

DILEMATIS TRANSISI PENGELOLAAN SDM KONVENSIONAL MENUJU MANAJEMEN KNOWLEDGE PADA PERGURUAN TINGGI CBI

Omon Sulaeman

juragan1966@gmail.com

Akademi Pariwisata Citra Buana Indonesia

ABSTRAK

Penelitian ini tentang aspek aspek kebijakan dilematis yang dihadapi BP PTS dalam mengambil kebijakan transisi pengembangan SDM dari Manajemen Konvensional menuju Manajemen Knowledge pada Perguruan Tinggi CBI Sukabumi. Penelitian ini menjadi penting dikarenakan penyesuaian keorganisasian SDM yang merujuk pada regulasi yang cepat berubah serta visi pemerintah untuk kesetaraan perguruan tinggi Indonesia pada level Internasional melalui regulasi MBKM. Fenomena yang terjadi pada perguruan tinggi CBI adalah sulitnya transisi dari konvensional ke knowledge. Aspek yang ditransisi meliputi rekrutmem SDM, Kontrol Kinerja, Sanksi dan Apresiasi, Ketatapamongan, Orientasi Pembinaan dan Pelatihan Kompetensi. Metode penelitian menerapkan metode kualitatif, mengurai fenomena secara dalam dan menginterpretasi secara kualitatif yang dipaparkan secara deskriptif dalam bentuk naratif. Dari Hasil dan Pembahasan menunjukkan bahwa ada lima jenis pengembangan SDM yang mengalami dilematis saat ditransisi dari konvensional menuju knowledge. Hasil secara generalisasi menunjukkan dilematik berupa kebijakan BP PTS dan PTS masih Konvensional oriented. Masih sulit untuk menuju knowledge. Solusi yang seyogianya dapat dilakukan berupa studi banding ke perguruan tinggi lain di Sukabumi. Penelitian ini bermakna bagi perguruan tinggi CBI dalam memahami kelemahannya di bidang pengelolaan SDM serta mendapatkan solusi pemecahannya. Penelitian ini bermanfaat bagi Perguruan Tinggi CBI untuk improvement Pengelolaan SDM demi CBI yang lebih maju. Berdaya guna pula bagi perguruan tinggi lain yang rata rata saat ini sedang menghadapi transisi. Sebagai sumbangsih bagi perkembangan pengetahuan di bidang MSDM.

Kata Kunci: Dilematis, Pengembangan SDM, Knowledge, Konvensional

ABSTRACT

This research is about aspects of the policy dilemma faced by BP PTS in adopting a transition policy for Human Resource Development (HRD) from Conventional Management to Knowledge Management at CBI Sukabumi College. This research is important because of organizational adjustments to HRD which refer to rapidly changing regulations and the government's vision for educational equality. Indonesia's high level at international level through MBKM regulations. The phenomenon that occurs at CBI College is the difficulty of transitioning from conventional to knowledge. Aspects that are transitioned include HRD recruitment, performance control, sanctions and appreciation, compliance, coaching orientation and competency training. The research method applies qualitative methods, analyzing phenomena in depth and interpreting them qualitatively which are explained descriptively in narrative form. The results and discussion show that there are five types of human resource development that experience dilemmas when transitioning from conventional to knowledge. The general results show a dilemma stemming from the BP PTS policy being still conventionally oriented. It is still difficult to reach knowledge. The solution that should be carried out is in the form of a comparative study to other universities in Sukabumi. This research is meaningful for CBI College in understanding their weaknesses in the field of HRD management and finding solutions. This research is useful for CBI College to improve HRD Management for a more advanced CBI. It is also useful for other universities which are currently facing transition. As a contribution to the development of knowledge in the field of Management of HRD.

Keywords: *Dilemmatic, Human Resources Development, Knowledge, Conventional*

PENDAHULUAN

Manajemen SDM merupakan adopsi berbagai upaya improvement pengelolaan orang-orang yang ada di tubuh organisasi. Tindakan berkelanjutan ini seiring dengan aktifitas organisasi. Selagi organisasi itu melaksanakan kinerja maka manajemen SDM akan tetap mendampingi.

