

TESIS
STRATEGI PENINGKATAN KOMPETENSI KEPALA URUSAN
ADMINISTRASI DALAM MENINGKATKAN KINERJA
DI LINGKUNGAN STAF BIDANG PERENCANAAN UMUM
DAN ANGGARAN POLRI

Disusun Oleh:

NAMA : MUHAMMAD NUR ROHMAN TAUFIK
NOMOR POKOK : 2244012090
JURUSAN : ADMINISTRASI PUBLIK
PROGRAM STUDI : ADMINISTRASI PEMBANGUNAN NEGARA
KONSENTRASI : MANAJEMEN SUMBER DAYA APARATUR

Diajukan untuk memenuhi syarat guna memperoleh gelar
Magister Terapan Administrasi Publik (M.Tr.A.P.)



POLITEKNIK
STIA LAN
J A K A R T A

LEMBAGA ADMINISTRASI NEGARA
POLITEKNIK STIA LAN JAKARTA
PROGRAM MAGISTER TERAPAN
TAHUN 2024

**PROGRAM STUDI APN MAGISTER TERAPAN
POLITEKNIK STIA LAN JAKARTA**

LEMBAR PERSETUJUAN TESIS

Nama : Muhammad Nur Rohman Taufik
NPM : 2244012090
Program Studi : Administrasi Pembangunan Negara
Konsentrasi : Magister Sumber Daya Aparatur
Judul Tesis (Bahasa Indonesia) : Strategi Peningkatan Kompetensi Kepala Urusan
Administrasi Dalam Meningkatkan Kinerja Di
Lingkungan Staf Bidang Perencanaan Umum dan
Anggaran Polri
Judul Tesis (Bahasa Inggris) : Strategies to Improve the Competence of the Head
of Administrative Affairs in Improving Performance
in the Police General Planning and Budget Staff
Environment.

Diterima dan disetujui untuk dipertahankan

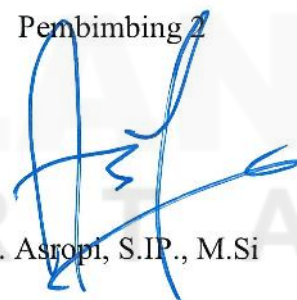
Pembimbing Tesis

Pembimbing 1



Dr. Bambang Giyanto, M.Pd

Pembimbing 2



Dr. Asroqi, S.IP., M.Si

**PROGRAM STUDI APN MAGISTER TERAPAN
POLITEKNIK STIA LAN JAKARTA**

LEMBAR PENGESAHAN

NAMA : MUHAMMAD NUR ROHMAN TAUFIK
NPM : 2244012090
PROGRAM STUDI: ADMINISTRASI PEMBANGUNAN NEGARA
KONSENTRASI : MAGISTER SUMBER DAYA APARATUR
JUDUL TESIS : STRATEGI PENINGKATAN KOMPETENSI
KEPALA URUSAN ADMINISTRASI DALAM
MENINGKATKAN KINERJA DI LINGKUNGAN STAF
BIDANG PERENCANAAN UMUM DAN ANGGARAN
POLRI

Telah mempertahankan tesis di hadapan penguji tesis Program Magister
Terapan Administrasi Pembangunan Negara, Politeknik STIA LAN Jakarta,
Lembaga Administrasi Negara, pada:

Hari : Rabu
Tanggal : 05 Juni 2024
Pukul : 09.00 – 10.00 WIB

TELAH DINYATAKAN LULUS UJIAN TESIS:

Ketua Sidang : Dr. Edy Sutrisno, S.E., M.Si. :
Sekretaris : Dr. Ridwan Rajab, M.Si. :
Anggota : Dr. Firman Hadi Rivai, MPA. :
Pembimbing 1 : Dr. Bambang Giyanto, M.Pd. :
Pembimbing 2 : Dr. Asropi, S.I.P., M.Si. :

SURAT PERNYATAAN

Yang bertandatangan dibawah ini,

Nama : Muhammad Nur Rohman Taufik
NPM : 2244012090
Jurusan : Administrasi Publik
Program Studi : Administrasi Pembangunan Negara
Konsentrasi : Magister Sumber Daya Aparatur

Dengan ini menyatakan bahwa hasil penulisan tesis yang telah saya buat dengan judul “Strategi Peningkatan Kompetensi Kepala Urusan Administrasi Dalam Meningkatkan Kinerja di Lingkungan Staf Bidang Perencanaan Umum Dan Anggaran Polri” merupakan hasil karya sendiri dan benar keasliannya. Apabila dikemudian hari penulisan tesis ini adalah hasil plagiat atau penjiplakan terhadap hasil karya orang lain, maka saya bersedia untuk mempertanggungjawabkan sekaligus bersedia menerima sanksi berdasarkan peraturan serta ketentuan yang berlaku pada Politeknik STIA LAN Jakarta.

Demikian surat pernyataan ini dibuat untuk dapat dipergunakan sebagaimana mestinya.

