

BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Ada dua kesimpulan yang dikemukakan guna menjawab dua pertanyaan penelitian penelitian ini, sebagai berikut:

1. Setelah melakukan analisis terhadap tata kelola pola karir PNS pada Staf Sumber Daya Manusia (SSDM) Polri menggunakan teori manajemen SDM dari Edy Sutrisno (2019) yang meliputi aspek perencanaan, pengorganisasian, pengarahan dan pengadaan, pengendalian, pengembangan, kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan, kedisiplinan dan pemberhentian, diperoleh kesimpulan bahwa tata kelola pola karir PNS pada Staf Sumber Daya Manusia (SSDM) Polri belum optimal karena:
 - a. Aspek perencanaan, belum optimalnya perencanaan kebutuhan pegawai negeri sipil pada Satuan Kerja Staf Sumber Daya Manusia Polri dalam merencanakan kebutuhan riil organisasi akan pegawai negeri sipil karena belum jelasnya formasi jabatan yang dibuat khusus untuk diduduki oleh pegawai negeri sipil.
 - b. Aspek pengorganisasian pola karir pegawai negeri sipil pada Satuan Kerja Staf Sumber Daya Manusia Polri belum dapat dilaksanakan secara optimal karena jabatan struktural maupun fungsional bagi pegawai negeri sipil belum secara jelas diatur, seluruh jabatan yang ada dapat diduduki oleh anggota Polri, namun tidak semua jabatan dapat diduduki oleh pegawai negeri sipil. Hal inilah yang menyebabkan tidak optimalnya implementasi pola karir bagi pegawai negeri sipil pada Satuan Kerja Staf Sumber Daya Manusia Polri.
 - c. Aspek pengarahan dan pengadaan. Penempatan pegawai negeri sipil hasil pengadaan atau baru direkrut yang sesuai dengan formasi yang dilamar hanya pada fungsi yang menyediakan jabatan fungsional

seperti kedokteran, psikologi dan laboratorium forensik, sedangkan pada fungsi lainnya belum sesuai karena jabatan yang dilamar tersebut telah dijabat oleh anggota Polri.

- d. Aspek pengembangan belum seimbang antara kesempatan pengembangan kompetensi anggota Polri dan PNS, seluruh jenis pendidikan dan latihan di dominasi oleh anggota Polri.
- e. Aspek pengintegrasian pegawai negeri sipil pada Satuan Kerja Staf Sumber Daya Manusia Polri telah diberikan peran yang sesuai dengan kompetensinya dalam organisasi dan penempatan jabatan pegawai negeri sipil pada Satuan Kerja Staf Sumber Daya Manusia Polri disesuaikan dengan latar belakang pendidikan dan jenis pendidikan pengembangan yang telah diikutinya, namun untuk pegawai negeri sipil yang telah mengikuti PKN Tingkat II belum terwadahi untuk dapat menduduki jabatan eselon II.

Oleh karena itu, pada aspek perencanaan, pengorganisasian, pengarahan dan pengadaan, pengembangan, dan pengintegrasian masih perlu ditingkatkan. Sedangkan, aspek pengendalian, kompensasi, kedisiplinan, pemeliharaan serta pemberhentian pelaksanaannya dinilai sudah baik, dimana dapat dilihat:

- a. Aspek Pengendalian, pada aspek pengendalian pegawai telah dapat dilaksanakan dengan baik, namun perlu ditingkatkan fungsi evaluasi dan kontrol oleh pimpinan terhadap pelaksanaannya.
- b. Aspek Kompensasi, aspek kompensasi telah sangat memuaskan para pegawai negeri sipil.
- c. Aspek Pemeliharaan, kedisiplinan dan pemberhentian telah tertata dengan baik dalam rangka menunjang pembinaan karir dan pencapaian tujuan organisasi.
- d. Aspek Pemberhentian, secara prosedur sudah baik dan sudah sesuai ketentuan. Namun, perlu ditingkatkan, sehingga tidak berbelit-belit dan

mengoptimalkan efektivitas perencanaan sumber daya manusia Polri secara keseluruhan.

2. Model pola karir yang lebih prospektif dan sesuai bagi PNS pada SSDM Polri yang dapat digunakan sebagai model pola karir bagi PNS Polri secara nasional, yaitu adanya dua bagian pola yang harus diterapkan oleh Mabes Polri dan satuan kerja Polda. Pertama, adanya perencanaan dan pelaksanaan rekrutmen serta seleksi SDM Polri secara umum, yang disesuaikan dengan pola promosi dan mutasi kepangkatan/ jabatan di seluruh jajaran satker, yang kemudian disesuaikan juga dengan kebutuhan formasi satker. Selanjutnya, penyesuaian formasi jabatan, kompetensi dan unit kerja dan formasi khusus tenaga teknis secara spesifik. Pada pola karir yang dilakukan oleh Mabes Polri berarti akan digunakan dan menjadi pedoman bagi seluruh satker. Sementara itu, pola karir kedua harus sesuai dengan satker yang disesuaikan dengan kondisi setiap wilayah Polda, baik kebutuhan formasi, efektivitas maupun efisiensi sehingga dapat digunakan oleh generasi berikutnya.

Guna mewujudkan pola karir PNS Polri yang lebih efektif maka Polri terlebih dahulu harus menyusun jenis jabatan struktural maupun fungsional yang diperuntukkan khusus bagi PNS guna memperjelas posisi jalur karir bagi PNS pada Polri serta menerapkan 10 aspek manajemen sumber daya manusia meliputi perencanaan, pengorganisasian, penempatan, pengembangan, pengintegrasian, pengarahan dan pengadaan, pengendalian, kompensasi, pemeliharaan serta pemberhentian secara optimal guna menjamin bahwa pengelolaan sumber daya PNS pada Polri terlaksana dengan baik. Adapun model pola karir yang lebih prospektif bagi pegawai negeri sipil pada Satuan Kerja Staf Sumber Daya Manusia Polri yang dihasilkan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

- a. Pegawai negeri sipil yang baru direkrut ditempatkan pada jabatan fungsional sesuai dengan latar belakang pendidikannya dan formasi yang dilamarnya;
- b. pegawai negeri sipil yang baru direkrut tersebut selanjutnya menjalani proses magang dan mendapatkan arahan dari supervisor/seniornya selama 5 tahun pertama, Ivanchevick, J. M. (2010:437)¹⁰⁶;
- c. setelah menjalani fase magang, pimpinan pegawai negeri sipil bersama pejabat pengemban fungsi kepegawaian melakukan evaluasi terhadap performa pegawai tersebut untuk memetakan bidang pekerjaan yang lebih sesuai dengan kemampuan dan lebih cocok dengan pegawai tersebut dengan tujuan agar dapat lebih meningkatkan performa kerja dan memberikan rasa nyaman bagi pegawai untuk bekerja pada bidang yang sesuai;
- d. pegawai negeri sipil yang telah menjalani proses evaluasi kinerja, selanjutnya ditempatkan pada jabatan fungsional maupun jabatan struktural eselon IV yang telah ditetapkan khusus untuk di duduki oleh pegawai negeri sipil sebagai jalur karir atau carier path bagi pegawai negeri sipil pada organisasi Polri selama 5 tahun. Pada tahap ini pegawai negeri sipil diberikan ruang dan kesempatan untuk menunjukkan kompetensi dan keahlian di beberapa bidang teknis dan menjadi kontributor ide independen pada bidang pekerjaannya, Ivanchevick, J. M. (2010:437)¹⁰⁷;
- e. setelah ditempatkan pada jabatan yang telah ditentukan sesuai dengan hasil evaluasi kinerja tersebut, selanjutnya mereka diwajibkan mengikuti pendidikan dan pelatihan spesialisasi sesuai dengan bidang pekerjaannya dan pendidikan manajerial guna peningkatan kompetensi dan memperluas wawasannya, pendidikan dan pelatihan ini dilakukan secara regular dan terus menerus kepada seluruh pegawai supaya para pegawai

¹⁰⁶ Ivanchevick, J. M. (2010:437) op.cit. 27.

¹⁰⁷ Ibid

selalu update terhadap perkembangan dan dinamika pengetahuan serta peraturan terkait bidang tugasnya masing-masing, termasuk diberikan kesempatan bagi pegawai yang mau mengikuti pendidikan vokasi dengan biaya dinas maupun biaya sendiri;

- f. setelah melewati tahap tersebut di atas, pimpinan pegawai negeri sipil bersama pejabat pengemban fungsi kepegawaian melakukan evaluasi kinerja terhadap performa kinerja pegawai negeri sipil, selanjutnya dipilih pegawai yang akan dipromosikan untuk menduduki jabatan fungsional maupun struktural yang lebih tinggi;
- g. selanjutnya, mereka ditempatkan pada jabatan fungsional maupun struktural eselon IIIB dan diberi tanggungjawab untuk mengendalikan dan mengawasi pekerjaan orang lain serta menjadi mentor bagi pegawai junior selama 5 tahun. Ivanchevick, J. M. (2010:437)¹⁰⁸;
- h. pegawai negeri sipil yang telah ditempatkan tersebut, diwajibkan mengikuti pendidikan dan pelatihan manajerial sesuai dengan tingkatannya, bagi pegawai yang belum terpilih untuk mendapatkan promosi diberikan kesempatan untuk memilih bidang pekerjaan secara horisontal yang sesuai dengan bidang keilmuan dan kompetensinya guna menambah wawasan dan pengalaman kerja;
- i. setelah fase tersebut, pimpinan pegawai negeri sipil bersama pejabat pengemban fungsi kepegawaian melakukan evaluasi kinerja untuk memetakan dan memilih pegawai negeri sipil yang akan disiapkan untuk dipromosikan menduduki jabatan fungsional maupun struktural eselon IIIA yang disiapkan khusus untuk pegawai negeri sipil yang ditetapkan dengan peraturan Kepala Kepolisian Negara Republik Indonesia, Ivanchevick, J. M. (2010:437)¹⁰⁹.
- j. PNS yang terpilih ditempatkan dalam jabatan fungsional maupun struktural eselon IIIA dan diikutkan Pelatihan Kepemimpinan Nasional

¹⁰⁸ Ibid

¹⁰⁹ Ibid

TK. II setelah itu dapat mengikuti Diklat Spesialis ataupun vokasi sesuai bidang tugasnya;

- k. Setelah 5 tahun menjalankan tugas pada level jabatan fungsional maupun struktural eselon IIIA, pimpinan pegawai negeri sipil bersama pejabat pengemban fungsi kepegawaian melakukan evaluasi kinerja untuk memilih pegawai negeri sipil yang akan dipromosikan menduduki jabatan fungsional maupun struktural eselon IIB yang merupakan jabatan puncak bagi PNS Polri pada satker SSDM Polri;
- l. PNS yang terpilih diangkat pada jabatan fungsional maupun struktural eselon IIB dan dilakukan evaluasi kinerja secara berkala setiap setahun sekali oleh pimpinan organisasi dan pejabat pengemban fungsi kepegawaian guna menilai kecakapan PNS yang telah diangkat tersebut guna kepentingan pembinaan karir dan penyegaran bagi PNS melalui mutasi jabatan serta memberikan kesempatan bagi PNS dimaksud untuk mengikuti Pelatihan Kepemimpinan Nasional Tingkat I.

Jabatan struktural Eselon IIB pada bidang administrasi adalah merupakan jabatan puncak yang dapat diduduki oleh PNS Polri di SSDM Polri dan juga pada Satuan Kerja lainnya di Polri karena peran PNS pada organisasi Polri adalah membantu tugas Polri pada bidang administratif dan pekerjaan-pekerjaan yang membutuhkan keahlian tertentu yang tidak berhubungan dengan tugas-tugas utama kepolisian yaitu penegakan hukum dan pemeliharaan Kamtibmas serta bukan merupakan jabatan komando yang mengemban tugas strategis dalam operasionalisasi tugas-tugas Polri.

