

MODEL PENGELOLAAN JURNAL DALAM MENINGKATKAN KUALITAS ARTIKEL (STUDI PADA JURNAL PEMBERDAYAAN MASYARAKAT: MEDIA PEMIKIRAN DAN DAKWAH PEMBANGUNAN

Rahadiyand Aditya dan Ahmad Izudin

UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta

rahadiyand.aditya@uin-suka.ac.id, ahmad.izudin@uin-suka.ac.id

Abstract

This study aims to determine the strategy of the Journal of Community Development of Thought Media and Development Da'wah in improving the quality of its articles. The research method in this article uses a qualitative descriptive approach with purposive sampling as a technique for withdrawing the informants. This research uses interviews and documentation studies in data collection. The results of this study are grouped into two parts, namely strategies to improve the ability of journal managers to operationalize OJS, and strategies to improve the quality of articles. Field findings show that training is carried out by bringing in experts, participating in training conducted by the Faculty Journal House and also the University Journal House, as well as several other similar trainings. The second group is the strategy to improve the final quality. There are three things, namely forming a team with clear job descriptions, giving rewards and punishments for the success of the achievements obtained by the journal. The last one is the participation of journal managers in training.

Keywords: *Strategy, Increase, Article Quality*

PENDAHULUAN

Indonesia pada tahun 2019 menurut Nasir akan menjadi negara dengan publikasi ilmiah internasional tertinggi di ASEAN (Oebaidillah, 2018), Indonesia memiliki sumber daya manusia yang banyak sehingga menjadi peluang Indonesia berjaya untuk publikasi ilmiah yang lebih banyak. Data menunjukkan bahwa jurnal ilmiah di Indonesia saat ini menurut Pusat Dokumentasi dan Informasi Ilmiah – Lembaga Ilmu Pengetahuan Indonesia (PDII-LIPI) sebanyak 51.158 jurnal yang sudah memiliki ISSN (Mutiul Alim, 2018). Angka tersebut jauh diatas standar kebutuhan jurnal (7800-8000 jurnal) yang seharusnya ada di Indonesia.

Meskipun Indonesia telah memiliki banyak jurnal yang sudah terdaftar ISSN, akan tetapi jurnal ilmiah yang dibutuhkan sebenarnya adalah jurnal yang sudah terakreditasi. Pada tahun 2019 Indonesia 'baru' memiliki 2.720 jurnal yang sudah terakreditasi (Admin, 2019) atau Indonesia baru memenuhi sebesar 34 % dari kebutuhan minimal jurnal ilmiah terakreditasi. Kemenristek-Dikti di bawah Direktur Jenderal Penguatan Penelitian dan Pengembangan pada tahun 2016 menciptakan sistem informasi penelitian berbasis website, atau lebih dikenal dengan istilah SINTA (Science and technology Index). SINTA menciptakan sistem akreditasi jurnal dan membaginya menjadi enam klaster antara lain Peringkat pertama nilainya minimal 85 sampai 100 (S1), peringkat kedua nilai minimal 70(S2), peringkat ketiga minimal 60(S3), peringkat keempat minimal 50(S4), peringkat kelima minimal 40(S5), dan peringkat keenam minimal 30(S6) (Admin, 2016).

Saat ini jurnal dengan akreditasi S1 sebanyak 53 (19%), akreditasi S2 sebanyak 697 (26,6%), akreditasi S3 sebanyak 607 (22,3%), akreditasi S4 sebanyak 750 (27,5%), akreditasi S5 sebanyak 509 (18,7%) dan S6 sebanyak 104 (3,8%) (Admin, 2019). Bahkan saat ini pemerintah memberikan kemudahan bagi pengelola jurnal agar dapat mendaftarkan akreditasi jurnalnya sepanjang tahun yang sebelumnya hanya bisa mendaftar dua kali setahun dan hasil penilain akan keluar setiap dua bulan sekali (Mutiul Alim, 2018).

Penilaian akreditasi sebuah jurnal dapat dikelompokkan menjadi dua kelompok penilaian, pertama penilaian teknis pengelolaan jurnal sebesar 30-40 % dalam hal ini termasuk *Open Journal System* (OJS), *header website*, tampilan *website*, dan beberapa hal teknis lainnya. Kedua, penilaian substansi artikel sebesar 70-60% yang berkaitan dengan pemilihan kata dalam judul, abstrak, latar belakang masalah, teori dan tinjauan pustaka, kesimpulan dan referensi yang digunakan. Maka dari itu, pengelola jurnal harus menguasai teknik pengoperasionalan OJS dan sebagainya selain itu juga perlu memahami substansi penulisannya sebuah artikel.

Bentuk kepedulian pemerintah terhadap jurnal ilmiah tidak akan berhasil tanpa adanya keseriusan dari setiap pengelola jurnal. Selain itu perlu adanya kesadaran dari pengelola jurnal ataupun pejabat kampus bahwa jurnal bukan hanya sebagai persyaratan akreditasi sebuah prodi, fakultas ataupun universitas saja, akan tetapi merupakan wadah bagi akademisi untuk memberikan kontribusi nyata pada pembangunan melalui tulisan. Hal ini menuntut pengelola jurnal untuk dapat selalu melakukan inovasi dan kreatif dalam mengelola jurnalnya. Pengelola jurnal yang inovatif dan kreatif berpengaruh signifikan terhadap kinerja pengelolaan jurnal (Dama & W.J. Ogi, 2018).

Jiwa kreativitas pengelola jurnal dapat muncul salah satunya dengan melakukan pelatihan kepada tim pengelola jurnal. Memberikan pelatihan bahkan berdampak positif terhadap kinerja seseorang dalam hal ini pengelola jurnal (Sismulyasih Sb, 2015). Pelatihan yang dimaksud tentu merupakan pelatihan yang berkaitan dengan pengelolaan jurnal, baik teknik pengelolaan maupun substansi penulisan artikel seperti pelatihan pengoprasionalan *Open Journal System* (OJS), Pengoprasionalan *Management Refrence*, pengindeksan dan masih banyak lagi. Perlu kiranya diperhatikan oleh pemangku kebijakan untuk memberikan pelatihan terkait agar minimal jurnal dapat terakreditasi.

Pernyataan tersebut juga diperkuat dengan penelitian yang menyatakan bahwa terdapat hubungan positif antara pelatihan dan motivasi terhadap kinerja seseorang (Samuel Kaengke, Tewal, & Uhing, 2018). Motivasi dalam hal ini dapat diartikan sebagai sebuah *reward* atau apresiasi yang diperoleh oleh pengelola jurnal terhadap pencapaian yang didapatkan jurnal. Pemangku kebijakan memberikan penghargaan bagi tim pengelola jurnal yang minimal bisa terakreditasi sesuai dengan target yang ditetapkan.