Strategi Mengembangkan Sumber Daya Manusia:

- Melakukan Pelatihan. Tujuannya adalah untuk mengembangkan individu, dalam hal meningkatkan pengetahuan, keterampilan yang dimiliki, serta sikap individu tersebut.
- Pendidikan. ...
- Pembinaan. ...
- Recruitment. ...
- Mengadakan Perubahan Sistem. ...
- Kesempatan. ...
- Penghargaan.

<https://lmsspada.kemdikbud.go.id> ›

Dari berbagai strategi ini semakin jelas bahwa jenis dan dinamika pengembangan SDM sangat luas dan urgen. Dimulai dari rekrutmen sampai pada bagaimana mengelola dan memeliharanya.

Pengelolaan SDM konvensional adalah kesepakatan umum yang berkaitan dengan hal-hal yang biasa dilakukan, seperti adat, kebiasaan, dan kelaziman. Konvensional dapat diartikan sebagai sesuatu yang tradisional, atau kegiatan yang sesuai dengan kebiasaan organisasi. Konvensional sering digunakan dalam kesepakatan sehari-hari, dan dapat dijadikan rujukan untuk melestarikan budaya. Namun, banyak yang salah mengartikan konvensional sebagai sesuatu yang kuno, sehingga enggan melaksanakannya.

Manajemen Sumber Daya Manusia adalah seni dan ilmu mengelola orang-orang di dalam organisasi agar mereka dapat bekerja secara efektif dan efisien untuk mencapai tujuan perusahaan. Bayangkan sebuah orkestra di mana setiap musisi memainkan instrumennya dengan sempurna, menghasilkan harmoni yang memukau (25 Mei 2024). Dari pemahaman ini dapat disimpulkan bahwa manajemen SDM konvensional bermakna dalam mengelola SDM berazaskan kesepakatan, kekeluargaan, kebiasaan atau sesuatu yang sudah lazim. Standarisasi konvensional bukanlah mengacu pada sesuatu yang kolot atau kuno atau ketinggalan tetapi lebih ke makna budaya organisasi yang selama ini dianut. Corak lain ada pula organisasi yang bercorak pragmatis, knowledge, adaptif, dan lain-lain.

Yang menjadi permasalahan bila suatu organisasi ingin berubah yang disebabkan latar belakang internal maupun eksternal akan menghadapi dilematis. Akan sulit merubah budaya konvensional itu ke model lain sungguhpun model baru yang akan dijalani itu nyata nyata harus dilalui. Fakta tersebut merupakan dilematis. Antara mau bergerak di satu sisi dan ingin diam tetap pada kedudukan semula pada sisi lain. Fakta seperti ini dihadapi oleh mayoritas organisasi.

Dilema adalah situasi yang sulit dan membingungkan, di mana seseorang harus memilih antara dua kemungkinan yang sama-sama tidak menyenangkan atau tidak menguntungkan. Dilema dapat terjadi dalam berbagai aspek kehidupan, seperti asmara, keluarga, persahabatan, dan minat. Kata dilema berasal dari bahasa Yunani yang berarti "proposisi ganda". Awalnya, istilah ini merupakan istilah teknis dalam logika. Contoh dilema, seperti dilema etika, adalah situasi ketika seseorang harus memilih antara dua pilihan yang secara moral benar tetapi bertentangan.

Latar belakang munculnya dilematik perubahan manajemen, khususnya Manajemen SDM disebabkan keorganisasian di dunia sangat berubah cepat. Demikianpun pada SDM Perguruan Tinggi. Apalagi visi Perguruan Tinggi terkini mengarah ke pada pengembangan untuk mencapai derajat kesetaraan pada tataran Internasional. Hingga kemudian lahir regulasi MBKM.

Selain itu posisi SDM merupakan unsur paling vital pada berbagai jenis organisasi sampai ke pada konteks bernegara. Sebelum merubah aspek lain maka aspek SDM yang terlebih dahulu dirubah. Paradigma ini sudah dianut oleh berbagai negara pada ratusan tahun. Peran pentingnya Sumber Daya Manusia dalam organisasi adalah bahwa segala potensi sumber daya yang dimiliki manusia yang dapat dimanfaatkan sebagai usaha untuk meraih keberhasilan dalam mencapai tujuan baik secara pribadi individunya maupun di dalam organisasi.

