



INNOVATIVE: Journal Of Social Science Research

Volume 5 Nomor 1 Tahun 2025 Page 6545-6554

E-ISSN 2807-4238 and P-ISSN 2807-4246

Website: <https://j-innovative.org/index.php/Innovative>

Strategi Pengembangan Kapasitas Sumber Daya Manusia dalam Meningkatkan Efisiensi Kerja Pada Sekretariat Daerah Makassar: Systematic Literature Review

Andi Djalante

ITB Nobel Indonesia Makassar

Email: andidjalante1960@gmail.com

Abstrak

Strategi pengembangan kapasitas sumber daya manusia (SDM) merupakan kunci dalam meningkatkan efisiensi kerja, khususnya pada instansi pemerintah seperti Sekretariat Daerah Makassar. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis berbagai strategi pengembangan kapasitas SDM yang efektif dalam meningkatkan efisiensi kerja melalui pendekatan Systematic Literature Review (SLR) dengan bantuan software Vosviewer. SLR digunakan untuk mengidentifikasi, mengevaluasi, dan mengintegrasikan temuan dari berbagai literatur terkait pengembangan SDM. Data diperoleh dari jurnal-jurnal internasional dan nasional yang relevan, diolah untuk menghasilkan peta visualisasi hubungan antar konsep menggunakan Vosviewer. Hasil analisis menunjukkan bahwa pengembangan kapasitas SDM yang terintegrasi, berbasis teknologi, serta didukung pelatihan dan pembinaan berkelanjutan memiliki dampak signifikan terhadap peningkatan efisiensi kerja. Temuan ini memberikan wawasan strategis bagi Sekretariat Daerah Makassar dalam merancang kebijakan pengembangan SDM yang adaptif dan inovatif. Studi ini juga menekankan pentingnya evaluasi berkelanjutan untuk memastikan relevansi dan efektivitas program pengembangan kapasitas SDM dalam mendukung kinerja organisasi.

Kata Kunci: *Pengembangan Kapasitas SDM, Efisiensi Kerja, Sekretariat Daerah Makassar*

Abstract

The strategy for developing human resource (HR) capacity is key to improving work efficiency, particularly in government institutions such as the Regional Secretariat of Makassar. This study aims to analyze various effective HR capacity development strategies for enhancing work efficiency through a Systematic Literature Review (SLR) approach supported by the Vosviewer software. SLR was employed to identify, evaluate, and integrate findings from various studies related to HR development. Data were obtained from relevant international and national journals and processed to produce a visual map of conceptual relationships using Vosviewer. The analysis results indicate that integrated, technology-based HR capacity development, supported by continuous training and mentoring, significantly impacts work efficiency improvement. These findings provide strategic insights for the Regional Secretariat of Makassar in designing adaptive and innovative HR development policies. This study also emphasizes the importance of ongoing evaluation to ensure the relevance and effectiveness of HR capacity development programs in supporting organizational performance.

Keywords: HR Capacity Development, Work Efficiency, Regional Secretariat of Makassar

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia (SDM) merupakan aset utama dalam sebuah organisasi, terutama di sektor pemerintahan yang memiliki tanggung jawab besar dalam memberikan pelayanan publik. Tiga area fungsional utama pengembangan sumber daya manusia dapat didefinisikan sebagai pengembangan pribadi (kompetensi), pengembangan tim (kolaborasi) dan pengembangan organisasi (struktur dan proses) (Hecklau, Galeitzke, Flachs, & Kohl, 2016). Kinerja dan efisiensi kerja dalam organisasi pemerintahan sangat bergantung pada kapasitas SDM yang dimiliki. Teknologi inovatif secara dinamis mengubah lanskap manajemen sumber daya manusia (SDM) dalam skala global (Vrontis et al., 2022).