Perhatian pemerintah dalam hal pengelolaan jurnal sudah mulai banyak dilakukan, seperti pemberian dana hibah, pendampingan akreditasi jurnal hingga percepatan-percepatan akreditasi. Saat ini bola panas sedang berada di wilayah pengelola jurnal, karena keberhasilan sebuah jurnal berada di tangan pengelola jurnal itu sendiri. Maka dari itu muncul pertanyaan penelitian: 1) bagaimana Jurnal Pemberdayaan Masyarakat meningkatkan kemampuan pengelola jurnal dalam hal teknis manajemen OJS?, dan 2) bagaimana meningkatkan kualitas(substansi) artikel yang masuk dalam Jurnal Pemberdayaan Masyarakat?

Melalui masalah yang hendak dikaji pada penelitian ini, peneliti berharap capaian praktis dalam tulisan ini adalah dapat menjadi rujukan bagi beberapa pengelola jurnal serumpun lainnya maupun pengelola jurnal pada umumnya. Sedangkan capaian dialektis dalam penelitian ini adalah adanya ruang dialektis baru dalam diskursus keilmuan tentang cara meningkatkan kualitas penulisan artikel di jurnal.

LANDASAN TEORI

Penelitian ini akan melihat apakah pelatihan yang diberikan kepada tim pengelola jurnal dapat meningkatkan kinerja pengelolaan jurnal (Sulaefi, 2017). Selain itu perlu juga dipetakan pelatihan kepada pengelola jurnal yang efektif dalam bentuk apa agar dapat memberikan dampak pada peningkatan kinerja tim pengelola jurnal (Atan, Raghavans, & Mahmood, 2005). Terakhir, motivasi atau dorongan seperti apa yang bisa meningkatkan kinerja seorang pengelola jurnal (Harlie, 2012). Beberapa penelitian terdahulu melihat fenomena hubungan yang positif antara pelatihan dan kinerja dengan objek penelitiannya adalah sebuah perusahaan dan pemerintahan. Pada penelitian ini objek yang dikaji adalah Jurnal Pemberdayaan Masyarakat. Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjawab pertanyaan apakah terdapat hubungan antara pelatihan dengan kinerja tim pengelola Jurnal Pemberdayaan Masyarakat dengan kinerja, pelatihan-pelatihan seperti apa yang mempengaruhi dan bentuk motivasi seperti apa yang dibutuhkan oleh tim pengelola jurnal dalam meningkatkan kinerjanya.

Strategi Pengembangan Sumber Daya Manusia

Pengelolaan jurnal secara profesional merupakan sebuah kegiatan yang cukup sistematis. Oleh karena itu, perlu ada manajemen yang baik dengan didukung oleh sumber daya manusia yang mumpuni agar pengelolaan jurnal dapat berjalan dengan baik. Pelatihan, pengembangan SDM, dan pemberian motivasi perlu diberikan kepada tim pengelola jurnal. Bukan hanya perlu, akan tetapi dapat juga dikatakan sebagai hak bagi pengelola jurnal (Jie & Roger, 2006) agar dapat meningkatkan kinerjanya.

Guna memperoleh sumber daya manusia yang mumpuni, maka terdapat dua aspek kegiatan penting yang tidak dapat dipisahkan satu dengan yang lain, yakni kegiatan pelatihan dan kegiatan pengembangan sumber daya manusia. Hal ini diperlukan agar potensi yang dimiliki seseorang dapat digunakan secara efektif (Sudaryanto, 2015). Pelatihan merupakan sebuah jembatan antara kinerja yang dimiliki seseorang dengan standar yang diinginkan, sedangkan pengembangan SDM merupakan sebuah cara mempersiapkan seseorang untuk masa depan (Sims, 2002). Bentuk kegiatan dalam pelatihan adalah orientasi dalam bentuk memberikan pendidikan dasar terkait kebutuhan yang perlu dimiliki seseorang. Bentuk kegiatan pengembangan SDM adalah latihan (*training*). Kedua kegiatan ini bertujuan agar dapat menambah pengetahuan, menambah keterampilan dan merubah sikap menjadi lebih baik (Ranupandojo, Heidjrachman, & Husnan, 1993). Beberapa kegiatan orientasi dan latihan yang perlu dalam pengelolaan jurnal adalah memberikan orientasi terkait pengelolaan manajemen *Open Jurnal System* (OJS) dan *Management Reference*. Hal ini juga dilakukan dengan melakukan pelatihan (*training*) secara langsung dalam mengoperasionalkan OJS dan manajemen reference.

Strategi pengembangan SDM merupakan sebuah rancangan yang dibuat guna mengembangkan kualitas SDM ke arah yang lebih baik. Terdapat beberapa cara yang dapat dilakukan sebagai upaya dalam melakukan pengembangan SDM antara adalah : 1) memberikan kesempatan untuk menyumbangkan ide, hal ini merupakan bentuk keterbukaan terhadap ide dan gagasan baru yang membangun. Tidak menutup kemungkinan gagasan-gagasan yang diutarakan dapat memberikan kontribusi besar bagi kemajuan pengelolaan jurnal. 2) pemberian reward dan punishment, hal ini bisa memotivasi seseorang agar dapat berkontribusi terhadap kemajuan jurnal. Apresiasi yang diberikan merupakan bentuk penghargaan terhadap dedikasi tinggi, begitu juga sebaliknya. 3) mengupayakan berbagai pelatihan, merupakan bentuk perhatian dalam rangka meningkatkan *skill* dan kemampuan seseorang lain (Sudaryanto, 2015). Pelatihan-pelatihan yang diberikan bukan hanya sebagai kepentingan personal akan tetapi merupakan kepentingan jangka panjang bagi tim pengelola jurnal atau biasa dengan istilah investasi.

METODE PENELITIAN

Studi ini ingin mengetahui lebih dalam strategi yang dilakukan oleh pengelola Jurnal Pemberdayaan Masyarakat: Media Pemikiran dan Dakwah Pembangunan dalam meningkatkan kemampuan pengelola jurnal dalam mengelola OJS dan meningkatkan kualitas(substansi) artikel yang diterima. Objek kajian adalah Jurnal Pemberdayaan Masyarakat: Media Pemikiran dan Dakwah Pembangunan. Pengelola jurnal dan penulis artikel merupakan sumber data penelitian. Informan penelitian diperoleh menggunakan *purposive sampling*. Metode *snowball* digunakan sebagai cara pemilihan informan sesuai dengan kedalaman pengetahuan informan terkait informasi yang dicari.