Apabila PNS Polri dapat diberikan peluang untuk menduduki jabatan eselon IIB sebagaimana yang direkomendasikan pada hasil penelitian ini maka dapat lebih meningkatkan performa kerja Polri dalam memberikan pelayanan kepada masyarakat, karena jabatan-jabatan administratif sampai kepada level eselon IIB yang jumlahnya banyak yang semula semua diduduki oleh Polri dapat diduduki oleh sipil sehingga jumlah anggota Polri yang melakukan tugas-tugas pelayanan kepolisian kepada masyarakat semakin banyak sehingga

permasalahan yang timbul di masyarakat dapat segera di respon dan diselesaikan dengan baik serta memuaskan para pihak yang terkait.

Adapun gambar model pola karir yang lebih persfektif bagi PNS pada Satker SSDM Polri yang disusun ber adalah dasarkan hasil penelitian dengan mengadopsi teori pengembangan karir dari Ivanchevick, J. M. (2010:437) dan Perkap Nomor 16 Tahun 2017 tentang Pola karir PNS Polri adalah sebagai berikut:



Gambar Model Pola Karir PNS pada Satker SSDM Polri diolah peneliti, November 2021.

Keunggulan model pola karir hasil penelitian dibandingkan dengan model pola karir PNS Polri yang berlaku saat ini, dapat digambarkan pada tabel di bawah ini, sebagai berikut:

Tabel 4.4

Perbedaan dan keunggulan model pola karir hasil penelitian

NO	POLA KARIR LAMA	POLA KARIR HASIL PENELITIAN
1.	PNS baru rekrut ditempatkan pada jabatan struktural atau fungsional.	PNS baru rekrut ditempatkan pada jabatan fungsional.
2.	Tidak ada proses magang bagi PNS baru rekrut.	Ada proses magang bagi PNS baru rekrut untuk mempelajari tugas-tugasnya sambil bekerja dengan mendapatkan bimbingan dan sharing pengetahuan dan pengalaman dari para mentor atau senironya.
3.	Jalur karir belum jelas, tidak tergambar pola pengembangan kompetensi dan evaluasi kinerja.	Jalur karir lebih jelas digambarkan, pola pengembangan kompetensi jelas dan evaluasi kinerja untuk menilai performa kerja dan kompetensi jelas tergambar, sehingga dapat memecahkan masalah pada 5 aspek manajemen SDM yang yang menjadi sebab tidak optimalnya implementasi pola karir PNS Polri.
4.	PNS senior tidak diberi kesempatan menjadi supervisor sekaligus sharing pengetahuan dan pengalaman kepada juniornya.	PNS senior diberi kesempatan untuk mengaktualisasikan diri pada pekerjaan jabatannya sekaligus menjadi supervisor bagi PNS dibawahnya sebagai wadah sharing pengetahuan dan pengalaman kerja kepada juniornya.
5.	Banyak aspek manajemen SDM tidak dapat berjalan secara optimal	Sepuluh aspek manajemen SDM yang diterapkan pada system pembinaan karir PNS Polri dapat berjalan dengan baik.

B. Rekomendasi

Dalam rangka mewujudkan pola karir yang berimbang dan lebih prospektif bagi pegawai negeri sipil pada Satuan Kerja SSDM Polri direkomendasikan agar:

1. Tata kelola pola karir PNS Polri harus dimulai dari perencanaan, pengembangan serta penempatan yang sesuai, yakni mengidentifikasi kebutuhan organisasi dan kebutuhan personel dengan melakukan peta jabatan yang disesuaikan dengan analisis beban kerja satuan fungsi dalam pelaksanaan tugas fungsi, baik jenis jabatan struktural serta fungsional pada setiap unit kerja pada Polri.
2. Model pola karir harus didahului dengan melakukan identifikasi fenomena *bottle-neck* yaitu fenomena saat terjadinya penumpukan personel PNS pada satu unit kerja dimana secara struktur tidak terwadahi dan tidak terdapat formasi jabatan yang dapat diisi oleh PNS dengan memprediksi, mengumpulkan, menganalisis, dan menentukan tujuan dan kebijakan pembinaan karir PNS, melakukan perencanaan, kontrol dan pengawasan terhadap manajemen karir PNS.
3. Perlunya disusun pola karir bagi PNS yang komprehensif dimulai dari penyusunan jenis jabatan struktural dan fungsional pada setiap unit kerja pada Polri yang khusus diduduki oleh pegawai negeri sipil, tidak dapat diduduki oleh anggota Polri, dengan demikian Polri dapat menghitung secara akurat jumlah kebutuhan dan formasi serta latar belakang pendidikan pegawai negeri sipil yang dibutuhkan oleh Polri serta dapat menyusun pola karir yang jelas dan tepat serta sesuai dengan peran PNS sebagai komplemen pada Polri yang melaksanakan tugas-tugas administrasi dan tugas-tugas non operasional kepolisian pada Kepolisian Negara Republik Indonesia termasuk pada Satuan kerja SSDM Polri.
4. Agar kebijakan pola karir bagi PNS sebagaimana hasil dari penelitian ini dapat diimplementasikan dalam manajemen karir PNS, maka perlu dilakukan revisi terhadap Peraturan Kepala Kepolisian Negara Republik Indonesia Nomor 16 Tahun 2017 tentang Pola Karir PNS Polri dan Peraturan Kapolri Nomor 6 Tahun 2017 tentang Susunan Organisasi dan Tata Kerja Satuan Kerja Tingkat

Mabes Polri dan Peraturan Kepolisian Nomor 14 Tahun 2018 tentang Susunan Organisasi dan Tata Kerja Satuan Kerja Tingkat Polda serta Peraturan Kepolisian Nomor 2 Tahun 2021 tentang Susunan Organisasi dan Tata Kerja Satuan Kerja Tingkat Polres dan Polsek.

5. Temuan dari penelitian ini beserta analisis yang dilakukan terhadap aspek-aspek manajemen SDM, perlu dijadikan sebagai bahan dalam menyusun Rencana Strategi Pembinaan SDM Polri yang memasukkan tata Kelola pola karir PNS Polri sebagai salah satu sasaran strategis dari rencana strategis SDM Polri secara nasional.
6. Perlu komitmen dari pimpinan Polri dan pimpinan Satuan Kerja dari tingkat Mabes Polri sampai ke tingkat Polda untuk mengimplementasikan pola karir PNS dengan memberikan kepercayaan kepada PNS untuk menduduki jabatan-jabatan pada fungsi administrative dn jabatan fungsional sesuai dengan latar belakang Pendidikan dan keahlian dari para PNS;
7. Guna lebih meningkatkan profesionalisme PNS Polri maka disarankan bagi peneliti selanjutnya untuk melakukan penelitian terhadap kinerja PNS Polri yang oleh BKN dinilai masih rendah.

POLITEKNIK
STIA LAN
J A K A R T A

DAFTAR PUSTAKA

- Abeng, A. T., Syarief, R., & Suroso, A. I. (2016). Perencanaan Karir Pegawai di Badan Pertahanan Nasional RI. *Jurnal Aplikasi Bisnis dan Manajemen*, Vol. 2 No. 3, September, 239-247.
- Amelia, A., Poetra, R. P., & Putri, S. P. (2020). Pengaruh Kesesuaian Penempatan Kerja dan Kualifikasi Pendidikan Terhadap Kinerja Pegawai Rumah Sakit Bhayangkara Makassar. *Jurnal Manajemen Kesehatan Yayasan RS. Dr. Soetomo*, Vol. 6, No. 2 Oktober, 209-222.
- Apriansyah, N. (2017). Evaluasi Pola Karir di Lingkungan Kementerian Hukum dan Hak Asasi Manusia. *Jurnal Ilmiah Kebijakan Hukum*, Vol. 11, No. 1, 41-58.
- Arifin, Z. (2002). *Dasar-Dasar Manajemen Bank Syariah*. Jakarta: Alfabet.
- Arifudin, O., & Rusmana, F. D. (2020). Pengaruh Penempatan Karyawan Terhadap Efektivitas Kerja Pada PT. Agro Bumi. *Jurnal Manajemen dan Akuntansi Volume 15 Nomor 2 Juli – Desember*, 14-21.
- Bagrenmin SSDM Polri. (2021). *Laporan Kekuatan Personel SSDM Polri*. Jakarta: SSDM Polda Metro Jaya.
- Bagrenmin SSDM Polri. (2021). *Pendidikan Terakhir PNS Polri*. Jakarta: SSDM Polda Metro Jaya.
- Bratakusumah, D. S., & Solihin, D. (2004). *Otonomi Penyelenggaraan Pemerintahan Daerah*. Jakarta: Gramedia Pustaka Utama.
- Bratianu, C., & Balanescu, G. V. (2008). Vision, Mission and Corporate Values. A Comparative Analysis of The Top 50 U.S. Companies. *Management & Marketing*, Vol. 3, No. 3, 19-38.
- Changbum, M. B. (2021). *Wawancara SLO Korsel*. Jakarta: SLO.
- Creswell, J. (2014). *Research Design: Qualitative, Quantitative, and Mixed*. California: SAGE Publication.
- Creswell, J. W., & Clark, V. L. (2007). *Designing and Conducting: Mixed Methods Research*. London: Sage Publications.
- Dessler, G. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Salemba Empat.

- Dewi, D. K., Suwendra, I. W., & Yulianthini, N. N. (2016). Pengaruh Tingkat Pendidikan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *e-Journal Bisma Universitas Pendidikan Ganesha, Jurusan Manajemen (Volume 4 Tahun)*, 1-10.
- Dwianto, A. S., Purnamasari, P., & Tukini. (2019). pengaruh Kompensasi Terhadap kinerja Karyawan Pada PT. JAEIL Indonesia. *Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah Vol 2 No 2, Juni*, 209-223.
- Eaton, M. D. (2021). *Wawancara Staf Kedubes AS di Jakarta tentang Pegawai Sipil di Kepolisian Amerika*. Jakarta: SSDM Polda Metro Jaya.
- Eliana, Nurhayati, & Fathiah. (2020). Pengaruh Pendidikan dan Pelatihan (Diklat) Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BPSDM) Aceh. *Zonasi, Vol. 2, No. 2 September*, 84-95.
- Flippo, E. B. (1984). *Manajemen Personalia Edisi Keenam Jilid 2*. Jakarta: Erlangga.
- Hakim, A. R., & Cahyani, B. H. (2014). Hubungan Rotasi Jabatan dan Motivasi Kerja pada Anggota Kepolisian Fungsi Turjawali Polres Sleman. *Jurnal SPIRITS Vol. 4, No. 2, Mei*, 54-64.
- Handoko, T. H. (2000). *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPF.
- Husni. (2016). Peranan Organisasi dalam Meningkatkan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Warta Edisi, April 48*, 1-16.
- InfoASN. (2020, Desember 21). *Peraturan BKN Nomor 28 Tahun 2020 Tentang Penyusunan Rencana Pengembangan Karier Pegawai Negeri Sipil*. Retrieved Maret 21, 2021, from ASN: <https://infoasn.id/peraturan-bkn/peraturan-bkn-2020/peraturan-bkn-nomor-28-tahun-2020.html>
- Irawati, R., & Hardiastuti, E. B. (2016). Perancangan Standard Operating Procedure (SOP) Proses Pembelian Bahan Baku, Proses Produksi dan Pengemasan pada Industri Jasa Boga (Studi Kasus pada PT. KSM Catering & Bakery Batam). *Jurnal Akuntansi, Ekonomi dan Manajemen Bisnis, Vol. 4, No. 2, Desember*, 186-193.
- Ivanchevick, J. M. (2010). *Human Resource Management in Surface Mining (Eleven)*. London: McGraw-Hill/Irwin.
- Kamil, G. M. (2018). Perancangan Jalur Karir Berbasis Kompetensi di Direktorat Pembelajaran dan Kemahasiswaan Kementerian Riset, Teknologi, dan Pendidikan Tinggi. *Jurnal Widyatama, Vol.1 No.1*, 1-11.

