JUMANSI : Jurnal Ilmiah Manajemen dan Akuntansi Medan
Volume : 8 | Nomor 2 | Juli 2026 | E-ISSN : 2797-6238|
https://jurnal.itscience.org/index.php/jumansi

Analisis Krisis *"Institutional Memory"*: Pengabaian Pelatihan dan Pengembangan SDM pada Transisi Twitter Menjadi X

Author:
Hilma Harmen[1]
Juwita Novitasari Simorangkir[2]
Rosy Nela Sinaga[3]
Lasmini Manik[4]
Nesa Einge Regina Br.Tarigan[5]

Afiliation:
Universitas Negeri Medan[1,2,3,4,5]

Corresponding email
hilmaharmen@unimed.ac.id
juwitans.7252510021@mhs.unimed.ac.id
rosynelacan.7253210038@mhs.unimed.ac.id
lasminimanik.7252510019@mhs.unimed.ac.id
nesaeinge.7253510003@mhs.unimed.ac.id

This is an Creative Commons License This work is licensed under a Creative Commons Attribution-NonCommercial 4.0 International License

Abstrak:
Latar belakang: Akuisisi Twitter oleh Elon Musk yang berujung pada perubahan identitas menjadi X memicu fenomena pemutusan hubungan kerja *(layoff)* massal yang berdampak pada hilangnya pengetahuan organisasi secara drastis. Fenomena ini mengancam keberlangsungan operasional karena hilangnya *institutional memory* atau ingatan kolektif yang selama ini tersimpan pada karyawan lama.

Metode penelitian: Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan metode studi kasus deskriptif. Data dikumpulkan melalui studi dokumentasi dan tinjauan literatur dari berbagai media kredibel serta jurnal manajemen bisnis untuk menganalisis dampak transisi organisasi tersebut.

Hasil penelitian: Temuan menunjukkan bahwa pengabaian fungsi pelatihan dan pengembangan serta penghapusan prosedur transfer pengetahuan menyebabkan kerentanan operasional yang nyata pada perusahaan X. Hilangnya tenaga kerja ahli secara mendadak mengakibatkan gangguan teknis yang berulang dan penurunan nilai valuasi perusahaan akibat hilangnya aset intelektual.

Kesimpulan: Krisis *institutional memory* pada perusahaan X membuktikan bahwa efisiensi biaya melalui pengurangan karyawan tanpa strategi retensi pengetahuan akan merusak stabilitas organisasi jangka panjang. Perusahaan disarankan untuk tetap memprioritaskan manajemen pengetahuan dalam setiap proses transformasi besar.

Kata kunci: Ingatan kolektif organisasi; Manajemen perubahan; Pelatihan dan pengembangan SDM; Transfer pengetahuan; Twitter/X.

Pendahuluan

Twitter, yang didirikan pada tahun 2006, telah bertransformasi menjadi platform komunikasi *real-time* global yang krusial bagi percakapan publik di seluruh dunia (Susilo et al.,2025). Dengan jutaan pengguna aktif dan peran strategisnya sebagai sumber informasi instan, Twitter menjadi entitas yang sangat

berpengaruh dalam lanskap media digital. Namun, dinamika organisasi Twitter mengalami perubahan drastis ketika Elon Musk mengajukan penawaran akuisisi sebesar $44 miliar yang terealisasi pada Oktober 2022 (Kurniawan, 2025).

Transisi kepemilikan dari perusahaan publik menjadi privat ini menandai dimulainya era "Twitter 2.0" yang membawa perubahan radikal dalam struktur organisasi dan budaya kerja. Segera setelah akuisisi, manajemen baru di bawah kepemimpinan Musk melakukan restrukturisasi drastis yang mencakup pemutusan hubungan kerja (PHK) massal yang mengeliminasi lebih dari 70% tenaga kerja, termasuk tim yang bertanggung jawab atas Pelatihan dan Pengembangan *(Learning & Development)*. Kebijakan ini diperparah dengan penerapan budaya kerja *"extremely hardcore"* yang menuntut intensitas tinggi, yang memicu gelombang pengunduran diri susulan dari karyawan yang tersisa (Nasti & Lubis, 2025).

