

Implementasi *Assessment Center* Dalam Membangun Kompetensi Polri Sesuai Perkap Nomor 5 Tahun 2016

Diah Ika Riantanti*, Budi Supriyatno**

* Universitas Krisnadwipayana

** Universitas Krisnadwipayana

ARTICLE INFO

Keywords:

Assessment Center
Police Competency Development
Regulation of the Chief of the Indonesian National Police Number 5 Year 2016

Corresponding Author:

diahika.psimabes@gmail.com

Jurnal Penelitian Hukum Legalitas
Volume 18 Nomor 1
Januari 2024 – Juni 2024
P-ISSN: 1411-8564
E-ISSN: 2502-5511
hh. 1 – 5

Received date: 09/12/2023

Published date: 20/01/2024

ABSTRACT

This study aims to describe the Assessment Center process in building the competence of Polri personnel in accordance with the mandate of the Chief of the Indonesian National Police Regulation (Perkap) Number 5 of 2016. The research method used is descriptive qualitative. Data was collected through digital data searches on the internet with the topic choice "Assessment Center evaluation". The results show that the implementation of the Assessment Center can be effective in building Polri competence. Through a comprehensive evaluation process, the Assessment Center is able to objectively identify the potential, abilities, and competencies of individuals. The discussion in this article covers the basic concepts and principles of the Assessment Center, the components involved in the implementation and the evaluation techniques used. In addition, this article also analyzes the benefits of Assessment Center implementation in Polri competency development and the challenges faced in the implementation process. The Assessment Center can provide an accurate picture of an individual's abilities and help identify competency development needs. The implementation of the Assessment Center can improve accountability for the selection, placement and development of personnel in line with police duties and responsibilities. This article also provides strategic recommendations to ensure the successful implementation of the Assessment Center in the context of the Polri organization.

Penelitian ini bertujuan untuk mendeskripsikan proses *Assessment Center* dalam membangun kompetensi personel Polri sesuai dengan amanah Peraturan Kepala Kepolisian Negara Republik Indonesia (Perkap) Nomor 5 Tahun 2016. Metode penelitian yang digunakan adalah deskriptif kualitatif. Data dikumpulkan melalui penelusuran data digital di internet dengan pilihan topik "evaluasi *Assessment Center*". Hasil penelitian menunjukkan bahwa implementasi *Assessment Center* dapat efektif dalam membangun kompetensi Polri. Melalui proses evaluasi yang komprehensif, *Assessment Center* mampu mengidentifikasi potensi, kemampuan, dan kompetensi individu secara objektif. Pembahasan dalam artikel ini meliputi konsep dan prinsip dasar *Assessment Center*, komponen yang terlibat dalam pelaksanaan dan teknik evaluasi yang digunakan. Selain itu, artikel ini juga menganalisis manfaat dari implementasi *Assessment Center* dalam pengembangan kompetensi Polri serta tantangan yang dihadapi dalam proses penyelenggaraan. *Assessment Center* dapat memberikan gambaran yang akurat tentang kemampuan individu dan membantu identifikasi kebutuhan pengembangan kompetensi. Implementasi *Assessment Center* dapat meningkatkan akuntabilitas seleksi, penempatan dan pengembangan personel yang sesuai dengan tugas dan tanggung jawab kepolisian. Artikel ini juga memberikan rekomendasi strategis untuk memastikan keberhasilan implementasi *Assessment Center* dalam konteks organisasi Polri..

©2024 JPHL. All rights reserved

PENDAHULUAN

Pegawai Negeri pada Kepolisian Negara Republik Indonesia telah menggunakan model penilaian berbasis kompetensi melalui *Assessment Center* sejak lama. Setidaknya dalam 5 tahun terakhir, penilaian berbasis kompetensi melalui *Assessment Center*

di lingkungan Kepolisian telah mengalami beberapa perubahan. Adanya Perkap Nomor 12 Tahun 2012 tentang Penyelenggaraan *Assessment Center* di Lingkungan Kepolisian Negara Republik Indonesia dianggap sudah tidak sesuai dengan perkembangan organisasi dan pembinaan sumber daya manusia, sehingga diperbarui dengan mengeluarkan Perkap nomor 5 tahun