Sumber daya manusia berperan ganda, baik sebagai objek namun sekaligus sebagai subjek pembangunan. Sebagai obyek pembangunan, SDM merupakan sasaran pembangunan untuk disejahterakan, dan sebagai subjek, SDM berperan sebagai pelaku pembangunan yang sangat menentukan kemajuan. <https://ejurnal.esaunggul.ac.id> › do...

Akan halnya perubahan pengelolaan SDM yang dialami perguruan tinggi merupakan suatu keharusan karena kebijakan dan regulasi berubah begitu cepat untuk adaptif dengan keadaan. Yang terbaru sekarang ini tentang perubahan manajemen SDM Perguruan Tinggi ditunjukkan melalui Permenristekdikbud No 44 Tahun 2024. Ciri ciri pokoknya terhadap perubahan SDM adalah mengatur tentang profesi dosen, jabatan fungsional dosen, jabatan struktural perguruan tinggi, sertifikasi dosen, perluasan kewenangan perguruan tinggi dalam mengelola SDM.

Fenomena yang terjadi pada Perguruan Tinggi CBI dalam pengelolaan SDM untuk perubahan merupakan fakta dilematis. Ingin beranjak ke basis manajemen adaptif (penyesuaian dengan perkembangan) serta berbasis knowledge. Dilematis tersebut ditandai dengan variasi cara yang ditempuh serta aspek yang dijadikan dasar pertimbangan. Unsur kekeluargaan menjadi impuls yang sulit ditiadakan sehingga ciri konvensional masih tetap bertengger. Fenomena tersebut ditandai dengan tahap rekrutmen menganut sistim tangga, tentang kepemimpinan melalui estafet yang dipaksakan, kontrol kinerja yang ringan, sanksi dan apresiasi yang belum diterapkan, ketatapamongan yang masih tumpang tindih kewenangan dan alur komunikasi, orientasi pelatihan dan pembinaan kompetensi yang dipandang sebagai hal yang kurang penting. Pada sisi lain terjadi pula double job yang masih dipertahankan baik untuk rekrutmen Struktural maupun fungsional. Beberapa yang berprofesi guru masih menduduki posisi penting. Pejabat paruh waktu ini mendeskripsikan betapa unsur perasaan lebih berperan penting dibanding unsur logika dan knowledge. Fenomena yang dipaparkan tersebut saling berkontradiktif terhadap unsur unsur pengembangan SDM bidang lain, kausalitas yang saling menghambat antar unsur unsur pengembangan SDM. Faktor faktor tersebut dapat dianalisis melalui instrumen standar waktu kerja, loyalitas, aplikasi potensi, dan bidang bidang lain yang tidak optimal.

Dari fenomena tersebut dirumuskan masalah: Aspek dilematis apa saja dan Sejauh mana aspek tersebut Berperan terhadap Transisi Pengelolaan SDM Perguruan Tinggi dari Konvensional ke Knowledge Penelitian ini bertujuan untuk menjawab permasalahan yaitu: menemukan aspek-aspek dilematis pengembangan SDM dari Konvensional ke Knowledge serta sejauh mana aspek dilematis tersebut berperan penting. Aspek dilematis tersebut meliputi recruitment SDM, control kinerja, sanksi dan apresiasi, ketatapamongan, pembinaan dan pelatihan peningkatan kompetensi SDM.

Penelitian ini bermakna bagi perguruan tinggi CBI agar menemukan pola pengelolaan SDM yang adaptif dan ber knowledge. Agar tidak ketinggalan dan dipandang beda dibanding perguruan tinggi lain pada umumnya. Supaya potensi SDM termanfaatkan dengan maksimal, SDM yang berkualifikasi yang menentukan derajat output yang lebih tinggi. Bermakna juga bagi perguruan tinggi lain sebagai masukan yang bermanfaat yang sekarang rata rata menghadapi transisi. Transisi manajemen pengelolaan SDM yang kasuistik sebagai ciri penelitian ini merupakan khazanah tersendiri hingga berdaya guna dalam pengembangan pengetahuan bidang manajemen SDM.