Jakarta, Juni 2024

Pembuat Pernyataan,



Muhammad Nur Rohman Taufik

KATA PENGANTAR

Alhamdulillahahirabbil alamin, Peneliti memanjatkan syukur kepada Allah SWT yang Maha Kuasa yang telah melimpahkan rahmat, taufik, serta nikmat yang sangat luas dan tak terhingga termasuk salah satunya adalah bahwa peneliti dapat menyelesaikan tesis ini. Penulisan tesis dengan judul “Strategi Peningkatan Kompetensi Kepala Urusan Administrasi Dalam Meningkatkan Kinerja di Lingkungan Staf Bidang Perencanaan Umum Dan Anggaran Polri” dilakukan dalam rangka memenuhi salah satu syarat untuk mencapai gelar Magister Terapan Administrasi Publik (M.Tr.Ap) pada Jurusan Administrasi Publik, Program Studi Administrasi Pembangunan Negara, Konsentrasi Manajemen Sumber Daya Aparatur Politeknik STIA LAN, Jakarta. Penulisan tesis ini sebagai wujud kontribusi nyata dari peneliti terhadap Polri sebagai institusi tempat peneliti mengabdikan. Peneliti menyadari bahwa, tanpa bantuan dan bimbingan dari berbagai pihak, dari masa perkuliahan sampai pada penyusunan tesis ini, sangatlah sulit bagi peneliti untuk dapat menyelesaikan penelitian ini. Oleh karena itu, peneliti mengucapkan terima kasih yang setinggi-tingginya kepada:

1. Prof. Dr. Nurliah Nurdin, S.Sos, M.Si., selaku Direktur Politeknik STIA LAN Jakarta yang telah memberikan masukan dan mengarahkan peneliti sekaligus sebagai penguji tesis ini;
2. Dr. Bambang Giyanto, M.Pd., selaku Sekretaris Program Studi Administrasi Pembangunan Negara Politeknik STIA LAN Jakarta, sekaligus dosen pengajar dan dosen pembimbing satu peneliti yang telah memberikan waktu, tenaga dan pikiran untuk mengarahkan peneliti dalam penyusunan tesis ini;
3. Dr. Asropi, S.I.P., M.Si., selaku Kepala Program Studi Administrasi Pembangunan Negara Politeknik STIA LAN Jakarta, sekaligus dosen pengajar dan dosen pembimbing kedua peneliti yang telah memberikan waktu, tenaga dan pikiran untuk mengarahkan peneliti dalam penyusunan tesis ini

4. Seluruh Dewan Penguji mulai dari sidang proposal tesis, seminar hasil penelitian tesis dan sidang akhir tesis, yakni: Dr. Edy Sutrisno, S.E., M.Si., Dr. Ridwan Rajab, M.Si., serta dosen penguji sidang akhir tesis. yang telah banyak memberikan saran, pendapat dan pemikirannya dalam penyusunan tesis peneliti;
5. Institusi Polri yang telah memberikan beasiswa kepada peneliti, sehingga peneliti bisa meraih pendidikan pascasarjana pada Politeknik STIA LAN Jakarta;
6. Kombes Pol Tjuk Winarko, S.H., M.H., SELAKU Kabagrenmin Srena Polri, Ibu Akbp. Novi Kristiyana, S.I.K. (Kasubbagsumda Bagrenmin Srena Polri), Ibu Pembina Tk. I Rini Noviati, S.E. (Kasubbagren Bagrenmin Srena Polri), Ibu Kompol. Dian Nurdiyanti Pulungan, S.E. (Kasubbagbinfung Bagrenmin Srena Polri), Kaurmin Srena Polri, Pamin Srena Polri, Staf Srena Polri dan responden yang tidak dapat kami sebutkan satu persatu yang telah membantu peneliti dalam penyusunan tesis yang telah memberikan dukungan dan arahan dalam penyusunan tesis ini di tengah kesibukan menjalankan tugas;
7. Keluarga besar Penulis yaitu Orang tua serta Istri dan anak-anak yang kami sayangi. Selalu memberikan semangat, motivasi serta doa agar tesis ini dapat terselesaikan pada tepat waktunya dan dengan baik.
8. Seluruh pihak yang tidak dapat peneliti sebutkan namanya satu per satu yang secara langsung maupun tidak langsung telah memberikan dukungan moril sehingga tesis ini dapat terselesaikan dengan baik.

Saya selaku peneliti telah berupaya untuk dapat memberi yang terbaik melalui hasil penelitian ini. Besar harapan saya, semoga penelitian ini dapat memberi manfaat bagi Srena Polri sebagai strategi dalam peningkatan kompetensi serta kinerja. Dalam penelitian ini masih jauh dari kesempurnaan untuk itu ijinkan permohonan maaf atas kekurangan yang ada.

Akhir kata, peneliti berharap semoga Allah SWT membalas segala kebaikan semua pihak yang telah membantu peneliti. Peneliti menyadari bahwa tesis ini jauh dari sempurna, oleh karena itu kritik dan saran yang konstruktif dari semua pihak sangat diharapkan.