- Marwansyah. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta.
- Muhajir, M. (2015). Analisis Pengembangan Karir Pegawai Pada Kantor Dinas Pendapatan Daerah Provinsi Sulawesi Tengah. *Katalogis*, 3(12), 50-62.
- Nazeli, B., & Adisasmito, W. (2007). Rancangan Pola Karir Perawat Klinik di Rumah Sakit Tentara Jakarta. *Jurnal Keperawatan Indonesia*, 11(2), 59-65.
- New York City Police Department. (2021, Maret 3). *Civilian Employees*. Retrieved Maret 6, 2021, from Careers: <https://www1.nyc.gov/site/nypd/careers/civilians/civilians-landing.page>
- Nurchayani, N. M., & Adnyani, I. D. (2016). Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Terhadap Kinerja karyawan dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening. *E-Jurnal Manajemen Unud*, Vol. 5, No.1, 500-532.
- Papulova, Z. (2014). *The Significance of Vision and Mission Development for Enterprises in Slovak Republic*. Singapore: JOEBM.
- Pasaribu, S. E. (2017). Pengaruh Pengawasan Terhadap Efektivitas Kerja Pegawai pada Dinas Kebersihan, Pertamanan dan Pencegahan Kebakaran Kota Padangsidimpuan. *Jurnal Ilmu Pengetahuan Sosial*, Volume 1 Januri, 77-86.
- Pratiwi, F. (2015). *Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 5 Tahun 2014 Tentang Aparatur Sipil Negara dan Peraturan Pemerintah Tentang Kepegawaian Terbaru*. Jakarta: Visimedia.
- Peraturan Kepala Kepolisian Negara Republik Indonesia Nomor 16 Tahun 2017. (2017). *Pola Karier Pegawai Negeri Sipil Di Lingkungan Kepolisian Negara Republik Indonesia*. 1-32.
- Rahman, N., Rahim, S., & Elfiansyah, H. (2018). Pengaruh Pengawasan Terhadap Efektivitas Kerja Pegawai Kantor PT. PLN (Perseor) Wilayah Sulselrabar. *Jurnal Administrasi Publik*, Desember, Volume 4 Nomor 3, 323-337.
- Rahmatiah. (2018). Pengaruh Pendidikan dan Pelatihan Terhadap Kinerja Pengurus PGRI Kabupaten Parigi Moutong dan gunung Kidul. *Jurnal SAP Vol. 2 No. 3 April*, 285-293.
- RI, S. (2014). *Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang ASN*. LN.2014/No. 6, TLN No. 5494, LL SETNEG: 79 HLM
- Rivai, V. (2011). *Manajemen sumber daya manusia untuk perusahaan dari teori ke praktik (Second edition)*. Jakarta: Rajawali.

- Robbin, S. P. (2007). *Perilaku Organisasi, Jilid 1 & 2*. (H. Pujaatmaka, Trans.) Jakarta: Indeks Kelompok Gramedia.
- Ruky, S. (2003). *Kualitas Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Gramedia Utama.
- Sedarmayanti. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Refika Aditama.
- Sinambela, L. P. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Membangun Tim Kerja yang solid untuk Meningkatkan Kinerja*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Siregar, P. P. (2017). Pengaruh Disiplin dan Iklim Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Warta Edisi : 54, Oktober*, 1-15.
- Sugiyono. (2011). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sukirman. (2018). Pengaruh Promosi Jabatan, Rotasi Kerja dan Motivasi Kerja dalam Peningkatan kinerja Karyawan pada Rumah Sakit PKU Muhammadiyah Surakarta. *Jurnal Universitas Muhammadiyah Surakarta*, 1-10.
- Sutrisno. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Prenada Media Group.
- Thoha, M. (2005). *Manajemen Kepegawaian Sipil di Indonesia*. Jakarta: Kharisma Putra Utama.

POLITEKNIK
STIA LAN
J A K A R T A

DAFTAR RIWAYAT HIDUP



I. DATA PRIBADI

NAMA : SYAIFUDDIN, S.Sos.
TEMPAT/TGL LAHIR : LIMBUNG, 29-08-1972
ALAMAT RUMAH : GRBJ CLUSTER VALENCIA BLOK K 15 NO. 53
KEL. PAKUJAYA, KEC. SERPONG UTARA KOTA
TANGSEL-BANTEN
EMAIL : zayyan72@gmail.com
STATUS : MENIKAH
PERKAWINAN :
NAMA INSTANSI : POLRI
ALAMAT INSTANSI : JL. TRUNOJOYO 3 KEBAYORAN BARU JAKSEL
JABATAN : KEPALA TATA URUSAN DALAM BAAGRENMIN
SSDM POLRI
PANGKAT/NRP/GOL : KOMPOL / 72080041 / IVA

II. PENDIDIKAN POLRI

NO.	MACAM DIK	TAHUN	RANGKING
1.	SEBA POLSUK	1991-1992	-
2.	SETUKPA	2002-2003	-
3.	SESPIMMA	2011	13

III. PENDIDIKAN UMUM

NO.	MACAM DIK	TAHUN	RANGKING
1.	SD	1985	-
2.	SMPN	1988	-
3.	SMA	1991	-
4.	PERGURUAN TINGGI/ S1 ADM. NEGARA	1998	-

IV. PENDIDIKAN KEJURUAN

NO.	MACAM DIK	TAHUN	RANGKING
1.	KIBI HANKAM	1996	-
2.	KIBI HANKAM	1997	-
3.	DASAR INSTRUKTUR BAHASA INGGRIS HANKAM/DIBI HANKAM	1998	-

4.	FTO SUPERVISOR BA MAGANG	2003	-
5.	LAN PAMIN INTEL	2004	-
6.	PELATIHAN KEAHLIAN PENGADAAN BARANG/JASA PEMERINTAH TINGKAT DASAR	2012	-
7.	PELATIHAN PENGEMBAN FUNGSI ANGGARAN DI LINGKUNGAN SSDM POLRI T.A. 2011	2011	-
8.	PELATIHAN PENGEMBAN FUNGSI ANGGARAN DI LINGKUNGAN SSDM POLRI T.A. 2012	2012	-
9.	DIKBANGSPES PAMEN MANAJEMEN SDM	2016	-

V. RIWAYAT JABATAN

NO.	JABATAN	TMT JABATAN	NO. KEP/SKEP
1.	BA POLDA MALUKU	1992-1998	-
2.	INSTRUKTUR BAHASA INGGRIS PUSBASA HANKAM (BKO WILAYAH TIMUR)	1998-1999	-
3.	BA DITMINPERS POLRI	1998-2002	-
4.	BA SUBDIT BINKAR DESUMDAMAN POLRI	2002-2003	-
5.	PAMA POLDA JATENG	24-07 SD 20-10-2003	No.Po.: Skep/677/IX/2003 tanggal 19-09-2003
6.	PAMA POLRES BANYUMAS POLDA JATENG	20-10 SD 08-12-2003	-
7.	KA SPK III POLRES BANYUMAS POLDA JATENG	08-12-2003 SD 24-05- 2004	-
8..	KAURBINOPS INTELKAM POLRES BANYUMAS POLDA JATENG	24-05 SD 01-12 2004	-

9.	ADC MENDAGRI RI	01-12-2004	-
10.	PAMA SDE SDM POLRI DALAM RANGKA BKO ADC MENDAGRI RI	14-02-2005 SD 18-10- 2007	-
11.	PAMIN BAG KERMALUGRI ROBANGPERS POLRI	18-12-2007	No.Pol.: Skep/385/XII/2007 tanggal 18-12-2007
12.	PAUR BAG KERMALUGRI ROBANGPERS POLRI	2009-2010	No.Pol.: Skep/111/III/2009 tanggal 30-3-2009
13.	PAUR SUBBAG JAKKERMADIKLAT BAG JAKDIKLAT ROJIANSTRA SSDM POLRI	29-10-2010	Nomor: Kep/162/X/2010 tanggal 29-10-2010
14.	KAURMIN BAGJAKDIKLAT ROJIANSTRA SSDM POLRI	04-07-2014- 27-2-2020	Kep/609/VII/2014 tanggal 404-07- 2014
15.	KEPALA TATA URUSAN DALAM BAGRENMIN SSDM POLRI	27-2-2000 SD SEKARANG	

VI. TANDA JASA

NO. TANDA JASA

1. SL. 8 TAHUN
2. SL. SANTHI DHARMA
3. SL. PBB
4. SL 16 TAHUN
5. SL 24 TAHUN
6. SL NARARYA

VII. PENUGASAN KE LUAR NEGERI

NO. NEGARA

- | | | |
|----|--|-------------|
| 1. | KONTINGEN GARUDA POLRI
INDONESIA XIV-14 BOSNIA
HERZEGOVINA | 2000 – 2001 |
| 2. | PETUGAS PAM HAJI | 2009-2010 |

LAMPIRAN

1. Tabel Formasi Jabatan dan Jumlah Personel pada Satker SSDM Polri Sesuai Perkap Nomor 6 Tahun 2017 Tentang Susunan Organisasi dan Tata Kerja Satuan Organisasi Pada Tingkat Mabes Polri

NOMOR		URAIAN	PANGKAT	ESELON	JUMLAH	KETERANGAN
UNIT	JAB					
		UNSUR PIMPINAN				
05	00	PIMPINAN	IRJEN	1A	1	
		ASISTEN SDM KAPOLRI				
		UNSUR PEMBANTU PIMPINAN DAN PELAKSANA STAF				
	01	URUSAN KEUANGAN (URKEU)				
	01	KAURKEU	KOMPOL/PNS IV a/b	IIIB	1	
	02	PERWIRA ADMINISTRASI	INSPEKTUR/PNS III a/b	IVB	4	
	03	BINTARA ADMINISTRASI/UMUM	BINTARA/PNS II/I		4	
	02	BAGIAN ADMINISTRASI DAN PERENCANAAN (BAGRENMIN)				
	01	KABAGRENMIN	KOMBES POL	IIB	1	
	02	KEPALA TATA URUSAN DALAM	KOMPOL/PNS IV a/b	IIIB	1	
	03	PERWIRA ADMINISTRASI	AKP/PNS III b/c	IVA	1	
	04	BINTARA ADMINISTRASI/UMUM	BINTARA/PNS II/I	-	2	
	05	KASUBBAG PERENCANAAN	AKBP	IIIA	1	
	06	KASUBBAG SDM	AKBP/PNS IV b	IIIA	1	
	07	PERWIRA URUSAN PADA SUBBAG	KOMPOL/PNS IV a/b	IIIB	4	
	08	PERWIRA ADM PADA SUBBAG	AKP/PNS III c/d	IVA	2	
	09	BINTARA ADMINISTRASI/UMUM	BINTARA/PNS II/I	-	11	
		UNSUR PELAKSANA UTAMA				
	01	BIRO PENGKAJIAN DAN STRATEGI				
	01	KARO PENGKAJIAN DAN STRATEGI	BRIGJEN	IIA	1	
	02	KEPALA URUSAN TATA USAHA	KOMPOL/PNS IV a/b	IIIB	1	
	03	PERWIRA URUSAN	AKP/PNS III c/d	IVA	2	
	04	PERWIRA ADMINISTRASI	INSPEKTUR/PNS III a/b	IVB	1	
	05	BINTARA ADMINISTRASI/UMUM	BINTARA/PNS II/I	-	3	
	06	KABAG PERENCANAAN	KOMBES POL	IIB	1	
	07	KEPALA URUSAN ADMINISTRASI	KOMPOL/PNS IV a/b	IIIB	1	
	08	KASUBBAG PERENCANAAN ANGGARAN	AKB	IIIA	1	
	09	KASUBBAG PERENCANAAN PERS	AKBP	IIIA	1	
	10	KASUBBAG PERENCANAAN STRATEGIS	AKBP	IIIA	1	
	11	PERWIRA URUSAN	KOMPOL/PNS IV a/b	IIIB	3	
	12	PERWIRA ADM PADA SUBBAG	AKP/PNS III c/d	IVA	3	
	13	PERWIRA ADM PADA BAGIAN	PNS III a/b	IVB	1	