METODOLOGI

Menerapkan penelitian Kualitatif, mengkaji fenomena secara dalam, mengintegrasikan antar konsep, dan lahirnya konsepsi pemahaman baru. Paparan secara deskriptif untuk dijustifikasi hasil akhirnya secara deduktif. Konsep dan konseptual tersebut meliputi unsur-unsur dilematis dalam transisi pengelolaan SDM dari Konvensional ke Knowledge melalui kebijakan BP PTS dan PTS pada perguruan tinggi CBI.

Populasi merupakan struktural dan fungsional CBI yang berjumlah 17 orang. Pengambilan sampel berdasarkan non probability dengan purpose. Sasaran purpose bahwa peneliti menetapkan sampel melalui stratified sampling yaitu Ketua Yayasan, Ketua BPH, Direktur dan Wakil Direktur, serta 3 (tiga) orang fungsional. Jadi jumlah sample sebanyak 7 (tujuh) responden. Sumber data mengandalkan data primer dan juga data sekunder sebagai pendukung oleh sebab penelitian ini adalah penelitian empirik. Instrumen data empirik meliputi observasi, wawancara bebas, dan dokumentasi.

Analisis data dilakukan secara kualitatif. Peneliti mengumpulkan data dan mengkonstruksinya. Kemudian diinterpretasi secara kualitatif, tidak menggunakan rumus matematika dan statistik sebagaimana halnya analisis kuantitatif, tetapi oleh data dilakukan dengan interpretasi mutu secara deskriptif yang disajikan secara naratif, tidak mengadakan uji hipotesis.

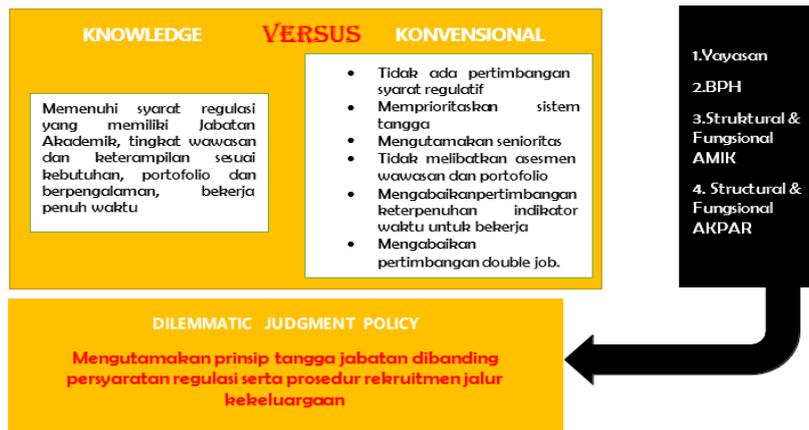
HASIL DAN PEMBAHASAN

Dari data yang ditemukan terdapat 5(lima) aspek yang ditransisi dalam pengelolaan SDM pada Perguruan Tinggi CBI. 5(lima) aspek ini merupakan fokus penelitian yang disebabkan mengandung pertimbangan dilematis. Aspek-aspek tersebut meliputi:

1. Rekrutment SDM
2. Control Kinerja
3. Sanksi dan apresiasi
4. Ketatapamongan
5. Orientasi Pembinaan dan Pelatihan Kompetensi

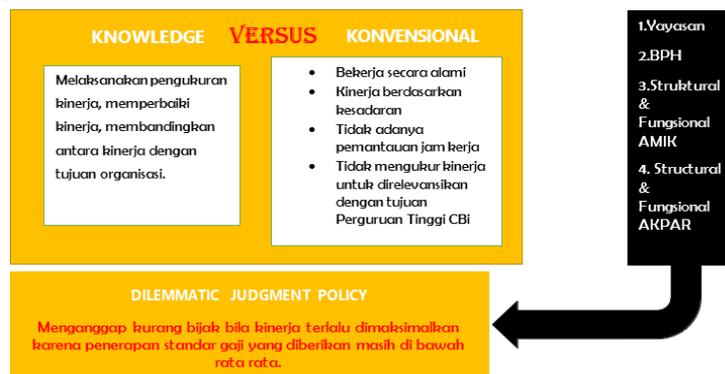
Di bawah ini dijabarkan Transisi Pengelolaan SDM dari Konvensional menuju Knowledge yang berbasis dilematis.

