

Analisis Multidisiplin Pengembangan Sumber Daya Manusia: Strategi, Tantangan, dan Inovasi di Tempat Kerja

Almy Agustiawan^{1}, Bilqis Aulia Nurul Haq², Gevira Halimatunnisa³, Resa Amalia Putri⁴, Fitri Amalia Ma'ruf⁵, Nurul Aulia⁶, Siti Kulsum⁷.*

Universitas Nusa Putra 1almy.agustiawan_mn22@nusaputra.ac.id

Universitas Nusa Putra, bilqis.aulia_mn22@nusaputra.ac.id

Universitas Nusa Putra, gevira.halimatunnisa_mn22@nusaputra.ac.id

Universitas Nusa Putra, resaamalia_mn22@nusaputra.ac.id

Universitas Nusa Putra, fitri.amelia_mn22@nusaputra.ac.id

Universitas Nusa Putra, nurul.aulia_mn22@nusaputra.ac.id

Universitas Nusa Putra, siti.kulsum_mn22@nusaputra.ac.id

Abstract: *This research explores Human Resource (HR) development strategies and practices within organizations aimed at enhancing employee capabilities while supporting the achievement of organizational goals. The main focus of this research is on identifying specific HR development needs, designing and implementing training programs, and thoroughly evaluating the impact of these programs on individual and overall organizational performance. Through a combined approach of literature review and case studies, this research reveals that HR development, when designed with specific organizational needs in mind, can significantly enhance employee competence, motivation, and productivity. The study also highlights the importance of adapting to technological changes and how technology integration in HR training can accelerate the learning process and align skills with the dynamic demands of the industry. Furthermore, this research provides practical recommendations for organizations to adopt a more strategic approach in HR management, including the need for continuous needs assessment and the use of technology in HR development. In conclusion, the success of HR development relies heavily on effective collaboration between management, technology, and employees.*

Keywords: *Human Resource Development (HRD), Employee training programs, Performance evaluation, Employee competencies, Technology in training, Strategic HR management.*

Abstrak: Penelitian ini mengeksplorasi strategi dan praktik pengembangan Sumber Daya Manusia (SDM) dalam organisasi dengan tujuan untuk meningkatkan kapabilitas karyawan sekaligus mendukung pencapaian tujuan organisasi. Fokus utama dari penelitian ini adalah pada identifikasi kebutuhan pengembangan SDM yang spesifik, desain dan implementasi program pelatihan, serta evaluasi menyeluruh terhadap dampak program tersebut pada kinerja individu dan organisasi secara keseluruhan. Melalui pendekatan kombinasi antara kajian literatur dan studi kasus, penelitian ini mengungkapkan bahwa pengembangan SDM yang dirancang dengan mempertimbangkan kebutuhan spesifik organisasi mampu meningkatkan kompetensi, motivasi, dan produktivitas karyawan secara signifikan. Penelitian ini juga menunjukkan pentingnya

adaptasi terhadap perubahan teknologi serta bagaimana integrasi teknologi dalam pelatihan SDM mampu mempercepat proses pembelajaran dan menyesuaikan keterampilan dengan tuntutan industri yang dinamis. Selain itu, penelitian ini memberikan rekomendasi praktis bagi organisasi untuk mengadopsi pendekatan yang lebih strategis dalam pengelolaan SDM, termasuk perlunya asesmen kebutuhan yang berkelanjutan serta pemanfaatan teknologi dalam pengembangan SDM. Kesimpulannya, keberhasilan pengembangan SDM sangat bergantung pada kolaborasi yang efektif antara manajemen, teknologi, dan karyawan.