Di tengah gejolak restrukturisasi tersebut, muncul risiko organisasional yang signifikan, yakni terkikisnya *Institutional Memory* atau ingatan kolektif organisasi. *Institutional Memory* merujuk pada akumulasi pengetahuan, pengalaman, dan pemahaman operasional yang melekat pada karyawan senior—sebuah aset tak berwujud *(intangible asset)* yang sangat krusial dalam menjaga stabilitas system (Rilla Gantino,2026). Hilangnya talenta kunci secara masif tanpa adanya prosedur knowledge transfer (transfer pengetahuan) yang sistematis menyebabkan organisasi kehilangan *"insting"* operasionalnya. Akibatnya, perusahaan terjebak dalam siklus gangguan teknis, ketidakstabilan infrastruktur, serta tantangan dalam menjaga moderasi dan keamanan konten (Hermawan, 2025).

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis bagaimana pengabaian fungsi Pelatihan dan Pengembangan SDM dalam proses transformasi tersebut menciptakan krisis *Institutional Memory* yang mengancam keberlangsungan perusahaan (Nasti & Lubis, 2025). Dengan meninjau fenomena ini melalui lensa perilaku organisasi dan manajemen pengetahuan, artikel ini diharapkan dapat memberikan pemahaman mendalam mengenai urgensi mempertahankan aset pengetahuan strategis sebagai fondasi keberlanjutan organisasi di era digital yang serba cepat (Rojabi, 2025).

Studi Literatur

1. **Konsep Dasar Memori Kolektif Organisasi**
   Memori kolektif organisasi atau yang sering disebut sebagai *institutional memory* merupakan aset tak berwujud yang paling berharga bagi sebuah Perusahaan (Vasantan, 2022). Konsep ini mencakup akumulasi pengetahuan, pengalaman, strategi teknis, hingga nilai-nilai budaya yang telah dibangun selama bertahun-tahun. Memori ini tidak hanya tersimpan dalam dokumen formal atau basis data komputer, melainkan melekat pada individu-individu yang menjalankan operasional sehari-hari. Ketika sebuah organisasi berfungsi secara efektif, hal itu dikarenakan adanya kesinambungan informasi dari masa lalu yang menjadi navigasi bagi pengambilan keputusan di masa depan. Kehilangan memori ini berarti organisasi harus "belajar dari nol" kembali, yang sering kali memicu inefisiensi dan kesalahan fatal.

2. **Pentingnya Pelatihan dan Pengembangan dalam Masa Transisi**
   Dalam dinamika manajemen sumber daya manusia, fungsi pelatihan dan pengembangan bukan sekadar rutinitas formalitas, melainkan alat strategis untuk menjaga stabilitas selama masa perubahan. Pelatihan berfungsi sebagai jembatan yang menghubungkan kompetensi lama dengan visi baru organisasi (Nur et.al., 2025). Ketika terjadi transformasi besar seperti akuisisi atau perubahan identitas merek, pengembangan SDM seharusnya diperkuat untuk memastikan setiap anggota organisasi memahami arah baru perusahaan. Pengabaian terhadap fungsi ini akan menciptakan kesenjangan keterampilan yang lebar, di mana karyawan yang tersisa merasa bingung dan tidak berdaya menghadapi sistem kerja yang berubah secara drastis.