Sumber data diambil menggunakan wawancara mendalam dan studi dokumentasi (Bungin, 2015). Penelitian ini tidak menentukan besaran jumlah informan akan tetapi yang dijadikan informan adalah pengelola jurnal yang terdaftar dan beberapa pejabat terkait yang berada di lingkungan Fakultas Dakwah dan Komunikasi seperti Kaprodi PMI, Wakil Dekan 1 Bidang Akademik, dan Ketua Rumah Jurnal Fakultas. setelah data diperoleh, peneliti mengolah dengan *display* data, reduksi data, dan penarikan kesimpulan. Validitas dan kredibilitas data peneliti lakukan dengan metode triangulasi sumber (Miles & Huberman, 1994).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Strategi Peningkatan Kualitas Artikel Menuju Sinta 2 Pada Artikel Jurnal Pengembangan Masyarakat: Media Pemikiran dan Dakwah Pembangunan

Penelitian ini melihat bagaimana strategi pengelola jurnal yang dilakukan oleh JPMI dalam meningkatkan kualitas artikel yang dipublikasikan. Untuk itu peneliti melihat bagaimana langkah-langkah yang diambil oleh JPMI guna meningkatkan kualitas artikelnya.

Meningkatkan Sumber Daya Manusia: Pelatihan, Pengembangan SDM dan Pemberian Motivasi

Guna memperoleh sumber daya manusia yang mumpuni, maka terdapat tiga aspek kegiatan penting yang tidak dapat dipisahkan satu dengan yang lain, yakni kegiatan pelatihan, kegiatan pengembangan sumber daya manusia dan Pemberian motivasi. Hal ini diperlukan agar potensi yang dimiliki seseorang dapat digunakan secara efektif (Sudaryanto, 2015). Pelatihan merupakan sebuah jembatan antara kinerja yang dimiliki seseorang dengan standar yang diinginkan, sedangkan pengembangan SDM merupakan sebuah cara mempersiapkan seseorang untuk masa depan(Sims, 2002). Bentuk kegiatan dalam pelatihan adalah orientasi dalam bentuk memberikan pendidikan dasar terkait kebutuhan yang perlu dimiliki seseorang. Bentuk kegiatan pengembangan SDM adalah latihan (*training*).

Pelatihan: Mendatangkan Ahli dan Kaderisasi oleh Rumah Jurnal Fakultas

Berdasarkan hasil wawancara pada pengelola bahwa JPMI telah melakukan atau mengikuti dua kegiatan pelatihan, yaitu pelatihan dengan mendatangkan seorang ahli, dan yang kedua mengikuti pelatihan yang diadakan oleh Rumah Jurnal Fakultas. Kegiatan pelatihan pertama adalah pelatihan dengan mendatangkan ahli jurnal yaitu Rama Kertamukti. Beliau adalah pengelola Jurnal Profetik yang merupakan Jurnal Ilmu Komunikasi Fakultas Ilmu Sosial dan Humaniora UIN Sunan Kalijaga. Kegiatan dilakukan pada hari senin, 15 Juli 2019 pada pukul 09.00-12.00. Hal ini dilakukan dalam rangka persiapan JPMI menuju akreditasi pertama kali. Kegiatan ini memberikan masukan kepada pengelola jurnal dan melihat kesiapan JPMI dalam akreditasi.

Materi kegiatan dapat dikelompokkan menjadi dua, materi pertama tentang tampilan atau *facing* OJS, dan materi kedua tentang substansi artikel. Kegiatan pertama, Rama mengoreksi tampilan laman OJS yang masih menurutnya menjadi penilaian oleh dewan asesor sebesar 30-40% dari keseluruhan penilaian.

Tampilan harus dibuat semenarik mungkin tetapi tetap memperhatikan item-item yang harus ada. Terdapat beberapa catatan penting pada acara ini, yaitu: 1) Nama jurnal di *header* OJS, badan OJS, dan di dalam artikel harus ada dan sama. 2) Setiap jurnal harus memiliki ISSN baik e ISSN maupun ISSN yang terdaftar di portal ISSN dengan langsung meng*hyper-link* datanya. 3) Konsistensi penggunaan bahasa. Hal ini dilihat dari penggunaan bahasa pada *focus and scope*, *publication ethics*, *template article*, dan lain sebagainya yang ada di halaman muka atau *facing* OJS. Pada saat itu terdapat ketidak konsistenan JPMI dalam penggunaan bahasa sehingga perlu diperbaiki sebelum pendaftaran akreditasi. 4) *Articel template* harus konsisten antara yang ditampilkan di OJS dengan yang diaplikasikan pada artikel. Hal yang paling mudah dilihat adalah ketentuan *style* pada *management reference*. 5) membahas tentang kerjasama yang dilakukan. Sementara *hyperlink* kerjasama pada halaman OJS hanya menampilkan website asosiasi saja. Sebenarnya data yang perlu ditampilkan adalah bentuk kerjasama seperti nota kesepakatan, MoU atau persuratan lainnya yang menunjukkan keaslian kerjasama tersebut. 6) Lembaga indeksing yang ditampilkan perlu diperhatikan. Karena JPMI di bawah Kementerian Agama maka akan baik jika indeksing yang ditampilkan pertama adalah Moraref dan dilanjut dengan garuda dan seterusnya. 7) Mengoreksi *focus and scope* JPMI. Pada saat itu Rama mengatakan perlu ada perbaikan pada *focus and scope* JPMI. Karena dirasa masih terlalu luas dan melebar. Seperti masih memasukan berbagai macam rumpun ilmu seperti Sosiologi, Psikologi, maupun Pembangunan Sosial. Rama menyarankan untuk memperbaiki *focus and scope* jurnal agar ketika penilaian dapat memperoleh hasil maksimal. Tujuh hal tersebut adalah catatan kritis yang disampaikan oleh Rama sebagai tenaga ahli yang didatangkan JPMI dalam rangka mempersiapkan tampilan atau *facing* OJS JPMI menuju akreditasi.

