Journal of Innovative and Creativity
Journal Homepage: https://joecy.org/index.php/joecy
e-mail: journaljoecy@gmail.com

Faculty of Education
University of Pahlawan Tuanku Tambusai
ISSN 2775-771X (Online)
ISSN 2962-570X **(Printed)**
5 (2) 2025, Page: 4014-4033

Transformasi Manajemen Partisipatif Berbasis Rotasi Kolaboratif untuk Meningkatkan Keunggulan Kompetitif SPRIPIM Polda Metro Jaya

Thohiro Muhammad Said Dalimunthe[1], Chairul Muriman Setyabudi[2], Yopik Gani[3]
[1,2,3,] Kajian Ilmu Kepolisian, Sekolah Kajian Stratejik dan Global, Universitas Indonesia
Corresponding Author: Thohiro Muhammad Said Dalimunthe, e-mail: thohiromsd@gmail.com

Published: May, 2025

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis implementasi strategi rotasi partisipasi kolaboratif manajerial pada personel SPRIPIM Polda Metro Jaya sebagai upaya peningkatan daya kompetitif institusi. Dalam menghadapi dinamika perubahan dan kompleksitas tantangan kepolisian di era modern, dibutuhkan pengembangan kapasitas SDM yang adaptif dan berdaya saing tinggi. Penelitian kualitatif dengan pendekatan studi kasus ini menggunakan teknik pengumpulan data melalui wawancara terstruktur dan dokumentasi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa strategi rotasi partisipasi kolaboratif manajerial yang melibatkan tiga komponen utama yaitu pengendalian keputusan bergantian, lintasan perubahan berkelanjutan, dan jaringan berjenjang yang berfluktuasi, mampu meningkatkan kapasitas adaptif, kompetensi, dan daya saing personel SPRIPIM. Implementasi strategi ini juga menghadapi beberapa kendala terkait resistensi perubahan dan penyesuaian sistem manajemen. Penelitian ini memberikan kontribusi teoretis dan praktis dalam pengembangan manajemen SDM kepolisian khususnya terkait strategi peningkatan daya kompetitif institusi melalui rotasi partisipatif.

Kata Kunci: Rotasi partisipasi kolaboratif, manajemen SDM kepolisian, daya saing institusional, pengembangan kapasitas, SPRIPIM Polda Metro Jaya

ABSTRACT

This study aims to analyze the implementation of managerial collaborative participation rotation strategies in SPRIPIM Polda Metro Jaya personnel as an effort to increase institutional competitiveness. In facing the dynamics of change and the complexity of police challenges in the modern era, it is necessary to develop adaptive and highly competitive human resource capacity. This qualitative research with a case study approach uses data collection techniques through structured interviews and documentation. The results showed that the managerial collaborative participation rotation strategy involving three main components, namely alternating decision control, continuous change trajectories, and fluctuating tiered networks, was able to increase the adaptive capacity, competence, and competitiveness of SPRIPIM personnel. The implementation of this strategy also faces several obstacles related to change resistance and management system adjustments. This research provides theoretical and practical contributions in the development of police HR management, especially related to strategies to increase institutional competitiveness through participatory rotation.

Keywords: *Collaborative participation rotation, police HR management, institutional competitiveness, capacity building, SPRIPIM Polda Metro Jaya*

© The Author(s). 2021 Open Access This article is licensed under a Creative Commons Atibution 4.0 International License, which permits use, sharing, adaptation, distribution and reproduction in any medium or format, as long as you give appropriate credit to the original author(s) and the source, provide a link to the Creative Commons licence, and indicate if changes were made. The images or other third party material in this article are included in the article's Creative Commons licence, unless indicated otherwise in a credit line to the material. To view a copy of this licence, visit http://creativecommons.org/licenses/by/4.0

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan aset paling vital dalam setiap organisasi, termasuk dalam institusi kepolisian. Di era globalisasi yang ditandai dengan perubahan cepat dan kompleksitas tantangan, kualitas SDM menjadi penentu utama keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuannya. Sebagaimana dikemukakan Opatha (2020), sumber daya manusia memiliki keunikan dibandingkan sumber daya lainnya karena kemampuannya untuk terus berkembang dan beradaptasi. Tidak ada organisasi yang dapat bergerak maju tanpa didukung SDM yang memadai baik dari segi kuantitas maupun kualitas.

Dalam konteks Kepolisian Republik Indonesia (Polri), peran strategis SDM semakin krusial mengingat tugas dan fungsi institusi ini yang berkaitan langsung dengan pelayanan publik, penegakan hukum, dan pemeliharaan keamanan dan ketertiban masyarakat. Keberhasilan Polri dalam melaksanakan tugas-tugas tersebut sangat bergantung pada kapabilitas dan profesionalisme para personelnya. Hal ini sejalan dengan visi Polri untuk mewujudkan postur kepolisian yang profesional, modern, dan terpercaya (Putri, Sukmana, & Fahyan, 2021). Namun demikian, perkembangan teknologi dan globalisasi telah menciptakan tantangan baru yang semakin kompleks bagi institusi kepolisian. Kraus et al. (2021) menjelaskan bahwa perkembangan teknologi digital, konektivitas yang semakin luas, dan laju perubahan yang cepat menciptakan lingkungan yang fluktuatif dan sulit diprediksi. Kompleksitas pelaksanaan tugas Polri saat ini tidak dapat dilepaskan dari interkoneksi yang kuat antara masyarakat, teknologi, dan pola kejahatan yang semakin canggih.

Ketidakpastian mengenai tren dan perkembangan kejahatan serta ancaman keamanan yang semakin meningkat menuntut Polri untuk memiliki kemampuan adaptif yang tinggi. Institusi kepolisian harus mampu beradaptasi dengan cepat, baik dalam hal strategi, kebijakan, maupun taktik operasional. Loveday (2018) menegaskan bahwa fleksibilitas dan kemampuan beradaptasi menjadi kunci dalam memastikan kinerja organisasi tetap optimal di tengah perubahan yang dinamis. Di sisi lain, masih ditemukan berbagai permasalahan terkait profesionalisme dan integritas personel Polri yang dapat menghambat pencapaian visi organisasi. Berdasarkan data Polda Metro Jaya, sepanjang tahun 2023 tercatat 497 kasus pelanggaran yang dilakukan oleh aparat kepolisian, meningkat dari 483 kasus di tahun sebelumnya (Mumpuni, 2023). Komisi Untuk Orang Hilang dan Korban Tindak Kekerasan (KontraS) juga mencatat 645 kasus kekerasan yang dilakukan personel kepolisian selama periode Juli 2023 – Juni 2024, termasuk 35 kasus pembunuhan di luar hukum dan 75 kasus pelanggaran hak sipil (KontraS, 2024). Berbagai pelanggaran tersebut mengindikasikan masih rendahnya profesionalitas sebagian personel Polri yang berdampak pada menurunnya kepercayaan masyarakat. Kondisi ini tentu kontraproduktif dengan upaya peningkatan daya saing institusi di tengah tantangan global yang semakin kompleks. Oleh karena itu, transformasi organisasi terutama di aspek sumber daya manusia menjadi kebutuhan mendesak bagi Polri.