Kata Kunci: Pengembangan Sumber Daya Manusia (SDM), Program pelatihan karyawan, Evaluasi kinerja, Kompetensi karyawan, Teknologi dalam pelatihan, Manajemen SDM strategis.

almy.agustiawan_mn22@nusaputra.ac.id

ISSN: 2686-4789 (Print); ISSN: 3047-2393 (Online)

<https://senmabis.nusaputra.ac.id/>

PENDAHULUAN

Pengembangan Sumber Daya Manusia (PSDM) menjadi sebuah sudut pandang yang signifikan dalam ranah pergaulan dan bisnis saat ini. SDM yang berkualitas dan bertalenta merupakan kunci fundamental kemajuan suatu organisasi dalam mencapai tujuannya. Dalam periode globalisasi dan persaingan yang semakin sengit, peningkatan aset manusia pada saat ini bukan sekadar sebuah pilihan, namun lebih merupakan kebutuhan untuk menjamin koherensi dan pembangunan yang hierarkis. Pengembangan SDM mencakup berbagai sudut pandang, mulai dari pengerjaan kemampuan individu, inisiatif, hingga pemahaman elemen kelompok. Interaksi ini tidak hanya terbatas pada persiapan dan pengembangan, namun juga mencakup penerapan metodologi dewan, pendaftaran, dan kemampuan para eksekutif. Hasilnya, pemahaman yang lebih baik tentang bagaimana SDM dapat mempengaruhi kesuksesan organisasi dapat diperoleh dengan mempelajari topik ini lebih dalam. Menilai subjek pengembangan SDM adalah tahap mendasar dalam upaya membangun bagaimana kita dapat menafsirkan berbagai

hipotesis, latihan momentum, dan penemuan penelitian terkait. Dalam situasi yang unik ini, tugas proyek UAS untuk mengeksplorasi catatan harian mengenai peningkatan aset manusia adalah gerakan yang sangat membantu. Review literatur memberikan pemahaman mendalam tentang peningkatan hipotesis dan praktik pengembangan SDM yang dapat memberikan kekuatan pada perencanaan teknik SDM yang menarik.

Melakukan review jurnal akan memberikan pemahaman yang lebih baik tentang pola terkini dalam peningkatan SDM, memungkinkan kita membedakan praktik terbaik dan menghindari kesalahan yang mungkin dilakukan oleh asosiasi lain. Dengan menyebutkan berbagai metodologi dan teknik yang digunakan dalam penelitian aliran, kita dapat memperoleh pemahaman yang lebih luas dan mendalam tentang kemajuan SDM.

Manfaat dari meninjau tema pengembangan SDM melampaui tingkat individu dan mencakup keuntungan organisasi juga. Dengan melihat prosedur yang ditentukan dalam pengembangan SDM, asosiasi dapat meningkatkan potensi perwakilan, meningkatkan efisiensi, dan mencapai

keunggulan. Oleh karena itu, tugas proyek UAS ini bukan sekedar komitmen ilmiah, namun lebih merupakan minat pemahaman *top to bottom* untuk mengerjakan sifat SDM dan pelaksanaan hierarki secara umum.

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menggali dan menganalisis pendekatan strategis dalam Pengembangan Sumber Daya Manusia (PSDM) dengan fokus khusus pada penerapan dan pengaruhnya terhadap efisiensi dan inovasi dalam organisasi. Penelitian ini juga bertujuan untuk mengidentifikasi praktik-praktik terbaik yang mendukung perkembangan kompetensi inti dan daya saing berkelanjutan, serta memahami bagaimana PSDM dapat diterapkan secara holistik untuk menciptakan lingkungan kerja yang adaptif dan responsif terhadap perubahan dinamis di dunia kerja. Selain itu, penelitian ini bermaksud untuk mengeksplorasi peran PSDM dalam mendukung kelangsungan hidup organisasi kecil dan menengah, khususnya dalam konteks negara berkembang, serta bagaimana upaya ini berkontribusi terhadap pertumbuhan sosial dan ekonomi yang berkelanjutan.

LITERATURE REVIEW

Pendekatan Multidisiplin dalam PSDM: Pengembangan Sumber Daya Manusia (PSDM) mencakup berbagai aspek seperti peningkatan kinerja, desain instruksional, pelatihan, manajemen bakat, dan manajemen perubahan. Sebagai bidang multidisiplin, PSDM berkontribusi pada pengembangan individu di tempat kerja melalui integrasi pengetahuan dari berbagai disiplin ilmu.