Dalam konteks Sekretariat Daerah Makassar, tantangan dalam meningkatkan efisiensi kerja tidak terlepas dari kompleksitas tugas, dinamika lingkungan kerja, serta kebutuhan untuk mengikuti perkembangan teknologi dan kebijakan nasional. Oleh karena itu, pengembangan kapasitas SDM menjadi salah satu strategi yang harus mendapatkan perhatian utama. Pengelolaan sumber daya manusia (SDM) yang sesungguhnya perlu didesain ulang, termasuk pengembangan jangka panjang, regenerasi, dan pembaharuan SDM, beralih dari pola konsumsi ke pola pengembangan SDM dengan memasukkan konsep keberlanjutan (Davidescu, Apostu, Paul, & Casuneanu, 2020).

Pengembangan kapasitas SDM mencakup serangkaian proses yang dirancang untuk meningkatkan pengetahuan, keterampilan, dan kompetensi individu dalam mendukung kinerja organisasi. Strategi ini melibatkan berbagai pendekatan, seperti pelatihan,

pendidikan, pengelolaan kompetensi, serta pengadopsian teknologi digital untuk menciptakan lingkungan kerja yang lebih produktif dan efisien. Menyediakan sumber daya manusia yang diperlukan untuk mencegah, mempersiapkan, menanggapi, dan memulihkan keadaan darurat (World Health, 2016). Namun, implementasi strategi ini sering kali menghadapi kendala, seperti keterbatasan anggaran, rendahnya partisipasi, dan kurangnya evaluasi yang sistematis. Hasil penelitian sebelumnya mengungkap beberapa aspek kunci untuk pengembangan sumber daya manusia: informasi, pekerjaan baru, Internet, teknologi, pelatihan, pendidikan, keterampilan baru, otomatisasi, komunikasi, inovasi, profesional, produktivitas, kecerdasan buatan, digitalisasi, perekrutan elektronik, dan Internet untuk Segala (Internet of Things) (Song, Cong, Song, Chen, & Liang, 2022).

Penelitian ini menggunakan pendekatan *Systematic Literature Review* (SLR) untuk mengidentifikasi dan menganalisis berbagai strategi pengembangan kapasitas SDM yang telah terbukti efektif dalam konteks organisasi pemerintahan. SLR dipilih karena mampu memberikan gambaran menyeluruh berdasarkan literatur yang tersedia, sehingga dapat mengidentifikasi praktik-praktik terbaik dan kesenjangan dalam penelitian sebelumnya. Dalam penelitian ini, *software* Vosviewer digunakan untuk memvisualisasikan hubungan antar konsep yang relevan dalam literatur, memberikan wawasan yang lebih terstruktur dan mendalam. Studi ini bertujuan untuk memberikan rekomendasi strategis yang relevan bagi Sekretariat Daerah Makassar dalam meningkatkan efisiensi kerja melalui pengembangan kapasitas SDM. Dengan memahami hubungan antara strategi pengembangan SDM dan efisiensi kerja, penelitian ini diharapkan dapat menjadi panduan dalam merancang kebijakan yang adaptif, inovatif, dan sesuai dengan kebutuhan organisasi.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan metode *Systematic Literature Review* (SLR) untuk menganalisis berbagai strategi pengembangan kapasitas sumber daya manusia (SDM) yang relevan dalam meningkatkan efisiensi kerja. Pendekatan SLR dipilih karena memungkinkan pengumpulan, evaluasi, dan sintesis literatur secara sistematis dari berbagai sumber ilmiah yang terpercaya. Data diperoleh dari database jurnal internasional dan nasional, seperti Scopus, Web of Science, dan Google Scholar, dengan kriteria inklusi yang mencakup publikasi berfokus pada pengembangan kapasitas SDM, efisiensi kerja, serta penggunaan teknologi dalam konteks organisasi pemerintahan. Literatur yang relevan diseleksi berdasarkan kata kunci spesifik, seperti "pengembangan kapasitas SDM," "efisiensi kerja," dan "organisasi pemerintahan." Proses analisis dilakukan melalui identifikasi, penyaringan,