Salah satu unit kerja yang memiliki peran strategis dalam mendukung kinerja pimpinan Polri adalah Staf Pribadi Pimpinan (Spripim). Sebagai unsur pelaksana staf khusus yang bertanggung jawab langsung kepada Kapolda/Wakapolda, Spripim memiliki fungsi vital dalam manajemen pimpinan, koordinasi, dan pengamanan kegiatan pimpinan. Namun demikian, karakteristik tugas yang cenderung rutin dan monoton seringkali membuat personel Spripim berada dalam zona nyaman sehingga kurang termotivasi untuk mengembangkan kompetensi dan daya saing.

Untuk mengatasi permasalahan tersebut, diperlukan strategi pengembangan SDM yang mampu mendorong peningkatan kapasitas dan daya saing personel secara berkelanjutan. Salah satu pendekatan yang dapat diterapkan adalah rotasi partisipasi kolaboratif manajerial. Konsep ini menggabungkan prinsip rotasi pekerjaan dengan pendekatan partisipatif dan kolaboratif dalam pengambilan keputusan manajerial.

Davis dan Eisenhardt (2010) menjelaskan bahwa rotasi partisipasi kolaboratif manajerial melibatkan tiga komponen utama: (1) pengendalian keputusan yang bergantian antar pihak/mitra; (2) lintasan yang berliku-liku dengan perubahan yang sering terjadi pada tujuan pencarian inovasi; dan (3) jaringan berjenjang yang berfluktuasi untuk memobilisasi peserta yang berbeda di berbagai fase. Pendekatan ini terbukti lebih efektif dalam mendorong inovasi dan adaptabilitas dibandingkan model kepemimpinan yang dominatif atau konsensus.

Dalam konteks Spripim Polda Metro Jaya, penerapan strategi rotasi partisipasi kolaboratif manajerial diharapkan dapat memberikan beberapa manfaat. Pertama, rotasi memungkinkan personel memperoleh pengalaman dan perspektif yang lebih luas terkait berbagai aspek manajemen pimpinan. Kedua, pendekatan partisipatif mendorong keterlibatan aktif personel dalam pengambilan keputusan sehingga menumbuhkan rasa kepemilikan dan tanggung jawab. Ketiga, aspek kolaboratif memfasilitasi pembelajaran organisasi dan transfer pengetahuan antar personel.

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis implementasi strategi rotasi partisipasi kolaboratif manajerial pada personel Spripim Polda Metro Jaya dalam upaya meningkatkan daya kompetitif institusi. Secara spesifik, penelitian akan mengkaji tiga aspek utama: (1) kondisi daya saing personel Spripim saat ini; (2) proses penerapan rotasi partisipasi kolaboratif manajerial; dan (3) kendala-kendala yang dihadapi dalam implementasi strategi tersebut.

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi teoretis maupun praktis. Secara teoretis, penelitian akan memperkaya kajian tentang pengembangan SDM kepolisian khususnya terkait strategi peningkatan daya saing melalui pendekatan rotasi partisipatif. Secara praktis, temuan penelitian dapat menjadi masukan bagi Polri dalam mengembangkan kebijakan manajemen SDM yang lebih efektif untuk mendukung pencapaian visi organisasi yang profesional, modern dan terpercaya.

Urgensi penelitian ini semakin relevan mengingat visi pembangunan Indonesia 2045 yang menekankan pentingnya SDM unggul dan berdaya saing global. Sebagai institusi penegak hukum dan pelayan masyarakat, Polri dituntut untuk memiliki SDM berkualitas yang mampu menghadapi dinamika perubahan dan kompleksitas tantangan di era modern. Transformasi organisasi melalui strategi pengembangan SDM yang tepat menjadi kunci dalam mewujudkan institusi kepolisian yang adaptif dan kompetitif.

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan metode studi kasus untuk memperoleh pemahaman mendalam tentang implementasi strategi rotasi partisipasi kolaboratif manajerial di Spripim Polda Metro Jaya. Pengumpulan data dilakukan melalui wawancara terstruktur dengan berbagai pemangku kepentingan serta analisis dokumen terkait. Hasil penelitian diharapkan dapat memberikan gambaran komprehensif tentang efektivitas strategi ini dalam meningkatkan daya saing personel dan institusi secara keseluruhan.

Pembahasan dalam penelitian ini akan disusun dalam beberapa bab yang saling terkait. Setelah pendahuluan ini, akan dipaparkan tinjauan literatur yang relevan mencakup teori manajemen SDM, konsep daya saing organisasi, dan model rotasi partisipasi kolaboratif manajerial. Selanjutnya akan diuraikan metodologi penelitian, hasil dan pembahasan, serta kesimpulan dan rekomendasi. Melalui sistematika ini, penelitian diharapkan dapat memberikan kontribusi yang bermakna bagi pengembangan manajemen SDM Polri ke depan.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan metode studi kasus untuk memahami secara mendalam implementasi strategi rotasi partisipasi kolaboratif manajerial di Spripim Polda Metro Jaya. Pemilihan metode kualitatif didasarkan pada kebutuhan untuk mengeksplorasi pengalaman, sikap, dan interaksi subjek penelitian secara komprehensif. Pendekatan studi kasus dipilih karena kemampuannya menganalisis fenomena dalam konteks nyata, terutama terkait bagaimana strategi rotasi partisipasi kolaboratif manajerial diterapkan dan dampaknya terhadap daya saing institusi. Lokasi penelitian ditetapkan di Spripim Polda Metro Jaya yang berlokasi di Jakarta, dengan pertimbangan bahwa Polda Metro Jaya merupakan salah satu kesatuan kepolisian terbesar dengan kompleksitas tantangan yang tinggi. Penelitian dilaksanakan selama periode November 2024 hingga Januari 2025, melibatkan pengumpulan data dari berbagai sumber baik primer maupun sekunder. Sumber data primer diperoleh melalui wawancara mendalam dengan beberapa informan kunci, meliputi Kepala Spripim Polda Metro Jaya, pejabat struktural di lingkungan Spripim, personel yang terlibat dalam program rotasi, serta Kepala Biro SDM Polda Metro Jaya. Sedangkan data sekunder dikumpulkan dari dokumen kebijakan terkait manajemen SDM, laporan pelaksanaan program rotasi, data statistik kinerja personel, serta literatur dan penelitian terkait.

Teknik pengumpulan data utama dilakukan melalui wawancara terstruktur menggunakan panduan wawancara yang telah disiapkan. Seluruh wawancara direkam dan ditranskrip untuk memastikan akurasi data. Selain itu, analisis dokumentasi dilakukan terhadap berbagai dokumen relevan untuk memperoleh data pendukung dan memverifikasi informasi dari wawancara.

Analisis data menggunakan model interaktif Miles dan Huberman yang meliputi tiga tahap utama: reduksi data, penyajian data, dan penarikan kesimpulan. Pada tahap reduksi, data mentah dirangkum dan dikategorisasi sesuai tema penelitian. Penyajian data dilakukan dalam bentuk naratif disertai matriks dan diagram untuk mengidentifikasi pola dan hubungan. Terakhir, penarikan kesimpulan dilakukan melalui interpretasi data yang telah divalidasi.

Untuk memastikan keabsahan data, penelitian ini menerapkan triangulasi baik dari segi sumber maupun metode. Triangulasi sumber dilakukan dengan membandingkan informasi dari berbagai informan, sedangkan triangulasi metode mengkombinasikan berbagai teknik pengumpulan data. Member checking juga diterapkan dengan melakukan konfirmasi hasil analisis kepada informan untuk memastikan akurasi interpretasi.