Jakarta, Juni 2024

Muhammad Nur Rohman Taufik



**POLITEKNIK
STIA LAN
J A K A R T A**

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengidentifikasi faktor-faktor penyebab kurang optimalnya kompetensi Kepala Urusan Administrasi, sehingga dapat memberikan pemahaman yang lebih baik dalam meningkatkan kinerja di lingkungan Staf Perencanaan Umum dan Anggaran Polri, serta menentukan strategi yang tepat dalam meningkatkan kompetensi Kepala Urusan Administrasi di lingkungan Staf Perencanaan Umum dan Anggaran Kepolisian. Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode penelitian deskriptif dengan pendekatan kualitatif. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa strategi sikap pembaharuan, sikap kepatuhan, sikap kolaborasi menggambarkan komitmen Kaurmin untuk terus menilai dan meningkatkan kinerja melalui pendekatan kritis dan berbasis data. Melalui sikap memimpin kebijakan dan sikap kolaboratif yang memperkuat kerja sama tim, Kaurmin dapat memastikan bahwa proses perencanaan dan penganggaran tidak hanya mematuhi aturan, namun juga diperkaya oleh kontribusi bersama, menciptakan lingkungan yang efisien, efektif, dan responsif terhadap perubahan yang mendukung tujuan perencanaan dan anggaran Staf Perencanaan dan Anggaran Polri. Pentingnya pengetahuan Kepala Urusan Administrasi tentang teknologi informasi, peraturan kepolisian, inovasi terkait, indikator dan pemantauan kinerja, serta kolaborasi digital, dalam konteks perencanaan dan penganggaran di lingkungan Staf Perencanaan dan Anggaran Polri sangatlah penting. Kajian ini menemukan bahwa perlu adanya strategi untuk meningkatkan beberapa keterampilan khusus dalam rangka peningkatan kinerja Kepala Urusan Administrasi pada Staf Perencanaan dan Anggaran Polri, yaitu dengan Keahlian pemahaman mendalam terhadap kebijakan dan peraturan, memberikan landasan yang kokoh bagi penyusunan rencana dan anggaran sesuai dengan kerangka hukum yang berlaku. Keterampilan menganalisis kebutuhan dan rencana strategis menjadi fokus, dimana keterampilan analitis menjadi modal penting dalam mengidentifikasi peluang, mengatasi tantangan, dan merumuskan langkah-langkah strategis.

Kata kunci: strategi, peningkatan kompetensi, kinerja

ABSTRACT

This study aims to identify the factors that cause the suboptimal competence of the Head of Administrative Affairs, so as to provide a better understanding in improving performance in the Police General Planning and Budget Staff environment, as well as to determine the right strategy in improving the competence of the Head of Administrative Affairs in the Police General Planning and Budget Staff environment. The research method used in this research is descriptive research method with qualitative approach. The results of this study indicate that the strategy of renewal attitude, compliance attitude, collaboration attitude illustrates Kaurmin's commitment to continuously assess and improve performance through a critical and data-based approach. Through a policy-leading attitude and a collaborative attitude that strengthens teamwork, Kaurmin can ensure that the planning and budget process not only complies with the rules, but is also enriched by joint contributions, creating an efficient, effective and change-responsive environment that supports the planning and budget objectives of the Police Planning and Budget Staff. The importance of the Chief Administrative Officer's knowledge of planning technology, police regulations, related innovations, performance indicators and monitoring, and digital collaboration, in the context of planning and budgeting within the Police Planning and Budget Staff is significant. This study found that there is a need for a strategy to improve several specific skills in the context of improving the performance of the Head of Administrative Affairs in the Police Planning and Budget Staff, namely with Expertise in in-depth understanding of policies and regulations, providing a solid foundation for preparing plans and budgets in accordance with the applicable legal framework. Skills in analyzing needs and strategic plans are the focus, where analytical skills are an important asset in identifying opportunities, overcoming challenges, and formulating strategic steps.

Keywords: strategy, competency improvement, performance

DAFTAR ISI

Kata pengantar	v
Abstrak	viii
Abstract	ix
Daftar Isi	x
Daftar Tabel	xii
Daftar Gambar	xiii
BAB I PERMASALAHAN PENELITIAN	1
A. LATAR BELAKANG	1
B. IDENTIFIKASI MASALAH	12
C. RUMUSAN MASALAH	12
D. TUJUAN PENELITIAN	12
E. MANFAAT PENELITIAN	12
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	14
A. PENELITIAN TERDAHULU	14
B. TINJAUAN KEBIJAKAN DAN TEORITIS	18
1. Tinjauan Kebijakan	18
a. Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2002	18
b. Peraturan Pemerintah Nomor 17 Tahun 2020	19
c. Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 38 Tahun 2017	21
d. Peraturan Kepala Kepolisian Negara Republik Indonesia Nomor 16 Tahun 2017	23
2. Tinjauan Teori	25
a. Administrasi Publik	25
b. Sumber Daya Manusia	27
c. Kompetensi	31
d. Strategi	37
e. Kinerja	39
C. KONSEP KUNCI	44
D. KERANGKA BERFIKIR	45
BAB III METODE PENELITIAN	47
A. METODE PENELITIAN	47