NOMOR		URAIAN	PANGKAT	ESELON	JUMLAH	KETERANGAN
UNIT	JAB					
	14	BINTARA ADMINISTRASI/UMUM PADA BAGIAN	BINTARA/PNS II/I	-	1	
	15	KABAG PENGKAJIAN SISTEM	KOMBES POL	IIB	1	
	16	KEPALA URUSAN ADMINISTRASI	KOMPOL/PNS IV a/b	IIIB	1	
	17	KASUBBAG SISTEM PENGENDALIAN PERSONIL	AKB	IIIA	1	
	18	KASUBBAG SISTEM BINKAR	AKBP	IIIA	1	
	19	KASUBBAG SISTEM WATPERS DAN PSIKOLOGI	AKBP	IIIA	1	
	20	PERWIRA URUSAN	KOMPOL/PNS IV a/b	IIIB	3	
	21	PERWIRA ADM PADA SUBBAG	AKP/PNS III c/d	IVA	3	
	22	PERWIRA ADM PADA BAGIAN	PNS III a/b	IVB	1	
	23	BINTARA ADMINISTRASI/UMUM PADA BAGIAN	BINTARA/PNS II/I	-	1	
	24	KABAG ANALISA DAN EVALUASI	KOMBES POL	IIB	1	
	25	KEPALA URUSAN ADMINISTRASI	KOMPOL/PNS IV a/b	IIIB	1	
	26	KASUBBAG ANEV PENGENDALIAN PROFESI	AKB	IIIA	1	
	27	KASUBBAG ANEV PENGENDALIAN KEMAMPUAN PERSONEL	AKBP	IIIA	1	
	28	KASUBBAG ANEV BINKAR	AKBP	IIIA	1	
	29	KASUBBAG ANEV WATPERS DAN PSIKOLOGI	AKBP	IIIA	1	
	30	PERWIRA URUSAN	KOMPOL/PNS IV a/b	IIIB	4	
	31	PERWIRA ADM PADA SUBBAG	AKP/PNS III c/d	IVA	4	
	32	PERWIRA ADM PADA BAGIAN	PNS III a/b	IVB	1	
	33	BINTARA ADMINISTRASI/UMUM PADA BAGIAN	BINTARA/PNS II/I	-	1	
	34	KABAG KEBIJAKAN DIKLAT	KOMBES POL	IIB	1	
	35	KEPALA URUSAN ADMINISTRASI	KOMPOL/PNS IV a/b	IIIB	1	
	36	KASUBBAG BIJAK PRODIKLAT	AKB	IIIA	1	
	37	KASUBBAG BIJAK KERMADIKLAT	AKBP	IIIA	1	
	38	PERWIRA URUSAN	KOMPOL/PNS IV a/b	IIIB	4	
	39	PERWIRA ADM PADA SUBBAG	AKP/PNS III c/d	IVA	2	
	40	PERWIRA ADM PADA BAGIAN	PNS III a/b	IVB	1	
	41	BINTARA ADMINISTRASI/UMUM PADA BAGIAN	BINTARA/PNS II/I	-	2	
	02	BIRO PENGENDALIAN PERSONEL				
	01	KARO PENGENDALIAN PERSONEL	BRIGJEN	IIA	1	
	02	KEPALA URUSAN TATA USAHA	KOMPOL/PNS IV a/b	IIIB	1	
	03	PERWIRA URUSAN	AKP/PNS III c/d	IVA	2	
	04	PERWIRA ADMINISTRASI	PNS III a/b	IVB	1	
	05	BINTARA ADMINISTRASI/UMUM	BINTARA/PNS II/I	-	3	
	06	KABAG PENYEDIAAN PERSONIL	KOMBES POL	IIB	1	
	07	KEPALA URUSAN ADMINISTRASI	KOMPOL/PNS IV a/b	IIIB	1	
	08	KASUBBAG PENERIMAAN ANGGOTA POLRI	AKB	IIIA	1	
	09	KASUBBAG PENEMPATAN DINAS PERTAMA ANGGOTA POLRI	AKBP	IIIA	1	
	10	PERWIRA URUSAN	KOMPOL/PNS IV a/b	IIIB	2	

NOMOR		URAIAN	PANGKAT	ESELON	JUMLAH	KETERANGAN
UNIT	JAB					
	11	PERWIRA ADM PADA SUBBAG	AKP/PNS III c/d	IVA	2	
	12	PERWIRA ADM PADA BAGIAN	PNS III a/b	IVB	1	
	13	BINTARA ADMINISTRASI/UMUM PADA BAGIAN	BINTARA/PNS II/I	-	1	
	14	KABAG SELEKSI PENDIDIKAN	KOMBES POL	IIB	1	
	15	KEPALA URUSAN ADMINISTRASI	KOMPOL/PNS IV a/b	IIIB	1	
	16	KASUBBAG SELEKSI DIK PENGEMBANGAN UMUM	AKB	IIIA	1	
	17	KASUBBAG SELEKSI DIK PENGEMBANGAN SPES IPTEK	AKBP	IIIA	1	
	18	KASUBBAG ALIH GOLONGAN	AKBP	IIIA	1	
	19	PERWIRA URUSAN	KOMPOL/PNS IV a/b	IIIB	3	
	20	PERWIRA ADM PADA SUBBAG	AKP/PNS III c/d	IVA	3	
	21	PERWIRA ADM PADA BAGIAN	PNS III a/b	IVB	1	
	22	BINTARA ADMINISTRASI/UMUM PADA BAGIAN	BINTARA/PNS II/I	-	1	
	23	KABAG PENERIMAAN DAN PENDIDIKAN PNS				
	24	KEPALA URUSAN ADMINISTRASI	KOMPOL/PNS IV a/b	IIIB	1	
	25	KASUBBAG PENERIMAAN DAN PENEMPATAN PNS	AKB/PNS IV b	IIIA	1	
	26	KASUBBAG DIKLAT PNS	AKB/PNS IV b	IIIA	1	
	27	PERWIRA URUSAN	KOMPOL/PNS IV a/b	IIIB	2	
	28	PERWIRA ADM PADA SUBBAG	AKP/PNS III c/d	IVA	4	
	29	PERWIRA ADM PADA BAGIAN	PNS III a/b	IVB	1	
	30	BINTARA ADMINISTRASI/UMUM PADA BAGIAN	BINTARA/PNS II/I	-	4	
	03	BIRO PEMBINAAN KARIR				
	01	KARO PEMBINAAN KARIR	BRIGJEN	IIA	1	
	02	KEPALA URUSAN TATA USAHA	KOMPOL/PNS IV a/b	IIIB	1	
	03	PERWIRA URUSAN	AKP/PNS III c/d	IVA	2	
	04	PERWIRA ADMINISTRASI	PNS III a/b	IVB	1	
	05	BINTARA ADMINISTRASI/UMUM	BINTARA/PNS II/I	-	3	
	06	KABAG MUTASI JABATAN	KOMBES POL	IIA	1	
	08	KEPALA URUSAN ADMINISTRASI	KOMPOL/PNS IV a/b	IIIB	1	
	09	KASUBBAG MUTASI JABATAN PAMEN DAN PATI	AKB	IIIA	1	
	10	KASUBBAG MUTASI JABATAN PAMA	AKB	IIIA	1	
	11	KASUBBAG MUATASI BINTARA	AKBP	IIIA	1	
	12	KASUBBAG MUTASI PNS	AKBP/PNS IV b	IIIA	1	
	13	PERWIRA URUSAN	KOMPOL/PNS IV a/b	IIIB	4	
	14	PERWIRA ADM PADA SUBBAG	AKP/PNS III c/d	IVA	5	
	15	PERWIRA ADM PADA BAGIAN	PNS III a/b	IVB	1	
	16	BINTARA ADMINISTRASI/UMUM PADA BAGIAN	BINTARA/PNS II/I	-	6	
	17	KABAG PANGKAT	KOMBES POL	IIB	1	
	18	KEPALA URUSAN ADMINISTRASI	KOMPOL/PNS IV a/b	IIIB	1	
	19	KASUBBAG PANGKAT PERWIRA	AKB	IIIA	1	

NOMOR		URAIAN	PANGKAT	ESELON	JUMLAH	KETERANGAN
UNIT	JAB					
	20	KASUBBAG PANGKAT BINTARA	AKB	IIIA	1	
	21	KASUBBAG PANGKAT PNS	AKBP/PNS IV b	IIIA	1	
	22	PERWIRA URUSAN	KOMPOL/PNS IV a/b	IIIB	3	
	23	PERWIRA ADM PADA SUBBAG	AKP/PNS III c/d	IVA	3	
	24	PERWIRA ADM PADA BAGIAN	PNS III a/b	IVB	1	
	25	BINTARA ADMINISTRASI/UMUM PADA BAGIAN	BINTARA/PNS II/I	-	1	
	26	KABAG PENUGASAN KHUSUS	KOMBES POL	IIB	1	
	27	KEPALA URUSAN ADMINISTRASI	KOMPOL/PNS IV a/b	IIIB	1	
	28	KASUBBAG GASUS DAGRI	AKB	IIIA	1	
	29	KASUBBAG GASUS LUGRI	AKB	IIIA	1	
	30	KASUBBAG SELEKSI GASUS	AKBP	IIIA	1	
	31	KASUBBAG PEMBERDAYAAN POLWAN	AKBP	IIIA	1	
	32	PERWIRA URUSAN	KOMPOL/PNS IV a/b	IIIB	4	
	33	PERWIRA ADM PADA SUBBAG	AKP/PNS III c/d	IVA	4	
	34	PERWIRA ADM PADA BAGIAN	PNS III a/b	IVB	1	
	35	BINTARA ADMINISTRASI/UMUM PADA BAGIAN	BINTARA/PNS II/I	-	1	
	36	KABAG INFORMASI PERSONEL	KOMBES POL	IIB	1	
	37	KEPALA URUSAN ADMINISTRASI	KOMPOL/PNS IV a/b	IIIB	1	
	38	KASUBBAG SISTEM INFORMASI	AKB	IIIA	1	
	39	KASUBBAG OLAH DATA ELEKTRO	AKB	IIIA	1	
	40	KASUBBAG OLAH DATA ELEKTRO	AKB	IIIA	1	
	41	KASUBBAG ADMIN DOKUMEN	AKB	IIIA	1	
	42	PERWIRA URUSAN	KOMPOL/PNS IV a/b	IIIB	3	
	43	PERWIRA ADM PADA SUBBAG	AKP/PNS III c/d	IVA	3	
	44	PERWIRA ADM PADA BAGIAN	PNS III a/b	IVB	1	
	45	BINTARA ADMINISTRASI/UMUM PADA BAGIAN	BINTARA/PNS II/I	-	1	
	46	KABAG PENGEMBANGAN KOMPETENSI	KOMBES POL	IIB	1	
	47	KEPALA URUSAN ADMINISTRASI	KOMPOL/PNS IV a/b	IIIB	1	
	48	KASUBBAG REN PROGRAM	AKB	IIIA	1	
	49	KASUBBAG KOMPETEN	AKB	IIIA	1	
	50	KASUBBAG MONEV	AKB	IIIA	1	
	51	PERWIRA ADM PADA SUBBAG	AKP/PNS III c/d	IVA	3	
	52	BINTARA ADMINISTRASI/UMUM PADA BAGIAN	BINTARA/PNS II/I	-	1	
	04	BIRO PERAWATAN PERSONEL				
	01	KARO WATPERS	BRIGJEN POL	IIA	1	
	02	KEPALA URUSAN TATA USAHA	KOMPOL/PNS IV a/b	IIIB	1	
	03	PERWIRA URUSAN	AKP/PNS III c/d	IVA	2	
	04	PERWIRA ADMINISTRASI	PNS III a/b	IVB	1	
	05	BINTARA ADMINISTRASI/UMUM	BINTARA/PNS II/I	-	3	
	06	KABAG PEMBINAAN RELIGI	KOMBES POL	IIA	1	
	07	KEPALA URUSAN ADMINISTRASI	KOMPOL/PNS IV a/b	IIIB	1	
	08	KASUBBAG ROHANI ISLAM	AKB/PNS IV b	IIIA	1	
	09	KASUBBAG ROHANI PROTESTAN KHATOLIK	AKB/PNS IV b	IIIA	1	
	10	KASUBBAG ROHANI HINDU BUDHA KHONGHUCHU	AKB/PNS IV b	IIIA	1	