2016. Penerbitan Perkap ini ditujukan untuk memperoleh kompetensi individu yang dipersyaratkan dalam profil jabatan dengan menggunakan metode *Assessment Center* yang tepat dan dilaksanakan secara transparan, objektif serta akuntabel. (Agustina et al., 2023) (Peraturan Kepala Kepolisian Negara Republik Indonesia Nomor 5 Tahun 2016, 2016)

Peraturan Kapolri nomor 5 tahun 2016 tentang penyelenggaraan *assesment center* di lingkungan Kepolisian Republik Indonesia mendefinisikan bahwa: "*kompetensi merupakan kemampuan dan karakteristik yang dimiliki oleh individu personel Polri berupa pengetahuan, keterampilan dan sikap perilaku yang diperlukan dalam pelaksanaan tugas jabatannya secara profesional, efektif dan efisien*". Untuk menilai kompetensi anggota Polri tersebut maka dilakukan penilaian kompetensi dalam suatu proses membandingkan kompetensi yang dimiliki individu personel Polri dengan kompetensi jabatan yang dipersyaratkan. (Ratmono, 2016)

Adapun *Assesor* dari penyelenggaraan asesmen tersebut terdiri dari 2 elemen, yakni *assesor* Polri dan *assesor* non Polri (*associate*). *Assesor* Polri berasal dari Pegawai Negeri di lingkungan Polri yang telah mengikuti pelatihan dan bersertifikat *assesor* berdasarkan proses yang ditetapkan oleh Kapolri. Sedangkan *assesor* non Polri (*associate*) adalah *assesor* di luar lingkungan Polri yang ditetapkan oleh Kapolri untuk bersama-sama *assesor* Polri menyelenggarakan *Assessment Center* dengan peran dan tanggung jawab yang diatur dalam kesepakatan bersama. (Aprilia, et al., 2019) Obyek penilaian *assesor* disebut dengan *assessee*. (Pranawukir, 2019)

Untuk mendukung kegiatan tersebut maka dibentuk Bagian Penilaian Kompetensi yang merupakan unit organisasi di Biro Pembinaan Karier Staf Sumber Daya Manusia Polri (Robinkar SSDM Polri) dengan tugas menyelenggarakan penilaian kompetensi Polri, mulai dari merencanakan, melaksanakan sampai dengan monitoring dan evaluasi. (Alias, 2020) Inilah gambaran yang melatarbelakangi fokus penelitian, yakni MSDM Polri melalui asesmen.

Assessment Center secara umum telah menjadi praktik penyelenggaraan Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM). Namun demikian dalam artikel ini penulis membatasi ruang lingkup permasalahan hanya pada *Assessment Center* institusi Polri. Berdasarkan gambaran ini, komponen proses secara kualitatif sangat menarik untuk didalami. Dengan mengetahui proses, maka dapat dianalisis *output* dan *outcome* (kompetensi) anggota Polri dari waktu ke waktu. Oleh karena itu sangat penting diketahui: 1) implementasi *Assessment Center* dapat efektif dalam membangun kompetensi Polri. 2) Proses evaluasi yang komprehensif, *Assessment Center* sehingga mampu mengidentifikasi potensi, kemampuan dan kompetensi individu secara objektif. 3) Pelaksanaan dan teknik evaluasi yang digunakan serta hambatan yang terjadi.

ASESMEN

Budi Supriyatno (2013) menyatakan bahwa Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) bertugas untuk meningkatkan efektivitas SDM dalam organisasi. Salah satu kunci utama dalam

menciptakan SDM yang profesional adalah terletak pada proses rekrutmen, seleksi, *training and development* calon tenaga kerja. Serangkaian kunci tersebut di dalam artikel ini disebut sebagai asesmen. (Budi Supriyatno, 2013: 134 - 257)