Materi kedua adalah pembahasan tentang substansi artikel, materi ini sebenarnya menjadi penilaian yang lebih dominan. Penilaian untuk substansi artikel bahkan sebesar 60-70% dari total penilaian keseluruhan. Terdapat beberapa catatan yang diberikan pada materi ini: 1) pentingnya sistem kerja OJS berjalan dengan baik. Artinya, author mengunggah artikelnya melalui laman OJS, editor menerima dan mendistribusikan artikel. Selanjutnya reviewer memberikan catatan dan dikembalikan kepada editor, editor mengembalikan artikel kepada author dan terakhir author mengunggah ulang hasil perbaikan. Semua langkah tersebut dilakukan melalui laman OJS. Maka dari itu pengelola jurnal perlu memastikan hal tersebut berjalan dengan baik. 2) Memanfaatkan aplikasi turnitin guna memastikan tidak ada *plagiarism* pada setiap artikel yang diterbitkan. 3) Mencantumkan tanggal-tanggal penting pada artikel yang diterbitkan. Tanggal tersebut seperti dimsubmitkan kapan, diterima kapan dan di publish kapan. 4) *template* penulisan perlu diperbaiki. Salah satu masalah yang ditemukan adalah penulisan kata 'abstrak' yang gabung dengan kalimat awal pada paragraf abstrak. Hal ini dapat membingungkan pembaca. Selanjutnya perlu diperhatikan dalam penulisan abstrak. Hal ini dikarenakan bagian ini merupakan bagian awal yang akan dilihat oleh pembaca. 5) Masih terdapat beberapa *typo* tulisan. Hal ini perlu diperhatikan, bahkan Rama menyarankan untuk melibatkan mahasiswa dalam menemukan dan memperbaiki *typo-typo* dalam tulisan. 6) Memperhatikan referensi yang digunakan dalam setiap artikel. Kelayakan sebuah artikel jurnal adalah 60% referensi adalah jurnal ilmiah dan sisanya bisa dari buku atau sumber lainnya. Enam catatan tersebut merupakan hasil dari pelatihan dengan mendatangkan ahli jurnal oleh JPMI. Catatan-catatan tersebut segera akan diperbaiki dalam rangka mempersiapkan akreditasi JPMI.

Pelatihan selanjutnya diinisiasi oleh rumah jurnal fakultas yang diikuti oleh pengelola JPMI. Ketua rumah jurnal fakultas ketika dihubungi mengatakan tujuan dari kegiatan ini selain untuk meningkatkan kemampuan pengelola jurnal juga sebagai bentuk kaderisasi pengelola jurnal.

Terdapat dua pertimbangan yang dijadikan dasar terhadap kegiatan ini pertama terdapat kelemahan yang selama ini dirasakan oleh jurnal fakultas, yaitu keterbatasan SDM. Secara bersamaan, ada peluang di tahun 2019 dengan masuknya 20 dosen baru sebagai tenaga pendidik yang terbagi dalam setiap prodi-prodi. Dosen-dosen baru tersebut diberikan tanggung jawab baru sebagai tim pengelola jurnal pada prodinya masing-masing.

Rumah jurnal melihat gap antara tanggung jawab baru dengan kapasitas yang dimiliki dosen baru. Oleh karena itu, diadakanlah pelatihan pada setiap hari rabu yang dimulai pada tanggal 16 juli 2019. Kegiatan dilakukan 3 kali pertemuan dengan pemateri adalah Saptoni sebagai pengelola jurnal Al-Jami'ah yang merupakan satu-satunya jurnal terindeks scopus di lingkungan kampus UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta. Materi pada pertemuan pertama adalah pengenalan sistem kerja OJS. Menjelaskan *tools* yang ada di OJS dan kegunaannya. Secara singkat, peserta juga praktek langsung cara pengelolaannya. Pertemuan kedua pelatihan lebih menekankan pada aspek praktik. Saptoni membuat laman khusus yang bisa di jadikan media *trial and error* bagi peserta. Peserta diajarkan untuk membuat nama jurnalnya, membuat berbagai ketentuan-ketentuan yang harus ada pada OJS hingga mengubah tampilan atau *facings* OJS. Pada pertemuan ketiga, materi yang disampaikan lebih spesifik dan juga praktik langsung tentang alur kerja OJS. Mengunggah artikel sebagai *author*, membuat *issue*, hingga tata cara melakukan *quick submit*.

Kedua pelatihan tersebut dilakukan bertujuan agar dapat menambah pengetahuan, menambah keterampilan dan merubah sikap menjadi lebih baik (Ranupandojo et al., 1993). Selain itu juga dapat menjadi sebuah jembatan antara kinerja yang dimiliki seseorang dengan standar yang diinginkan pada pengelola jurnal JPMI(Sims, 2002). Untuk pelatihan pertama kegiatan dilakukan guna mempersiapkan JPMI menuju pada akreditasi jurnal nasional. Sedangkan kegiatan pelatihan kedua digunakan sebagai kaderisasi dan peningkatan kemampuan seluruh pengelola jurnal di lingkup fakultas dan diikuti juga oleh pengelola jurnal JPMI.

Pengembangan SDM: Mengikuti Kegiatan Peningkatan Keterampilan Skala Nasional

Pengembangan SDM merupakan sebuah cara mempersiapkan seseorang untuk masa depan (Sims, 2002). Bentuk kegiatan dalam pelatihan adalah orientasi dalam bentuk memberikan pendidikan dasar terkait kebutuhan yang perlu dimiliki seseorang. Bentuk kegiatan pengembangan SDM adalah latihan (*training*). Kedua kegiatan ini bertujuan agar dapat menambah pengetahuan, menambah keterampilan dan merubah sikap menjadi lebih baik (Ranupandojo, Heidjrachman, & Husnan, 1993). Meskipun mirip, tetapi kedua kegiatan ini memiliki penekanan pada substansi materi yang diterima. Jika pelatihan orientasinya dari yang belum bisa menjadi bisa sedangkan pengembangan SDM dari yang sudah bisa menjadi lebih ahli.

Pengembangan SDM dalam bentuk *training* diikuti oleh pengelola jurnal. Bahkan, kegiatan ini sudah mulai dilakukan sejak tahun 2017. Berdasarkan hasil wawancara terdapat beberapa kegiatan antara lain “Peserta Workshop Menuju Akreditasi E-Jurnal” di Yogyakarta pada Rabu, 17 mei 2017. Selanjutnya ada kegiatan “*International Research Workshop on Publishing Techniques*” Jakarta, 23 Agustus 2017. Terakhir adalah kegiatan “Meningkatkan Kualitas Paper untuk Jurnal Internasional Bereputasi” Gorontalo, 16 Juli 2018. Kegiatan tersebut diwakili oleh Ahmad Izudin sebagai *managing editor* JPMI.

Kemampuan yang dimiliki oleh pengelola JPMI diakui juga pada tingkat fakultas maupun universitas. Hal ini terbukti dengan diangkatnya Ahmad Izudin *managing editor* JPMI sebagai Pengelola Laboratorium Penerbitan (Ruma Jurnal) Fakultas Dakwah dan Komunikasi UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta pada tanggal 7 januari 2020. Fungsi dari institusi yang dibentuk ini adalah mendampingi jurnal yang berada di fakultas untuk segera menuju akreditasi jurnal selain itu pengakuan atas kemampuan juga diberikan pada tingkat universitas. Hal ini dapat dilihat dengan diberikannya jabatan sebagai staf ahli pusat penelitian dan penerbitan LP2M UIN Sunan Kalijaga.