dan ekstraksi data dari artikel-artikel terpilih. Selanjutnya, perangkat lunak Vosviewer digunakan untuk memvisualisasikan peta hubungan antar konsep yang terkandung dalam literatur. Peta visualisasi ini membantu mengidentifikasi tema-tema utama, pola penelitian, serta kesenjangan dalam literatur terkait pengembangan kapasitas SDM. Validitas data dijamin melalui proses seleksi literatur yang ketat dan triangulasi hasil analisis. Penelitian ini bertujuan memberikan rekomendasi strategis berbasis bukti untuk diterapkan dalam pengembangan kapasitas SDM di Sekretariat Daerah Makassar.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil analisis literatur menunjukkan bahwa strategi pengembangan kapasitas sumber daya manusia (SDM) yang efektif sangat bergantung pada penerapan pendekatan yang sistematis, adaptif, dan berbasis kebutuhan organisasi. Dalam konteks Sekretariat Daerah Makassar, peningkatan efisiensi kerja dapat dicapai melalui kombinasi strategi, seperti pelatihan berkelanjutan, penguatan kompetensi digital, serta pengelolaan kinerja berbasis indikator yang terukur. Hal ini sejalan dengan hasil wawancara dengan Kabag Perencanaan memberikan pandangan bahwa pengembangan SDM harus diselaraskan dengan visi dan misi organisasi. Beliau menyoroti perlunya menyusun rencana strategis pengembangan SDM yang terarah, melibatkan analisis kebutuhan pelatihan, serta mengintegrasikan program pelatihan dengan pencapaian target organisasi. Ia juga menggarisbawahi pentingnya kolaborasi lintas unit kerja untuk memastikan sinergi dalam pelaksanaan program pengembangan SDM. Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) merupakan fungsi penting manajemen yang berhubungan dengan aset paling berharga dari suatu organisasi yaitu sumber daya manusia (Ahmad, 2015; Curea & Ciora, 2013). Praktisi SDM perlu bergerak melampaui administrasi rutin survei keterlibatan tahunan dan perlu menanamkan keterlibatan dalam kebijakan dan praktik SDM seperti pemilihan personel, sosialisasi, manajemen kinerja, serta pelatihan dan pengembangan (Albrecht, Bakker, Gruman, Macey, & Saks, 2015).

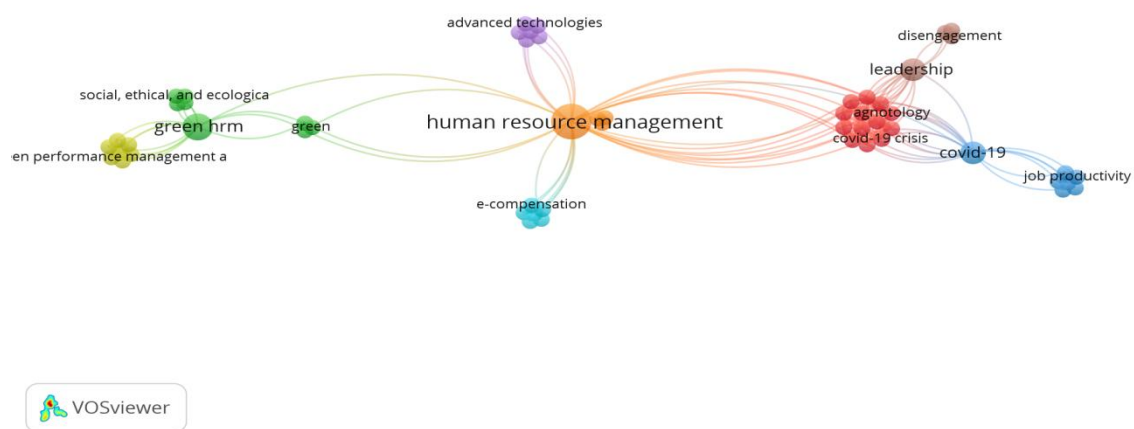
Salah satu temuan penting dari literatur yang dianalisis adalah pentingnya pelatihan yang disesuaikan dengan kebutuhan individu dan organisasi. Pelatihan ini tidak hanya berfokus pada penguasaan keterampilan teknis, tetapi juga pada pengembangan kompetensi soft skills, seperti komunikasi, kepemimpinan, dan manajemen konflik. Sumber daya manusia dapat di tingkatkan melalui hal-hal pendidikan dan pelatihan (Angrave, Charlwood, Kirkpatrick, Lawrence, & Stuart, 2016; Armstrong, 2010; Sparrow, Brewster, & Harris, 2004). Hal ini sejalan dengan hasil wawancara dengan Kabag Pemerintahan