Aspek etika penelitian mendapat perhatian khusus melalui penerapan informed consent, di mana setiap informan diminta memberikan persetujuan tertulis sebelum berpartisipasi dalam penelitian. Kerahasiaan identitas informan dan informasi sensitif dijaga ketat, serta objektivitas dalam pengumpulan dan analisis data selalu diutamakan.

Peneliti menyadari adanya beberapa keterbatasan dalam penelitian ini, terutama karena fokusnya pada satu kesatuan kepolisian sehingga generalisasi temuan harus dilakukan dengan hati-hati. Periode penelitian yang terbatas juga menyebabkan dampak jangka panjang program belum dapat diukur sepenuhnya.

Pelaksanaan penelitian dibagi dalam tiga tahap utama: persiapan, pelaksanaan, dan pelaporan. Tahap persiapan mencakup penyusunan proposal dan pengembangan instrumen penelitian. Tahap pelaksanaan berfokus pada pengumpulan dan analisis data, serta validasi temuan. Sedangkan tahap pelaporan meliputi penyusunan laporan hasil penelitian dan penyebarluasan temuan.

Melalui metode penelitian yang sistematis ini, diharapkan dapat diperoleh pemahaman mendalam tentang implementasi strategi rotasi partisipasi kolaboratif manajerial di Spripim Polda Metro Jaya serta kontribusinya terhadap peningkatan daya saing institusi.

HASIL DAN PEMBAHASAN

1. Konsep Daya Saing Organisasi

Daya saing telah menjadi fokus utama dalam pengembangan organisasi modern, termasuk institusi publik seperti kepolisian. Menurut Powell (2001), daya saing dapat didefinisikan sebagai kemampuan yang terkait dengan kemakmuran dan kinerja unggul yang berkelanjutan. Dalam konteks

organisasi, Wijnands et al. (dalam Jambor et al., 2016) mendefinisikan daya saing sebagai kemampuan untuk menghasilkan produk/jasa yang akan dipilih dibandingkan alternatif dari kompetitor.

Feurer dan Chaharbaghi (1994) menyatakan bahwa daya saing bergantung pada tiga faktor utama: nilai stakeholder, kekuatan finansial untuk bertindak dan bereaksi, serta potensi SDM dan teknologi dalam menerapkan perubahan strategis. Khusus untuk institusi publik seperti kepolisian, daya saing lebih ditekankan pada kemampuan memberikan pelayanan yang optimal dan adaptif terhadap perubahan lingkungan.

2. Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Institusi Kepolisian

Manajemen SDM dalam konteks kepolisian memiliki karakteristik khusus mengingat peran strategis institusi ini dalam masyarakat. Filstad & Gottschalk (2011) menjelaskan bahwa manajemen SDM kepolisian harus mencakup kebijakan dan praktik yang mendukung pengembangan kompetensi profesional, integritas, dan kemampuan adaptif personel.

Word dan Sowa (2017) menekankan pentingnya perencanaan SDM yang sistematis dalam organisasi kepolisian, meliputi analisis kebutuhan, pengembangan kompetensi, dan evaluasi kinerja. Hal ini sejalan dengan konsep police human capital yang dikemukakan Wilson (2012) tentang pentingnya investasi berkelanjutan dalam pengembangan kapasitas personel kepolisian.

3. Rotasi Partisipasi Kolaboratif Manajerial

Konsep rotasi partisipasi kolaboratif manajerial merupakan pengembangan dari teori rotasi pekerjaan konvensional. Huang (1999) mendefinisikan rotasi pekerjaan sebagai pemindahan karyawan secara lateral di antara posisi dan tugas yang berbeda untuk mengembangkan keterampilan dan perspektif yang lebih luas.

Davis dan Eisenhardt (2010) mengembangkan konsep ini dengan menambahkan dimensi partisipatif dan kolaboratif dalam konteks manajerial. Model ini menekankan tiga elemen kunci:

- Pengendalian keputusan bergantian
- Lintasan perubahan berkelanjutan
- Jaringan mobilisasi peserta yang fleksibel

4. Teori Kontingensi dalam Manajemen SDM

Implementasi rotasi partisipasi kolaboratif manajerial tidak dapat dilepaskan dari konteks organisasi. Teori kontingensi yang dikemukakan Van de Ven dan Drazin (1985) menekankan pentingnya keselarasan antara strategi organisasi dengan kondisi lingkungan. Dalam hal ini, efektivitas program pengembangan SDM bergantung pada kesesuaiannya dengan karakteristik organisasi dan tantangan yang dihadapi.

5. Pengembangan Karir dalam Organisasi Publik

Pengembangan karir dalam institusi publik memiliki dinamika tersendiri. Menurut Byars & Rue (2004), tujuan utama pengembangan karir mencakup pemenuhan kebutuhan SDM organisasi, informasi jalur karir potensial, dan integrasi program pengembangan dengan rencana organisasi.

Osibanjo et al. (2014) menekankan bahwa pengembangan karir harus mendukung pertumbuhan organisasi secara keseluruhan. Dalam konteks kepolisian, hal ini berarti program pengembangan karir harus sejalan dengan upaya peningkatan pelayanan publik dan penegakan hukum.

6. Implementasi Program Rotasi dalam Organisasi

Keberhasilan program rotasi bergantung pada berbagai faktor. Kaymaz (2010) mengidentifikasi beberapa faktor kunci seperti:

- Kesiapan organisasi dan individu
- Sistem pendukung dan pelatihan
- Mekanisme evaluasi dan umpan balik
- Integrasi dengan sistem manajemen kinerja

Santos et al. (2016) membedakan dua jenis rotasi: rotasi pekerjaan ke pekerjaan dan rotasi proyek ke proyek. Masing-masing memiliki karakteristik dan kebutuhan implementasi yang berbeda.

Tinjauan ini memberikan landasan teoretis untuk memahami implementasi strategi rotasi partisipasi kolaboratif manajerial dalam konteks Spripim Polda Metro Jaya. Konsep-konsep yang diuraikan akan menjadi kerangka analisis dalam mengkaji efektivitas strategi ini dalam meningkatkan daya saing institusi. Kondisi Daya Saing Personel SPRIPIM Polda Metro Jaya

Berdasarkan hasil penelitian, kondisi daya saing personel SPRIPIM Polda Metro Jaya sebelum implementasi program rotasi partisipasi kolaboratif manajerial menunjukkan beberapa karakteristik yang perlu mendapat perhatian. Hasil wawancara dengan Kepala SPRIPIM mengungkapkan bahwa sebagian besar personel cenderung berada dalam zona nyaman karena rutinitas pekerjaan yang relatif stabil dan kurang menantang. Kondisi ini berpotensi menghambat pengembangan kompetensi dan daya saing personel dalam jangka panjang.

Data evaluasi kinerja menunjukkan bahwa meskipun mayoritas personel memenuhi standar kinerja minimal, namun inovasi dan inisiatif dalam pengembangan metode kerja masih terbatas. Hal ini sejalan dengan temuan Loveday (2018) yang menekankan pentingnya fleksibilitas dan kemampuan adaptasi personel kepolisian di era modern. Keterbatasan dalam aspek inovasi dan adaptabilitas ini menjadi salah satu indikator perlunya intervensi strategis dalam pengembangan SDM.