	B. TEKNIK PENGUMPULAN DATA	48
	C. INSTRUMEN PENELITIAN	52
	D. TEKNIK PENGOLAHAN DAN ANALISIS DATA ...	52
BAB IV	HASIL PENELITIAN	56
	A. GAMBARAN SRENA POLRI	56
	B. HASIL DAN ANALISIS DATA	62
	C. STRATEGI PENGEMBANGAN KOMPETENSI	86
BAB V	KESIMPULAN DAN SARAN	98
	A. KESIMPULAN	98
	B. SARAN.	99
	DAFTAR PUSTAKA	100



**POLITEKNIK
STIA LAN
J A K A R T A**

DAFTAR TABEL

Tabel 1.1 Standar Kompetensi Kaurmin di lingkungan Srena Polri	7
Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu	16
Tabel 3.1 Key Informan dalam Penelitian	49



**POLITEKNIK
STIA LAN
J A K A R T A**

DAFTAR GAMBAR

Gambar 1.1 Struktur Organisasi Srena Polri.....	6
Gambar 1.2 Jumlah Kaurmin di Lingkungan Srena Polri.....	8
Gambar 1.3 Tingkat Pendidikan Umum Kaurmin di Lingkungan Srena Polri.....	9
Gambar 1.4 Tingkat Pendidikan Pengembangan Kaurmin di Lingkungan Srena Polri.....	9
Gambar 1.5 Analisis Beban Kinerja Urmin Srena Polri.....	11
Gambar 2.1 Kerangka Berfikir.....	45
Gambar 4.1 Struktur Organisasi Rojakstra Srena Polri	59
Gambar 4.2 Struktur Organisasi Rolemtala Srena Polri	60
Gambar 4.3 Struktur Organisasi Rojemengar Srena Polri	60
Gambar 4.4 Struktur Organisasi Ro RBP Srena Polri	61
Gambar 4.5 Struktur Organisasi Romonev Srena Polri	61
Gambar 4.6 Kabagrenmin Srena Polri	63
Gambar 4.7 Kasubbagsumda Bagrenmin Srena Polri.....	65
Gambar 4.8 Kasubbagbinfung Bagrenmin Srena Polri.....	68
Gambar 4.9 Kasubbagren Bagrenmin Srena Polri	69
Gambar 4.10 Kaurmin Srena Polri.....	72
Gambar 4.11 Pamin dan Staf Srena Polri.....	74

POLITEKNIK
STIA LAN
J A K A R T A

BAB I PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Sumber daya manusia merupakan salah satu faktor yang paling penting dan paling menentukan dalam setiap organisasi. Pesatnya perkembangan teknologi yang semakin canggih, menuntut setiap individu di dalam organisasi untuk dapat menggali segenap kemampuan yang dimiliki agar dapat menunjang kinerja sehari-hari serta yang nantinya akan sangat berpengaruh pada kinerja organisasi. Sarana dan prasarana dalam organisasi seiring berjalannya waktu juga terus berkembang dan terus disempurnakan untuk menunjang kinerja sumber daya manusia yang ada.

Berbicara mengenai kinerja, sudah tentu tidak terlepas dari faktor pemacu yang dapat mendorong seseorang lebih bersemangat untuk meningkatkan kinerjanya seperti aspek kompetensi dan etos kerja. Dinamika lingkungan kerja organisasi baik di organisasi sektor publik maupun privat yang terus berkembang seiring dengan tuntutan perkembangan jaman, memaksa setiap pegawai dalam organisasi untuk dapat terus mengembangkan kompetensi individual yang dimiliki agar dapat berimplikasi terhadap peningkatan kinerjanya. Oleh karena itu, pengembangan kompetensi merupakan salah satu pilihan strategis dalam rangka meningkatkan kinerja individu.

Beberapa hasil penelitian yang telah dilakukan khususnya dalam pengelolaan dan pengembangan sumber daya manusia dalam organisasi menyetujui bahwa faktor kompetensi individu pegawai memiliki pengaruh yang cukup signifikan terhadap kinerjanya saat melakukan bidang tugasnya di organisasi. Krisnawati dan Bagia (2021) mengatakan bahwa faktor yang mendukung kinerja karyawan menjadi meningkat adalah kompetensi. Apabila karyawan memiliki kompetensi yang tinggi, maka dapat memberikan peningkatan terhadap hasil kerja yang dimiliki oleh karyawan tersebut (Abdi dan Wahid, 2018). Studi-studi kasus yang terjadi dalam dunia pekerjaan telah menunjukkan bahwa

banyak keuntungan yang diasosiasikan dengan penggunaan kompetensi seperti mengurangi biaya pelatihan, mengurangi angka keluar masuknya pegawai, termasuk meningkatkan produktivitas pegawai dan kinerja mereka (Homer, 2001, dalam Robinson, dkk., 2007).

