kontribusi signifikan terhadap penelitian yang fokus pada Program Pengembangan Sumber Daya Manusia (SDM). Data dari diagram tersebut telah menunjukkan bahwa lebih dari 55% dari total publikasi ilmiah dalam bidang Bisnis, Manajemen, dan Akuntansi berasal dari topik ini. Hal ini tentu mencerminkan dominasi dan tingginya relevansi penelitian tentang pengembangan SDM dalam bidang manajemen bakat. Angka ini menunjukkan bahwa topik tersebut tidak hanya menarik perhatian besar para peneliti, tetapi juga dianggap penting dalam mendukung perkembangan strategi organisasi modern, khususnya dalam hal pengelolaan

dan pengembangan tenaga kerja yang efektif. Oleh karena itu, penelitian ini memainkan peran kunci dalam memperkaya literatur akademik dan memberikan wawasan praktis bagi praktisi di bidang bisnis dan manajemen.

4.1.3 Peta Perkembangan Penelitian Terkait Program Pengembangan Sumber Daya Manusia

Setelah melakukan analisis berdasarkan pada pemilihan kluster, untuk mengetahui tren penelitian terkait Program Pengembangan SDM maka penulis melakukan visualisasi dari 130 dokumen dari berbagai negara secara global berhasil dikumpulkan dalam kurun waktu 10 tahun terakhir, yakni dari 2015 hingga 2025. Dokumen-dokumen tersebut kemudian diolah dan divisualisasikan menggunakan perangkat lunak VOSViewer. Setelah dokumen ditemukan dan disimpan dalam format RIS, penulis melakukan proses pengelolaan data dengan menetapkan jumlah minimum kemunculan kata kunci (*minimum number of occurrences of keyword*) sebanyak 4 dan jumlah kata kunci yang dipilih (*number of keywords to be selected*) sebanyak 48, agar visualisasi tidak menampilkan terlalu banyak kata kunci. Untuk menghindari kata kunci yang tidak relevan, dilakukan proses seleksi terlebih dahulu, sehingga data dapat divisualisasikan dalam tiga jenis visualisasi, yaitu *Network Visualization*, *Overlay Visualization*, dan *Density Visualization*. Penjelasan rinci mengenai semua hasil visualisasi tersebut disajikan sebagai berikut.

Gambar 5. Tampilan *Network Visualization*

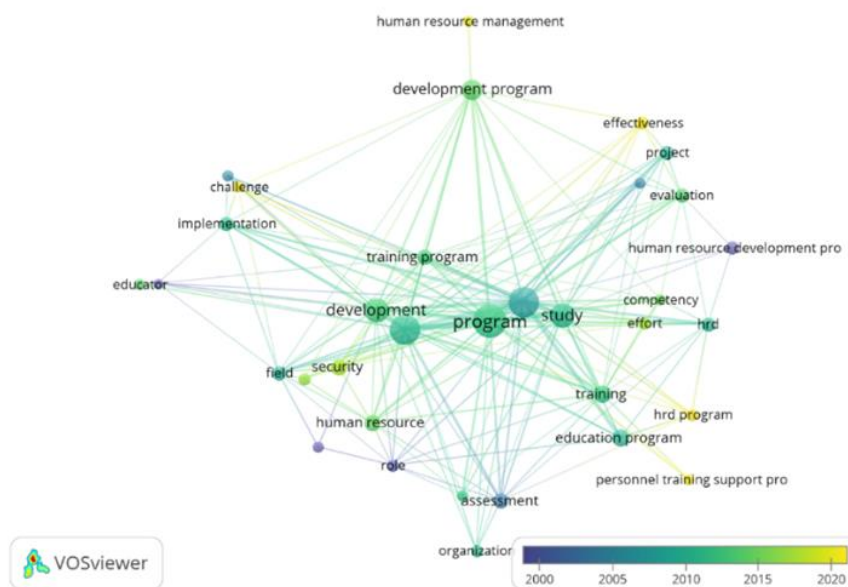


Visualisasi ini menggambarkan jaringan kata kunci yang saling terhubung, di mana ukuran setiap simpul jaringan mencerminkan frekuensi kemunculan kata tersebut, sementara warna dan garis menunjukkan seberapa terhubungnya kata kunci satu dengan kata kunci yang lainnya. Hasil dari tampilan *network visualization* atau visualisasi jaringan ini telah memberikan hubungan antar kata dengan penggolongan 7 cluster. Dimana kluster pertama, yaitu (*education program, effectiveness, evaluation, hrd, hrd program, human resource development, human resource development program, project, study, workplace*). Kluster kedua terdapat (*field, human resource, program development, quality, role, security, technology*). Kluster ketiga terdapat (*competency, effort, personnel training support, program dan training program*), Kluster kelima ada (*challenge, development, implementation dan progress*). Sementara kluster keenam ada (*development program dan human resource management*) dan kluster terakhir mencakup (*assessment dan organization*)