menekankan bahwa salah satu tantangan utama adalah kurangnya pelatihan yang relevan dengan tugas dan fungsi staf di bidang pemerintahan. Menurutnya, pelatihan yang diberikan selama ini masih bersifat umum dan belum spesifik mendukung kebutuhan teknis dalam menjalankan tugas pemerintahan daerah. Ia juga menyoroti pentingnya pengembangan kompetensi berbasis teknologi untuk mempercepat proses administrasi dan pelayanan kepada masyarakat. Dalam organisasi pemerintahan, kompetensi tersebut berperan penting untuk menciptakan kolaborasi yang lebih baik di antara pegawai, sehingga dapat meningkatkan produktivitas kerja secara keseluruhan. SDM dianggap sebagai faktor kunci keberhasilan penerapan kebijakan, praktik, dan peningkatan kinerja berkelanjutan (Arulrajah, Opatha, & Nawaratne, 2015; Hanushek, 2016; Mousa & Othman, 2020; Noe, Hollenbeck, Gerhart, Wright, & Graw Hill, 2017; Osborne & Hammoud, 2017). Hasil penelitian sebelumnya menunjukkan bahwa bahwa konseptualisasi dan pengukuran sistem SDM yang semakin luas dan kurangnya kejelasan tentang konstruksi sistem SDM di berbagai tingkat telah menghambat kemajuan penelitian. Sebagian besar penelitian hingga saat ini tidak sejalan dengan asumsi mendasar tentang sinergi antara praktik SDM dalam suatu sistem, pengukuran tersebut memiliki masalah dan semakin membingungkan sistem SDM dengan konsep dan hasil terkait, dan perhatian yang tidak memadai diberikan pada konstruksi sistem SDM di berbagai tingkat (Boon, Den Hartog, & Lepak, 2019).

Selain itu, transformasi digital menjadi elemen kunci dalam pengembangan kapasitas SDM. Manajer sumber daya manusia mungkin ingin mempertimbangkan untuk meningkatkan sistem SDM yang berorientasi pada hubungan untuk mengatasi risiko isolasi yang lebih besar (Carnevale & Hatak, 2020). Hasil wawancara dengan Kabag Kepegawaian mengungkapkan bahwa motivasi kerja pegawai masih menjadi perhatian. Ia menekankan perlunya program pengembangan kapasitas yang tidak hanya berfokus pada keterampilan teknis, tetapi juga pada aspek sosial-emosional, seperti membangun komunikasi efektif, kepemimpinan, dan manajemen konflik. Selain itu, ia menyebutkan bahwa evaluasi kinerja pegawai harus lebih terintegrasi dengan pengembangan karier, sehingga dapat memacu pegawai untuk terus meningkatkan kompetensi mereka. Pemanfaatan teknologi informasi, seperti aplikasi manajemen kerja dan sistem informasi berbasis data, dapat meningkatkan efisiensi kerja dengan mengotomatisasi proses administrasi yang sebelumnya dilakukan secara manual. Teknologi informasi telah memberikan dampak yang besar pada proses dan praktik sumber daya manusia (Chaabouni & Mbarek, 2024; Saeed et al., 2019; Stone, Deadrick, Lukaszewski, & Johnson, 2015). Hal ini selaras dengan temuan literatur yang menekankan pentingnya investasi dalam infrastruktur teknologi dan pelatihan penggunaan

teknologi untuk memastikan keberlanjutan pengembangan kapasitas SDM. Pada level institusional dan korporat, kami menganggap bahwa salah satu bidang yang paling dapat memberikan kontribusi terhadap pemenuhannya adalah Manajemen Sumber Daya Manusia (SDM) (Amrutha & Geetha, 2020; Chams & García-Blandón, 2019).