3. **Dampak Pemutusan Hubungan Kerja terhadap Aset Pengetahuan**
   Pemutusan hubungan kerja atau *layoff* massal sering kali dipandang sebagai solusi instan untuk melakukan efisiensi biaya operasional (Amilia, 2024). Namun, dari perspektif manajemen pengetahuan, kebijakan ini merupakan pedang bermata dua yang sangat tajam. Pengurangan karyawan secara agresif tanpa melalui identifikasi terhadap pemegang pengetahuan kunci akan mengakibatkan hilangnya keahlian teknis yang sulit digantikan. Fenomena ini sering kali diikuti oleh gangguan pada infrastruktur teknis perusahaan karena personel yang memahami "arsitektur di balik layar" sudah tidak lagi berada di tempat. Tanpa proses transfer pengetahuan yang sistematis, hilangnya satu karyawan ahli setara dengan hilangnya buku panduan operasional yang tidak ada salinannya.

4. **Manajemen Perubahan dan Keberlanjutan Organisasi**
   Keberlanjutan sebuah organisasi di tengah disrupsi sangat bergantung pada bagaimana manajemen perubahan dikelola (Rojabi, 2025). . Perubahan yang sehat adalah perubahan yang tetap menghargai fondasi budaya dan pengetahuan yang sudah ada. Krisis identitas dan penurunan nilai perusahaan sering kali terjadi bukan karena perubahan itu sendiri, melainkan karena proses transisi yang terlalu frontal dan mengabaikan faktor manusia. Integrasi antara visi kepemimpinan baru dengan retensi pengetahuan dari sistem lama adalah kunci utama. Jika sebuah perusahaan ingin bertransformasi menjadi entitas yang lebih modern, mereka harus memastikan bahwa ingatan kolektif tentang apa yang membuat perusahaan tersebut berhasil di masa lalu tetap terjaga sebagai modal untuk berinovasi di masa depan.

Metode Penelitian

1. **Desain Penelitian**
   Penelitian ini menggunakan desain kualitatif dengan metode studi kasus deskriptif. Desain ini dipilih untuk mengeksplorasi secara mendalam fenomena krisis *institutional memory* yang terjadi selama transisi organisasi dari Twitter menjadi X. Melalui pendekatan deskriptif, peneliti bertujuan untuk menggambarkan secara sistematis hubungan antara kebijakan manajemen SDM yang agresif dengan dampaknya terhadap stabilitas operasional perusahaan tanpa melakukan intervensi terhadap variabel penelitian.

2. **Sumber Data**
   Sumber data dalam penelitian ini sepenuhnya menggunakan data sekunder. Data diperoleh dari berbagai sumber literatur yang kredibel, meliputi artikel jurnal ilmiah mengenai manajemen sumber daya manusia, buku teks terkait manajemen pengetahuan, laporan valuasi bisnis, serta artikel berita bisnis internasional. Selain itu, peneliti juga menggunakan data publik terkait performa teknis platform X sebagai basis data pendukung untuk memperkuat analisis.

3. **Teknik Pengumpulan Data**
   Teknik pengumpulan data dilakukan melalui studi dokumentasi dan tinjauan pustaka *(literature review)*. Peneliti mengumpulkan dan mengklasifikasikan dokumen-dokumen terkait kebijakan pemutusan hubungan kerja *(layoff),* program pelatihan yang dihentikan, serta laporan mengenai hilangnya tenaga ahli kunci. Proses ini difokuskan untuk memetakan fakta-fakta lapangan yang kemudian akan dikaitkan dengan variabel retensi pengetahuan dan manajemen perubahan.

4. **Teknik Analisis Data**
   Teknik analisis data yang diterapkan adalah model analisis interaktif, yang terdiri dari tiga tahap utama:
   - Reduksi Data

Peneliti menyaring dan merangkum data yang sangat luas mengenai transisi Twitter ke X untuk fokus pada variabel manajemen SDM dan krisis pengetahuan.

- Penyajian Data
  Data yang telah disaring disajikan dalam bentuk narasi deskriptif yang logis untuk menunjukkan pola hubungan antar fenomena.

- Penarikan Kesimpulan
  Tahap akhir di mana peneliti merumuskan simpulan secara induktif mengenai dampak pengabaian aset intelektual, guna memberikan rekomendasi strategis bagi praktik manajemen SDM di masa depan.