KOMPETENSI

Budi Supriyatno (2013) menyatakan bahwa mutu pegawai yang akan direkrut harus sesuai dengan kebutuhan yang sesuai dan yang telah ditetapkan. Untuk mendapatkan mutu yang sesuai sebelumnya perlu dibuat: a. Analisis pekerjaan. b. Deskripsi pekerjaan. c. Spesifikasi pekerjaan. Semua keputusan rekrutmen didasari pada kriteria yang adil dan obyektif terutama yang terkait dengan kelayakan, ketrampilan, pengalaman dan kemampuan pelamar. (Budi Supriyatno, 2013: 134 - 144)

Secara etimologi bahasa, istilah kompetensi merupakan kata serapan dari bahasa Inggris "*competency*" yang artinya kecakapan atau kemampuan (Echols dan Shadily, 1983:132). Sedangkan dalam KBBI dijelaskan Purwadarminta (1982:51), bahwa kompetensi sebagai kewenangan atau kekuasaan untuk menentukan atau memutuskan sesuatu hal. Dengan kata lain bahwa kompetensi disebut sebagai wewenang atau kewenangan. (Martono & Budiarto, 2021)

Spencer dalam Palan (2007) menyatakan bahwa kompetensi merupakan karakteristik dasar yang dimiliki oleh seorang individu yang berhubungan secara kausal dalam memenuhi kriteria yang diperlukan dalam menduduki suatu jabatan. Kompetensi terdiri dari 5 tipe karakteristik, yaitu motif (kemauan konsisten sekaligus menjadi sebab dari tindakan), faktor bawaan (karakter dan respon yang konsisten), konsep diri (gambaran diri), pengetahuan (informasi dalam bidang tertentu) dan keterampilan (kemampuan untuk melaksanakan tugas). (Sunarsih, 2018)

Adapun menurut Becker and Ulrich dalam Suparno (2005: 24): *Competency refers to an individual's knowledge, skill, ability or personality characteristics that directly influence job performance*. Artinya, kompetensi mengandung aspek-aspek pengetahuan, ketrampilan (keahlian) dan kemampuan ataupun karakteristik kepribadian yang mempengaruhi kinerja. (Rofaida & Gautama, 2019)

Sedikit berbeda dengan Fogg (2004: 90) yang menyatakan bahwa kompetensi terdiri dari 2 kategori yaitu kompetensi dasar (*threshold*) dan kompetensi pembeda (*differentiating*). Kompetensi dasar (*Threshold competencies*) merupakan karakteristik utama, biasanya berupa pengetahuan atau keahlian dasar seperti kemampuan untuk membaca, sedangkan kompetensi *differentiating* merupakan kompetensi seseorang yang membuat orang tersebut berbeda dari yang lain. (Sunarsi, 2019)

Robert A. Roe (2001: 73) melengkapi terminologi kompetensi sebagai kemampuan: "*Competence is defined as the ability to adequately perform a task, duty or role. Competence integrates knowledge, skills, personal values and attitudes. Competence builds on knowledge and skills and is acquired through work experience and learning by doing*", artinya kompetensi dapat digambarkan sebagai kemampuan untuk melaksanakan satu tugas, peran atau tugas, kemampuan mengintegrasikan pengetahuan, ketrampilan-ketrampilan, sikap-sikap dan nilai-nilai pribadi, dan kemampuan untuk membangun

pengetahuan dan keterampilan yang didasarkan pada pengalaman dan pembelajaran yang dilakukan. (Nurdin et al., 2020)

METODE PENELITIAN

Dalam artikel "Implementasi *Assessment Center* dalam Membangun Kompetensi Polri sesuai Amanah Perkap Nomor 5 Tahun 2016," penelitian menggunakan metode deskriptif kualitatif dengan fokus pada studi dokumen digital dari internet. Deskripsi kualitatif adalah pendekatan penelitian yang bertujuan untuk memahami fenomena secara mendalam, menggali makna, dan menggambarkan karakteristik serta konteks subjek penelitian (Fadli, 2021). Metode ini lebih berfokus pada interpretasi dan analisis data kualitatif yang diperoleh dari berbagai sumber, termasuk dokumen digital dari internet (Yusanto, 2020). Pendekatan ini memungkinkan peneliti untuk mendalami fenomena dengan interpretasi mendalam, menggambarkan karakteristik, serta konteks subjek penelitian. Data dikumpulkan melalui identifikasi sumber-sumber dokumen digital yang relevan, pencarian online menggunakan kata kunci spesifik, dan akses ke situs web resmi atau perpustakaan digital. Analisis data dilakukan dengan membaca, kategorisasi, pengkodean, analisis isi, interpretasi, dan sintesis untuk menghasilkan pemahaman yang komprehensif tentang implementasi *Assessment Center* dan pembangunan kompetensi Polri sesuai regulasi yang berlaku..