NOMOR		URAIAN	PANGKAT	ESELON	JUMLAH	KETERANGAN
UNIT	JAB					
	11	PERWIRA URUSAN	KOMPOL/PNS IV a/b	IIIB	3	
	12	PERWIRA ADM PADA SUBBAG	AKP/PNS III c/d	IVA	3	
	13	PERWIRA ADM PADA BAGIAN	PNS III a/b	IVB	1	
	14	BINTARA ADMINISTRASI/UMUM PADA BAGIAN	BINTARA/PNS II/I	-	1	
	15	KABAG PELAYANAN HAK	KOMBES POL	IIA	1	
	16	KEPALA URUSAN ADMINISTRASI	KOMPOL/PNS IV a/b	IIIB	1	
	17	KASUBBAG GAJI DAN JALDIS	AKB	IIIA	1	
	18	KASUBBAG CUTI, TANA KEHORMATAN, PENGHARGAAN DAN PEMAKAMAN	AKB	IIIA	1	
	19	KASUBBAG SOSIAL, PERUMAHAN DAN PENDIDIKAN	AKBP	IIIA	1	
	20	PERWIRA URUSAN	KOMPOL/PNS IV a/b	IIIB	3	
	21	PERWIRA ADM PADA SUBBAG	AKP/PNS III c/d	IVA	3	
	22	PERWIRA ADM PADA BAGIAN	PNS III a/b	IVB	1	
	23	BINTARA ADMINISTRASI/UMUM PADA BAGIAN	BINTARA/PNS II/I	-	1	
	24	KABAG PEMBINAAN JASMANI	KOMBES POL	IIB	1	
	25	KEPALA URUSAN ADMINISTRASI	KOMPOL/PNS IV a/b	IIIB	1	
	26	KASUBBAG SELEKSI KESAMAPTAAN JASMANI	AKB	IIIA	1	
	27	KASUBBAG PEMELIHARAAN DAN PENINGKATAN	AKB	IIIA	1	
	28	KASUBBAG BELADIRI	AKBP	IIIA	1	
	29	PERWIRA URUSAN	KOMPOL/PNS IV a/b	IIIB	3	
	30	PERWIRA ADM PADA SUBBAG	AKP/PNS III c/d	IVA	3	
	31	PERWIRA ADM PADA BAGIAN	PNS III a/b	IVB	1	
	32	BINTARA ADMINISTRASI/UMUM PADA BAGIAN	BINTARA/PNS II/I	-	1	
	33	KABAG PENGAKHIRAN DINAS	KOMBES POL	IIB	1	
	34	KEPALA URUSAN ADMINISTRASI	KOMPOL/PNS IV a/b	IIIB	1	
	35	KASUBBAG Pensiun dan Penyaluran Kerja	AKB	IIIA	1	
	36	KASUBBAG Pensiun PNS	AKB/PNS IV b	IIIA	1	
	37	KASUBBAG PENGHENTIAN DAN PENGAKTIFAN KEMBALI	AKBP	IIIA	1	
	38	PERWIRA URUSAN	KOMPOL/PNS IV a/b	IIIB	3	
	39	PERWIRA ADM PADA SUBBAG	AKP/PNS III c/d	IVA	3	
	40	PERWIRA ADM PADA BAGIAN	PNS III a/b	IVB	1	
	41	BINTARA ADMINISTRASI/UMUM PADA BAGIAN	BINTARA/PNS II/I	-	1	
	05	BIRO PSIKOLOGI				
	01	KARO PSIKOLOGI	BRIGJEN POL	IIA	1	
	02	KEPALA URUSAN TATA USAHA	KOMPOL/PNS IV a/b	IIIB	1	
	03	PERWIRA URUSAN	AKP/PNS III c/d	IVA	2	
	04	PERWIRA ADMINISTRASI	PNS III a/b	IVB	1	
	05	BINTARA ADMINISTRASI/UMUM	BINTARA/PNS II/I	-	3	
	06	KABAG PSIKOLOGI KEPOLISIAN	KOMBES POL	IIA	1	
	07	KEPALA URUSAN ADMINISTRASI	KOMPOL/PNS IV a/b	IIIB	1	
	08	KASUBBAG PSIKOLOGI KEAMANAN	AKB	IIIA	1	
	09	KASUBBAG PSIKOLOGI KRIMINAL	AKB	IIIA	1	
	10	KASUBBAG PSIKOLOGI PELAYANAN MASYARAKAT	AKB/PNS IV b	IIIA	1	

NOMOR		URAIAN	PANGKAT	ESELON	JUMLAH	KETERANGAN
UNIT	JAB					
	11	PERWIRA URUSAN	KOMPOL/PNS IV a/b	IIIB	3	
	12	PERWIRA ADM PADA SUBBAG	AKP/PNS III c/d	IVA	3	
	13	PERWIRA ADM PADA BAGIAN	PNS III a/b	IVB	1	
	14	BINTARA ADMINISTRASI/UMUM PADA BAGIAN	BINTARA/PNS II/I	-	1	
	15	KABAG PSIKOLOGI PERSONEL	KOMBES POL	IIA	1	
	16	KEPALA URUSAN ADMINISTRASI	KOMPOL/PNS IV a/b	IIIB	1	
	17	KASUBBAG SELEKSI PSIKOLOGI	AKB	IIIA	1	
	18	KASUBBAG KLASIFIKASI PSIKOLOGI	AKB	IIIA	1	
	19	KASUBBAG PENGAJARAN DAN KESEHATAN MENTAL	AKB/PNS IV b	IIIA	1	
	20	PERWIRA URUSAN	KOMPOL/PNS IV a/b	IIIB	3	
	21	PERWIRA ADM PADA SUBBAG	AKP/PNS III c/d	IVA	3	
	22	PERWIRA ADM PADA BAGIAN	PNS III a/b	IVB	1	
	23	BINTARA ADMINISTRASI/UMUM PADA BAGIAN	BINTARA/PNS II/I	-	1	
	24	KABAG LABORATORIUM PSIKOLOGI				
	25	KEPALA URUSAN ADMINISTRASI	KOMPOL/PNS IV a/b	IIIB	1	
	26	KASUBBAG PENGEMBANGAN MATERI TES	AKB	IIIA	1	
	27	KASUBBAG ARSIP DAN DATA	AKB/PNS IV b	IIIA	1	
	28	KASUBBAG PENELITIAN PSIKOLOGI	AKB/PNS IV b	IIIA	1	
	29	PERWIRA URUSAN	KOMPOL/PNS IV a/b	IIIB	3	
	30	PERWIRA ADM PADA SUBBAG	AKP/PNS III c/d	IVA	3	
	31	PERWIRA ADM PADA BAGIAN	PNS III a/b	IVB	1	
	32	BINTARA ADMINISTRASI/UMUM PADA BAGIAN	BINTARA/PNS II/I	-	1	

POLITEKNIK
STIA LAN
J A K A R T A

2. DAFTAR PERTANYAAN

a. Pertanyaan penelitian kuantitatif:

No.	Pertanyaan	STS	TS	KS	S	SS
POLA KARIR PNS POLRI						
Horizontal						
1.	Perpindahan dari satu posisi jabatan JA (Jabatan Adiminstrasi) yang setara sudah sesuai					
2.	Perpindahan dari satu posisi JF (Jabatan Fungsional) yang setara sudah sesuai					
3	Perpindahan dari satu posisi jabatan JPT (Jabatan Pimpinan Tinggi) yang setara sudah sesuai					
Vertikal						
1.	Perpindahan dari satu posisi jabatan ke posisi jabatan yang lain yang lebih tinggi, di dalam satu kelompok JA (Jabatan Adiminstrasi) sudah sesuai.					
2.	Perpindahan dari satu posisi jabatan ke posisi jabatan yang lain yang lebih tinggi, di dalam satu kelompok JF (Jabatan Fungsional) sudah sesuai.					
	Perpindahan dari satu posisi jabatan ke posisi jabatan yang lain yang lebih tinggi, di dalam satu kelompok JPT (Jabatan Pimpinan Tinggi) sudah sesuai.					
Diagonal						
1.	Perpindahan dari satu posisi jabatan ke posisi jabatan lain yang lebih tinggi antar kelompok JA (Jabatan Adiminstrasi) sudah sesuai.					
2.	Perpindahan dari satu posisi jabatan ke posisi jabatan lain yang lebih tinggi antar kelompok JF (Jabatan Fungsional) sudah sesuai					

No.	Pertanyaan	STS	TS	KS	S	SS
3.	Perpindahan dari satu posisi jabatan ke posisi jabatan lain yang lebih tinggi antar kelompok JPT (Jabatan Pimpinan Tinggi) sudah sesuai.					
IMPLEMENTASI POLA KARIR						
Promosi						
	Promosi jabatan diberikan berdasarkan kompetensi, kualifikasi dan persyaratan yang dibutuhkan oleh Jabatan,					
	Setiap PNS Polri yang telah memenuhi persyaratan memiliki hak yang sama untuk dipromosikan ke jenjang jabatan yang lebih tinggi.					
	Promosi jabatan bagi PNS Polri diberikan pada jabatan struktural dan fungsional di lingkungan Polri yang bersifat administrasi pada bidang pembinaan.					
	Promosi jabatan diberikan berdasarkan penilaian prestasi kerja, kepemimpinan, kerja sama, kreativitas, dan pertimbangan dari tim penilai kinerja					
Mutasi						
	Mutasi PNS Polri dilakukan untuk pembinaan karier, peningkatan kemampuan PNS Polri dan kebutuhan organisasi.					
	Mutasi mengutamakan keahlian dan lowongan jabatan yang tersedia					
	PNS mengajukan mutasi antar satuan kerja/satuan wilayah harus sesuai dengan kebutuhan wilayah tersebut					

No.	Pertanyaan	STS	TS	KS	S	SS
I	PERENCANAAN					
1.	Penyusunan kebutuhan PNS pada SSDM Polri berdasarkan jumlah formasi yang ada khusus untuk PNS sebagaimana jumlah jabatan PNS yang tertuang dalam Susunan Organisasi dan Tata Kerja (SOTK) pada Tingkat Mabas Polri.					
2.	Jumlah PNS pada SSDM Polri sudah mencapai jumlah yang ideal.					
3.	Perlu kejelasan jenis jabatan khusus untuk PNS pada SSDM Polri untuk dapat menyusun rencana kebutuhan PNS.					
4.	Perencanaan kebutuhan PNS pada SSDM Polri sudah baik dan telah memprediksi kebutuhan PNS Polri di masa depan.					
5.	Perencanaan kebutuhan PNS pada SSDM Polri belum sesuai dengan kebutuhan riil organisasi.					
II	PENGORGANISASIAN					
1.	Pembinaan karier PNS pada SSDM Polri telah berjalan dengan baik.					
2.	Kendala pembinaan karir PNS pada SSDM Polri adalah belum jelasnya pola karir dan jabatan diperuntukkan bagi PNS.					
3.	PNS SSDM Polri telah mendapatkan hak-hak kepegawaian dalam hal pengembangan karier.					