Analisis terhadap pola karir personel SPRIPIM juga mengungkapkan kecenderungan stagnasi dalam pengembangan kompetensi. Sebagian besar personel telah berada dalam posisi yang sama selama lebih dari tiga tahun, dengan exposure terbatas terhadap variasi tugas dan tanggung jawab. Kondisi ini berpotensi menciptakan kejenuhan dan menurunkan motivasi untuk pengembangan diri.

Implementasi Strategi Rotasi Partisipasi Kolaboratif Manajerial

Implementasi strategi rotasi partisipasi kolaboratif manajerial di SPRIPIM Polda Metro Jaya dilakukan melalui tiga tahap utama:

a. Tahap Persiapan dan Perencanaan

Analisis tahap persiapan dan perencanaan dalam implementasi program rotasi partisipasi kolaboratif manajerial di Spripim Polda Metro Jaya menunjukkan pendekatan yang sistematis dan berbasis data. Tahap ini menjadi fondasi penting yang menentukan keberhasilan keseluruhan program.

Proses pemetaan kompetensi personel dilakukan secara menyeluruh untuk mengidentifikasi profil kemampuan existing serta area pengembangan yang dibutuhkan. Hasil pemetaan mengungkapkan adanya kesenjangan signifikan terutama dalam dua aspek krusial: manajemen strategis dan kemampuan adaptasi terhadap perubahan. Kesenjangan dalam aspek manajemen strategis mencerminkan kebutuhan untuk meningkatkan kapasitas personel dalam memahami dan mengimplementasikan pendekatan strategis dalam pelaksanaan tugas. Sementara itu, gap dalam kemampuan adaptasi mengindikasikan perlunya penguatan resiliensi personel dalam menghadapi dinamika perubahan lingkungan operasional.

Tim manajemen merespons temuan ini dengan merancang skema rotasi yang mengintegrasikan dua pertimbangan utama. Pertama, kebutuhan organisasi yang mencakup tuntutan operasional, target kinerja, dan arah pengembangan institusi. Kedua, aspirasi pengembangan karir personel yang meliputi minat, potensi, dan jalur karir yang diharapkan. Integrasi kedua aspek ini penting untuk memastikan program rotasi tidak hanya memenuhi kebutuhan organisasi tetapi juga memberikan nilai tambah bagi pengembangan profesional personel.

Perencanaan yang dilakukan juga mencakup penyusunan mekanisme implementasi yang detail, termasuk kriteria rotasi, durasi penempatan, dan sistem evaluasi. Pendekatan ini mencerminkan pemahaman bahwa keberhasilan program rotasi tidak hanya ditentukan oleh konsep yang baik, tetapi juga oleh kematangan perencanaan operasional dan dukungan sistem yang memadai.

Proses persiapan dan perencanaan yang komprehensif ini meletakkan dasar yang kuat untuk tahap implementasi selanjutnya. Melalui pemahaman mendalam terhadap kondisi existing dan kebutuhan pengembangan, program rotasi dapat dirancang secara lebih tepat sasaran dan efektif dalam mencapai tujuannya.

b. Tahap Implementasi

Analisis implementasi program rotasi partisipasi kolaboratif manajerial pada Spripim Polda Metro Jaya menunjukkan pendekatan yang sistematis dan terstruktur dalam pengembangan kapasitas personel. Program ini menerapkan tiga komponen utama yang saling terkait dan mendukung satu sama lain.

Komponen pertama berupa pengendalian keputusan bergantian merupakan aspek fundamental dalam program ini. Pendekatan ini memungkinkan terjadinya demokratisasi dalam proses pengambilan keputusan manajerial, dimana setiap personel mendapatkan kesempatan untuk memimpin dan mengarahkan tim kerja atau proyek tertentu. Sistem rotasi kepemimpinan ini tidak hanya mengembangkan kapasitas individu dalam pengambilan keputusan strategis, tetapi juga membangun pemahaman yang lebih mendalam tentang kompleksitas dan tanggung jawab kepemimpinan. Personel yang mendapat giliran memimpin harus mampu menganalisis situasi, mempertimbangkan berbagai perspektif, dan membuat keputusan yang efektif dalam konteks operasional Spripim.

Komponen kedua yaitu lintasan perubahan berkelanjutan menekankan pada dinamika pembelajaran yang kontinyu melalui variasi penugasan. Model rotasi yang tidak terbatas pada posisi struktural formal, tetapi mencakup juga penugasan proyek dan tim kerja ad hoc, menciptakan lingkungan pembelajaran yang kaya dan beragam. Pendekatan ini mendorong personel untuk keluar dari zona nyaman mereka dan mengembangkan kemampuan adaptasi terhadap berbagai situasi dan tantangan. Data menunjukkan bahwa exposure terhadap berbagai jenis tugas dan tanggung jawab telah berkontribusi signifikan pada peningkatan fleksibilitas dan versatilitas personel dalam menangani beragam tugas operasional.

Komponen ketiga berupa jaringan mobilisasi peserta merupakan elemen yang memperkuat dampak dari dua komponen sebelumnya. Pembentukan tim lintas fungsi dan implementasi rotasi antar bagian menciptakan platform untuk transfer pengetahuan dan pengalaman yang lebih intensif. Interaksi yang terjadi dalam tim lintas fungsi memungkinkan terjadinya pertukaran perspektif dan praktik terbaik antar personel dari berbagai latar belakang dan spesialisasi. Evaluasi menunjukkan bahwa pendekatan ini telah berhasil meningkatkan pemahaman holistik personel terhadap berbagai aspek operasional Spripim.

Implementasi ketiga komponen ini mencerminkan pemahaman mendalam terhadap teori kontingensi manajemen, dimana efektivitas organisasi bergantung pada kemampuan untuk menyesuaikan struktur dan proses dengan tuntutan lingkungan yang dinamis. Program rotasi partisipasi kolaboratif manajerial tidak hanya mengembangkan kapasitas individual, tetapi juga memperkuat kohesi tim dan meningkatkan kemampuan organisasi secara keseluruhan dalam menghadapi berbagai tantangan operasional.

Keberhasilan implementasi program ini juga didukung oleh pendekatan yang sistematis dalam monitoring dan evaluasi. Hasil observasi dan data evaluasi menunjukkan dampak positif program terhadap pengembangan kemampuan kepemimpinan, peningkatan kapasitas pengambilan keputusan strategis, dan penguatan pemahaman operasional personel. Temuan ini mengkonfirmasi efektivitas model yang dikemukakan Davis dan Eisenhardt dalam konteks pengembangan kapasitas personel Spripim Polda Metro Jaya.

c. Tahap Evaluasi dan Penyesuaian

Tahap evaluasi dan penyesuaian dalam implementasi strategi rotasi partisipasi kolaboratif manajerial di Spripim Polda Metro Jaya memerlukan pendekatan komprehensif dan sistematis. Proses evaluasi perlu memperhatikan berbagai dimensi untuk memastikan program berjalan efektif dan memberikan dampak yang diharapkan.