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

DESKRIPSI PENELITIAN

Dalam penyelenggaraan *Assessment Center*, metode-metode yang umum digunakan meliputi psikometri untuk pengukuran psikologis, wawancara berbasis perilaku seperti *Behavior Event Interview*, tes kepribadian, simulasi *In tray* untuk menguji kemampuan dalam menyelesaikan tugas sehari-hari, diskusi kelompok tanpa pemimpin atau *Leaderless Group Discussion*, presentasi, permainan, pencarian fakta atau *Fact Finding*, penulisan proposal (*Proposal Writing*), Analisis kasus (*Problem Analysis*) dan bermain peran (*Role Play*) (*Role Play*). (Agustina et al., 2023) (Pramudita & Meirinawati, 2022) (Aprilia, et al., 2019)

Proses *Assessment Center* yang dilakukan oleh Kepolisian Republik Indonesia digunakan untuk melakukan pembinaan SDM dengan beberapa pendekatan. **Pertama**, adalah menetapkan Pegawai Negeri di Polri untuk jabatan strategis seperti eselon I dan II, kepala biro, direktur, kepala bidang di tingkat Polda, serta pengisian jabatan Kapolres di seluruh Indonesia. **Kedua**, prioritas pengembangan kemampuan Pegawai Negeri di Polri dilakukan melalui pendidikan atau pelatihan yang sesuai. **Ketiga**, pendekatan personal untuk pengembangan diri individu juga diperhatikan dalam implementasi ini.

Metode monitoring dan evaluasi diaplikasikan dengan tiga model utama. **Pertama**, monitoring dan evaluasi terhadap metode dan alat yang digunakan dilakukan setiap tahun sekali untuk memastikan validitas dan reliabilitas. **Kedua**, penilaian terhadap assessor juga dilakukan secara periodik setiap tahun

untuk mengukur kemampuan mereka selama melaksanakan tugas di *Assessment Center*. **Ketiga**, kinerja individu yang mengikuti *Assessment Center* dievaluasi secara acak melalui penilaian 360 derajat untuk menilai kesesuaian kompetensi individu dengan tugas yang dilakukan. Monitoring dan evaluasi proses penyelenggaraan *Assessment Center* dilakukan secara kontinu setelah setiap penyelenggaraan, menjadikan siklus asesmen ini sebagai bagian integral dari Manajemen Sumber Daya Manusia di Polri..

IMPLEMENTASI ASESMEN

Implementasi *Assessment Center* dalam Kepolisian Republik Indonesia, sebagaimana diatur dalam Perkap nomor 5 tahun 2016, mengharuskan penerapan petunjuk kamus kompetensi Polri untuk memastikan proses evaluasi yang efektif. Proses *assessment* ini mengacu pada berbagai target kompetensi yang harus dipenuhi oleh personel Polri. Salah satunya adalah kemampuan Berpikir Analitis, yang meliputi kemampuan mengenali unsur-unsur pembentuk kondisi, menentukan hubungan sebab akibat, dan mengidentifikasi unsur utama yang mempengaruhi situasi. Selanjutnya, Berpikir Konseptual memerlukan pengakuan pola hubungan yang jelas serta kemampuan untuk menciptakan pandangan baru yang mendukung inovasi dan solusi kreatif dalam tugas polisi. Aspek strategis juga ditekankan melalui Berpikir Strategik, yang mencakup identifikasi peluang dan hambatan, pengembangan ide strategis, dan perumusan tujuan jangka panjang yang mendukung visi organisasi. Implementasi ini juga menekankan pentingnya Integritas, di mana integritas personel dalam mengikuti nilai-nilai organisasi dan berani menyuarkan ketidakbenaran menjadi aspek kritis dalam penilaian mereka.