Hasil

Bagian ini menyajikan temuan objektif mengenai dampak kebijakan manajemen pasca-akuisisi Twitter oleh Elon Musk:

1. **Restrukturisasi dan Penghapusan L&D *(Learning and Development)***
   Hasil analisis menunjukkan bahwa langkah awal restrukturisasi yang dilakukan oleh manajemen baru X adalah melakukan efisiensi radikal dengan membubarkan departemen *Learning and Development* (L&D). Data mengungkapkan bahwa penghapusan fungsi ini mengakibatkan terhentinya seluruh program pengembangan kompetensi dan orientasi bagi karyawan yang bertahan. Tanpa adanya dukungan dari divisi L&D, proses adaptasi terhadap visi dan teknologi baru perusahaan menjadi terhambat, yang pada akhirnya menciptakan kekosongan sistematis dalam pengelolaan bakat dan pengembangan karier internal di perusahaan X.

2. **Penerapan Budaya Kerja "Hardcore"**
   Temuan penelitian mengidentifikasi adanya perubahan budaya organisasi yang drastis melalui penerapan standar kerja *"Hardcore"*. Kebijakan ini mewajibkan karyawan untuk bekerja dengan intensitas tinggi dan durasi waktu yang sangat panjang sebagai syarat untuk tetap bergabung dalam organisasi. Hasil pemantauan menunjukkan bahwa budaya baru ini menciptakan tekanan psikologis yang signifikan dan merusak keseimbangan kerja-hidup *(work-life balance)*. Hal ini memicu gelombang pengunduran diri sukarela dari karyawan berkualitas yang tidak sejalan dengan gaya kepemimpinan otoriter, sehingga budaya yang seharusnya mendorong produktivitas justru menjadi bumerang bagi retensi karyawan.

3. **Gangguan Operasional Sistem dan Stabilitas**
   Secara teknis, hasil penelitian mencatat adanya korelasi langsung antara pengurangan tenaga kerja massal dengan penurunan stabilitas platform. Pasca restrukturisasi, platform X mengalami serangkaian gangguan operasional atau outages yang frekuensinya meningkat dibandingkan periode sebelumnya. Data menunjukkan bahwa proses pemulihan sistem sering kali memakan waktu lebih lama karena jumlah personel teknis yang sangat terbatas. Gangguan ini membuktikan bahwa stabilitas sistem operasional perusahaan sangat bergantung pada keberadaan staf ahli yang memahami seluk-beluk arsitektur sistem secara mendalam.

4. **Hilangnya Talenta Kunci (Key Talents)**
   Hasil analisis mendalam menemukan bahwa perusahaan kehilangan sebagian besar "Talenta Kunci" yang memegang peran vital dalam inovasi dan manajemen pengetahuan. Para ahli senior ini membawa serta pengalaman, hubungan strategis dengan pengiklan, dan pengetahuan teknis yang tidak terdokumentasi (implisit). Hilangnya talenta-talenta ini menyebabkan terjadinya krisis *institutional memory*, di mana organisasi kehilangan arah dalam mempertahankan standar kualitas

layanan. Kehilangan aset manusia ini menjadi faktor utama yang menyebabkan penurunan kepercayaan pasar dan penurunan nilai valuasi perusahaan secara keseluruhan.