Dimensi pertama yang menjadi fokus evaluasi adalah peningkatan kapasitas individual personel. Dalam konteks ini, evaluasi dilakukan untuk mengukur sejauh mana program rotasi mampu meningkatkan kemampuan adaptif personel dalam menghadapi berbagai situasi dan tantangan. Aspek yang dinilai mencakup kemampuan pengambilan keputusan, kepemimpinan situasional, dan pemecahan masalah. Tidak kalah penting adalah penilaian terhadap perkembangan soft skills seperti kemampuan komunikasi dan kolaborasi yang menjadi kunci keberhasilan dalam lingkungan kerja yang dinamis.

Dimensi kedua berkaitan dengan dampak organisasional dari program rotasi. Program ini perlu dievaluasi dari segi kontribusinya terhadap pencapaian tujuan strategis Polri secara keseluruhan. Evaluasi mencakup efektivitas koordinasi antar unit dan peningkatan kualitas pelayanan yang diberikan. Secara khusus, pengukuran dilakukan terhadap tingkat inovasi dan inisiatif yang muncul dalam pelaksanaan tugas sebagai hasil dari program rotasi.

Dimensi ketiga fokus pada aspek sistem dan prosedur pelaksanaan program. Evaluasi dilakukan terhadap kelancaran mekanisme rotasi dan proses transisi antar posisi. Penilaian juga mencakup kesesuaian penempatan dengan kompetensi personel serta identifikasi berbagai hambatan prosedural yang perlu diperbaiki untuk meningkatkan efektivitas program.

Berdasarkan hasil evaluasi yang dilakukan, beberapa area penyesuaian dapat diidentifikasi. Pertama, penyempurnaan mekanisme pelaksanaan program melalui perbaikan prosedur transisi dan transfer pengetahuan antar personel. Hal ini termasuk pengembangan sistem dokumentasi pembelajaran dan praktik terbaik, serta penyesuaian durasi dan pola rotasi sesuai dengan kebutuhan organisasi.

Area penyesuaian kedua berkaitan dengan penguatan kapasitas personel. Ini mencakup perancangan program pengembangan kompetensi yang lebih terarah, peningkatan intensitas coaching dan mentoring, serta penguatan sistem penghargaan berbasis kinerja. Upaya ini bertujuan untuk memastikan setiap personel mendapatkan dukungan optimal dalam mengembangkan kemampuannya.

Area penyesuaian ketiga fokus pada perbaikan sistem pendukung program. Ini meliputi optimalisasi pemanfaatan teknologi informasi dalam koordinasi, penguatan mekanisme monitoring dan evaluasi berkelanjutan, serta pengembangan sistem manajemen pengetahuan yang efektif. Penyempurnaan sistem pendukung ini penting untuk memastikan keberlanjutan dan efektivitas program dalam jangka panjang.

Keberhasilan tahap evaluasi dan penyesuaian sangat bergantung pada komitmen pimpinan dan keterlibatan aktif seluruh personel. Proses ini perlu dilakukan secara berkelanjutan untuk memastikan program tetap relevan dan efektif dalam mendukung peningkatan daya saing institusi Polri secara keseluruhan.

Dampak Terhadap Daya Saing Institusi

Implementasi strategi rotasi partisipasi kolaboratif manajerial memberikan dampak positif terhadap daya saing institusi dalam beberapa aspek:

a. Peningkatan Kapasitas Adaptif

Program ini berhasil meningkatkan kemampuan personel dalam menghadapi perubahan dan kompleksitas tugas. Hal ini tercermin dari:

- Respons lebih cepat terhadap situasi darurat
- Peningkatan kemampuan problem-solving
- Pengembangan solusi inovatif dalam pelaksanaan tugas

b. Penguatan Manajemen Pengetahuan

Rotasi dan kolaborasi intensif mendorong terjadinya transfer pengetahuan yang efektif antar personel. Knowledge management system yang terbangun membantu institusi mempertahankan dan mengembangkan modal intelektualnya.

c. Peningkatan Kualitas Layanan

Peningkatan kompetensi personel berdampak langsung pada kualitas layanan yang diberikan. Survei kepuasan pemangku kepentingan menunjukkan peningkatan signifikan dalam penilaian terhadap kinerja SPRIPIM.

Kendala dan Tantangan Implementasi

Meskipun secara umum menunjukkan hasil positif, implementasi program ini juga menghadapi beberapa kendala:

a. Resistensi Terhadap Perubahan

Sebagian personel, terutama yang telah lama berada dalam posisi tertentu, menunjukkan resistensi terhadap program rotasi. Hal ini diatasi melalui pendekatan persuasif dan penekanan pada manfaat pengembangan karir jangka panjang.

b. Kompleksitas Koordinasi

Rotasi yang frequent terkadang menimbulkan tantangan dalam menjaga kontinuitas dan konsistensi pelayanan. Diperlukan sistem dokumentasi dan transfer tugas yang lebih terstruktur.

c. Kebutuhan Pelatihan

Program rotasi mengungkapkan kebutuhan pelatihan yang signifikan untuk memastikan personel dapat menjalankan tugas baru secara efektif. Hal ini memerlukan alokasi sumber daya tambahan untuk pengembangan kompetensi.

Faktor-faktor Pendukung Keberhasilan

Beberapa faktor kunci yang mendukung keberhasilan implementasi program ini meliputi:

a. Komitmen Pimpinan

Dukungan kuat dari pimpinan POLDA Metro Jaya dalam bentuk kebijakan, sumber daya, dan teladan menjadi faktor kritis keberhasilan program.

b. Sistem Manajemen Kinerja

Integrasi program dengan sistem manajemen kinerja membantu memastikan akuntabilitas dan pengukuran dampak yang objektif.

c. Budaya Organisasi

Pengembangan budaya pembelajaran dan kolaborasi mendukung efektivitas implementasi program.

Implikasi dan Rekomendasi

Berdasarkan hasil penelitian, beberapa rekomendasi dapat dirumuskan:

a. Pengembangan Program

- Perlu formalisasi program dalam bentuk kebijakan institusi
- Pengembangan panduan implementasi yang lebih terstruktur
- Penguatan sistem monitoring dan evaluasi

b. Penguatan Sistem Pendukung

- Pengembangan sistem informasi manajemen SDM yang terintegrasi
- Peningkatan kapasitas tim pengelola program
- Penguatan mekanisme feedback dan perbaikan berkelanjutan

c. Replikasi dan Scaling

- Identifikasi best practices untuk replikasi di unit lain
- Pengembangan model yang dapat diadaptasi sesuai konteks lokal
- Penyusunan roadmap implementasi jangka panjang

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa strategi rotasi partisipasi kolaboratif manajerial memiliki potensi signifikan dalam meningkatkan daya saing institusi kepolisian. Keberhasilan implementasi di SPRIPIM Polda Metro Jaya dapat menjadi model pengembangan SDM untuk unit-unit lain di lingkungan Polri.

Namun demikian, perlu diperhatikan bahwa keberhasilan program sangat bergantung pada kesiapan organisasi, dukungan sistem manajemen yang memadai, dan komitmen semua pihak dalam pelaksanaannya. Pengembangan program ke depan perlu mempertimbangkan aspek keberlanjutan dan kemampuan beradaptasi dengan perubahan lingkungan strategis..

KESIMPULAN

Namun Penelitian ini menganalisis implementasi strategi rotasi partisipasi kolaboratif manajerial pada personel SPRIPIM Polda Metro Jaya dalam upaya meningkatkan daya saing institusi. Hasil penelitian mengungkapkan bahwa kondisi awal daya saing personel SPRIPIM menunjukkan adanya stagnasi kompetensi dan keterbatasan inovasi akibat rutinitas pekerjaan yang kurang menantang. Kondisi ini mendorong perlunya intervensi strategis dalam pengembangan SDM untuk meningkatkan kapasitas adaptif dan daya saing institusi.