Hasil visualisasi menggunakan *Vosviewer* mengungkapkan beberapa kluster tema utama, seperti "Sumber daya manusi" dan "transformasi digital". Kluster ini menunjukkan adanya keterkaitan antara pengembangan kapasitas SDM dengan peningkatan efisiensi kerja melalui evaluasi yang berkelanjutan. Evaluasi kinerja tidak hanya berfungsi untuk mengukur pencapaian target organisasi, tetapi juga sebagai dasar untuk merancang program pengembangan yang lebih relevan di masa depan.



Gambar 1. Hasil Vosviewer

Kebijakan publik yang terkait dengan sumber daya manusia nasional untuk perencanaan kesehatan, tata kelola, kerangka hukum, dan pembiayaan layanan kesehatan (Brockner et al., 2016; Scott et al., 2018; Shuaibu & Oladayo, 2016). Namun, terdapat beberapa kendala yang perlu diatasi dalam implementasi strategi ini, seperti resistensi terhadap perubahan, keterbatasan anggaran, dan kurangnya sinergi antara program pelatihan dan kebutuhan organisasi. Oleh karena itu, diperlukan komitmen dari pimpinan organisasi untuk mendorong perubahan budaya kerja yang lebih adaptif dan berbasis inovasi. Hasil wawancara dengan Kabag Umum lebih menekankan pada kebutuhan peningkatan efisiensi dalam pekerjaan sehari-hari. Menurutnya, digitalisasi proses administrasi dan penerapan sistem informasi terpadu merupakan langkah krusial untuk mengurangi beban kerja manual, yang sering kali menjadi hambatan efisiensi. Ia juga

menyoroti pentingnya pelatihan yang fokus pada penguasaan teknologi informasi, khususnya bagi pegawai yang masih kurang familiar dengan penggunaan perangkat teknologi modern. SDM strategis berfokus pada kebijakan SDM (misalnya seleksi ketat, investasi tinggi dalam pelatihan karyawan, keterlibatan karyawan dalam pengambilan keputusan) untuk menangkap pendekatan filosofis secara keseluruhan terhadap hubungan majikan-karyawan, karena akan sangat sulit untuk menilai strategi SDM di tingkat praktik mengingat banyaknya variasi praktik potensial yang dapat digunakan untuk memberlakukan kebijakan tertentu (Collins, 2021; George, Walker, & Monster, 2019; Tambe, Cappelli, & Yakubovich, 2019). Penelitian ini menegaskan bahwa pengembangan kapasitas SDM yang terintegrasi dan berkelanjutan merupakan faktor krusial dalam meningkatkan efisiensi kerja. Sekretariat Daerah Makassar diharapkan dapat memanfaatkan temuan ini untuk merancang kebijakan pengembangan SDM yang lebih strategis dan berbasis bukti, guna mendukung pencapaian tujuan organisasi secara optimal.

SIMPULAN

Penelitian ini menunjukkan bahwa strategi pengembangan kapasitas sumber daya manusia (SDM) yang terencana, berbasis teknologi, dan berkelanjutan berkontribusi signifikan terhadap peningkatan efisiensi kerja, khususnya dalam organisasi pemerintahan seperti Sekretariat Daerah Makassar. Pelatihan yang disesuaikan dengan kebutuhan individu dan organisasi, penguatan kompetensi digital, serta evaluasi kinerja yang terstruktur menjadi elemen utama dalam membangun kapasitas SDM yang adaptif. Hasil visualisasi menggunakan *Vosviewer* mengungkapkan keterkaitan yang kuat antara strategi pengembangan SDM dengan indikator efisiensi kerja, menunjukkan pentingnya pendekatan holistik dalam pengelolaan SDM. Meskipun terdapat tantangan, seperti resistensi terhadap perubahan dan keterbatasan anggaran, komitmen dari pimpinan organisasi dan kolaborasi antar unit kerja dapat menjadi kunci untuk mengatasi kendala tersebut. Dengan menerapkan strategi yang berbasis bukti ini, Sekretariat Daerah Makassar diharapkan mampu menciptakan lingkungan kerja yang lebih produktif, inovatif, dan efisien dalam mendukung pelayanan publik.