No.	Pertanyaan	STS	TS	KS	S	SS
4.	Kesempatan promosi jenjang karier bagi PNS di SSDM Polri telah sesuai ketentuan pola karir bagi PNS Polri.					
5.	PNS pada SSDM Polri sebaiknya menduduki jabatan fungsional.					
6.	Jabatan puncak PNS pada SSDM Polri sebaiknya pada jalur fungsional.					
III	PENGARAHAN DAN PENGADAAN					
1.	Kebijakan pola karier PNS saat pertama direkrut menjadi PNS Polri telah sesuai dengan formasi yang dilamar oleh para PNS.					
2.	Pelaksanaan mutasi PNS secara horisontal di SSDM Polri telah sesuai ketentuan.					
3.	Pelaksanaan mutasi PNS secara vertikal di SSDM Polri telah sesuai ketentuan.					
4.	Pelaksanaan mutasi PNS secara diagonal di SSDM Polri telah sesuai ketentuan.					
5.	PNS yang telah mengikuti pendidikan kedinasan pada perguruan tinggi diberikan penempatan dan promosi jabatan yang sesuai dengan bidang keilmuannya.					
IV	PENGENDALIAN					
1.	SSDM Polri telah memiliki mekanisme pengendalian PNS agar berkinerja dan menampilkan performa yang diharapkan oleh pimpinan dan organisasi.					

No.	Pertanyaan	STS	TS	KS	S	SS
2.	SSDM Polri memiliki sistem pemantauan dan pencatatan kehadiran PNS setiap hari.					
3.	SSDM Polri memiliki sistem kontrol terhadap perilaku PNS baik dalam lingkungan kerja maupun di luar lingkungan kerja.					
4.	PNS yang melakukan penyimpangan dilakukan pembinaan oleh pimpinan.					
5.	SSDM Polri melakukan pembinaan disiplin pegawai dan melakukan evaluasi kedisiplinan kerja dan perilaku pegawai secara berkala.					
V	PENGEMBANGAN					
1.	PNS pada SSDM Polri mendapatkan kesempatan yang sama untuk mengikuti Diklat managerial.					
2.	PNS pada SSDM Polri mendapatkan kesempatan yang sama untuk mengikuti Diklat spesialisasi.					
3.	PNS pada SSDM Polri mendapatkan kesempatan yang sama untuk mengikuti pendidikan vokasi biaya dinas.					
4.	Mengingat PNS pada SSDM Polri bekerja pada institusi Polri berdampingan dengan anggota Polri maka metode, mekanisme dan materi Diklat sebaiknya mempelajari pengetahuan kepolisian dasar dan tata kerja Polri.					
5.	SSDM Polri menyusun rencana Diklat setiap tahun untuk memenuhi kebutuhan Diklat bagi PNS.					

No.	Pertanyaan	STS	TS	KS	S	SS
VI	KONPENSASI					
1.	Penghasilan yang diterima setiap bulan telah cukup untuk memenuhi kebutuhan.					
2.	Organisasi memberikan insentif di luar gaji sesuai dengan kinerja.					
3.	Saya masih perlu mencari tambahan penghasilan di luar jam kerja.					
4.	Organisasi memberikan uang lembur apabila saya bekerja overtime.					
5.	Konpensasi yang saya terima sudah sesuai dengan pengabdian yang saya berikan kepada organisasi.					
VII	PENGINTEGRASIAN					
1.	PNS pada SSDM Polri telah diberikan peran yang sesuai dengan kompetensinya dalam organisasi.					
2.	Penempatan jabatan bagi PNS pada SSDM Polri disesuaikan dengan latar belakang pendidikan dan jenis pendidikan pengembangan yang telah diikutinya.					
3.	SSDM Polri memfasilitasi ruang konsultasi karir bagi PNS.					
4.	Pembagian tugas oleh pimpinan didasarkan pada kemampuan PNS.					
5.	Pimpinan memberikan apresiasi kepada PNS atas keberhasilan pelaksanaan tugasnya.					

No.	Pertanyaan	STS	TS	KS	S	SS
VIII	PEMELIHARAAN					
1.	PNS Polri pada SSDM Polri mendapatkan layanan kesehatan phisik dan mental serta rohani secara berkala.					
2.	Untuk menjamin kebugaran tubuh SSDM Polri menyediakan fasilitas olah raga bagi PNS Polri.					
3.	SSDM Polri telah membuat pedoman penerapan sistem manajemen keselamatan dan Kesehatan Kerja yang menjamin keselamatan kerja bagi PNS.					
4.	Tersedia perumahan bagi PNS pada SSDM Polri.					
5.	Terdapat unit kerja khusus yang menangani urusan kesehatan, keselamatan dan keamanan kerja bagi PNS pada SSDM Polri.					
IX	KEDISIPLINAN					
1.	PNS pada SSDM Polri selalu datang ke kantor sebelum jam kerja di mulai dan komitmen bekerja dari rumah apabila sedang melakukan Work fro Home (WFH).					
2.	SSDM Polri telah memiliki mekanisme kontrol terhadap pelaksanaan tugas-tugas PNS.					
3.	Ada aturan tertulis yang mengatur disiplin PNS pada SSDM Polri.					
4.	Pimpinan mengawasi pelaksanaan pekerjaan PNS untuk memastikan pekerjaan dikerjakan dengan baik.					

No.	Pertanyaan	STS	TS	KS	S	SS
5.	PNS pada SSDM Polri melaporkan ketidakhadirannya dalam bekerja dengan alasan yang rasional dan dapat dipertanggungjawabkan.					
X	PEMBERHENTIAN					
1.	Mekanisme pemberhentian PNS pada SSDM Polri telah sesuai ketentuan yang diatur oleh Polri dan BKN.					
2.	Proses pengurusan pensiun bagi PNS di SSDM Polri selesai tepat waktu.					
3.	Sebelum memasuki masa pensiun, PNS pada SSDM Polri diberikan pelayanan pra pensiun meliputi MPP, Pelatihan kerja, Pembekalan dan penyaluran kerja.					
4.	Pelayanan pengurusan proses pensiun dan pemberhentian kerja karena alasan lain pada SSDM Polri tidak berbelit-belit dan memberikan kepuasan bagi PNS.					

b. Pertanyaan penelitian untuk key informan kualitatif:

- 1) Pertanyaan untuk key informan nomor 1: Kepala Bagian Penerimaan dan Pendidikan PNS Biro Pengendalian Personel (Kabagrimdik PNS Rodalpers) SSDM Polri:

No.	Pertanyaan
1.	Menurut bapak, Apakah rencana penerimaan PNS telah disusun sesuai kebutuhan organisasi?
2.	Berapa banyak formasi yang tersedia bagi PNS Polri setiap penerimaan PNS baru? Berapa banyak formasi untuk SSDM Polri?
3.	Bagaimanakah kebijakan pola karier PNS saat pertama direkrut menjadi PNS Polri?

No.	Pertanyaan
4.	Apakah penempatan pertama setiap PNS yang baru direkrut sesuai dengan formasi yang dilamar oleh para PNS? Bagaimana dengan yang ada di SSDM?
5.	Mengingat mereka akan bekerja pada institusi Polri berdampingan dengan anggota Polri dalam mengerjakan tugas-tugas Polri, bagaimanakah sebaiknya metode dan mekanisme pendidikan baik saat Latsar maupun pendidikan lainnya bagi PNS Polri?
6.	Menurut bapak, bagaimanakah pola pengintegrasian antara kepentingan organisasi dengan kepentingan individu PNS pada Polri sehingga dua kepentingan dapat terwadahi guna pencapaian tujuan organisasi? Bagaimana Bapak melihat hal ini di SSDM Polri?
7.	Apakah ada kebijakan khusus PNS terkait dengan kesempatan untuk mengikuti pendidikan?
8.	Bagaimanakah mekanisme pengendalian PNS agar berkinerja dan menampilkan performa yang diharapkan oleh pimpinan dan organisasi?
9.	Menurut bapak, perlukah disusun jabatan fungsional atau jabatan-jabatan struktural yang bisa diduduki oleh PNS sehingga mereka memiliki jalur karier dan jabatan yang jelas? Jabatan apa sajakah?
10.	Bagaimanakah mekanisme kontrol terhadap pelaksanaan tugas-tugas PNS pada Polri?
11.	Menurut bapak, Bagaimanakah pola karier yang tepat bagi PNS Polri?

- 2) Pertanyaan untuk key informan nomor 2 Kepala Sub Bagian Mutasi Jabatan PNS pada Bagian Mutasi Jabatan Biro Pembinaan Karier (Kaubbagmutjab PNS Bagmutjab Robinkar) SSDM Polri

No.	Pertanyaan
1.	ajakah jenis mutasi yang berlaku bagi PNS Polri?
2.	Bagaimanakah proses mutasi PNS tersebut selama ini dilaksanakan?
3.	Bagaimanakah pelaksanaan promosi jabatan bagi PNS Polri dilaksanakan selama ini?
4.	Apa saja syarat mutasi dan promosi jabatan bagi PNS?

No.	Pertanyaan
5.	Apa saja yang menjadi kendala dalam pembinaan karir PNS terkait dengan mutasi dan promosi selama ini? Apakah solusinya?
6.	Bagaimanakah penempatan dalam jabatan bagi PNS yang telah mengikuti sekolah kedinasan?
7.	Bagaimanakah manajemen/tata kelola promosi dan mutasi PNS dalam kaitannya dengan rencana suksesi/pengkaderan PNS?
8.	Menurut saudara, apakah tata kelola pembinaan karir PNS Polri saat ini sudah mempedomani sistem merit?
9.	Apakah ada intervensi eksternal maupun internal yang mempengaruhi penempatan jabatan atau mutasi PNS Polri selama ini?
10.	Bagaimana pendapat saudara tentang pola karir PNS Polri termasuk pada SSDM Polri, pola karir apakah yang paling sesuai diterapkan dalam pembinaan karir PNS?
11.	Menurut pendapat saudara, bagaimanakah sebaiknya proses mutasi dan promosi jabatan bagi PNS Polri ini dilakukan agar efektif bagi pengembangan karir PNS dan mendukung performa organisasi?
12.	Posisi jabatan apa saja yang sebaiknya diberikan kepada PNS dan apa posisi jabatan top yang bisa diduduki oleh PNS di SSDM Polri?
13.	Menurut saudara, PNS Polri sebaiknya berkarier pada jabatan fungsional atau struktural? Mohon sampaikan alasan atas pendapat saudara?
14.	Bagaimanakah mekanisme rencana suksesi bagi PNS dilaksanakan dikaitkan dengan proses mutasi dan promosi jabatan yang saudara lakukan pada unit kerja saudara?