Beberapa dari 7 klaster tersebut, kata kunci utama seperti "program studi" dan "pengembangan" menempati posisi utama, yang berarti fokus penelitian ini terletak pada pengembangan program dan posisi studi yang relevan. Klaster berwarna kuning, yang mencakup "pengembangan", "program pelatihan", "implementasi", dan "pendidik", menunjukkan perhatian khusus terhadap aspek pelatihan dan peran pendidik dalam rangka pengembangan sumber daya manusia. Sementara itu, klaster hijau yang terdiri dari "sumber daya manusia", "peran", "keamanan lapangan", dan "penilaian" lebih berkaitan dengan pembahasan mengenai manajemen sumber daya manusia, peran individu, serta proses evaluasi. Di sisi lain, klaster merah yang meliputi "kajian", "usaha kompetensi", "evaluasi", "efektivitas", dan "program SDM" lebih berfokus pada evaluasi kompetensi, program efektivitas, serta pengembangan sumber daya manusia (HRD).

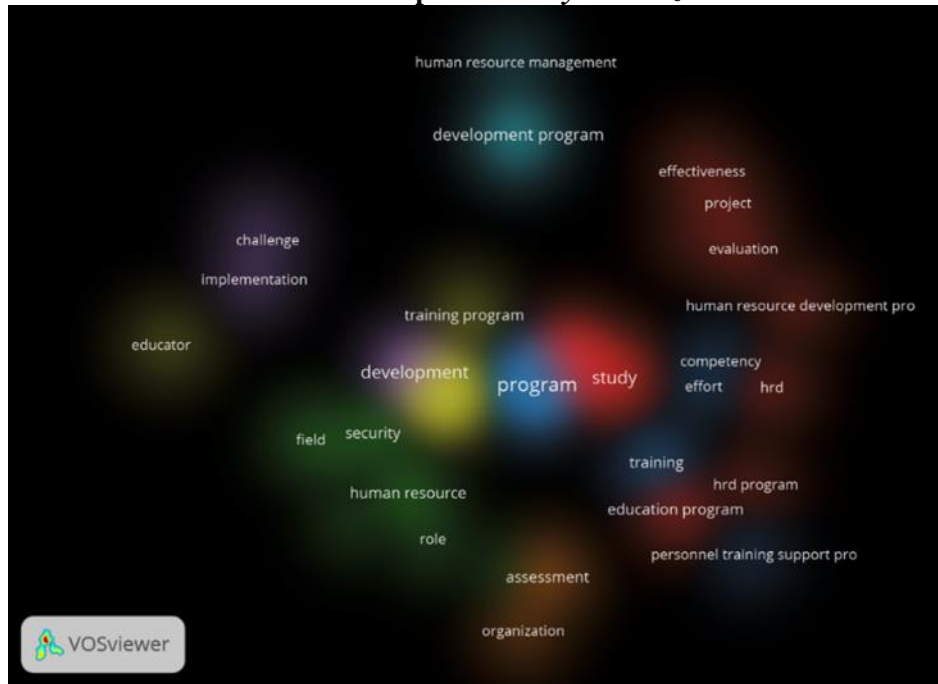
Hubungan antar klaster, seperti yang terlihat antara "development program" dan "human resource development program", menggambarkan interaksi yang erat antara pengembangan program dengan praktik HRD. Kata-kata seperti "tantangan" dan "organisasi" yang berada di bagian pinggir jaringan juga menjadi bagian dari topik penelitian ini. Oleh karena itu, visualisasi ini telah menggambarkan bahwa penelitian dalam program pengembangan sumber daya manusia mencakup berbagai aspek, termasuk pelatihan, kompetensi, dan pengelolaan sumber daya manusia, serta faktor-faktor lainnya yang saling berkaitan di antara unsur-unsur tersebut.