Dalam konteks *Assessment Center*, dorongan untuk mencapai prestasi terbaik (*Achievement Drive*) menjadi bagian penting dalam mengevaluasi kinerja Polri. Dorongan ini mencakup upaya untuk meningkatkan kualitas kerja secara terus menerus, menetapkan target prestasi yang menantang, dan memberikan kontribusi maksimal untuk mencapai hasil terbaik dalam tugas-tugas mereka. Pengembangan Diri juga dijadikan fokus, di mana setiap personel diharapkan melakukan introspeksi, merumuskan rencana pengembangan diri, dan secara aktif mencari cara-cara untuk meningkatkan kompetensi pribadi yang sesuai dengan tuntutan pekerjaan di lapangan.

Manajemen Perubahan (*Managing Change*) menjadi kompetensi kunci lainnya yang dievaluasi dalam *Assessment Center*, di mana personel dituntut untuk memahami perlunya perubahan, mengajak serta memotivasi rekan kerja untuk berubah, serta menginisiasi inisiatif perubahan yang membawa dampak positif bagi organisasi. Selain itu, kemampuan Perencanaan dan Pengorganisasian (*Planning and Organizing*) menjadi fokus dalam memastikan personel mampu menyusun rencana kerja yang spesifik, mengelola sumber daya dengan efisien, dan mengatasi kendala-kendala yang mungkin muncul dalam pelaksanaan tugas.

Implementasi *Assessment Center* juga mengharuskan personel untuk memiliki kemampuan yang kuat dalam Pengawasan dan Pengendalian (*Control*), di mana mereka diuji untuk melaksanakan pengawasan yang efektif, mengevaluasi pencapaian target, dan mengambil tindakan perbaikan yang diperlukan untuk meningkatkan kinerja. Selain itu, kemampuan Pengambilan

Keputusan (Decision Making) menjadi kunci dalam menilai kemampuan personel dalam menemukan kriteria pertimbangan yang tepat, mengintegrasikan berbagai alternatif, dan membuat keputusan yang berkualitas dengan mempertimbangkan dampak yang mungkin timbul.

Dalam konteks ini, kompetensi Membangun Hubungan (Relationship Building) juga menjadi penting, di mana personel diuji untuk menjalin, memperluas, dan memperkuat hubungan kerja dalam rangka menciptakan sinergi yang mendukung kerja tim dan pencapaian tujuan bersama. Keseluruhan, proses *Assessment Center* dalam implementasi Perkap nomor 5 tahun 2016 bertujuan untuk mengidentifikasi dan mengembangkan kompetensi-kompetensi kritis yang diperlukan oleh personel Polri dalam menjalankan tugas-tugasnya secara efektif dan sesuai dengan visi serta misi organisasi.

REKOMENDASI PENELITIAN DI MASA DEPAN

Setelah melakukan penelitian mengenai implementasi *Assessment Center* dalam membangun kompetensi Polri sesuai Amanah Perkap Nomor 5 Tahun 2016, beberapa rekomendasi penelitian yang dapat diajukan untuk pengembangan lebih lanjut adalah sebagai berikut. Pertama, melakukan studi komparatif antara implementasi *Assessment Center* di lembaga kepolisian di Indonesia dengan lembaga serupa di negara lain akan memberikan pemahaman mendalam tentang perbedaan, kesamaan, dan potensi keunggulan dalam konteks yang berbeda. Analisis ini dapat memberikan pandangan komprehensif terhadap adaptabilitas dan efektivitas *Assessment Center* dalam konteks internasional.

Selanjutnya, penelitian mendalam mengenai efektivitas dan efisiensi dari implementasi *Assessment Center* perlu dilakukan. Evaluasi terhadap dampak *Assessment Center* terhadap peningkatan kualitas pelatihan, pengembangan karir, dan kinerja polisi, serta efisiensi dalam penggunaan sumber daya, dapat memberikan dasar yang kuat untuk peningkatan sistem ini secara keseluruhan.