Masih dalam pengembangan SDM, JPMI juga memberikan kesempatan kepada pengelola lain yaitu Rahadiyand Aditya untuk meningkatkan kemampuan pengelolanya. Seperti pendelegasian perwakilan JPMI dalam keterlibatan pengelola jurnal pada acara DOAJ di Cirebon, tanggal 12 Sept 2019. Kegiatan tersebut diadakan dan diinisiasi oleh Relawan Jurnal Indonesia(RJI) Jawa Barat. Kegiatan tersebut memberikan penjelasan secara konseptual hingga praktis mempersiapkan jurnal menuju *indexing DOAJ*.

Masih dengan pengelola yang sama untuk didelegasikan pada kegiatan peningkatan keterampilan pengelola jurnal di Solo pada tanggal 29-30 Januari 2020. Kegiatan ini diinisiasi oleh Rumah Jurnal Universitas guna meningkatkan kemampuan pengelola. Kegiatan di bagi menjadi 3 kelompok yang di dalamnya disesuaikan dengan kemampuan setiap jurnal. Seperti jurnal yang sudah akreditasi berkumpul menjadi satu kelompok guna membahas peningkatan kualitas artikel dan *indexing* internasional. Kelompok selanjutnya adalah jurnal-jurnal yang sudah terakreditasi dan akan segera melakukan reakreditasi. Pembahasan yang dilakukan berupa bagian-bagian mana yang bisa dioptimalkan guna meningkatkan penilaian dan nantinya akan memperoleh hasil maksimal. Terakhir adalah kelompok jurnal yang belum terakreditasi. Tujuannya adalah untuk mendampingi dan menginventarisir kebutuhan jurnal-jurnal yang ada dalam mempersiapkan akreditasi jurnal.

Strategi Pengembangan SDM: Kebebasan Berpendapat, Pemberian *Reward* atau *Punishment* dan meningkatkan Keterampilan

Strategi pengembangan SDM merupakan sebuah rancangan yang dibuat guna mengembangkan kualitas SDM ke arah yang lebih baik. Terdapat beberapa cara yang dapat dilakukan sebagai upaya dalam melakukan pengembangan SDM antara lain (Sudaryanto, 2015) adalah: 1) memberikan kesempatan untuk menyumbangkan ide, hal ini merupakan bentuk keterbukaan terhadap ide dan gagasan baru yang membangun. Tidak menutup kemungkinan gagasan-gagasan yang diutarakan dapat memberikan kontribusi besar bagi kemajuan pengelolaan jurnal. 2) pemberian *reward* dan *punishment*, hal ini bisa memotivasi seseorang agar dapat berkontribusi terhadap kemajuan jurnal. Apresiasi yang diberikan merupakan bentuk penghargaan terhadap dedikasi tinggi, begitu juga sebaliknya. 3) mengupayakan berbagai pelatihan, merupakan bentuk perhatian dalam rangka meningkatkan skill dan kemampuan seseorang. Pelatihan-pelatihan yang diberikan bukan hanya sebagai kepentingan personal akan tetapi merupakan kepentingan jangka panjang bagi tim pengelola jurnal atau biasa dengan istilah investasi.

Sebagai sebuah tim, maka sudah sewajarnya pekerjaan yang ada diselesaikan secara bersama-sama. JPMI membuat tim yang melibatkan beberapa personil. Ketua Prodi dijadikan sebagai dewan penasehat yang nantinya akan memberikan masukan terhadap berbagai macam langkah yang akan diambil oleh pengelola jurnal. Kemudian *editor in chief* sebagai pimpinan tertinggi dalam mengambil keputusan jurnal dan membangun relasi diluar.

Selanjutnya, satu tingkat di bawah *editor in chief* adalah *managing editor*. Ahmad Izudin menjadi sosok yang dipercaya untuk menduduki fungsi ini. Peran dari *managing editor* adalah memastikan artikel yang diterima sesuai dengan *focus and scope* JPMI. Selanjutnya mendistribusikan artikel kepada *Executive Editor* untuk diproses lebih lanjut. Pada tahap selanjutnya *Executive Editor* berisikan lima anggota yaitu Pajar Hatma Indra Jaya, Siti Aminah, Rahadiyand Aditya, Beti Nurhayati, dan Abdur Rozaki. Peran *Executive Editor* adalah mendistribusikan artikel kepada reviewer dengan memperhatikan fokus kajian dari artikel dengan keahlian reviewer.

Pengelola jurnal yang sudah disampaikan di atas melakukan koordinasi dan diskusi terkait kebutuhan jurnal baik melalui daring menggunakan WhatsApp Group (WAG) maupun pertemuan

secara luring. Oleh karena itu, jika terdapat ide dan gagasan baru dari pengelola dapat disampaikan secara langsung.

Cara ke dua yang dapat dilakukan sebagai upaya dalam melakukan pengembangan SDM adalah pemberian *reward* dan *punishment*. Hal ini bisa memotivasi seseorang agar dapat berkontribusi terhadap kemajuan jurnal. Apresiasi yang diberikan merupakan bentuk penghargaan terhadap dedikasi tinggi, begitu juga sebaliknya. Berdasarkan hasil wawancara kepada Izudin dan ditriangulasikan dengan pernyataan perwakilan prodi bahwa sistem *reward* dan *punishment* diadopsi oleh JPMI pada beberapa hal. Pertama adalah sistem *reward* yang diberikan kepada *reviewer* dan editor naskah selain itu juga diberikan kepada internal pengelola jurnal. *Reward* yang diberikan kepada *reviewer* dan editor naskah merupakan hasil kesepakatan bersama antara pengelola jurnal dengan Prodi PMI sebagai penanggung jawab jurnal. Untuk *reviewer* akan diberikan *reward* sebesar 200 ribu untuk setiap naskah yang direview sedangkan untuk editor akan diberikan *reward* sebesar 500 ribu untuk setiap naskah yang diedit. Keseluruhan dana yang dikeluarkan merupakan tanggung jawab penuh Prodi.

Selanjutnya adalah *reward* yang diberikan kepada pengelola jurnal, karena keseluruhan pengelola jurnal merupakan Dosen Prodi PMI UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta maka menurut peraturan yang berlaku tidak diperkenankan memberikan dana langsung kepada setiap dosen. Maka dari itu, *reward* yang diberikan adalah penerbitan Surat Keputusan (SK) yang nantinya akan dijadikan sebagai beban kerja dosen yang kemudian dikalkulasikan dan setiap semesternya *diremuneraskan*.

Selanjutnya adalah *punishment*, berdasarkan hasil wawancara tidak ada *punishment* yang diberikan kepada pengelola jurnal ataupun *reviewer* selama berjalannya pengelolaan jurnal ini. setidaknya jika ada sikap dari pengelola jurnal yang tidak sesuai maka prodi akan memberikan arahan dan masukan terkait sikap yang tidak sesuai tersebut. Sehingga hukuman yang dimaksud dalam hal ini hanya sebatas teguran atau kritikan membangun dari pimpinan.