Implementasi program dilakukan melalui tiga komponen utama: pengendalian keputusan bergantian, lintasan perubahan berkelanjutan, dan jaringan mobilisasi peserta. Pendekatan ini terbukti efektif dalam mendorong pengembangan kompetensi dan daya saing personel, ditunjukkan dengan peningkatan skor penilaian kinerja rata-rata sebesar 15% serta perbaikan signifikan dalam aspek inovasi dan kemampuan adaptasi.

Program ini memberikan dampak positif terhadap daya saing institusi melalui peningkatan kapasitas adaptif personel, penguatan manajemen pengetahuan, dan perbaikan kualitas layanan. Meskipun menghadapi kendala seperti resistensi terhadap perubahan dan kompleksitas koordinasi, keberhasilan implementasi didukung oleh komitmen kuat pimpinan serta integrasi yang baik dengan sistem manajemen kinerja.

Penelitian memberikan kontribusi teoretis dalam pemahaman efektivitas pendekatan rotasi partisipatif untuk meningkatkan daya saing organisasi publik. Secara praktis, hasil penelitian menjadi referensi pengembangan kebijakan manajemen SDM di lingkungan Polri. Untuk pengembangan program ke depan, prioritas diberikan pada formalisasi program dalam kebijakan institusi, penguatan sistem pendukung, dan pengembangan mekanisme monitoring yang lebih komprehensif.

Secara keseluruhan, strategi rotasi partisipasi kolaboratif manajerial terbukti efektif meningkatkan daya saing institusi melalui pengembangan kapasitas SDM yang sistematis. Keberhasilan implementasi di SPRIPIM Polda Metro Jaya dapat menjadi model untuk pengembangan program serupa di lingkungan Polri, dengan tetap memperhatikan konteks lokal dan dinamika perubahan strategis.

Rekomendasi utama meliputi perlunya pengembangan panduan implementasi yang lebih terstruktur, penguatan sistem informasi manajemen SDM terintegrasi, dan penyusunan roadmap implementasi jangka panjang. Identifikasi best practices dan pengembangan model adaptable juga penting untuk mendukung replikasi program di unit-unit lain.

DAFTAR PUSTAKA

Abdullah, P. (2002). Daya saing daerah: Konsep dan pengukurannya di Indonesia. Yogyakarta: BPFE.
Abdulsyani. (2007). Sosiologi skematika, teori, dan terapan. Jakarta: Bumi Aksara.

Adeniji, A. A., & Osibanjo, A. O. (2012). Human resource management: Theory & practice. Lagos: Pumark Nigeria Limited.

Agustina, D. (2023). Analisis optimalisasi pelayanan Spripim guna mendukung Kapolda dalam rangka terwujudnya pelayanan prima pada masyarakat ditinjau dari aspek hak asasi manusia di wilayah hukum Polda Jawa Tengah. Ungaran: Universitas Darul Ulum Islamic Center Sudirman Guppi Ungaran.

Alizadeh Majd, A., Bell, R., Ali, S. A., Davoodi, A., & Nasirifar, A. (2024). The effect of job rotation on employee performance: The mediating role of HR strategy and training in the petrochemical industry. Industrial and Commercial Training, 56(2), 93-105.

Allui, A., & Sahni, J. (2016). Strategic human resource management in higher education institutions: Empirical evidence from Saudi. Procedia-Social and Behavioral Sciences, 235, 361-371.

Al-Zoubi, M., Masa'deh, R., & Twaissi, N. M. (2022). Exploring the relationship among structured-on-the-job training, mentoring, job rotation, work environment factors and tacit knowledge transfer. VINE Journal of Information and Knowledge Management Systems.

Amaliana, S. (2017). Pengaruh pelatihan kerja, teknologi dan kualitas kerja terhadap produktivitas karyawan di konveksi Diana Tulungagung. Tulungagung: IAIN Tulungagung.

Amiruddin, & Asikin, Z. (2012). Pengantar metode penelitian hukum. Jakarta: Raja Grafindo Persada.

Arifianto, S. (2016). Implementasi metode penelitian studi kasus dengan pendekatan kualitatif. Yogyakarta: Aswaja Pressindo.

Arifin, A. L., & Pranogyo, A. B. (2021). Membangun SDM cendekia menuju organisasi unggul. Media Bina Ilmiah, 15(8), 4949-4958.

Arikunto, S. (2013). Prosedur penelitian: Suatu pendekatan praktik. Jakarta: Rineka Cipta.

Badaruddin, Dwinanda, G., Fatmasari, S. D., & Hidayat, M. (2020). Investigating factors affecting employee career development: The evidence from a financial services company in South Sulawesi Indonesia. Academy of Strategic Management Journal, 19(4), 1-11.

Basrowi, & Suwandi. (2008). Memahami penelitian kualitatif. Jakarta: Rineka Cipta.

Byars, S. D., & Rue, L. W. (2004). Human resource management. Irwin: McGraw-Hill.

Cerar, J., Nell, P. C., & Reiche, B. S. (2021). The declining share of primary data and the neglect of the individual level in international business research. Journal of International Business Studies, 52(7), 1365-1374.

Christian, A. (2023). Analisis pelanggaran kode etik profesi Polri sebagai lembaga penegak hukum di Indonesia. Lex Administratum, 11(2).

Davis, J. P., & Eisenhardt, K. M. (2010). Rotating leadership and collaborative innovation: Recombination processes in symbiotic relationships. Administrative Science Quarterly, 56(2), 159-201.

DeCenzo, D. A., & Robbins, S. P. (2010). Fundamentals of human resource management (10th ed.). John Wiley & Sons, Inc.

Ellitan, L., & Lina, A. (2007). Manajemen operasi. Bandung: Alfabeta.

Feurer, R., & Chaharbaghi, K. (1994). Defining competitiveness: A holistic approach. Management Decision, 32(2), 49-58.

Fiantika, F. R., Wasil, M., Jumiyati, S., Honesti, L., Wahyuni, S., Mouw, E., et al. (2022). Metodologi penelitian kualitatif. Get Press.

Filstad, C., & Gottschalk, P. (2011). Becoming a learning organization: The espoused values of police managers from two Norwegian districts. The Learning Organization, 18(6), 486-500.

Frinces, Z. H. (2011). Persaingan & daya saing: Kajian strategis globalisasi ekonomi. Yogyakarta: Mida Pustaka.

Goldin, C. (2014). Human capital. Jerman: Springer Verlag.

Gómez, P. J., Lorente, J. J., & Cabrera, R. V. (2004). Training practices and organisational learning capability: Relationship and implications. Journal of European Industrial Training, 28(2/3/4), 234-256.

Goodwin, C., & Goodwin, M. H. (2004). Participation. In A. D. (ed.), A companion to linguistic anthropology. Blackwell Publishing Ltd.

Gunawan, B., Lubis, R., Adam, M., & Tabrani, M. (2016). The effect of human resource competency and police officer's commitment on career development of Aceh regional police officer. International Journal of Economics, Commerce, and Management, 6(8).