Mitrani (dalam Hasibuan, 2003:217) mengatakan bahwa kompetensi adalah karakteristik yang mendasari seseorang dan berkaitan dengan efektivitas kinerja individu dalam pekerjaannya. Kompetensi seorang individu merupakan sesuatu yang melekat dalam dirinya dan dapat dipergunakan untuk memprediksi tingkat kinerjanya. Kompetensi dapat menyangkut motif, konsep diri, sifat, pengetahuan, maupun kemampuan/keahlian yang dapat dikembangkan melalui pendidikan dan pelatihan. Spenser (dalam Sugiarto, 2018) mengatakan bahwa peningkatan kemampuan dan pengetahuan yang mendukung efektivitas seseorang dalam bekerja berasal dari proses pendidikan dan pelatihan. Sedangkan secara makro, peningkatan mencakup perencanaan pengembangan dan pengelolaan pegawai untuk mencapai hasil yang optimal (Sedarmayanti, 2004 :26).

Kinerja sendiri adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing, dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi secara legal, tidak melanggar hukum, dan sesuai dengan moral dan etika (Prawirosentono, 1999). Mathis dan Jackson (2006) menjelaskan bahwa kinerja pada dasarnya adalah apa yang dilakukan dan tidak dilakukan oleh karyawan. Kinerja karyawan adalah yang mempengaruhi seberapa banyak mereka memberikan kontribusi kepada organisasi yang antara lain: (1) kuantitas keluaran; (2) kualitas keluaran; (3) jangka waktu keluaran; (4) kehadiran di tempat kerja; dan (5) sifat kooperatif. Menurut Wirawan (2009), kinerja memiliki hubungan kausal dengan kompetensi. Kinerja merupakan fungsi dari kompetensi, sifat dan tindakan. Kompetensi melukiskan karakteristik pengetahuan, keterampilan, perilaku dan pengalaman untuk melakukan suatu pekerjaan atau peran tertentu secara efektif.

Dari penjelasan tersebut di atas dapat disimpulkan bahwa hubungan antara kompetensi dengan kinerja seorang pegawai tergolong signifikan karena kompetensi dapat terlihat wujud nyatanya melalui tingkat kinerja seseorang pegawai dan sebaliknya kinerja ditentukan oleh kompetensi seorang pegawai yang menjadi modal utamanya. Hubungan kausal antara kompetensi dan kinerja membuat asumsi bahwa semakin meningkat kompetensi pegawai maka akan semakin meningkat pula kinerja pegawai, demikian pula sebaliknya, semakin menurun kompetensi pegawai maka semakin menurun pula kinerjanya. Peningkatan kompetensi seorang pegawai, yang terlihat dari peningkatan kemampuan dan pengetahuannya demi efektivitas pekerjaan yang dilakukan, merupakan hasil dari pengembangan/pendidikan dan pelatihan. Hasibuan (2003: 68) mengemukakan bahwa pengembangan kompetensi merupakan suatu usaha untuk meningkatkan pengetahuan, kemampuan teknis dan moral karyawan sesuai dengan kebutuhan pekerjaan dan hal tersebut dapat dilakukan melalui pendidikan penjenjangan dan berbagai jenis latihan. Penelitian yang dilakukan oleh Sugiarto (2018) terhadap para aparatur di Dinas Kelautan dan Perikanan Provinsi Kalimantan Timur, terkait pengembangan kompetensi yang diberikan oleh organisasi melalui pendidikan dan pelatihan teknis dapat meningkatkan kinerja pegawai. Adapun pengembangan kompetensi yang diberikan kepada aparatur adalah pendidikan dan pelatihan teknis, pelatihan bidang kepemimpinan, pengembangan karir dan menambah pengalaman kerja.

Berbagai strategi dilakukan untuk meningkatkan kinerja di lingkungan Kepolisian Negara Republik Indonesia khususnya dalam meningkatkan kinerja sumber daya manusianya, salah satunya dengan penerapan Peraturan Kepolisian Nomor 2 Tahun 2018 tentang Penilaian Kinerja Anggota Kepolisian Negara Republik Indonesia dengan Sistem Manajemen Kinerja dan penerapan Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Republik Indonesia Nomor 6 Tahun 2022 tentang Pengelolaan Kinerja Pegawai Aparatur Sipil Negara. Strategi sebagai pendukung peningkatan kinerja suatu organisasi,

tidak bisa lepas dari kinerja yang dicapai oleh suatu organisasi dan kompetensi anggota organisasi tersebut. Sebagai lembaga profesi yang memberikan pelayanan publik Polri dituntut agar menjalankan tugasnya berdasarkan ketentuan dalam peraturan yang berlaku dan Standar Operasional Prosedur (SOP) serta mempunyai kemampuan yang mumpuni/diperlukan dalam pemberian pelayanan. Dalam hal ini diharapkan Pegawai Negeri pada Polri memiliki kompetensi/kemampuan yang terus dibina agar produk-produk pelayanan Polri dapat sesuai dengan standar profesi Polri. Masyarakat berharap agar Aparat Pemerintah khususnya Polri, dapat mewujudkan sifat profesional serta mengembangkan kinerja dalam memberikan pelayanan yang mengacu pada kepentingan masyarakat serta menghindari praktik kolusi, korupsi dan nepotisme.