Gambar 6. Tampilan *Overlay Visualization*



Analisis *Overlay Visualization* dari VOSviewer ini memberikan pengertian tentang perkembangan penelitian Program Pengembangan Sumber Daya Manusia (SDM) berdasarkan distribusi temporal kata kunci, dengan skala warna yang menunjukkan periode waktu dari 2000 hingga 2020-an ke atas. Visualisasi ini menampilkan jaringan konsep yang terdiri dari simpul utama seperti "program study", "development", dan "training program", yang menandakan bahwa riset terkait kata kunci tersebut terjadi dalam kurun waktu 2005-2010. Sementara apabila kita lihat dari kata kunci yang berwarna biru tua, seperti "tantangan", "implementasi", dan "pendidik", memperlihatkan bahwa topik-topik ini mulai muncul lebih awal, sekitar tahun 2000-2005, mencerminkan minat awal tren program pengembangan sumberdaya manusia lebih berfokus pada tantangan implementasi dan peran pendidik pengembangan dalam SDM. Seiring berjalannya waktu, penelitian terkait program pengembangan sumber daya manusia beralih dengan fokus penelitian yang lebih modern misalnya "program pengembangan" dan "studi" yang didominasi warna hijau (sekitar 2010-2015). Sementara itu, kata kunci kuning seperti "efektivitas", "evaluasi", dan "program HRD" (2015-2020an) menunjukkan tren terbaru penelitian yang berkaitan dengan manajemen pengembangan sumber daya manusia dengan lebih menekankan efektivitas dan manajemen pengembangan sumber daya manusia.

Gambar 7. Tampilan *Density Visualization*



Untuk mengukur seberapa sering kata kunci dalam penelitian program pengembangan sumber daya manusia dibahas, penulis memanfaatkan Density Visualization. Visualisasi ini menunjukkan frekuensi pembahasan suatu topik. Semakin terang warna yang ditampilkan, semakin sering topik tersebut dibahas. Dari visualisasi ini, terlihat bahwa topik yang relevan dengan program pengembangan sumber daya manusia dan paling sering dibahas, serta cukup sering menjadi fokus pembahasan, meliputi “program pengembangan”, “studi”, dan “program latihan”. Sementara topik mengenai peraturan, sumber daya manusia, hrd program, efektivitas, pelatihan, evaluasi serta pengujian, penelitian yang dilakukan belum optimal. Beberapa topik yang belum dilakukan pembahasan tersebut, tentu sangat berpeluang untuk dilakukannya penelitian lanjutan dalam mendukung keterbaruan ilmu pengetahuan yang dapat menciptakan dampak positif bagi semua orang terutama para akademisi.

5. Kesimpulan

Berdasarkan pembahasan yang telah dilakukan penulis tersebut, maka terdapat beberapa kesimpulan yang diambil, yaitu penelitian ini menemukan penurunan signifikan dalam publikasi global tentang Human Resource Development (HRD) di Scopus, dengan hanya 27 artikel teridentifikasi dari 2015 hingga 2025. Analisis melalui SciVal pada kluster Pusat Penilaian untuk Manajemen Bakat menghasilkan 130 artikel dengan 702 kutipan (rata-rata 5,4 per artikel), didominasi bidang Bisnis, Manajemen, dan Akuntansi, sementara analisis bibliometrik VOSViewer menunjukkan fokus penelitian pada "efektivitas", "evaluasi", dan "program HRD" sejak 2020-an. Secara teoritis, penelitian ini menawarkan kebaruan melalui pendekatan bibliometrik terintegrasi menggunakan Scopus dan SciVal, menghasilkan peta tematik tren HRD yang jarang dilakukan sebelumnya. Secara praktis, temuan ini membantu praktisi manajemen bakat merancang program HRD yang lebih terukur dan efektif.

Penelitian ini masih terbatas pada analisis berbasis kata kunci tertentu dan fokus pada satu kluster di SciVal, berpotensi mengabaikan aspek lain HRD, serta memiliki risiko bias karena ketergantungan pada database Scopus yang mungkin tidak mencakup publikasi non-Inggris. Oleh karena itu, pada penelitian mendatang, disarankan untuk mengeksplorasi lintas-kluster, memasukkan database seperti *Web of Science* atau jurnal lokal, dan mengembangkan metrik evaluasi program HRD yang lebih spesifik. Studi lanjutan juga dapat meneliti dampak digitalisasi pada efektivitas program HRD di berbagai sektor industri untuk memperluas wawasan tentang pengembangan sumber daya manusia.