Pembahasan

Bagian ini menganalisis temuan di atas menggunakan teori manajemen untuk menjawab urgensi keberlangsungan organisasi:

1. **Analisis Restrukturisasi dan Dampak Penghapusan Fungsi L&D**
   Penghapusan departemen *Learning and Development* (L&D) pada masa transisi Twitter menjadi X merupakan langkah manajemen perubahan yang sangat berisiko. Secara teoretis, fungsi L&D adalah pilar utama dalam menjaga kompetensi organisasi saat menghadapi disrupsi (Takwa et.al., 2025). Ketika fungsi ini dihilangkan, organisasi kehilangan kemampuannya untuk melakukan *reskilling* (pelatihan ulang) terhadap karyawan yang bertahan. Hal ini menyebabkan terjadinya kesenjangan keterampilan yang lebar, di mana karyawan dipaksa beradaptasi dengan sistem baru tanpa panduan yang jelas. Dalam perspektif MSDM, restrukturisasi tanpa dukungan pengembangan SDM akan memicu penurunan efikasi diri karyawan yang berdampak pada penurunan kualitas layanan platform secara keseluruhan.

2. **Implikasi Budaya Kerja "Hardcore" Terhadap Retensi SDM**
   Penerapan budaya kerja *"Hardcore"* mencerminkan gaya kepemimpinan otoriter yang berfokus pada hasil jangka pendek namun mengabaikan kesejahteraan psikologis (Solihatin & Syafrudin, 2023). Pembahasan ini menyoroti bahwa budaya kerja ekstrem tersebut bertentangan dengan prinsip *Employee Engagement* (keterikatan karyawan). Alih-alih meningkatkan produktivitas, tekanan kerja yang berlebihan justru meningkatkan angka *turnover* sukarela di antara talenta-talenta terbaik. Hal ini membuktikan bahwa budaya organisasi yang tidak inklusif dan mengabaikan *work-life balance* akan menghancurkan loyalitas karyawan, yang pada akhirnya merugikan organisasi karena biaya rekrutmen dan pelatihan karyawan baru jauh lebih mahal daripada mempertahankan karyawan lama.

3. **Korelasi Gangguan Operasional dengan Kegagalan Manajemen Pengetahuan**
   Ketidakstabilan sistem dan gangguan operasional yang sering terjadi pasca-akuisisi merupakan bukti nyata dari kegagalan manajemen pengetahuan *(knowledge management).* Gangguan teknis ini tidak hanya disebabkan oleh kerusakan mesin, melainkan akibat hilangnya personel teknis yang memiliki *"tacit knowledge"* (pengetahuan yang melekat pada individu). Dalam pembahasan ini, terlihat bahwa ketika organisasi kehilangan orang-orang yang memahami sejarah dan kerumitan sistem, organisasi tersebut akan mengalami kerentanan operasional yang kronis. Stabilitas perusahaan teknologi sangat bergantung pada kesinambungan informasi, dan hilangnya staf ahli tanpa proses transfer pengetahuan adalah sebuah kegagalan strategis dalam manajemen aset intelektual (Gantino, 2026).

4. **Dampak Kehilangan Talenta Kunci Terhadap Keberlanjutan Organisasi**
   Hilangnya talenta kunci atau *key talents* merupakan kerugian terbesar dalam proses transisi Twitter ke X. Para talenta ini bukan sekadar pekerja, melainkan pemilik *institutional memory* yang menjaga reputasi dan kepercayaan pemangku kepentingan, terutama pengiklan. Kehilangan aset manusia ini menyebabkan organisasi kehilangan arah strategis dan daya saing di pasar. Secara ekonomi, penurunan valuasi perusahaan yang signifikan

adalah dampak langsung dari hilangnya modal intelektual *(intellectual capital)* (MUS, 2025). Pembahasan ini menegaskan bahwa dalam industri kreatif dan teknologi, kekuatan utama perusahaan terletak pada manusia dan pengetahuannya; mengabaikan aspek retensi talenta kunci sama saja dengan membiarkan nilai perusahaan tergerus secara permanen.

Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan, dapat disimpulkan bahwa transisi organisasi dari Twitter menjadi X di bawah kepemimpinan Elon Musk merupakan contoh nyata dari krisis *institutional memory* yang disebabkan oleh kegagalan manajemen sumber daya manusia. Kebijakan pemutusan hubungan kerja *(layoff)* massal yang dilakukan secara agresif tanpa disertai prosedur transfer pengetahuan telah menghilangkan aset intelektual dan talenta kunci yang krusial bagi stabilitas teknis perusahaan. Selain itu, penghapusan fungsi pelatihan dan pengembangan serta penerapan budaya kerja *"Hardcore"* justru memicu penurunan efisiensi operasional dan valuasi ekonomi perusahaan akibat hilangnya kepercayaan pasar. Sebagai rekomendasi, organisasi yang sedang menempuh proses transformasi berskala besar disarankan untuk tetap memprioritaskan retensi pengetahuan dan melakukan identifikasi terhadap pemegang pengetahuan kunci sebelum melakukan restrukturisasi. Manajemen perubahan yang sukses harus mampu menyeimbangkan antara efisiensi biaya dengan keberlanjutan modal intelektual guna menjaga stabilitas dan daya saing organisasi dalam jangka panjang.

Ucapan Terima Kasih

Penulis memanjatkan puji syukur ke hadirat Tuhan Yang Maha Esa atas selesainya artikel analisis mengenai dampak kebijakan SDM pada platform X ini. Penulis menyadari bahwa keberhasilan penyusunan naskah ini tidak terlepas dari bantuan berbagai pihak. Oleh karena itu, penulis ingin menyampaikan apresiasi yang setinggi-tingginya kepada Ibu Hilma Harmen, S.E.,M.B.A. selaku dosen pengampu mata kuliah Manajemen Sumber Daya Manusia, yang telah memberikan arahan serta wawasan berharga terkait teori manajemen pengetahuan. Terima kasih juga penulis sampaikan kepada rekan-rekan mahasiswa yang telah bertukar pikiran selama proses analisis kasus, serta kepada para peneliti dan jurnalis yang laporannya menjadi referensi utama dalam studi kasus ini. Semoga artikel ini dapat menjadi sumbangan pemikiran yang bermanfaat bagi pengembangan ilmu manajemen sumber daya manusia di masa depan.

Referensi

Amilia, P. V., Alfarizky, H. M., Hidayah, N., Putri, A. J., Susilawati, S., & Syafri, M. I. (2024). Optimalisasi Pemberian Hak Karyawan Pasca Pemutusan Hubungan Kerja (PHK): Studi Kasus PHK di PT Goto Tbk. *Media Hukum Indonesia (MHI)*, *2*(4), 445-452.

Cambridge University Press. (2023). The Vibes are Off: Did Elon Musk Push Academics off Twitter? PS: Political Science & Politics.

Citrawan, H., & Nadilla, S. (2020). Law, Human Rights and Knowledge Structure: A Methodological Reflection on Mass Atrocity Studies. Jurnal HAM, 11, 151.

Dewanti, P., & Permana, P. A. G. (2026). Disaster Recovery Plan. Deepublish.

Hapsari, D. M. H., & Wartini, S. (2025). Lingkungan Kerja yang Efektif: Kunci Sukses Manajemen Sumber Daya Manusia Masa Kini. Bookchapter Manajemen SDM, 1, 781-802.

Herawati, A. R. (2024). Manajemen Talenta. Deepublish.

Hermawan, E. (2025). Menjawab Tantangan Digital dan Stabilitas Sistem Keuangan Kontemporer. CV Eureka Media Aksara.

Kurniawan, D. (2025). Paradoks Elon Musk: Jenius yang Melampaui Batas dan Kontroversi yang Tak Bertepi. Afdan Rojabi Publisher.

Laksono, A. B., & Abidin, Z. (2020). Analisis Aliran Daya dan Stabilitas Sistem Tenaga Listrik Sistem Multi Mesin dengan ETAP. Jurnal JE-UNISLA: Electronic Control, Telecomunication, Computer Information and Power System, 5(1), 297-302.