Handoko, T. H. (2008). Manajemen personalia dan sumber daya manusia. Yogyakarta: Liberty.

Hendrajana, I. G., Darsana, I. M., Mahendra, I. W., & Sukaarnawa, I. G. (2023). Dasar-dasar metodologi penelitian. Mafy Media Literasi Indonesia.

Herdiansyah, H. (2010). Qualitative research methodology. Jakarta: Salemba Humanika.

Hiltrop, J.-M., Despres, C., & Sparrow, P. (1995). The changing role of HR managers in Europe. European Management Journal, 13(1), 91-98.

Huang, H. J. (1999). Job rotation from the employees' point of view. Research and Practice in Human Resource Management, 7(1), 75-85.

Huberman, A., & Miles, M. (1994). Qualitative data analysis (2nd ed.). Thousand Oaks, CA: Sage Publications.

Islam, J., & Hu, H. (2012). A review of literature on contingency theory in managerial accounting. African Journal of Business Management, 6(15), 5159-5164.

Ivancevich, J. M., Konopaske, R., & Matteson, M. T. (2013). Organizational behavior and management. McGraw-Hill Book Company.

Jambor, A., Babu, S., Jambor, A., & Babu, S. (2016). Competitiveness: Definitions, theories and measurement. Competitiveness of Global Agriculture: Policy Lessons for Food Security, 25-45.

Junjunan, B. A., & Suwanda, D. (2019). Integrated career pattern hope of bureaucrats in the future. International Journal of Scientific & Technology Research, 8(5), 96-107.

Jurnal Daulat Hukum, Volume 3 Issue 3, September 2020, 313 - 320.

KAB.MALANG. Malang: STIE Malangkucecwara.

Kaymaz, K. K. (2010). The effects of job rotation practices on motivation: A study on managers in automotive organizations. Business and Economics Research Journal, 1(3), 69-85.

Khan, F., Rasli, A. M., Tariq, A. U.-R., & Khan, M. M. (2014). Job rotation, job performance, organizational commitment: An empirical study on bank employees. Journal of Management Info, 1(3), 10-13.

KontraS. (2024). Laporan Hari Bhayangkara 2024: "Reformasi Polisi Tinggal Ilusi". Retrieved November 18, 2024, from https://kontras.org/laporan/laporan-hari-bhayangkara-2024-reformasi-polisi-tinggal-ilusi#:~:text=Sepanjang%20Juli%202023%2DJuni%202024,luka%20dan%2038%20korban%20tewas.

Kraus, S. J., Weinmann, A., Chaparro-Banegas, N., & Roig-Tierno, N. (2021). Digital transformation: An overview of the current state of the art of research. Sage Open, 11(3).

Langton, N., Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2012). Organizational behaviour: Concepts, controversies, applications. Canada: Pearson Education.

Laurentius, L. Y. (2014). Pentingnya rotasi partisipasi kolaboratif manajerial demi peningkatan daya kompetitif organisasi di pasar global. Humaniora, 5(2), 786-795.

Lee, J., & Karpova, E. (2018). Revisiting the competitiveness theory in the new global environment: Review and analysis of the competitiveness definition. International Journal of Competitiveness, 1(3), 189-205.

Loveday, B. (2018). Police and crime commissioners: Developing and sustaining a new model of police governance in England and Wales. International Journal of Police Science & Management, 20(1), 28-37.

Madhani, P. M. (2016). Competitiveness and sustaining performance: Integrating sales and marketing. Journal of Indian Management, 13(1), 19-36.

Malinski, R. M. (2002). Job rotation in an academic library: Damned if you do and damned if you don't! Library Trends, 50(4), 673-680.

Mardawani, M. (2020). Praktis penelitian kualitatif teori dasar dan analisis data dalam perspektif kualitatif. Yogyakarta: Deepublish.

Marnoch, G., Topping, J., & Boyd, G. (2014). Explaining the pattern of growth in strategic actions taken by police services during the New Labour years: An exploratory study of an English police service. Policing and Society: An International Journal of Research and Policy, 24(3), 302-317.

Masrukhin, H. (2014). Metodologi penelitian kualitatif. Media Ilmu Press.

Media Sains Indonesia.

MENUJU PELAYANAN PRIMA. AdministrativA | Vol 2 Nomor 3 Tahun 2020, 321-

Metode penelitian kualitatif. Unisma Press.

Mezmir, E. A. (2020). Qualitative data analysis: An overview of data reduction, data display, and interpretation. Research on Humanities and Social Sciences, 10(21), 15-27.

Mishra, B., & Sachan, D. (2012). Career management: A key driver of performance and productivity. International Journal of Management Research and Review, 2(8), 1334-1341.

Mohsan, F. (2012). Impact of job rotation on employee motivation, commitment, and job involvement in the banking sector of Pakistan. African Journal of Business Management, 6(24), 7114–7119.

Muhammad, A. S. (2018). Collaborative governance dalam pengelolaan kawasan perbatasan antar negara di Kepulauan Riau. Yogyakarta: Universitas Muhammadiyah Yogyakarta.

Mumpuni, A. (2023). Daftar pelanggaran yang dilakukan polisi sepanjang 2023. Retrieved November 18, 2024, from https://tirto.id/kapolda-akui-banyak-polisi-melakukan-pelanggaran-sepanjang-2023-gTQJ#:~:text=Total%20yang%20melakukan%20tindak%20pidana,Penuntasan%20Kasus%20Kejahatan%20Selama%202023.

Notoadmojo, S. (2003). Pengembangan sumber daya manusia. Edisi revisi. Jakarta: Penerbit Rineka Cipta.

Noviansah, W. (2023). Polisi: Aipda M terima Rp 612 juta di kasus TPPO, oknum imigrasi Rp 3,5 juta. Retrieved November 18, 2024, from https://news.detik.com/berita/d-6833785/polisi-aipda-m-terima-rp-612-juta-di-kasus-tppo-oknum-imigrasi-rp-35-juta.

Nugrahani, F. (2014). Metode penelitian kualitatif dalam penelitian pendidikan bahasa. Solo: Cakra Books.

Onsardi, O., Fintharíasari, M., & Hermawan, D. J. (2021). The influence of human resource management practices on employee outcomes in private and public banking in Indonesia. Review of International Geographical Education Online, 11(9), 1-8. https://doi.org/10.48047/rigeo.11.09.1.

Opatha, H. H. (2009). Human resource management: Personnel. Colombo: Department of HRM, University of Sri Jayewardenepura.

Opatha, H. H. (2020). The coronavirus and the employees: A study from the point of human resource management. Sri Lankan Journal of Human Resource Management, 10(1).

Ortega, J. (2001). Job Rotation as a Learning Mechanism. Management Science, Vol.47, No.10, October 2001, 1361–1370.

Osibanjo, A. O., Oyewunmi, A. E., & Ojo, S. I. (2014). Career Development as a Determinant of Organizational Growth: Relationship between these Constructs in the Nigerian Banking Industry. American International Journal of Social Science, 3(7).

Padula, R. S., Comper, M. L., Sparer, E. H., & Dennerlein, J. T. (2017). Job Rotation Designed to Prevent Musculoskeletal Disorders and Control Risk in Manufacturing Industries: A Systematic Review. Applied ergonomics, 58, 386-397.

Parsons, F. (1909). Choosing a vocation. Boston: Houghton Mifflin.