Recruitment Sdm



Pola rekrutmen menunjukkan bahwa dasar pertimbangan dan prosedurnya kental dengan konvensional. Faktor penyebab lain yang memperkuat untuk masih menerapkan konvensional disebabkan Senat PT yang tidak begitu eksis. Seyogianya senat PT mengambil bagian minimal dalam bentuk pertimbangan. "Ayat (2) dan (2a) Pasal 38, Pasal 62, Pasal 75, dan Pasal 898 PP NO. 57 Tahun 1998 pada dasarnya menetapkan: Pimpinan PTS diangkat dan diberhentikan oleh Yayasan setelah mendapat pertimbangan Senat dan dilaporkan kepada Menteri;"

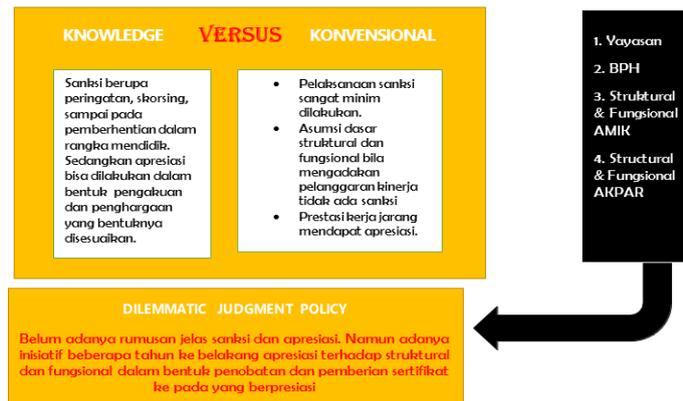
Control Kinerja



Pengendalian sumber daya manusia diartikan sebagai pengukuran dan perbaikan terhadap pelaksanaan kerja bawahan, agar rencana-rencana yang telah dibuat untuk mencapai tujuan organisasi dapat tercapai (2 Jul 2023). Paparan pengendalian berbasis knowledge ini masih sangat jauh realisasinya. Dominasi konvensional sangat kuat. Faktor lain yang menjadi penyebab adalah lemahnya pengendalian dari high level manajemen PTS.

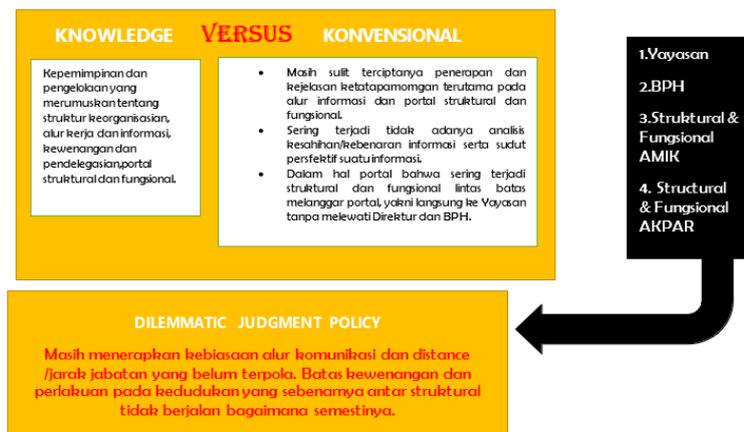
Pada saat diadakan pengendalian kinerja melalui penilaian rekan sejawat terhadap kinerja struktural dan fungsional sebagaimana diterapkan oleh perguruan tinggi yang open minded yakni dengan hasilnya yang diopen secara internal ditanggapi dengan berbagai alasan konvensional yakni dipandang kurang etik. Padahal fungsi rekan sejawat dalam asesmen kinerja Perguruan Tinggi sebagai kontrol dan apresiator sehingga sudah lumrah di open hasilnya ke rekan sejawat.