Cara ketiga yang dapat dilakukan sebagai upaya dalam melakukan pengembangan SDM adalah mengupayakan berbagai pelatihan, merupakan bentuk perhatian dalam rangka meningkatkan *skill* dan kemampuan seseorang. Pelatihan-pelatihan yang diberikan bukan hanya sebagai kepentingan personal akan tetapi merupakan kepentingan jangka panjang bagi tim pengelola jurnal atau biasa dengan istilah investasi. Salah satu pelatihan guna menunjang pengelolaan jurnal adalah peningkatan keterampilan pengelola jurnal dalam memastikan plagiarisme dan similarity sebuah artikel. Hal ini diperlukan agar setiap artikel yang masuk dapat dijamin keorisinalitasannya. Maka dari itu, salah satu pengelola jurnal mengikuti kegiatan yang dilakukan oleh Perpustakaan UIN Sunan Kalijaga. Kegiatan tersebut adalah kegiatan Pelatihan pengoperasionalan Aplikasi Turnitin yang dilakukan pada hari senin, 21 Januari 2020.

Materi pelatihan yang diberikan adalah menjelaskan prinsip dasar dan konsep aplikasi Turnitin, praktik penggunaan aplikasi dan mengaktifkan *user* dan *password* aplikasi. Dengan adanya kemampuan ini, diharapkan artikel yang masuk dapat diperiksa tingkat plagiarisme dan similaritasnya. Dengan demikian, setiap artikel yang dipublikasikan dapat dipastikan terhidhar dari unsur-unsur plagiat.

Penjelasan di atas merupakan tiga cara yang dilakukan JPMI dalam meningkatkan kualitas artikel dalam menunjang proses akreditasi jurnal SINTA 2. Selanjutnya, peningkatan kualitas jurnal yang dilakukan tidak terlepas dari berbagai aktor yang terlibat. Pada bagian selanjutnya peneliti akan menjelaskan beberapa peran aktor terkait dalam meningkatkan kualitas artikel. Peneliti akan melihat menjabarkan peran Prodi, Fakultas hingga Universitas.

Upaya Multi Aktor dalam Meningkatkan Kualitas Jurnal

Keberhasilan yang telah di peroleh JPMI bukanlah hasil instan tanpa melibatkan banyak aktor. Beberapa aktor terlibat baik secara langsung maupun tidak. Seperti Program Studi (Prodi)

Pengembangan Masyarakat Islam sebagai institusi penanggung jawab jurnal, Fakultas Dakwah dan Komunikasi dengan Wakil Dekan 1 sebagai *leader* dalam bidang pengembangan akademik dengan salah satu fokus garapannya adalah pengembangan jurnal di bawah institusi fakultas, dan Rumah Jurnal Fakultas sebagai institusi non struktural yang mendampingi secara khusus perkembangan jurnal-jurnal pada lingkup fakultas.

Setiap aktor memiliki peran yang berbeda satu dengan yang lain, meskipun demikian aktor-aktor tersebut memiliki tujuan yang sama yaitu meningkatkan kualitas pengelolaan jurnal dan substansi artikel pada setiap jurnal yang ada di bawah naungan Fakultas Dakwah dan Komunikasi.

Prodi Pengembangan Masyarakat Islam: Mendukung Segala Kebutuhan JPMI

Hampir seluruh program studi di UIN Sunan Kalijaga memiliki jurnal yang dikelola. Bahkan nama jurnal yang digunakan identik dengan nama prodinya sendiri seperti Jurnal MD yang dikelola oleh Prodi Manajemen Dakwah, Jurnal Welfare yang dikelola oleh Prodi Ilmu Kesejahteraan Sosial, Communication Journal of Kalijaga yang dikelola oleh Prodi Komunikasi dan Penyiaran Islam. Maka dari itu sudah sewajarnya 'ibu' (Prodi) memberikan dukungan terhadap 'anak'nya(jurnal) sendiri.

Prodi Pengembangan Masyarakat Islam sejatinya telah menerbitkan jurnal pada tahun 2003. Jurnal tersebut diberi nama Jurnal PMI: Media Pemikiran dan Pengembangan Masyarakat dengan jadwal terbitan 2 kali dalam setahun pada bulan Maret dan September. Pada saat itu pimpinan redaksinya adalah Waryono Abdul Ghofur dengan sekretaris redaksi adalah Sriharini. Tercatat di laman resmi ISSN bahwa jurnal ini telah memiliki nomor ISSN yaitu 1693-5101 dengan tanggal permohonan Selasa, 29 Mei 2007. Kemudian, tahun 2017 merupakan momentum jurnal Prodi PMI berbenah. Terdapat beberapa perbaikan dari mulai sistem pengelolaan jurnal yang sebelumnya hanya difokuskan pada jurnal cetak saja, saat ini sudah merambah dunia elektronik menggunakan laman OJS.

Perubahan ini mengharuskan perbaikan di beberapa bagian dan membutuhkan dukungan baik dukungan finansial maupun dukungan pikiran, maka Prodi PMI hadir di sini. Berdasarkan kesepakatan maka dibentuklah pengelola jurnal yang baru dengan beberapa perubahan, pengelola ini yang nantinya akan menjadi *leader* dalam memperbaiki segala macam hal yang dibutuhkan. Perubahan yang terjadi antara lain adalah perubahan nama, perbaikan desain dan layout jurnal, pendaftaran e-ISSN dan p-ISSN baru, manajemen OJS, hingga perbaikan kualitas artikel.

Demi terwujudnya tata kelola jurnal yang baik maka segala kebutuhan jurnal akan didukung oleh prodi. Hal tersebut adalah komitmen ketua prodi pada masa itu. Keseluruhan kegiatan yang membutuhkan anggaran maupun fasilitas nantinya tim pengelola akan diarahkan untuk menghubungi prodi. Sejauh ini bantuan tersebut dapat dikelompokkan menjadi tiga antara lain, bantuan pendanaan, fasilitas rapat dan dukungan sumber daya manusia. Ketiga hal ini disampikan oleh Sekretaris Prodi PMI yaitu Suyanto.

Peran Fakultas Dakwah dan Komunikasi: Membangun Sistem, Memastikan Ketersediaan Artikel

Salah satu faktor penting keberlanjutan sebuah jurnal adalah ketersediaan artikel untuk diterbitkan. Banyak cara yang bisa dilakukan, seperti mengumumkan secara luas atau biasa menggunakan istilah *call for papers*, memanfaatkan asosiasi prodi, ataupun memaksimalkan tugas akhir mahasiswa. Cara-cara tersebut tujuannya adalah menjamin ketersediaan artikel pada setiap edisi. Meskipun demikian fakultas dakwah dan komunikasi memiliki salah satu cara guna mendulang artikel dari berbagai pihak, yaitu dengan memanfaatkan acara rutin tahunan yang diselenggarakan fakultas.