- 3) Pertanyaan untuk key informan nomor 3: Kepala Sub Bagian Pangkat PNS pada Bagian Pangkat Biro Pembinaan Karier (Kasubbagpangkat PNS Bagpangkat Robinkar) SSDM Polri:

No.	Pertanyaan
1.	Apa sajakah jenis kenaikan pangkat bagi PNS Polri?
2.	Bagaimanakah proses kenaikan PNS Polri tersebut selama ini dilaksanakan?
3.	Apak saja kendala kenaikan pangkat PNS Polri selama ini?
4.	Apakah yang membedakan persyaratan/ketentuan kenaikan pangkat bagi PNS Polri dan PNS di Kementerian dan Lembaga yang lain?
5.	Apakah pangkat/golongan PNS yang tertinggi di Polri saat ini? Ada berapa orang yang memilikinya? Mohon datanya.
6.	Apakah pangkat/golongan PNS yang terendah di Polri saat ini? Ada berapa orang yang memilikinya? Mohon datanya.
7.	Apakah ada PNS yang pernah diturunkan pangkatnya karena pelanggaran yang dilakukannya? Bagaimanakah prosedurnya? Mohon datanya.
8.	Apakah ada PNS yang pernah naik pangkat luar biasa karena jasanya pada organisasi? Bagaimanakah prosedurnya? Mohon datanya.
9.	Bagaimanakah pendapat saudara tentang ketentuan kepangkatan yang berlaku bagi PNS Polri saat ini?
10.	Menurut saudara, apakah kaitan antara jabatan dan pola karir terhadap kenaikan pangkat PNS?
11.	Posisi jabatan apa saja yang sebaiknya diberikan kepada PNS dan apa posisi jabatan top yang bisa diduduki oleh PNS di SSDM Polri?
12.	Menurut saudara, PNS Polri sebaiknya berkarier pada jabatan fungsional atau struktural? Mohon sampaikan alasan atas pendapat saudara?
13.	Bagaimanakah mekanisme rencana suksesi bagi PNS dilaksanakan dikaitkan dengan tata kelola manajemen kepangkatan PNS?

4) Pertanyaan untuk key informan nomor 4 dan 5:

- 1) Perwira Urusan Sub Bagian seleksi Pengembang Spesialisasi dan Iptek pada Bagian Seleksi Pendidikan Biro Pengendalian Personel (Paur Subbaglekdikbangspes Iptek Baglekdik Rodalpers) SSDM Polri;
- 2) Bhayangkara Administrasi pada Urtu Biro Pengkajian dan Strategi (Rojianstra) SSDM Polri:

No.	Pertanyaan
1.	Pendidikan dan latihan apa saja yang pernah anda ikuti selama ini?
2.	Apakah penempatan jabatan saudara sudah sesuai dengan pendidikan dan latihan yang pernah saudara ikuti?
3.	Jalur karier apa saja yang pernah ada duduki selama ini? (horisontal, vertikal, dan diagonal)
4.	Menurut saudara, bagaimanakah perencanaan pengadaan PNS pada Polri dilaksanakan selama ini?
5.	Apakah penyusunan formasi jabatan PNS sudah sesuai dengan kebutuhan riil organisasi?
6.	Sepengetahuan saudara, bagaimanakah penempatan PNS yang baru direkrut? Apakah sesuai dengan formasi yang ditawarkan saat rencana pengadaan PNS?
7.	Bagaimana pendapat saudara tentang kejelasan jenis jabatan yang dapat diduduki oleh PNS pada SSDM Polri?
8.	Menurut pendapat saudara, bagaimanakah pelaksanaan pola karier PNS di SSDM Polri dilaksanakan selama ini?
9.	Apakah penempatan jabatan bagi PNS sudah disesuaikan dengan latar belakang pendidikan dan latihan yang pernah diikuti?
11.	Bagaimanakah peluang PNS untuk mengikuti pendidikan dan latihan guna pengembangan kompetensi mereka?

No.	Pertanyaan
12.	Menurut saudara, PNS Polri sebaiknya berkarier pada jabatan fungsional atau struktural?
13.	Menurut saudara, jabatan fungsional di bidang apa saja yang sebaiknya di siapkan bagi PNS di SSDM Polri?
14.	Apakah saudara pernah diinformasikan tentang adanya rencana suksesi bagi PNS di lingkungan SSDM Polri? Apakah yang anda ketahui tentang rencana suksesi bagi PNS tersebut?
15.	Apakah saudara berminat untuk mengembangkan karier saudara di luar Polri apabila tidak ada ruang bagi anda untuk pengembangan karier di SSDM Polri?
16.	Bagaimanakah pendapat saudara tentang pengintegrasian antara tujuan organisasi dengan kepentingan individu PNS dilaksanakan di SSDM Polri? Apakah sudah berjalan simbang antara kedua kepentingan tersebut?
17.	Apakah pelaksanaan kontrol terhadap pelaksanaan tugas PNS di SSDM Polri sudah berjalan dengan baik? Bagaimana mekanisme kontrol yang dilaksanakan selama ini?
18.	Bagaimana pendapat saudara tentang pembinaan disiplin pegawai pada SSDM Polri dilakukan? Apakah dilakukan evaluasi kedisiplinan kerja dan perilaku pegawai secara berkala oleh pimpinan/atasan?
19.	Bagaimanakah mekanisme pelaksanaan pelayanan bagi PNS yang akan memasuki masa pensiun di SSDM Polri? Apakah birokrasinya simpel atau berbelit-belit?
20.	Sepengetahuan saudara, apakah PNS yang purna tugas mendapatkan kesempatan penyaluran kerja?

- 5) Pertanyaan untuk key informan nomor 6: Direktur Eksekutif Sekretaris bersama Forum Kerjasama Daerah Mitra Praja Utama Biro Tata Pemerintahan Sekretaris Daerah Pemda Provinsi DKI Jakarta dan juga *Managing Partners* Rumah Inspirasi 101 dan *Profiling-Curing-Planting-Anchoring Human Resource Development Consultant*, (Ahli yang sering dilibatkan dalam penyusunan kebijakan pada SDM Polri):

No.	Pertanyaan
1.	Bagaimanakah pendapat bapak tentang pola karier PNS Polri pada SSDM Polri saat ini?
2.	Menurut bapak, apakah perbedaan yang mendasar yang membedakan antara pola karir PNS pada Polri dengan PNS pada Lembaga lainnya?
3.	Menurut bapak, apakah yang menjadi kendala pengelolaan manajemen karier PNS di SSDM Polri selama ini?
4.	Menurut yang bapak amati selama ini, apakah proses mutasi dalam rangka promosi bagi PNS di SSDM Polri sudah berjalan sesuai ketentuan Perkap Nomor 16 Tahun 2017 tentang Pola Karir PNS?
5.	Bagaimanakah prosedur pelaksanaan mutasi PNS di SSDM Polri secara vertikal, diagonal dan horizontal sebaiknya dilaksanakan?
6.	Menurut bapak, bagaimanakah pola pembinaan karir bagi PNS di SSDM Polri sebaiknya dilakukan agar PNS dapat berperan lebih baik dan lebih efektif dalam mendukung pelaksanaan tugas Polri?
7.	Menurut bapak, apakah pola karir PNS yang ada selama ini berpengaruh terhadap performa kinerja PNS?
8.	Bagaimana pendapat bapak, tentang jalur karir fungsional dan struktural bagi PNS pada SSDM Polri? Jalur karir mana yang lebih cocok bagi PNS menurut bapak?

- 6) Pertanyaan untuk key informan 7 : Mantan PNS SSDM Polri yang keluar dari PNS Polri dan saat ini mengembangkan karir di Biro Umum Settama BNN sebagai Kasubbag Tata Usaha Kepala BNN Biro Umum Settama BNN:

No.	Pertanyaan
1.	Menurut saudara, Bagaimanakah perbedaan pelaksanaan pola karir PNS di Polri dan di BNN?
2.	Menurut pengamatan saudara, bagaimanakah pola karir PNS pada SSDM Polri saat ini?
3.	Berdasarkan pengalaman saudara, sewaktu jadi PNS pada SSDM Polri, Apakah yang menjadi masalah dalam pola karir PNS di SSDM Polri?
4.	Menurut pendapat saudara, bagaimanakah peluang pengembangan karir PNS di SSDM Polri saat ini?
5.	Menurut saudara, PNS pada SSDM Polri sebaiknya berkarier pada jabatan fungsional atau struktural? Mengapa?
6.	Menurut saudara, apakah hubungan antara pola karir dengan performa kinerja PNS pada SSDM Polri?
7.	Menurut saudara, bagaimanakah sebaiknya pelaksanaan pola karir PNS di SSDM Polri dilaksanakan?

STIA LAN
J A K A R T A

3. PENGOLAHAN DATA KUANTITATIF

Descriptive Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
Manajemen SDM	285.18	35.852	72
Pola Karir PNS Polri	25.08	4.443	72
Implementasi Pola Karir	30.38	4.607	72

Correlations

		Manajemen SDM	Pola Karir PNS Polri	Implementasi Pola Karir
Pearson Correlation	Manajemen SDM	1.000	.818	.816
	Pola Karir PNS Polri	.818	1.000	.771
	Implementasi Pola Karir	.816	.771	1.000
Sig. (1-tailed)	Manajemen SDM	.	.000	.000
	Pola Karir PNS Polri	.000	.	.000
	Implementasi Pola Karir	.000	.000	.
N	Manajemen SDM	72	72	72
	Pola Karir PNS Polri	72	72	72
	Implementasi Pola Karir	72	72	72

Variables Entered/Removed^a

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Implementasi Pola Karir, Pola Karir PNS Polri ^b	.	Enter

a. Dependent Variable: Manajemen SDM

b. All requested variables entered.

Model Summary ^b									
Model	R	R Square		Std. Error of the Estimate	Change Statistics			Sig. F Change	Durbin-Watson
		R Square	Adjusted R Square		R Square Change	F Change	df1		
1	.869 ^a	.754	.747	18.021	.754	106.008	2	.000	1.854

a. Predictors: (Constant), Implementasi Pola Karir, Pola Karir PNS Polri

b. Dependent Variable: Manajemen SDM

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	68854.162	2	34427.081	106.008	.000 ^b
	Residual	22408.490	69	324.761		
	Total	91262.653	71			

a. Dependent Variable: Manajemen SDM

b. Predictors: (Constant), Implementasi Pola Karir, Pola Karir PNS Polri

Coefficients ^a									
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		Correlations			
Model		B	Std. Error	Beta	t	Sig.	Zero-order	Partial	Part
1	(Constant)	82.773	14.386		5.754	.000			
	Pola Karir PNS Polri	3.757	.755	.466	4.975	.000	.818	.514	.297
	Implementasi Pola Karir	3.561	.728	.458	4.890	.000	.816	.507	.292