Sanksi Dan Apresiasi



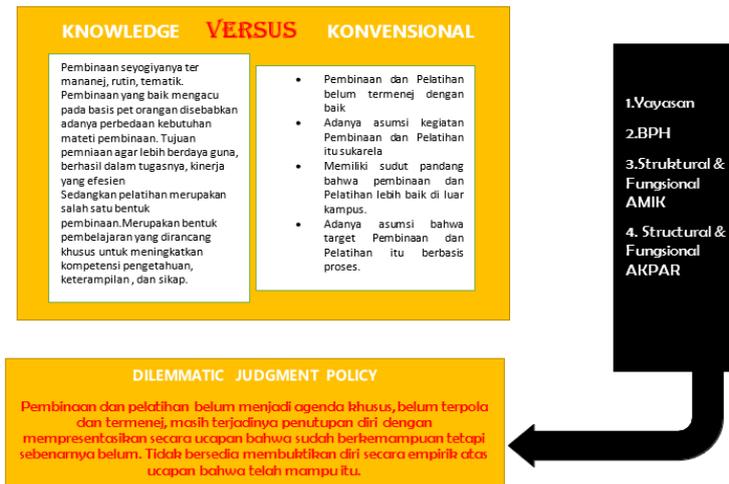
Penjabaran berikut ini merupakan dasar keilmuan bahwa sanksi dan apresiasi merupakan suatu yang harus diterapkan. Sanksi ditujukan untuk memperbaiki sementara apresiasi ditujukan untuk kompensasi. Ke dua macam ini merupakan sesuatu yang lazim ada pada berbagai organisasi. Sanksi adalah hukuman atas pelanggaran disiplin kerja dan/kode etik yang dilakukan karyawan dalam bentuk teguran, peringatan tertulis, skorsing dengan tujuan untuk memperbaiki dan mendidik karyawan yang bersangkutan, serta pengakhiran hubungan kerja apabila karyawan sudah tidak bisa dibina. <https://sdm.ubaya.ac.id> >. Adapun pengertian apresiasi dalam lingkungan kerja adalah sebuah wujud pengakuan, penghargaan, dan penilaian yang positif terhadap individu yang telah memberikan prestasi atau performa terbaiknya dalam bekerja. 18 Apr 202. <https://mekari.com> > blog >.

Ketatapamongan



Mutu perguruan tinggi ditentukan oleh sistem tata pamong yang dijalankan. Deskripsi pola manajemen keseluruhan organisasi merupakan refleksi sistem tata pamong. Memperbaiki Manajemen organisasi dimulai dari perbaikan sistem tata pamong terlebih dahulu. Pengertian tata pamong adalah suatu sistem yang dapat menjadikan kepemimpinan, sistem pengelolaan dan penjaminan mutu berjalan secara efektif di dalam universitas/institusi yang mengelola jurusan/program studi. <http://sialim.radenfatah.ac.id> > dow.

Orientasi Pembinaan Dan Pelatihan Kompetensi



Bahwa cukup jelas urgensi dari pembinaan dan pelatihan. Namun masih belum terkondisi eksistensinya pada Perguruan Tinggi CBI. Pembinaan dan pelatihan merupakan suatu mesin yang terus hidup tak kunjung berhenti seiring terus Bergeraknya standar tugas dan kerja atas pengaruh perubahan perkembangan pengetahuan, sosial, budaya, teknologi.

Menurut sebuah Lembaga Bernama Airlangga Executive Education Center – Pelatihan SDM (Sumber Daya Manusia) adalah suatu bentuk kegiatan pembelajaran yang dirancang khusus untuk meningkatkan keterampilan, pengetahuan, dan kompetensi karyawan. <https://www.aeec.unair.ac.id> >. Pembinaan Sumber Daya Manusia berarti kegiatan yang dilakukan terhadap keberadaan Sumber Daya Manusia (Pegawai) dalam suatu Organisasi, agar mereka lebih berdaya guna dan berhasil guna dalam melakukan pekerjaannya dengan sebaik-baiknya dan seefektif mungkin. <https://media.neliti.com> >

Dari Hasil Penelitian ini mendeskripsikan secara generalisasi Perguruan Tinggi CBI masih posisi konvensional dalam mengelola SDM. Dari 5 (lima) Indikator transisi tersebut hampir jalan di tempat, minim dan lambat pergerakannya dari konvensional ke knowledge.