DAFTAR PUSTAKA

- Ahmad, S. (2015). Green Human Resource Management: Policies and practices. *Cogent Business and Management*, 2(1). <https://doi.org/10.1080/23311975.2015.1030817>
- Albrecht, S. L., Bakker, A. B., Gruman, J. A., Macey, W. H., & Saks, A. M. (2015). Employee engagement, human resource management practices and competitive advantage: An integrated approach. *Journal of Organizational Effectiveness*, 2(1), 7–35. <https://doi.org/10.1108/JOEPP-08-2014-0042>
- Amrutha, V. N., & Geetha, S. N. (2020). A systematic review on green human resource management: Implications for social sustainability. *Journal of Cleaner Production*, 247, 119131. <https://doi.org/10.1016/j.jclepro.2019.119131>
- Angrave, D., Charlwood, A., Kirkpatrick, I., Lawrence, M., & Stuart, M. (2016). HR and analytics: why HR is set to fail the big data challenge. *Human Resource Management Journal*, 26(1), 1–11. <https://doi.org/10.1111/1748-8583.12090>
- Armstrong, S. (2010). The Sage handbook of human resource management. In *Choice Reviews Online* (Vol. 47). <https://doi.org/10.5860/choice.47-5751>
- Arulrajah, A. A., Opatha, H. H. D. N. P., & Nawaratne, N. N. J. (2015). Green Human Resource Management Practices: A Review Literature Review on Green HRM Practices. *Sri Lankan Journal of Human Resource Management*, 5(1), 1–16.
- Boon, C., Den Hartog, D. N., & Lepak, D. P. (2019). A Systematic Review of Human Resource Management Systems and Their Measurement. *Journal of Management*, 45(6), 2498–2537. <https://doi.org/10.1177/0149206318818718>
- Brockner, J., Flynn, F. J., Dolan, R. J., Ostfield, A., Pace, D., & Ziskin, I. V. (2016). Commentary on “radical HRM innovation and competitive advantage: The Moneyball story.” *Human Resource Management*, 45(1), 127–145. <https://doi.org/10.1002/hrm>
- Carnevale, J. B., & Hatak, I. (2020). Since January 2020 Elsevier has created a COVID-19 resource centre with free information in English and Mandarin on the novel coronavirus COVID-19. The COVID-19 resource centre is hosted on Elsevier Connect, the company's public news and information. *Human Resource Development International*, 00(January), 665–670. Retrieved from <https://doi.org/10.1016/j.jbusres.2020.05.037>
- Chaabouni, S., & Mbarek, M. Ben. (2024). What Will Be the Impact of the COVID-19 Pandemic on the Human Capital and Economic Growth? Evidence from Eurozone. *Journal of the Knowledge Economy*, 15(1), 2482–2498. <https://doi.org/10.1007/s13132-023-01328-3>