Daftar Pustaka

- Alaql, A. A., Alqurashi, F., & Mehmood, R. (2023). Multi-generational labour markets: Data-driven discovery of multi-perspective system parameters using machine learning. *Science Progress*, 106(4). <https://doi.org/10.1177/00368504231213788>
- Alimi, F., & Eko Pujiyanto, W. (2023). Penerapan Sistem Pengembangan Sumber Daya Manusia Dalam Meningkatkan Kompetensi Kinerja Karyawan Pt Id Express Logistik Indonesia. *Jurnal Ilmiah Manajemen, Ekonomi Dan Bisnis*, 2(3), 1–7. <https://doi.org/10.51903/jimeb.v2i3.674>
- Hasan, T. (2023). Tren Penelitian Bibliometric pada Jurnal Media Pustakawan Tahun 2015–2022. *Media Pustakawan*, 30(1), 80–92. <https://doi.org/10.37014/medpus.v30i1.4199>
- Hidayat, R., & A. Anwar, S. (2024). Manajemen Sumber Daya Manusia (Study Kasus: Sekolah Tinggi Ilmu Tarbiyah Qurrota A'yun). *J-STAF : Siddiq, Tabligh, Amanah, Fathonah*, 1(2), 387–396. <https://doi.org/10.62515/staf.v1i2.81>
- Iswardhani, I., & Nasir, S. A. (2025). Eksplorasi Tren Penelitian Konflik Kerja-Keluarga melalui Analisis Bibliometrik dengan VOSviewer: Exploring Work-Family Conflict Research Trends through Bibliometric Analysis with VOSviewer. *Jurnal Aplikasi Manajemen Dan Bisnis*, 5(2), 1–15.
- Judijanto, L., Supriandi, S., & Priyana, Y. (2024). Analisis Bibliometrik tentang Integrasi Teknologi dalam Pengelolaan Sumber Daya Manusia di Industri Manufaktur. *Jurnal Multidisiplin West Science*, 3(04), 469–478. <https://doi.org/10.58812/jmws.v3i04.1132>
- Julianti, G. N., Widyastuti, P., Katolik, U., & Atma, I. (2023). ANALISIS PROGRAM PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA PADA PERUSAHAAN DAYALIMA RECRUITMENT. 15(2), 56–69.
- Mohamed, M. A., Mohamud, I. H., Sahal, A. M., & Farah, M. A. (2024). A bibliometric analysis of academic trends in human resource management practice from 2000 to 2023. *Cogent Business and Management*, 11(1). <https://doi.org/10.1080/23311975.2024.2427217>
- Nurfauzan, M. iqbal, & Faizatunnisa, H. (2021). Analisis Bibliometrik Trend Penelitian Covid-19 di Indonesia Pada Bidang Bisnis dan Manajemen. *Jurnal Bisnis Strategi*, 30(2), 90–100. <https://doi.org/10.14710/jbs.30.2.90-100>
- Nurkholis, A. (2018). TEORI PEMBANGUNAN SUMBERDAYA MANUSIA: Human Capital Theory, Human Investment Theory, Human Development Theory, Sustainable Development Theory, People Centered Development Theory. *INA-Rxiv 8trv7*, Center for Open Science, 3–5.
- Pahira, S. H., & Rinaldy, R. (2023). Pentingnya Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) Dalam Meningkatkan Kinerja Organisasi. *COMSERVA : Jurnal Penelitian Dan Pengabdian Masyarakat*, 3(03), 810–817. <https://doi.org/10.59141/comserva.v3i03.882>
- Rahmadiany, P. D., Apringga, D., & Nanta, A. (2024). Pengembangan Sumber Daya Manusia pada Produktivitas Kerja di Puskesmas. 5(11), 4546–4555.
- Rizal, A., & Kahfi, S. N. (2023). Manajemen Perubahan Di Era Digital : Tantangan Dan Peluang Bagi Adaptasi Organisasi. 2(04), 933–941.
- Siti Zakiyya Nur Aulia Kurniawan, & Khusnul Heikal Irsyad. (2025). Implementasi Pengembangan Sumber Daya Manusia dalam Upaya Meningkatkan Kinerja Tenaga Pendidik pada MA Almusdariyah 2 Cimahi. *OPTIMAL Jurnal Ekonomi Dan Manajemen*, 5(2), 23–43. <https://doi.org/10.55606/optimal.v5i2.5739>
- Sulaiman Kurdi, M., & Sulaiman Kurdi, M. (2021). Analisis Bibliometrik dalam Penelitian Bidang Pendidikan: Teori dan Implementasi. *Journal on Education*, 03(04), 518–537.
- Tupan. (2023). Analisis Bibliometrik Publikasi Penelitian Kearsipan di Indonesia Berbasis Data Scopus Tupan Abstrak Pendahuluan Arsip memiliki sejarah panjang dalam membantu pekerjaan yang berada di belakang layar menganalisis distribusi , pertumbuhan , dan dampak dari. 30(3), 224–234. <https://doi.org/10.37014/medpus.v30i3.4964>
- Wijaya Pramodha Wardhana, A., Sugihartati, R., Adriani Salim, T., Laksmi, & Rafdi Ramadhan, A. (2023). Analisis Bibliometrik terhadap Perkembangan Topik Penelitian Standardisasi Kualitas Perpustakaan di Indonesia pada Database Scopus Tahun 2018–2023 Menggunakan VOSviewer dan CitNetExplorer. *Media Pustakawan*, 30(3), 20–32. <https://doi.org/10.37014/medpus.v30i3.4973>