SOLUSI

Pada tubuh Perguruan Tinggi CBI haruslah melekat pemahaman bahwa Transisi pengelolaan SDM Perguruan Tinggi CBI melibatkan 3 aspek keorganisasian yaitu Yayasan, BPH, dan Lembaga PTS. Adapun role yang berperan adalah pimpinan Ketua Yayasan, Ketua BPH, dan Pimpinan dan Wakil Pimpinan Perguruan Tinggi CBI. Langkah langkah yang perlu diambil untuk keberhasilan transisi dari konvensional ke knowledge yang paling efisien adalah studi banding ke perguruan tinggi lain yang sudah sukses melakukan transisi serta sudah mampu mendeskripsikan pengelolaan SDM berbasis knowledge.

Dalam hal studi banding mengacu pada konteks branchmark. Yang dipandang relevan perguruan tinggi di Sukabumi untuk branchmark adalah Universitas Muhammadiyah, Universitas Nusa Putra, Universitas Lingga Buana. Materi studi branchmark meliputi aspek akar masalah pengelolaan SDM yang konvensional untuk keberhasilan transisi ke knowledge meliputi: Ketaatan mengikuti program kerja, ketaatan mematuhi kebijakan, memahami portal struktural dan fungsional, visioner dalam kinerja dan karya sehingga melahirkan keinginan meningkatkan kompetensi, pemahaman kehidupan berorganisasi sebagai suatu sistem yang mana maju mundurnya organisasi sama halnya dengan maju mundurnya struktural dan fungsional.

KESIMPULAN

Berdasarkan perkembangan Perguruan Tinggi terkini mewajibkan adanya penyesuaian dan perubahan sesuai tuntutan regulasi pemerintah dan penyesuaian visi Perguruan Tinggi Indonesia pada taraf tingkat Internasional. Sasaran perubahan yang utama dan pertama adalah perubahan dalam pengelolaan SDM Perguruan Tinggi. Dilematis transisi pengembangan SDM Perguruan Tinggi CBI dari Pengelolaan SDM konvensional menuju Knowledge masih sulitnya melahirkan kebijakan berbasis knowledge.

Solusi yang relevan untuk transisi ke pengelolaan SDM dari konvensional hingga menjadi berbasis Knowledge dapat dilakukan benchmark ke perguruan tinggi di Sukabumi yang sudah menerapkan pengelolaan SDM berbasis knowledge. Perguruan tinggi yang dimaksud adalah UMMI, Universitas Nusa Putra, dan Universitas Linggabuana PGRI.

Kemaknaan penelitian ini bermanfaat bagi Perguruan Tinggi CBI sebagai bahan Evaluasi Diri selaku yang masih menerapkan Pengelolaan SDM yang Konvensional sehingga merubahnya ke berbasis knowledge. Bermanfaat untuk memajukan Perguruan Tinggi CBI yang mana kata kunci kemajuan setiap organisasi terletak pada kemajuan SDM nya sehingga Perguruan Tinggi CBI mampu mengikuti regulasi pemerintah tentang pengelolaan Perguruan Tinggi dan dapat masuk pada kerangka penyesuaian visi Perguruan Tinggi Indonesia menuju kesetaraan kualifikasi standar Internasional. Penelitian ini dapat menjadi sumbangsih bagi perguruan tinggi lain yang mayoritas saat ini juga sedang transisi. Kemudian penelitian ini juga bernilai sumbangsih pada pengembangan keilmuan MSDM, khususnya MSDM dalam perspektif Perguruan Tinggi.