Peran Moral dalam HRD: Human Resource Development (HRD) memiliki peran penting dalam pembentukan moral melalui program pelatihan etika, yang memfasilitasi perilaku

moral dalam organisasi. Studi ini menyoroti pentingnya HRD dalam menciptakan kemampuan moral yang diperlukan di lingkungan kerja.

Pengaruh Praktik HRD terhadap Nilai Organisasi: Studi menunjukkan adanya hubungan positif antara praktik HRD, seperti survei potensi dan pelatihan, terhadap kualitas hierarki organisasi, seperti kerjasama dan inovasi. Hal ini menggarisbawahi pentingnya HRD dalam memperkuat nilai-nilai organisasi.

Peran Strategis HRD dalam Kompetensi Inti: HRD memainkan peran strategis dalam mengelola dan melindungi kompetensi inti perusahaan, yang penting untuk keunggulan kompetitif. Peran ini mencakup partisipasi dalam perencanaan strategis dan pengembangan kompetensi utama.

Evolusi HRD dalam Konteks Sosial dan Politik: Perkembangan HRD kini lebih menekankan pada fleksibilitas dan inovasi seiring dengan pengaruh lingkungan sosial dan politik. Evolusi ini menggarisbawahi urgensi pengembangan sumber daya manusia yang proaktif.

HRD dan Inovasi Organisasi: Jurnal ini membahas peran HRD dalam mendorong inovasi melalui kepemimpinan, budaya organisasi, dan pembelajaran. Praktisi HRD diharapkan dapat mengembangkan keterampilan yang relevan untuk mendorong inovasi di tengah keterbatasan anggaran.

HRD untuk Usaha Kecil dan Menengah (UKM): Dalam konteks UKM, HRD diakui sebagai elemen kunci untuk kelangsungan hidup dan peningkatan kinerja jangka panjang, dengan fokus pada pembelajaran organisasi dan pengembangan kompetensi individu.

Pentingnya PSDM dalam Efisiensi Organisasi: HRD yang efektif mendukung

efisiensi organisasi melalui inovasi, persiapan yang baik, lingkungan kerja yang aman, dan pembagian kerja yang adil. Kurangnya HRD dapat berdampak negatif terhadap produktivitas organisasi.

PSDM di Negara Berkembang: Dalam negara berkembang, PSDM penting untuk mendukung pertumbuhan sosial dan ekonomi, menghadapi tantangan seperti ketidaksetaraan akses pendidikan dan tekanan dari lembaga internasional.

METODE

Strategi Penelitian

Penelitian ini menggunakan metode *literature review* untuk menyusun analisis terkait Pengembangan Sumber Daya Manusia (PSDM). Metode ini dipilih untuk menyediakan pengetahuan yang luas tentang perkembangan terkini di bidang PSDM.

Pengukuran

Pengukuran dalam penelitian ini didasarkan pada relevansi jurnal-jurnal yang dipilih dengan topik PSDM. Pemilihan dilakukan berdasarkan kriteria ketenaran, dampak, dan relevansi dengan tema yang dibahas.

Populasi & Sampel

Populasi dalam penelitian ini adalah semua jurnal yang terkait dengan PSDM. Sampel diambil dari jurnal-jurnal terkemuka yang diperoleh melalui pencarian pada *Harzing's Publish or Perish* dan database jurnal akademik.

Pengembangan Sumber Daya Manusia (PSDM) adalah bidang multidisiplin yang menyoroti pengembangan dan peningkatan individu di tempat kerja. Peningkatan kinerja, desain instruksional, penyampaian pelatihan, teknologi pembelajaran, evaluasi dampak pembelajaran, manajemen program pembelajaran, manajemen bakat

Metode Pengambilan Sampel

Teknik pengambilan sampel dilakukan secara purposive dengan memilih jurnal yang relevan dengan topik PSDM. Kriteria utama dalam pemilihan jurnal meliputi kualitas, ketepatan, dan keterkiniannya.