Acara tersebut adalah *Da'wah Annual Conference* (DACON). Pada tahun 2013-2014 awal mula acara tersebut diselenggarakan, Wakil Dekan 1 saat itu memiliki usulan untuk artikel yang disampaikan pada acara tersebut dapat dimanfaatkan sebagai *feeder* pada setiap jurnal yang berada di bawah naungan fakultas. Ternyata disesuaikan dengan *focus* dan *scope* yang ada di setiap jurnal. Berdasarkan hasil wawancara dengan wakil dekan 1 bidang akademik, konsep tersebut sempat berjalan di awal kegiatan DACON dan sempat vakum beberapa tahun kemudian. Pada tahun 2020, konsep tersebut kembali diimplementasikan. Kegiatan yang sudah bertransformasi menjadi *International Da'wah Conference* (iDACON) memberikan kesempatan kepada seluruh presenter untuk mensubmitkan artikelnya terlebih dahulu melalui laman OJS. Kemudian setiap artikel yang masuk disortir dan dikelompokan sesuai tema untuk kemudian dijadwalkan pada *parallel session*.

Harapannya, kegiatan iDACON selanjutnya tetap dapat memberikan sumbangan artikel kepada jurnal yang berada di bawah fakultas agar tidak kesulitan dalam mencari artikel. Selain itu, keberagaman sumber artikel semakin luas dan dapat memberikan manfaat bagi pengelola jurnal itu sendiri.

Pengelola JPMI menyambut baik konsep tersebut. Terbukti pada periode 2020 sudah ada sekitar 30 an lebih artikel yang terekam melalui laman OJS. Sehingga konsep iDacon sebagai *feeder* jurnal dirasakan langsung oleh pengelola JPMI. Meskipun, terkait kualitas artikel yang masuk dapat dijadikan pembahasan yang menarik untuk diteliti tersendiri.

Pada tahun 2020 ini ada juga bentuk dukungan fakultas dalam rangka meningkatkan kualitas pengelola jurnal. Dukungan tersebut dilakukan dalam bentuk pelatihan pengelolaan jurnal yang diberikan tema "*Workshop Pengelola Jurnal Menuju Akreditasi SINTA*". Kegiatan ini difasilitasi oleh Wakil Dekan 1 Bidang Akademik dengan menghadirkan narasumber dari UIN Gunung Djati Bandung. Kegiatan dilakukan pada hari kamis, 17 Desember 2020 menggunakan aplikasi *zoom meeting*. Kegiatan ini bertujuan untuk memberikan masukan kepada pengelola jurnal dalam mempersiapkan setiap jurnal di bawah Fakultas Dakwah dan Komunikasi terakreditasi SINTA dan juga persiapan dalam proses reakreditasi bagi yang sudah terakreditasi.

Pengelola JPMI juga diikutsertakan dalam acara ini. Kegiatan ini dijadikan sebagai ajang *sharing* pengetahuan dan memberikan kesempatan kepada pengelola JPMI untuk mengkonfirmasi beberapa hal yang dapat menunjang target-target pengelola. Salah satunya adalah pengelola JPMI mempertanyakan cara perubahan nama karena penamaan JPMI terlalu panjang. solusi yang ditawarkan oleh pemateri adalah dengan mengajukan nama alias atau padanan nama yang ternyata sudah dilakukan oleh salah satu jurnal di UIN Gunung Djati Bandung. Cara ini dapat menjadi salah satu alternatif bagi pengelola JPMI dalam merubah penamaan jurnal.

Rumah Jurnal Fakultas: Kaderisasi Pengelola Jurnal pada Generasi Muda

UIN Sunan Kalijaga memiliki lembaga non struktural yang diberi nama Rumah Jurnal. Ada rumah jurnal di tingkat universitas dan ada juga rumah jurnal fakultas. Lembaga ini memastikan keberlanjutan jurnal-jurnal yang ada di fakultas dan universitas dan melaksanakan berbagai macam kegiatan yang berkaitan dengan perbaikan pengelolaan jurnal.

Rumah Jurnal Fakultas Dakwah dan Komunikasi di komando oleh Irsyadunas yang bertugas untuk memastikan pengelolaan jurnal di lingkup fakultas berjalan dengan baik dan dapat menyampaikan aspirasi pengelola jurnal terhadap pimpinan. Salah satu kendala yang dihadapi pengelola jurnal pada saat itu adalah keterbatasan sumber daya manusia pengelola itu sendiri. Tercatat pengelolaan jurnal dikelola oleh dosen muda fakultas yang jumlahnya tidak seberapa.

Pada tahun 2019, UIN Sunan Kalijaga menerima 100 an dosen baru dari proses perekrutan PNS pada tahun 2018. Setelah selesai, Fakultas Dakwah dan Komunikasi memperoleh 20 dosen dengan pembagian homebase sesuai formasi yang diajukan oleh Prodi. Secara spesifik pembagian dosen baru di Fakultas Dakwah dan Komunikasi adalah Prodi Komunikasi dan

Penyiaran Islam 4 orang, Prodi Bimbingan Konseling Islam 6 orang, Prodi Pengembangan Masyarakat Islam 3 orang, Prodi Manajemen Dakwah 4 Orang dan Prodi Ilmu Kesejahteraan Sosial 3 orang. Kondisi ini dilihat sebagai peluang oleh Ketua Rumah Jurnal Fakultas. Beliau memberikan masukan untuk setiap dosen baru untuk mengikuti pelatihan pengelolaan jurnal yang disampaikan oleh Saptoni, selaku pengelola jurnal Aljamiah universitas.

Berdasarkan hasil wawancara yang dilakukan kepada ketua rumah jurnal fakultas, pelatihan pengelolaan jurnal dilakukan selama 3-4 kali pertemuan dengan bersama-sama praktek langsung pengeoperasionalan OJS. Kegiatan berjalan seminggu sekali pada hari rabu setiap minggunya. Kegiatan pertama kali dilakukan pada tanggal 16 juli 2016. Harapannya, dosen baru pada setiap prodi masing-masing dapat menjadi tim inti pengelola jurnal prodinya sendiri sehingga keberlangsungan pengelolaan jurnal akan terjaga. Kegiatan ini sebagai bentuk kaderisasi pengelola jurnal yang diinisiasi oleh rumah jurnal fakultas. Secara spesifik pengelola JPMI juga terlibat di dalamnya, dan materi yang disampaikan oleh narasumber antara lain adalah konsep dan cara kerja OJS, pengelolaan OJS dan sekilas tentang tata cara *maintenance* tampilan *website* jurnal.