Penelitian selanjutnya dapat difokuskan pada pengembangan metode dan instrumen *Assessment Center* yang lebih sesuai dengan kebutuhan dan konteks Polri. Penyesuaian ini harus mempertimbangkan aspek-aspek seperti relevansi dengan tugas dan tanggung jawab polisi serta kemampuan untuk mengukur kompetensi yang paling krusial bagi keberhasilan operasional mereka.

Studi tentang tingkat kepuasan peserta dalam mengikuti *Assessment Center* dan program pembangunan kompetensi Polri juga menjadi penting. Penelitian ini dapat memberikan wawasan yang berharga tentang persepsi, pengalaman, dan harapan peserta, yang kemudian dapat digunakan untuk meningkatkan pengalaman mereka di masa depan dan memastikan bahwa

program ini memberikan manfaat maksimal bagi para partisipan.

Rekomendasi-rekomendasi ini diharapkan dapat memberikan kontribusi signifikan dalam pengembangan lebih lanjut serta perbaikan implementasi *Assessment Center* dan pembangunan kompetensi Polri sesuai dengan Amanah Perkap Nomor 5 Tahun 2016. Dengan demikian, penelitian ini tidak hanya akan memperkaya pemahaman kita tentang strategi pengembangan kompetensi kepolisian, tetapi juga akan membantu meningkatkan efektivitas dan relevansi dari sistem yang ada dalam skala nasional maupun internasional.

KESIMPULAN

1. *Assessment Center* akomodatif dalam membangun perangkat kompetensi Polri. Melalui proses evaluasi yang komprehensif, *Assessment Center* mampu mengidentifikasi potensi, kemampuan, dan kompetensi individu secara objektif.
2. Komponen-komponen dalam *Assessment Center*, seperti seleksi dan desain latihan, simulasi tugas, observasi dan penilaian, serta umpan balik dan evaluasi, berperan penting dalam menghasilkan informasi yang akurat dan relevan tentang kemampuan individu.
3. Implementasi *Assessment Center* memberikan manfaat dalam pengembangan kompetensi Polri, termasuk peningkatan seleksi personel berkualitas, penempatan yang tepat sesuai dengan kemampuan individu, pengembangan potensi dan kompetensi yang relevan, serta peningkatan kualitas kinerja dan profesionalisme personel Polri. Tantangan yang mungkin dihadapi dalam implementasi *Assessment Center* mencakup perancangan simulasi tugas yang sesuai, kebutuhan sumber daya manusia dan finansial yang cukup, pemahaman yang tepat dari semua pihak terkait, serta pengelolaan umpan balik dan evaluasi yang efektif.

SARAN

1. Meningkatkan pemahaman, dengan terus mensosialisasikan konsep dan prinsip dasar *Assessment Center* kepada personel Polri dan para penilai.
2. Kolaborasi dengan institusi pendidikan dan penelitian, yakni kerjasama dengan institusi pendidikan dan penelitian terkait akan membantu dalam pengembangan instrumen evaluasi yang valid dan reliabel. Kolaborasi ini juga dapat memperkaya pengetahuan dan praktek terkait *Assessment Center*.
3. Penggunaan kombinasi teknik evaluasi, dengan kombinasi teknik evaluasi yang beragam untuk mendapatkan gambaran yang komprehensif tentang kemampuan dan kompetensi individu. Memadukan observasi langsung, wawancara terstruktur, studi kasus, simulasi permainan dan tes psikometrik dapat menghasilkan penilaian yang lebih akurat dan berimbang

REFERENSI

- Agustina, S., Darma, W. A., Fajar, V. F., Maulana, I. D., & Putra, M. F. P. (2023). Kinerja Anggota Kepolisian Pada Direktorat Reserse Kriminal Umum (Ditreskrim) Melalui 13 Komponen Penilaian Di Kepolisian Daerah Sumatera Selatan. *Jurnal Ilmu Administrasi Dan Studi Kebijakan (JLASK)*, 5(2), 151–170. <https://doi.org/10.48093/jiask.v5i2.135>