Objek Penelitian

Objek penelitian adalah artikel-artikel jurnal yang membahas Pengembangan Sumber Daya Manusia, yang memberikan pandangan luas tentang metode, hasil, dan temuan terkini dalam bidang ini.

Pengumpulan Data

Data dikumpulkan melalui penelusuran jurnal menggunakan perangkat lunak *Harzing's Publish or Perish* dan situs web jurnal akademik untuk memperoleh literatur yang relevan dan berkualitas.

Instrumen Penelitian

Instrumen penelitian yang digunakan dalam *literature review* ini adalah daftar jurnal terpilih yang sudah diidentifikasi sesuai dengan tema pengembangan SDM.

Data dianalisis dengan meninjau isi jurnal untuk mengidentifikasi tema-tema utama dalam PSDM. Analisis dilakukan untuk mengevaluasi relevansi dan kontribusi jurnal-jurnal tersebut terhadap pemahaman yang lebih mendalam tentang pengembangan SDM.

HASIL DAN PEMBAHASAN

terintegrasi, pelatihan, manajemen pengetahuan, dan manajemen perubahan hanyalah beberapa dari banyak kompetensi yang dimiliki PSDM (Reio & Ghosh, 2009). Memberikan pemahaman bahwa PSDM tidak hanya mencakup satu aspek, tetapi melibatkan kolaborasi antarberbagai disiplin ilmu. Dengan pendekatan

multidisiplin, jurnal ini memberikan kontribusi penting terhadap pemahaman kita tentang bagaimana pengembangan sumber daya manusia dapat diterapkan secara holistik, mengintegrasikan pengetahuan dan keterampilan dari berbagai bidang untuk mencapai hasil yang optimal di tempat kerja. Kesimpulannya, penelitian ini mendorong untuk lebih melibatkan pendekatan multidisiplin dalam pengembangan sumber daya manusia untuk menjawab tuntutan kompleksitas dunia kerja yang terus berkembang.

Human Resource Development (HRD) berperan penting dalam menciptakan kemampuan moral dalam hubungan melalui program persiapan moral. Program persiapan moral merupakan salah satu instrumen PSDM yang digunakan untuk menerapkan dan memajukan perilaku moral dalam pergaulan (Kreismann & Talaular, 2021). HRD memiliki tanggung jawab untuk merencanakan dan melaksanakan proyek-proyek persiapan moral guna mengembangkan keterampilan moral individu dalam asosiasi. Temuan dalam jurnal ini menunjukkan adanya kelemahan dalam perencanaan dan penilaian program persiapan moral, menandakan perlunya eksplorasi lebih lanjut untuk mengembangkan sistem pengujian yang komprehensif. Dalam konteks ini, jurnal ini menggunakan pendekatan evaluasi program pelatihan etika berdasarkan kerangka kerja Kirkpatrick. Temuan ini menekankan pentingnya peran HRD dalam menciptakan kemampuan moral dalam pergaulan melalui program persiapan moral.

Terdapat hubungan positif antara praktik Human Asset Improvement (HRD), misalnya mensurvei dan memajukan

potensi, pengambilan/persiapan, arahan pelaksanaan, dan kemajuan dengan kualitas hierarki seperti kerja sama, daya cipta, kualitas, penunjukan, dan perlakuan penuh kasih (Hassan, 2007). Berdasarkan temuan hal ini menyoroti peran signifikan HRD dalam memengaruhi implementasi dan penghayatan nilai-nilai organisasi. Metode penelitian yang digunakan ialah pendekatan kuantitatif dengan kuesioner HRD audit untuk mengukur praktik HRD, serta analisis regresi berganda untuk mengevaluasi dampaknya terhadap nilai-nilai organisasi. Hasil penelitian memberikan wawasan penting tentang kompleksitas hubungan antara praktik HRD dan dinamika nilai-nilai dalam suatu organisasi.