Staf Perencanaan Umum dan Anggaran Polri yang selanjutnya disebut Srena Polri adalah unsur pengawas dan pembantu pimpinan dalam bidang perencanaan umum dan anggaran pada tingkat Mabes Polri yang berada di bawah Kapolri. Srena Polri bertugas untuk menyelenggarakan fungsi perencanaan umum dan anggaran, menyiapkan perencanaan kebijakan teknis dan strategi Polri, menyelenggarakan pembinaan sistem organisasi dan manajemen serta tata laksanaan di lingkungan Polri serta menyelenggarakan program reformasi birokrasi Polri. Dalam melaksanakan tugas, Srena Polri menyelenggarakan fungsi:

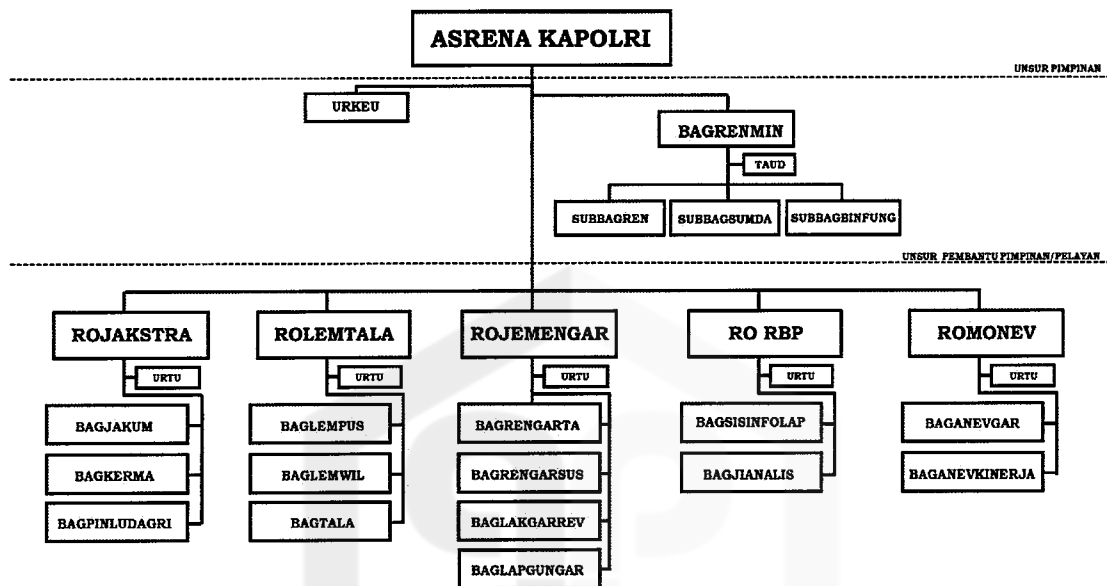
1. Perencanaan program dan anggaran, melaksanakan pelayanan ketatausahaan dan urusan dalam termasuk administrasi personel, materiil dan keuangan di lingkungan Srena Polri;
2. Penyiapan kebijakan umum, rencana strategik, termasuk sasaran program, analisa dan evaluasi serta pemantauan atas pelaksanaannya;
3. Pembinaan dan pengembangan sistem organisasi, manajemen umum Polri, termasuk sistem, metode, manajemen program dan anggaran, petunjuk pelaksanaan sebagai pedoman bagi seluruh jajaran Polri serta pemantauan atas pelaksanaannya;

4. Penyusunan rencana dan penyiapan dokumen-dokumen pelaksanaan program dan anggaran baik seluruh jajaran Polri maupun dalam lingkungan Mabes Polri;
5. Pengumpulan dan pengolahan data laporan Reformasi Birokrasi Polri yang dilaksanakan serta pengkajian, penganalisaan dan evaluasi terhadap pelaksanaan data laporan Reformasi Birokrasi Polri yang dilaksanakan oleh fungsi di lingkungan Polri baik di bidang pembinaan maupun operasional.

Pelayanan yang dilakukan oleh Srena Polri adalah pelayanan internal Polri dan kinerja Srena Polri akan berimplikasi pada kinerja Polri secara umum dan akan mempengaruhi citra organisasi secara keseluruhan.

Undang-undang Nomor 17 tahun 2007 tentang Rencana Pembangunan Jangka Panjang Nasional (RPJPN) Tahun 2005-2025 mengamanatkan bahwa kelembagaan dan kementerian harus melaksanakan reformasi birokrasi pemerintah yang bertujuan untuk menciptakan aparatur negara yang bersih, profesional, transparan dan akuntabel guna menciptakan birokrasi yang efektif dan efisien sehingga dapat memberikan pelayanan publik yang baik. Seiring dengan besarnya tuntutan akan pelayanan publik yang berkualitas, pemerintah telah mengeluarkan berbagai kebijakan dalam rangka peningkatan pelayanan, seperti misalnya pelayanan prima dan standar pelayanan minimal. Akan tetapi perbaikan kualitas masih belum berjalan sebagaimana yang diharapkan, semuanya tergantung pada komitmen masing-masing institusi pemerintah termasuk Polri. Berkenaan dengan hal itu, Polri telah merumuskan reformasi birokrasi Polri yang dilaksanakan secara bertahap dan terencana sejak bulan Desember tahun 2008, dan hingga saat ini Reformasi Birokrasi Polri (RBP) dimaksud terus berjalan. Hal ini merupakan wujud dari keseriusan Polri untuk melakukan perubahan sebagai upaya peningkatan kualitas pelayanan dalam menjalankan tugas pokok Polri. Akan tetapi, upaya yang dilakukan oleh Polri tersebut belum lah membuahkan hasil yang maksimal, khususnya seperti di lingkungan Srena Polri. Masih ada fenomena-fenomena yang muncul pada pelaksanaan tugas sehari-hari pegawai seperti: pelaksanaan pekerjaan masih terpaku pada hal-hal yang bersifat monoton semata,