DAFTAR PUSTAKA

- Adamowicz, Mieczysław, and Magdalena Zwolińska-Ligaj. 2020. "The 'Smart Village' as a Way to Achieve Sustainable Development in Rural Areas of Poland." *Sustainability* 12(16):6503.
- Alesani, D., & Hathorn, M. (2013). Human resources management. In *Management of International Institutions and NGOs: Frameworks, Practices and Challenges*.
<https://doi.org/10.1177/088636879202400423>
- Antonides, G., & Antonides, G. (1991). Motivation and Personality. *Psychology in Economics and Business*, 25–52. https://doi.org/10.1007/978-94-015-7901-8_3
- Bukit, B., Malusa, T., & Rahmat, A. (2017). Dr.Ir. Benjamin Bukit, MM. || Dr. Tasman Malusa, M.Pd. Dr. Abdul Rahmat., M.Pd. file:///C:/Users/Smile/Downloads/manajemen sumber daya manusia (PDFDrive.com).pdf
- Chepkoech Sr, Selina. 2021. "Impact of Public Technical, Vocational Education and Training Institutions' on Economic Development in Western Kenya."
- Dumez, H. (2018). Henri Fayol. Performativity of his ideas and oblivion of their creator. *IDEAS Working Paper Series from RePEc*. <http://search.proquest.com/docview/2059022084/>
- Garcia, Lynne S. 2024. "Performance Appraisals and Competency Assessment." *Clinical Laboratory Management* 182–201.
- Geletu, Girma Moti. 2024. "The Effects of Pedagogical Mentoring and Coaching on Primary School Teachers' Professional Development Practices and Students' Learning Engagements in Classrooms in Oromia Regional State: Implications for Professionalism." *Education 3-13* 1–17.
- Hakim, A. (2009). *Dinamika Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Organisasi (Pendekatan Konvensional dan Nilai-Nilai Islami)* (Issue 9).
- Hakro, Ahmed Nawaz, and Priya Mathew. 2020. "Coaching and Mentoring in Higher Education
- Hasan Baharun, Z. (2017). *Manajemen Mutu Pendidikan: Ikhtiar dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan Madrasah melalui Pendekatan Balanced Scorecard*. Tulungagung: Akademia Pustaka.
- Institutions: A Case Study in Oman." *International Journal of Mentoring and Coaching in Education*

- 9(3):307–22.
- Januszyk, K., Liu, Q., & Lima, C. D. (2011). Activities of human RRP6 and structure of the human RRP6 catalytic domain. *Rna*, 17(8), 1566–1577. <https://doi.org/10.1261/rna.2763111>
- Josué, Anghelo, Mirna Carolina Bedoya-Flores, Erick Fabián Mosquera-Quiñonez, Ángel Enrique Mesías-Simisterra, and José Vicencio Bautista-Sánchez. 2023. “Educational Platforms: Digital Tools for the Teaching-Learning Process in Education.” *Ibero-American Journal of Education & Society Research* 3(1):259–63.
- Kankanhalli, A., Tan, B. C. Y., & Wei, K. K. (2005). Contributing knowledge to electronic knowledge repositories: An empirical investigation. *MIS Quarterly: Management Information Systems*, 29(1), 113–143. <https://doi.org/10.2307/25148670>
- Kuhn, Kristine M., Jeroen Meijerink, and Anne Keegan. 2021. “Human Resource Management and the Gig Economy: Challenges and Opportunities at the Intersection between Organizational HR Decision-Makers and Digital Labor Platforms.” *Research in Personnel and Human Resources Management* 39:1–46.
- Mazza, C. (2005). Stewart Clegg, Martin Kornberger and Tyrone Pitsis, Managing and Organizations: An Introduction to Theory and Practice. In *Management Learning* (Vol. 36, Issue 4, pp. 513– 514).
- Moreno-Guerrero, Antonio-José, Carmen Rodríguez-Jiménez, Gerardo Gómez-García, and Nauman, Shazia, Sabeen Bhatti, Faryal Jalil, and Madiha Bint E Riaz. 2021. “How Training at Work Influences Employees’ Job Satisfaction: Roles of Affective Commitment and Job Performance.” *International Journal of Training Research* 19(1):61–76.
- Nwankwo, Benignus C., and Stanley U. Nnorom. 2020. “School Community Relationship: Propulsion for Quality Assurance Practices in Secondary School in Nigeria.” *European Journal of Education Studies* 7(8).
- Okolie, Ugochukwu Chinonso, Chinyere Augusta Nwajiuba, Michael Olayinka Binuomote, Christian Ehiobuche, Ntasiobi Chikezie Nwankwo Igu, and Ogungboyega Suliyat Ajoke. 2020. “Career Training with Mentoring Programs in Higher Education: Facilitating Career Development and Employability of Graduates.” *Education+ Training* 62(3):214–34.
- Piowar-Sulej, Katarzyna. 2021. “Human Resources Development as an Element of Sustainable HRM with the Focus on Production Engineers.” *Journal of Cleaner Production* 278:124008.
- Septin, T. (2019). Strategi Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam. *KEUNGGULAN BERSAING PERUSAHAAN Meningkatkan*, 2, 378–386.