HRD harus strategis, fokus pada pengembangan keterampilan strategis individu, mempertahankan keterampilan utama, berpartisipasi dalam perencanaan strategis, dan meningkatkan kinerja operasional (Clardy, 2008). Jurnal ini membahas peran strategis Human Resource Development (HRD) dalam mengelola dan melindungi kompetensi inti perusahaan serta kontribusinya terhadap keunggulan kompetitif berkelanjutan. Temuan utama mencakup tiga peran HRD: berpartisipasi dalam perencanaan strategis, mengembangkan kompetensi inti, dan melindunginya dari imitasi. Dengan menggunakan pendekatan kualitatif, penulis menganalisis peran HRD dalam ketiga aspek tersebut. Temuan ini memberikan panduan untuk penggunaan HRD dalam mendukung pendekatan perencanaan strategis berbasis sumber daya dan kompetensi inti, sambil menekankan pentingnya penelitian lebih lanjut dan implikasi praktis.

Perkembangan HRD dari awalnya berakar pada pemahaman manusia hingga kegiatan HRD saat ini mencerminkan dampak positif dari lingkungan, faktor sosial, dan dinamika politik yang semakin mendorong organisasi untuk menitikberatkan perhatian pada peningkatan fleksibilitas, inovasi, dan kemampuan karyawan (Richman, 2015). Jurnal ini membahas evolusi dan kontribusi Manajemen Sumber Daya Manusia (HRM) dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (HRD) dalam konteks organisasi. Menyoroti perkembangan sejarah HRM dan HRD, artikel ini mengungkap hubungan mereka dengan tekanan sosial serta menekankan pentingnya ketahanan di tempat kerja. Selain itu, jurnal ini mengatasi tantangan dan kompleksitas HRD dalam menghadapi tuntutan organisasional dan sosial. Dengan menggunakan pendekatan analisis literatur, jurnal ini secara keseluruhan menyoroti urgensi manajemen proaktif dan pengembangan sumber daya manusia dalam mendukung keberhasilan organisasi.

Pengembangan Sumber Daya Manusia (PSDM) memiliki peran krusial dalam memotivasi terciptanya inovasi di dalam suatu organisasi. Peran tersebut melibatkan pengaruh dari kepemimpinan, budaya organisasi, modal sosial, dan proses pembelajaran terhadap kemajuan inovatif (Sheehan et al., 2013). Jurnal ini membahas peran Human Resource Development (HRD) dalam mendorong inovasi di dalam suatu organisasi. Melalui pendekatan multidisiplin, jurnal ini mengkaji pengaruh kepemimpinan, budaya organisasi, modal sosial, dan pembelajaran terhadap tingkat inovasi. Pentingnya keterlibatan praktisi HRD dalam mengembangkan keterampilan dan kompetensi untuk inovasi ditekankan, terutama di tengah keterbatasan anggaran dan ekspektasi yang meningkat. Jurnal ini

mencoba menggabungkan konsep HRD, inovasi, kepemimpinan, dan budaya organisasi dalam upaya pengembangan sumber daya manusia untuk mendorong inovasi di dalam organisasi.

Pengembangan Sumber Daya Manusia (PSDM) adalah suatu proses yang memungkinkan individu untuk ikut serta dalam pembicaraan reflektif, yang memungkinkan mereka untuk membentuk arah kehidupan organisasional mereka sendiri (Raelin, 2021). Jurnal ini membahas peran action learning sebagai sumber daya pengembangan sumber daya manusia (PSDM) yang mendukung kepemimpinan kolektif dalam organisasi. Raelin menekankan bahwa kepemimpinan kolektif melibatkan proses demokratis di mana individu berkontribusi pada pengambilan keputusan dan tugas bersama. Artikel ini juga menyoroti pentingnya refleksi kritis dalam action learning untuk mencapai kesadaran yang mendalam dalam kepemimpinan kolektif. Pendekatan action learning diterapkan dalam konteks PSDM, menunjukkan potensi strategis untuk menciptakan lingkungan kerja responsif dan adaptif.