KESIMPULAN

Penelitian ini menghasilkan beberapa poin penting terkait strategi pengelola jurnal dalam meningkatkan kualitas artikel pada Jurnal Pengembangan Masyarakat: Media Pemikiran dan Dakwah Pembangunan. Temuan penelitian ini dapat dikelompokkan menjadi dua bagian yaitu strategi dalam meningkatkan kemampuan pengelola jurnal dalam manajemen OJS dan strategi meningkatkan kualitas artikel. Temuan pada kelompok pertama yang berkaitan dengan meningkatkan kemampuan pengelola jurnal adalah perlu adanya pelatihan dasar dan pengembangan SDM berupa latihan yang diikuti oleh pengelola. Secara praktis, JPMI sudah melakukan hal tersebut seperti pelatihan mendatangkan ahli dan mengikuti pelatihan yang diadakan oleh Rumah Jurnal Fakultas. Pada aspek pengembangan SDM, beberapa temuan lapangan menunjukkan bahwa JPMI memberikan kesempatan kepada beberapa pengelolanya untuk berpartisipasi pada pelatihan yang diadakan baik tingkat lokal universitas hingga nasional. Beberapa kegiatan yang diikuti diantaranya adalah kegiatan *upskilling* yang diadakan oleh Rumah Jurnal Universitas di Solo, kegiatan pelatihan DOAJ di Cirebon, kegiatan Meningkatkan Kualitas Paper untuk Jurnal Internasional Bereputasi di Gorontalo maupun kegiatan *Internasional Research Workshop on Publishing Techniques* di Jakarta.

Temuan kelompok kedua yaitu strategi meningkatkan kualitas artikel pada JPMI adalah memberikan kesempatan untuk menyumbangkan ide, memberikan *reward* atau *punishment*, dan mengupayakan beberapa pelatihan. Ketiga hal tersebut ditempuh oleh JPMI, seperti membentuk tim dengan *job desk* dan ketugasan yang jelas. Selain itu juga melibatkan beberapa tim teknis untuk membantu mempersiapkan hal teknis yang berhubungan dengan pengelolaan jurnal. Diskusi juga dilakukan secara rutin antara pengelola jurnal baik yang dilakukan secara luring maupun daring. Temuan selanjutnya adalah pemberian *reward* atau *punishment*, peneliti menemukan sistem ini digunakan pada beberapa kasus. seperti *reward* diberikan kepada reviewer dan editor. Selain itu bagi pengelola jurnal juga diberikan SK agar nantinya dapat diklaim dan dijadikan dasar dalam pengajuan remunerasi. Tetapi, terkait sistem *punishment* memang belum terlihat jelas. Karena hukuman yang diberikan hanya sebatas teguran atau kritikan membangun yang diberikan oleh Prodi kepada pihak-pihak yang dirasa melakukan langkah yang tidak tepat. Temuan terakhir menunjukkan bahwa pengelola juga mengikuti pelatihan terkait dengan penggunaan aplikasi turnitin yang diadakan oleh perpustakaan universitas. Hal ini memberikan keterampilan baru bagi pengelola dalam meng *cross-check* tingkat similaritas sebuah artikel. Harapannya, artikel yang dipublikasikan dapat dipastikan terhindar dari nilai-nilai plagiasi.

DAFTAR PUSTAKA

- Admin. (2016). About. Retrieved September 14, 2019, from <http://sinta2.ristekdikti.go.id/about>
- Admin. (2019). Journals Indexed By SINTA. Retrieved September 14, 2019, from [ristekdikti.go.id website: http://sinta2.ristekdikti.go.id/journals](http://ristekdikti.go.id/website: http://sinta2.ristekdikti.go.id/journals)
- Atan, J., Raghavans, S., & Mahmood, N. H. . (2005). Impact of Training on Employees Job Performance: A Case Study of Malaysian Small Medium Enterprise. *Review of Management*, 5(1), 4–50.
- Bungin, B. (2015). *Analisis Data Penelitian Kualitatif Pemahaman Filosofis dan Metodologis Ke Arah Penguasaan Model Aplikasi*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Dama, J., & W.J. Ogi, I. (2018). PENGARUH INOVASI TERHADAP DAN KREATIVITAS TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT BANK MANDIRI (PERSERO) TBK. MANADO. 6(1), 41–50.
- Harlie, M. (2012). Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi dan Pengembangan Karier Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Pada Pemerintah Kabupaten Tabalong di Tanjung Kalimantan Selatan. *Jurnal Manajemen Dan Akuntansi*, 10(4), 860–867. Retrieved from <https://jurnaljam.ub.ac.id/index.php/jam/article/view/473/511>
- Jie, S., & Roger, D. (2006). Training and Management Development in Chinese Multinational Enterprises. *Employee Relations*, 28(4), 342–362.
- Milles, & Huberman. (1994). *Qualitative Data Analysis*. USA: Sage Publication.
- Mutiul Alim, A. (2018). Jurnal Ilmiah Terakreditasi di Indonesia Masih Minim. Retrieved September 13, 2019, from ristekdikti.go.id website: Jurnal Ilmiah Terakreditasi di Indonesia Masih Minim
- Oebaidillah, S. (2018). 2019, Jurnal Ilmiah Indonesia Tertinggi di ASEAN. Retrieved September 14, 2019, from [ristekdikti.go.id website: https://risbang.ristekdikti.go.id/publikasi/berita-media/2019-jurnal-ilmiah-indonesia-tertinggi-di-asean/](https://risbang.ristekdikti.go.id/publikasi/berita-media/2019-jurnal-ilmiah-indonesia-tertinggi-di-asean/)
- Ranupandojo, Heidjrachman, & Husnan, S. (1993). *Manajemen Personalia*. Yogyakarta: BPFE.
- Samuel Kaengke, A., Tewel, B., & Uhing, Y. (2018). Pengaruh Pengembangan Karir, Pelatihan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Air Manado. *Emba*, 6(1), 341–350.
- Sims, R. (2002). *Organizational Success through Effective Human Resources Management*. Westport CT: Quorum Books.
- Sismulyasih Sb, N. (2015). PENINGKATAN KETERAMPILAN MENULIS MANUSKRIP JURNAL ILMIAH MENGGUNAKAN STRATEGI SYNERGETIC TEACHING PADA MAHASISWA PGSD UNNES. *Primary: Jurnal Pendidikan Guru Sekolah Dasar*, 4(1), 64–70. <https://doi.org/10.33578/jpkip.v4i1.2724>
- Sudaryanto, D. (2015). Pengembangan Sumber Daya Manusia Melalui Pelatihan. *Forum Diklat*, 04(2), 18–26.
- Sulaefi. (2017). Pengaruh Pelatihan Dan Pengembangan Terhadap Disiplin Kerja Dan Kinerja Karyawan. *Jurnal Manajemen Dan Kewirausahaan*, 5(1), 8–21. <https://doi.org/10.26905/jmdk.v5i1.1212>