- Chams, N., & García-Blandón, J. (2019). On the importance of sustainable human resource management for the adoption of sustainable development goals. *Resources, Conservation and Recycling*, 141(October 2018), 109–122. <https://doi.org/10.1016/j.resconrec.2018.10.006>
- Collins, C. J. (2021). Expanding the resource based view model of strategic human resource management. *International Journal of Human Resource Management*, 32(2), 331–358. <https://doi.org/10.1080/09585192.2019.1711442>
- Curea, Ș. C., & Ciora, C. (2013). The impact of human capital on economic growth. *Quality - Access to Success*, 14(SUPPL. 1), 395–399. [https://doi.org/10.1016/s2212-5671\(15\)00258-0](https://doi.org/10.1016/s2212-5671(15)00258-0)
- Davidescu, A. A. M., Apostu, S. A., Paul, A., & Casuneanu, I. (2020). Work flexibility, job satisfaction, and job performance among romanian employees-Implications for sustainable human resource management. *Sustainability (Switzerland)*, 12(15). <https://doi.org/10.3390/su12156086>
- George, B., Walker, R. M., & Monster, J. (2019). Does Strategic Planning Improve Organizational Performance? A Meta-Analysis. *Public Administration Review*, 79(6), 810–819. <https://doi.org/10.1111/puar.13104>
- Hanushek, E. A. (2016). School human capital and teacher salary policies. *Journal of Professional Capital and Community*, 1(1), 23–40. <https://doi.org/10.1108/JPC-07-2015-0002>
- Hecklau, F., Galeitzke, M., Flachs, S., & Kohl, H. (2016). Holistic Approach for Human Resource Management in Industry 4.0. *Procedia CIRP*, 54, 1–6. <https://doi.org/10.1016/j.procir.2016.05.102>
- Mousa, S. K., & Othman, M. (2020). The impact of green human resource management practices on sustainable performance in healthcare organisations: A conceptual framework. *Journal of Cleaner Production*, 243. <https://doi.org/10.1016/j.jclepro.2019.118595>
- Noe, R. A., Hollenbeck, J. R., Gerhart, B., Wright, P. M., & Graw Hill, M. (2017). *Human Resource Management-EIGHTH EDITION*.
- Osborne, S., & Hammoud, M. S. (2017). Effective Employee Engagement in the Workplace. *International Journal of Applied Management and Technology*, 16(1), 50–67. <https://doi.org/10.5590/ijamt.2017.16.1.04>
- Saeed, B. Bin, Afsar, B., Hafeez, S., Khan, I., Tahir, M., & Afridi, M. A. (2019). Promoting employee's proenvironmental behavior through green human resource

- management practices. *Corporate Social Responsibility and Environmental Management*, 26(2), 424–438. <https://doi.org/10.1002/csr.1694>
- Scott, K., Beckham, S., Gross, M., Pariyo, G., Rao, K., Cometto, G., & Perry, H. (2018). What do we know about community-based health programs? A systematic review of existing reviews on community health workers and their integration with health systems. *Human Resources for Health*, 16(1), 16–39.
- Shuaibu, M., & Oladayo, P. T. (2016). Determinants of human capital development in Africa: A panel data analysis. *Oeconomia Copernicana*, 7(4), 523–549. <https://doi.org/10.12775/OeC.2016.030>
- Song, X., Cong, Y., Song, Y., Chen, Y., & Liang, P. (2022). A bearing fault diagnosis model based on CNN with wide convolution kernels. *Journal of Ambient Intelligence and Humanized Computing*, 13(8), 4041–4056. <https://doi.org/10.1007/s12652-021-03177-x>
- Sparrow, P., Brewster, C., & Harris, H. (2004). Globalizing Human Resource Management. In *Globalizing Human Resource Management*. <https://doi.org/10.4324/9780203614129>
- Stone, D. L., Deadrick, D. L., Lukaszewski, K. M., & Johnson, R. (2015). The influence of technology on the future of human resource management. *Human Resource Management Review*, 25(2), 216–231. <https://doi.org/10.1016/j.hrmr.2015.01.002>
- Tambe, P., Cappelli, P., & Yakubovich, V. (2019). Artificial intelligence in human resources management: Challenges and A path forward. *California Management Review*, 61(4), 15–42. <https://doi.org/10.1177/0008125619867910>
- Vrontis, D., Christofi, M., Pereira, V., Tarba, S., Makrides, A., & Trichina, E. (2022). Artificial intelligence, robotics, advanced technologies and human resource management: a systematic review. *International Journal of Human Resource Management*, 33(6), 1237–1266. <https://doi.org/10.1080/09585192.2020.1871398>
- World Health, O. (2016). Global strategy on human resources for health: Workforce 2030. Who, 64. Retrieved from https://www.who.int/hrh/resources/global_strategy_workforce2030_14_print.pdf?ua=1.