- Alias, N. (2020). Modelling policy implementation performance of public primary school leaders in Malaysia. In *Unpublished doctoral thesis*. *Universiti Sultan Zainal* researchgate.net. https://www.researchgate.net/profile/Noryati-Alias/publication/370212879_Noryati_Alias_SL1688_Real_Final_Thesis_Yati_Corrections_2842020/links/6445ebb08ac1946c7a48a9a2/Noryati-Alias-SL1688-Real-Final-Thesis-Yati-Corrections-2842020.pdf
- Aprilia, T., & Meutia, I. F. (2019). Polisi dan Sumber Daya Manusia: Studi Assessment Center Berbasis Merit System di Polda Lampung. *Administrativa: Jurnal Birokrasi, Kebijakan Dan Pelayanan Publik*, 1(1), 7–18. <https://doi.org/10.23960/administrativa.v1i1.4>
- Budi Supriyatno. (2013). Manajemen Sumber Daya Manusia. In *Edisi Revisi Jakarta: Bumi Aksara* (Cetakan Pe). CV Media Berlian (Anggota IKAPI).
- Fadli, M. R. (2021). Memahami desain metode penelitian kualitatif. *HUMANIKA*, 21(1). <https://doi.org/10.21831/hum.v21i1.38075>
- Martono, S., & Budiarto, H. (2021). Analisis Efektivitas Iklan Lembaga Pendidikan Tinggi Melalui Media Sosial Tiktok Dengan Pendekatan. *Sebatik*, 25(1).
- Nuridin, H., Rambey, T., & Andriyanty, R. (2020). Analisis Karakteristik, Adaptasi Bisnis Dan Kompetensi Manajemen Terhadap Pengembangan Kewirausahaan Pelaku Umkm Di Kampung Budaya Betawisetu Babakan Jakarta Selatan. *Mediastima*, 26(2), 254–272. <http://ejournal-ibik57.ac.id/index.php/mediastima/article/view/121/79>
- Peraturan Kepala Kepolisian Negara Republik Indonesia Nomor 5 Tahun 2016. (2016). *Penyelenggaraan Assesment Center Kepolisian Negara Republik Indonesia*.
- Pramudita, Y. H., & Meirinawati, M. (2022). Manajemen Strategis Lumajang Presisi Untuk Mewujudkan Smart Police Di Kepolisian Resor (Polres) Lumajang. *Publika*, 273–286. <https://doi.org/10.26740/publika.v10n1.p273-286>
- Pranawukir, I. (2019). Pemberitaan Mengenai Polri Dalam Menghadapi Pemilu Serentak 2019 Pada Media Surat Kabar Online. *WACANA: Jurnal Ilmiah Ilmu Komunikasi*, 18(2), 154–168. <https://doi.org/10.32509/wacana.v18i2.915>
- Ratmono, B. M. (2016). Membaca Ulang Kultur Kepolisian Negara Republik Indonesia (Sebuah Refleksi Kritis Dari Dalam). *Jurnal Pemikiran Sosiologi*, 2(1). <https://doi.org/10.22146/jps.v2i1.23409>
- Rofaida, R., & Gautama, B. P. (2019). STRATEGI PENINGKATAN KOMPETENSI LULUSAN PERGURUAN TINGGI MELALUI STUDI PELACAKAN ALUMNI (TRACER STUDY). *Image: Jurnal Riset Manajemen*, 8(1). <https://doi.org/10.17509/image.v7i1.23171>
- Sunarsi, D. (2019). Penerapan MSDM Strategis Dalam Upaya Meningkatkan Kemampuan Organisasi dalam menyongsong Revolusi 4.0. *Jurnal Ilmiah MEA (Manajemen, Ekonomi, & Akuntansi)*, 3(1).
- Sunarsih, N. (2018). Manajemen Sumber Daya Manusia Berbasis Kompetensi: Strategi Meningkatkan Kemampuan Daya Saing Perusahaan. *Jurnal Akrab Juara*, 3.
- Yusanto, Y. (2020). Ragam Pendekatan Penelitian Kualitatif. *JOURNAL OF SCIENTIFIC COMMUNICATION (JSC)*, 1(1). <https://doi.org/10.31506/jsc.v1i1.7764>