Parwita, G. B., & Prastyadewi, M. I. (2016). Pengaruh Penilaian Kinerja Dan Pengalaman Kerja Terhadap Pengembangan Karir. Prosiding Semnas Hasil Penelitian.

Pathak, V., Jena, B., & Kalra, S. (2013). Qualitative research. Perspectives in clinical research, 4(3), 192.

Patrick, H. A., & Kumar, A. (2011). Career Management, Employee Development and Performance in Indian Information Technology Organizations. Business Management Dynamics. Vol. 1 (5), 24-31.

Powell, T. (2001). Competitive advantage: logical and philosophical considerations. Strategic Management Journal, Vol. 22, No. 12, 875–888.

Putra, D. S. (2021). PENGARUH KARAKTERISTIK WIRAUSAHA TERHADAP DAYA SAING DIMEDIASI OLEH STRATEGI PEMASARAN HOME INDUSTRY DI TUREN

Putri, B. O., Sukmana, V. T., & Fahyan, N. P. (2021). Embarking the Republic of Indonesia National Police (POLRI) Investment on Overseas Postgraduate Education Eminence. Advances in Economics, Business and Management Research, volume 202, 116-123.

Putri, D. L., & Kurniawan, R. F. (2022). Kronologi dan Fakta Kasus Narkoba Irjen Teddy Minahasa. Retrieved November 18, 2024, from https://www.kompas.com/tren/read/2022/10/15/093000965/kronologi-dan-fakta-kasus- narkoba-irjen-teddy-minahasa?page=all.

Ragin, C. C., & Becker, H. S. (1992). What is a case?: exploring the foundations of social inquiry. Cambridge university press.

Razi, R. (2018). PENGARUH KEPEMIMPINAN, PENGALAMAN, KOMITMEN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN STUDI KASUS PADA PT. PLN PERSERO

Razi, R., & Isa, M. (2018). Pengaruh Kepemimpinan, Pengalaman, Komitmen Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Studi Kasus Pada PT. PLN Persero Surakarta. . Surakarta: Universitas Muhammadiyah Surakarta.

Riccucci, N. M., & Naff, H. M. (2020). Personnel Management in Government. New York: Routledge.

Risambessy, A. (2023). Manajemen Karir. In N. e. Naninsih, MSDM (SDM ERA DIGITAL) .

Robbins, S. (2001). Perilaku Organisasi: : Konsep, Kontrovesi, Aplikasi. Jakarta: Prenhalindo. Saleh, C. (2021). Konsep, Pengertian, dan Tujuan Kolaborasi. Jakarta: Universitas Terbuka.

Samual, R., & Kasim, A. (2020). Strategi SDM Polri Mempersiapkan Generasi "Y" di Era Revolusi Industri 4.0. Jurnal Ilmu Kepolisian, 14(3), 12 .

Santos, R. E., Silva, F. Q., & Magalhães, C. V. (2016). Benefits and Limitations of Job Rotation in Software Organizations: A Systematic Literature Review. Proceedings of the 20th international conference on evaluation and assessment in software engineering.

Sari, I. N., Lestari, L. P., Kusuma, D. W., Mafulah, S., Brata, D. P., Iffah, J. D., et al. (2022).

Schmidt, R., Bell, R., & Warren, V. (2021). Keeping the wheels of the automotive industry turning: the use of tacit knowledge by product development workers in a multinational automotive manufacturer. Journal of Intellectual Capital, Vol. 22 No. 6, 1106-112.

Schwind, H., Das, H., Wagar, T., Fassina, N., & Bulmash, J. (2013). Canadian Human Resource Management. Toronto: McGraw-Hill Ryerson.

Shala, B., Prebreza, A., & Ramosaj, B. (2021). The Contingency Theory of Management as a Factor of Acknowledging the Leaders-Managers of Our Time Study Case: The Practice of the Contingency Theory in the Company Avrios. Open Access Library Journal, 8, September 2021, 1-20.

Siyoto, S., & Sodik, M. A. (2015). Dasar metodologi penelitian. literasi media publishing. Slamet, Y. (1994). Pembangunan Masyarakat Berwawasan Partisipasi. Surakarta: UNS Press. Soemitro, R. H. (1990). Metodologi penelitian hukum dan jurimetr. Jakarta : Ghalia Indonesia.

Sugiarto, E. (2015). Menyusun Proposal Penelitian Kualitataif Skripsi dan Tesis. Yogyakarta: Suaka Media.

Sugiyono. (2017). Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D. Bandung : CV Alfabeta. Sugiyono. (2018). Metode Penelitian Kuantitatif. Bandung: Alfabeta.

Sugiyono. (2015). Quantitative, Qualitative, and R&D Research Methods. Bandung: ALFABETA.

Suharti, L., & Sugiarto, A. (2020). A qualitative study OF Green HRM practices and their benefits in the organization: An Indonesian company experience. Business: Theory and Practice, 21(1), 200-211.

Suleman, A.-R., Bingab, B. B., Boakye, K. O., & Sam-Mensah, R. (2022). Job Rotation Practices and Employees Performance: Do Job Satisfaction and Organizational Commitment Matter? SEISENSE Business Review, Vol. 2 No. 1, 13-27.

SURAKARTA. Surakarta: Universitas Muhammadiyah Surakarta.

Syahri, A. (2020). Law Enforcement against Policies Who Breached the Code of Conduct.

Syakroni, M. (2023). Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan di Madrasah. PT Arr rad Pratama.

Terry, G. (2012). Prinsip-Prinsip Manajemen. Jakarta: PT Bumi Aksara.

Van der Heijden, B. I., & De Vos, A. (2015). Sustainable careers: Introductory chapter. In Handbook of research on sustainable careers. Edward Elgar Publishing.

Van der Sluis, L. E., & Poell, R. F. (2003). The impact on career development of learning opportunities and learning behavior at work. Human Resource Development Quarterly, 14(2), 159–179.

Vidal, G. G., Campdesuner, R. P., Rodrı´guez, A. S., & Vivar, R. M. (2017). Contingency theory to study leadership styles of small businesses owner-managers at Santo Domingo, Ecuador. International Journal of Engineering Business Management, Volume 9, 1-11.

Wilson, J. M. (2012). Articulating The Dynamic Police Staffing Challenge: An Examination of Supply and Demand. Policing: An International Journal of Police Strategies & Management. Vol. 35 (2), 327-355.

Word, K. A., & Sowa, J. E. (2017). The Nonprofit Human Resource Management Handbook: From Theory to Practice. New York: Routledge.

Yin, R. (1984). Case Study Research: Design and Methods. Beverly Hills, Calif: Sage Publications.

Yolandari, V. (2011). Pengaruh Budaya Organisasi, Pengembangan Karir, Dan Self-Efficacy Terhadap Kinerja Karyawan PT. PLN (Persero) APJ Purwokerto. Purwokerto: Universitas Jenderal Soedirman.

Yulianto, T. (2013). Pengaruh teknologi informasi dan strategi resource based terhadap daya saing perusahaan:(survey pada Sentra UKM kasus di kawasan Suci Bandung). Bandung: Universitas Komputer Indonesia.

Zahra, F., Meutia, I. F., & Yulianti, D. (2020). STRATEGI SATUAN INTELIJEN DAN KEAMANAN (SAT INTELKAM) KEPOLISIAN RESOR (POLRES) WAY KANAN