Pengembangan Sumber Daya Manusia (PSDM) memiliki peran yang krusial dalam keberhasilan dan kelangsungan usaha pada skala kecil dan menengah. Hal ini sangat penting untuk memastikan kelangsungan jangka panjang serta pencapaian kinerja optimal (Omar et al., 2009). Temuan jurnal ini menekankan pentingnya pengembangan sumber daya manusia (PSDM) dalam usaha kecil dan menengah (UKM) untuk kelangsungan hidup dan kinerja jangka panjang. Dengan fokus pada peran strategis Human Resource Development (HRD), artikel ini mencatat tantangan yang dihadapi

oleh UKM dan menyoroti kontribusi SDM dalam meningkatkan pembelajaran organisasi, kompetensi individu, dan kinerja keseluruhan. Data distribusi UKM dan dampaknya terhadap perekonomian juga diberikan, memperkuat argumen akan perlunya strategi HRD di UKM untuk mencapai keunggulan kompetitif. Dengan pendekatan Pengembangan Sumber Daya Manusia (PSDM), jurnal ini memberikan wawasan mendalam tentang peran kritis HRD dalam mendukung keberhasilan dan keberlanjutan UKM, memberikan landasan bagi penelitian lebih lanjut dan implementasi praktis di bidang ini.

Peningkatan SDM (PSDM) merupakan suatu hal penting yang tidak boleh diabaikan dalam sebuah organisasi. HRD yang kuat dapat menciptakan efisiensi yang tinggi dan secara mendasar mempengaruhi efisiensi otoritatif (Okoye & Ezejiolor, 2013). Pentingnya pengembangan sumber daya manusia produktif (PSDM) untuk meningkatkan produktivitas organisasi ditekankan dalam penelitian ini. Hasil pemeriksaan menunjukkan bahwa minat terhadap inovasi yang tepat, persiapan yang baik, lingkungan kerja yang aman, dorongan yang mendorong, dan distribusi kerja yang adil sangat penting untuk mencapai efisiensi yang tinggi. Dalam proses rekrutmen, penempatan, promosi, dan evaluasi, kualifikasi dan pendidikan pegawai, khususnya kualifikasi teknis, juga dianggap penting. Studi ini menegaskan bahwa kurangnya PSDM dapat berdampak buruk pada pelaksanaan otoritatif, sementara PSDM yang dipaksakan dapat menambah efisiensi yang diperluas dan pembangunan

hierarki. Penyelesaian penelitian ini sesuai dengan tulisan lain, menggarisbawahi hubungan penting antara HRM dan efisiensi hierarki. Penemuan ini memberikan arahan penting bagi asosiasi yang ingin mengembangkan lebih lanjut pelaksanaan, pengembangan, dan efisiensi pekerja melalui sistem PSDM yang ideal. Strategi pemeriksaan yang digunakan adalah survei dan desain deskriptif.

Pengembangan Sumber Daya Manusia (SDM) di negara-negara berkembang memerlukan pendekatan yang melibatkan semua pihak dan saling terkait, serta kerjasama lintas disiplin untuk mencapai kebutuhan dan tujuan pengembangan SDM secara nasional (Lynham & Cunningham, 2006). Jurnal ini mengungkapkan kesulitan negara-negara dalam proses transisi di dunia berkembang dalam mengembangkan sumber daya manusia, dipengaruhi oleh ketidaksetaraan akses pendidikan, perlunya reformasi pendidikan, dan tekanan lembaga internasional seperti IMF, Bank Dunia, WTO, dan GATT. Terdapat kesenjangan antara kaya dan miskin dalam distribusi kekayaan dan akses layanan nasional, tercermin dalam tingginya pengangguran, ketimpangan distribusi kekayaan, dan perbedaan akses antara perkotaan dan pedesaan. Penelitian menyoroti pentingnya pengembangan sumber daya manusia (PSDM) untuk pertumbuhan sosial, manusia, dan planet, dengan menekankan pemahaman biaya modal manusia dari masa lalu yang penuh ketidaksetaraan. Jurnal ini menggunakan pendekatan multidisiplin melibatkan aspek ekonomi dan hubungan industri.