MUS, N. F. (2025). *ANALISIS PENGARUH MODAL INTELEKTUAL, GOOD CORPORATE GOVERNANCE, DAN KINERJA KEBERLANJUTAN TERHADAP NILAI PERUSAHAAN= ANALYSIS OF THE INFLUENCE OF INTELLECTUAL CAPITAL, GOOD CORPORATE GOVERNANCE, AND SUSTAINABILITY PERFORMANCE ON COMPANY VALUE* (Doctoral dissertation, Universitas Hasanuddin).

Nasti, N., & Lubis, A. H. (2025). Manajemen sumber daya manusia: Strategi, proses dan transformasi dalam organisasi modern. Serasi Media Teknologi.

Negara, S. D. (2024). LATIHAN DAN PENGEMBANGAN KARYAWAN di PT. PUPUK INDONESIA.

Newton, C. (2023). Twitter's Institutional Knowledge is Evaporating in Real-Time. The Verge / Platformer.

Nonaka, I., & Takeuchi, H. (1995). The Knowledge-Creating Company: How Japanese Companies Create the Dynamics of Innovation. Oxford University Press. (Referensi untuk teori Tacit Knowledge).

Nur, M., Lestari, S., Putritama, T. K. S., Santoso, K. B., & Riansya, A. (2025). Strategi Pelatihan dan Pengembangan SDM untuk Meningkatkan Kompetensi dan Produktivitas. Uwais Inspirasi Indonesia.

People Matters Global. (2023). Massive Twitter layoffs by Elon Musk inspired similar cuts across Silicon Valley: Report.

Prastiya, W. A. (2025). Pengaruh Beban Kerja Dan Kelelahan Kerja Terhadap Employee Turnover Intention Dengan Supervisory Support Sebagai Variabel Moderasi (Doctoral dissertation, Universitas Islam Sultan Agung Semarang).

Rasmawati, A. R., Kusnaedi, U., Prajogo, B., Tahang, M., Rifia, T. N. I., Nurhayati, N., ... & Gaffar, I. (2025). Fundamental Manajemen Keuangan: Teori, Analisis, dan Keputusan Bisnis. CV. Ekadanta Press.

ResearchGate. (2025). Organizational Behaviour Impact on the Buy-Out of Twitter: From Twitter to X.

Rilla Gantino, S. E. (2026). Modal Intelektual dan Keberlanjutan: Pengukuran, dan Strategi. University Press Universitas Esa Unggul.

Rojabi, M. A. (2025). Manajemen: Teori, praktik, dan dinamika di era disrupsi. Afdan Rojabi Publisher.

Rosmayati, S., Kuswarno, E., Mudrikah, A., & Iriantara, Y. (2021). Peran pelatihan dan pengembangan dalam menciptakan perilaku kerja yang inovatif dan efektifitas organisasi. Coopetition, 12(3), 372745.

Solihatin, E., & Syafrudin, I. (2023). *Ilmu Negara*. Sinar Grafika.

Statista Research Department. (2024). Twitter (X) Valuation and User Engagement Post-Acquisition Report.

Susilo, J., Baihaky, R., Asmara, A., Herdono, I., Fatmawati, F., Wulandari, H., ... & Sina, P. (2025). Komunikasi Digital: Tren dan Tantangan di Era 5.0. Star Digital Publishing.

Takwa, H. M., KM, S., Putri, M. T., Ked, S., & Nurtiono, H. H. (2025). *Human Capital Excellence: Strategi Pengembangan SDM Berkelanjutan*. PT KIMHSAFI ALUNG CIPTA.

Tessa Alqifti, S. T., Yance Gafar, S. E., Fadillah Tri Sari Nasrul, S. K. M., Veri, J., Kom, S., & MM, M. (2025). Manajemen SDM: Konsep, Fungsi, dan Transformasi ke Praktik Modern. Penerbit Fahmi Karya.

Vasantan, P. (2022). *Knowledge Management Cara Mengelola Pengetahuan Sumber Daya Manusia Sebagai Aset Penting Organisasi*. Deepublish.