a. Dependent Variable: Manajemen SDM

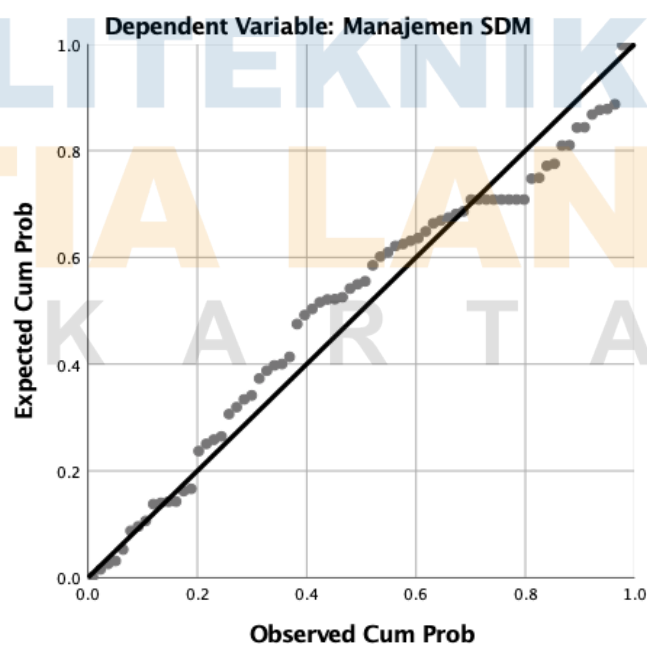
Residuals Statistics^a

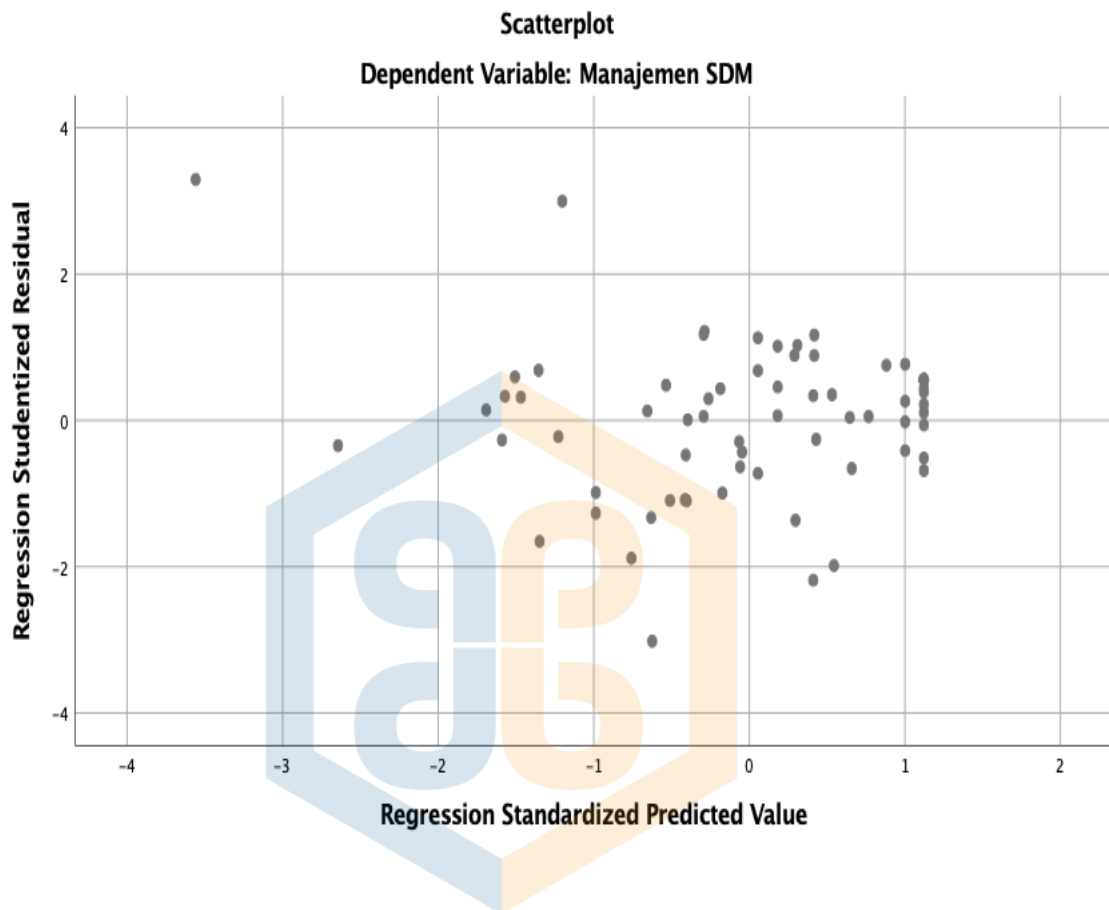
	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation	N
Predicted Value	174.35	320.12	285.18	31.141	72
Std. Predicted Value	-3.559	1.122	.000	1.000	72
Standard Error of Predicted Value	2.171	10.453	3.413	1.381	72
Adjusted Predicted Value	157.83	320.52	284.85	32.120	72
Residual	-52.725	51.653	.000	17.765	72
Std. Residual	-2.926	2.866	.000	.986	72
Stud. Residual	-3.018	3.293	.008	1.026	72
Deleted Residual	-56.086	68.170	.326	19.319	72
Stud. Deleted Residual	-3.215	3.561	.009	1.059	72
Mahal. Distance	.044	22.904	1.972	3.423	72
Cook's Distance	.000	1.156	.032	.146	72
Centered Leverage Value	.001	.323	.028	.048	72

a. Dependent Variable: Manajemen SDM

Charts

Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual





POLITEKNIK
STIA LAN
J A K A R T A

4. PENJELASAN PENGELOHAN DATA KUANTITATIF

Uji parsial bertujuan untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh pola karir PNS Polri dan Implementasi Pola Karir terhadap manajemen SDM. Uji parsial dalam penelitian ini menggunakan nilai *level of significance* (α) 0,05, dimana dapat dinyatakan berpengaruh parsial apabila nilai signifikansi $< 0,05$ atau $t_{hitung} > t_{tabel}$. Untuk memperoleh nilai t_{tabel} dapat menggunakan rumus $Df = N - 2$, dimana $N = 33$ sehingga $72 - 2 = 70$ diperoleh nilai $t_{tabel} = 1.66691$. Berikut hasil uji parsial dalam penelitian ini:

H1: Pengaruh Pola Karir PNS Polri Terhadap Manajemen SDM

Coefficients ^a								
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	Correlations			
Model		B	Std. Error	Beta	t	Sig.	Zero-order	Partial
1	(Constant)	82.773	14.386		5.754	.000		
	Pola Karir PNS Polri	3.757	.755	.466	4.975	.000	.818	.514
								.297

a. Dependent Variable: Manajemen SDM

Variable pola karir PNS Polri memperoleh t_{hitung} sebesar 3.757 > dari nilai t_{tabel} sebesar 1.66691 dengan nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$. Artinya secara parcial variabel pola karir PNS Polri terbukti berpengaruh signifikan terhadap manajemen SDM Polri.

H2: Pengaruh Implementasi Pola Karir Terhadap Manajemen SDM

Coefficients ^a								
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients			Correlations	
Model		B	Std. Error	Beta	t	Sig.	Zero-order	Partial
1	(Constant)	82.773	14.386		5.754	.000		
	Implementasi Pola Karir	3.561	.728	.458	4.890	.000	.816	.507

a. Dependent Variable: Manajemen SDM

Variable implementasi pola karir memperoleh t_{hitung} sebesar 3.561 > dari nilai t_{tabel} sebesar 1.66691 dengan nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$. Artinya secara parcial variabel implementasi pola karir Polri terbukti berpengaruh signifikan terhadap manajemen SDM Polri.

Uji Signifikansi Simultan

Uji signifikansi F bertujuan untuk mengetahui pengaruh secara bersama-sama variabel pola karir PNS Polri dan Implementasi Pola Karir terhadap manajemen SDM. Pengujian signifikansi F dilakukan dengan menggunakan nilai $\alpha = 5\%$ (0,05), dengan kriteria pengambilan keputusan apabila nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ atau nilai signifikansi kurang dari 0,05 dinyatakan berpengaruh secara simultan. Nilai F_{tabel} diperoleh dengan $Df1 = \text{jumlah variabel} - 1$ dan $Df2 = \text{jumlah sampel} - \text{jumlah variabel}$. Sehingga diperoleh nilai $F_{tabel} = 3,13$. Adapun hasil pengujian disajikan pada tabel sebagai berikut:

H3 : Pengaruh Pola karir PNS Polri dan Implementasi Pola Karir Terhadap Manajemen SDM

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	68854.162	2	34427.081	106.008	.000 ^b
	Residual	22408.490	69	324.761		
	Total	91262.653	71			

a. Dependent Variable: Manajemen SDM

b. Predictors: (Constant), Implementasi Pola Karir, Pola Karir PNS Polri

Berdasarkan tabel di atas, diperoleh nilai F_{hitung} sebesar 106,008 lebih besar dari F_{tabel} sebesar 3,13 dengan nignifikansi sebesar $0,000 < 0,05$. Artinya secara simultan variabel pola karir PNS Polri dan Implementasi Pola Karir terhadap manajemen SDM



Nomor : 1583/STIA.1.1.1/PPS.02.3
Sifat : Biasa
Lampiran : Proposal Penelitian Tesis.
Hal : Permohonan Ijin Penelitian Mahasiswa
Program Magister Terapan
Politeknik STIA LAN Jakarta

Jakarta, 7 September 2021

**Yth. Asisten Kapolri Bidang Sumber Daya
Manusia (As SDM Kapolri)**

Jl. Trunojoyo 3, Kebayoran Baru, Jakarta Selatan.

Bersama ini dengan hormat kami informasikan, bahwa salah satu mahasiswa kami :

Nama : Syaifuddin
NPM : 2064001013
Jurusan : Administrasi Publik
Program Studi : Administrasi Pembangunan Negara
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Aparatur
Judul Tesis : Pengembangan Pola Karir Pegawai Negeri Sipil di Satuan
Kerja Staf Sumber Daya Manusia Kepolisian Negara Republik
Indonesia

akan melakukan penelitian dalam rangka penulisan tesis di Instansi Bapak.

Sehubungan dengan itu, kami mohon perkenan Bapak untuk memberikan ijin dan membantu mahasiswa tersebut mendapatkan bahan-bahan/data/informasi yang dibutuhkan.

Atas perkenan, bantuan dan kerjasama Bapak, kami ucapkan terima kasih.

Wakil Direktur I Bidang Akademik,

Mala Sondang Silitonga

Tembusan :

1. Direktur Politeknik STIA LAN Jakarta;
2. Karojianstra SSDM Polri;
3. Kabagrimdik PNS Rodalpers SSDM Polri;
4. Kasubbagsumda Bagrenmin SSDM Polri;
5. Kasubbagmutjab PNS Robinkar SSDM Polri;
6. Kasubbag Pangkat Bagpangkat Robinkar;
7. Kasubbagtandiklat PNS Bagrimdik PNS Rodalpers
SSDM Polri;
8. Penata TK I Retno Budiasih, SE, MA;
9. Kajur Administrasi Publik;
10. Kaprodi Program Magister Terapan.



KEPOLISIAN NEGARA REPUBLIK INDONESIA
MARKAS BESAR

Jalan Trunojoyo 3, Kebayoran Baru, Jakarta 12110

Jakarta, 12 Oktober 2020

Nomor : B/ 1279 /X/BIN.1.8./2020/SSDM

Klasifikasi : BIASA

Lampiran : -

Perihal : surat keterangan telah melaksanakan.
penelitian.

Kepada

Yth. WAKIL DIREKTUR I BIDANG
AKADEMIK POLITEKNIK
STIA LAN JAKARTA

di

Jakarta

1. Rujukan Surat Wakil Direktur I Bidang Akademik Politeknik STIA LAN Jakarta Nomor: 1583/STIA.1.1./PPS.02.3 tanggal 7 September 2021 perihal Permohonan Ijin Penelitian Mahasiswa Program Magister Terapan Politeknik STIA LAN Jakarta.
2. Sehubungan dengan rujukan tersebut di atas, disampaikan kepada Wakil Direktur bahwa Pamen Polri atas nama Kopol Syaifuddin, S.Sos, Nrp. 72080041, jabatan Kataud Bagrenmin SSDM Polri dengan NPM 2064001013, Program studi Administrasi Pembangunan Negara konsentrasi Manajemen Sumber Daya Aparatur telah selesai melaksanakan penelitian pada Satker SSDM Polri dengan judul tesis "Pengembangan Pola Karir Pegawai Negeri Sipil di Satuan Kerja Staf Sumber Daya Manusia Kepolisian Negara Republik Indonesia".
3. Demikian untuk menjadi maklum.

a.n. ASISTEN KAPOLRI BIDANG SUMBER DAYA MANUSIA
KABAGRENMIN



ENJANG HASAN KURNIA, S.I.K

KOMISARIS BESAR POLISI NRP 69110335

Tembusan:

1. As SDM Kapolri.
2. Direktur Politeknik STIA LAN Jakarta.