KESIMPULAN

Studi ini menyoroti pentingnya Pengembangan Sumber Daya Manusia (SDM) dalam meningkatkan kapabilitas individu dan mendukung pencapaian tujuan organisasi secara keseluruhan. Melalui pendekatan multidisiplin, SDM memberikan kontribusi yang signifikan terhadap peningkatan kompetensi, motivasi, dan produktivitas karyawan. Di era teknologi yang berkembang pesat, integrasi teknologi dalam pelatihan SDM terbukti dapat mempercepat proses pembelajaran dan membantu organisasi menyesuaikan keterampilan karyawan dengan tuntutan industri yang dinamis.

Studi ini juga menggarisbawahi peran strategis SDM dalam manajemen kompetensi inti, yang merupakan kunci untuk mempertahankan keunggulan kompetitif organisasi. Dengan demikian, keberhasilan program SDM sangat bergantung pada kolaborasi yang efektif antara manajemen, teknologi, dan karyawan. Selain itu, evaluasi komprehensif terhadap dampak program pelatihan merupakan elemen penting untuk memastikan keberlanjutan peningkatan kinerja individu dan organisasi.

Secara keseluruhan, studi ini merekomendasikan bahwa organisasi perlu menerapkan pendekatan strategis terhadap manajemen SDM yang melibatkan penilaian kebutuhan dan pemanfaatan teknologi secara berkelanjutan. Upaya ini diperlukan agar organisasi dapat lebih adaptif dan responsif terhadap perubahan dinamis di tempat kerja modern.

DAFTAR PUSTAKA

- Clardy, A. (2008). The strategic role of human resource development in managing core competencies. *Human Resource Development International*, 11(2), 183–197. <https://doi.org/10.1080/13678860801932998>
- Hassan, A. (2007). Human resource development and organizational values. *Journal of European Industrial Training*, 31(6), 435–448. <https://doi.org/10.1108/03090590710772631>
- Kreismann, D., & Talaulicar, T. (2021). Business Ethics Training in Human Resource Development: A Literature Review. In *Human Resource Development Review* (Vol. 20, Nomor 1). <https://doi.org/10.1177/1534484320983533>
- Lynham, S. A., & Cunningham, P. W. (2006). National Human Resource Development in Transitioning Societies in the Developing World: Concept and Challenges. *Advances in Developing Human Resources*, 8(1), 116–135. <https://doi.org/10.1177/1523422305283150>
- Okoye, P. V. C., & Ezejiofor, R. A. (2013). The Effect of Human Resources Development on Organizational Productivity. *International Journal of Academic Research in Business and Social Sciences*, 3(10), 250–268. <https://doi.org/10.6007/ijarbss/v3-i10/295>
- Omar, S. S. bt., Arokiasamy, L., & Ismail, M. (2009). The Background and Challenges Faced by the Small Medium Enterprises. A Human Resource Development Perspective. *International Journal of Business and Management*, 4(10), 95–102. <https://doi.org/10.5539/ijbm.v4n10p95>
- Raelin, J. (2021). Action Learning as a Human Resource Development Resource to Realize Collective Leadership. *Human Resource Development Review*, 20(3), 282–288. <https://doi.org/10.1177/15344843211022600>
- Reio, T., & Ghosh, R. (2009). Antecedents and Outcomes of Workplace Incivility. *Computational Complexity*, 2(1), 1–9. <https://doi.org/10.1002/hrdq>
- Richman, N. (2015). Human Resource Management and Human Resource Development: Evolution and Contributions. *Creighton Journal of Interdisciplinary Leadership*, 1(2), 120. <https://doi.org/10.17062/cjil.v1i2.19>
- Sheehan, M., Garavan, T. N., & Carbery, R. (2013). Innovation and human resource development (HRD). *European Journal of Training and Development*, 38(1–2), 2–14. <https://doi.org/10.1108/EJTD-11-2013-0128>