pegawai kurang terpacu untuk meningkatkan kompetensi yang dimiliki, kualitas kerja yang dihasilkan masih bersifat standar akibat orientasi kerja pegawai masih terpaku pada pelaksanaan tugas dan pokoknya nya saja sesuai jenjang jabatan yang diberikan.



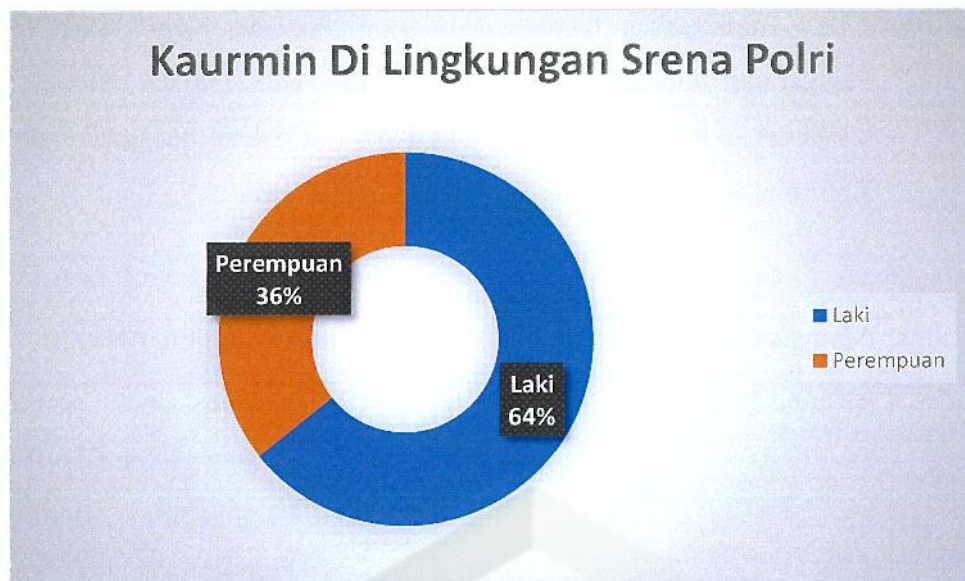
Gambar 1.1 Struktur Organisasi SRENA POLRI
Sesuai Peraturan Kepolisian Negara Republik Indonesia Nomor 2 Tahun 2020

Dalam pelaksanaan tugas pokok dan fungsinya, Srena Polri dibantu oleh unsur pembantu pimpinan dan pelaksana staf yang antara lain adalah Kepala Urusan Administrasi (Kaurmin) yang mana secara garis besar, ia bertanggung jawab terhadap penyusunan rencana kerja dan anggaran, pembinaan manajemen personel dan logistik, pembinaan fungsi serta mengelola ketatausahaan dan urusan dalam di lingkungan Srena Polri. Tugas yang diembannya tersebut dipandang sangat berpengaruh signifikan terhadap kinerja Srena Polri, bahkan secara luas berdampak besar terhadap kinerja institusi Polri. Apabila kinerja yang dilakukan menurun maka otomatis kinerja Srena Polri akan menurun pula, bahkan kinerja Polri sebagai institusi akan berdampak menurun juga, demikian sebaliknya.

Berdasarkan Keputusan Kapolri Nomor: Kep/406/I/IV/20216 Tentang Persyaratan Jabatan Satuan Organisasi Pada Tingkat Mabes Polri, dimana berdasarkan Kep. Kapolri tersebut dapat dijelaskan mengenai standar kompetensi Kaurmin di lingkungan Srena Polri, sebagai berikut:

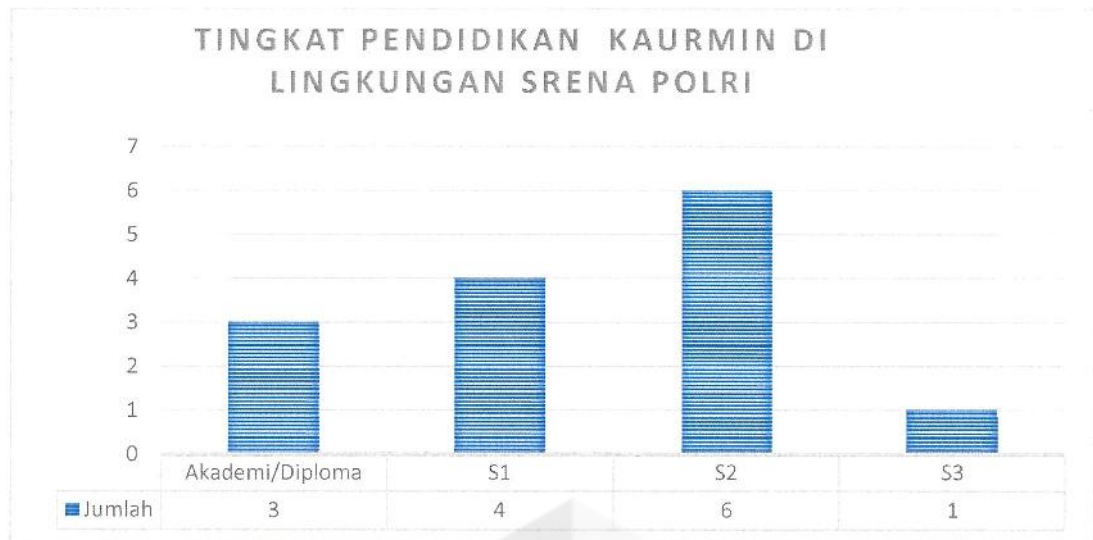
Pangkat	Kompol/PNS Gol. IVA/IVB
Penugasan	Dalam atau Luar Negeri
Riwayat Jabatan	a. Sedang atau pernah menduduki jabatan eselon IIIB/IVA b. Pengalaman bertugas dibidang Perencanaan c. Diutamakan pernah menjabat Pamin di lingkungan Perencanaan anggaran / Kaur / Paur Rorena Polda
Pendidikan Pengembangan	S1 STIK/Sespimma/Diklatpim Tk. III
Pendidikan Pengembangan Spesialis	-
Pendidikan umum	S1
Catatan personel	a. Tidak pernah atau sedang menjalani hukuman pidana b. Tidak sedang menjalani hukuman disiplin/kode etik profesi

Tabel 1.1 Standar Kompetensi Kaurmin di lingkungan Srena Polri



Gambar 1.2 Jumlah Kaurmin di Lingkungan Srena Polri
s.d. Juni 2023 (Sumber: Subbagsumda Bagrenmin Srena Polri)

Hingga Juni 2023, jumlah kaurmin di lingkungan Srena Polri sebanyak 14 Orang, dengan berbagai latar belakang pendidikan (lih. Gambar 2 & 3). Dalam konteks ini, latar belakang pendidikan sangat berpengaruh sebagai pengalaman Kaurnin yang telah diperoleh dari suatu program pembelajaran. Pengalaman tersebut dapat berupa (a) pengetahuan, atau yang berhubungan dengan kognisi, (b) sifat, maupun (c) perilaku tertentu. Dintinjau dari latar belakang yang beragam, Kaurmin pada Srena Polri sangat penuh dinamika. Tingkat pendidikan serta pengalaman dalam bekerja ternyata membawa dampak terhadap cara bekerja. tingkat pendidikan dan pengembangan karir dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Dengan menempuh tingkat pendidikan tertentu menyebabkan seorang pegawai memiliki pengetahuan tertentu sehingga mampu serta cakap untuk melaksanakan tugasnya dengan baik (Sinambela, 2012).



Gambar 1.3 Tingkat Pendidikan Umum Kaurmin di Lingkungan Srena Polri 2023 s.d. Juni 2023 (Sumber: Subbagsumda Bagrenmin Srena Polri, 2023)



Gambar 1.4 Tingkat Pendidikan Pengembangan Spesialis Kaurmin di Lingkungan Srena Polri 2023 s.d. Juni 2023 (Sumber: Subbagsumda Bagrenmin Srena Polri, 2023)

Secara spesifik tugas dan fungsi Kaurmin tidak dijabarkan di dalam Peraturan Kepolisian Negara Republik Indonesia Nomor 2 Tahun 2020 Tentang Perubahan Kedua Atas Peraturan Kepala Kepolisian Negara Republik Indonesia Nomor 6 Tahun 2017 tentang Susunan Organisasi dan Tata Kerja Satuan Organisasi Pada Tingkat Markas Besar Kepolisian Negara Republik Indonesia, namun demikian tugas dan

fungsi Kaurmin di lingkungan Srena Polri dijabarkan di dalam pertelaahan tugas sebagai berikut:

1. Merencanakan kegiatan dan pada TAB + 1;
2. Menyelenggarakan dan mengatur system administrasi/kearsipan menyurat dalam mendukung pelaksanaan tugas;
3. Memberikan pelayanan urusan administrasi maupun penyediaan perlengkapan kerja (ATK);
4. Membuat pertanggungjawaban anggaran semua kegiatan sesuai dengan DIPA Srena Polri;
5. Menyiapkan pelaksanaan kegiatan dan membuat laporan hasil kegiatan pada Tahun Anggaran Berjalan;
6. Memerintahkan dan menugaskan para Perwira urusan administrasi (Pamin) dan Staf administrasi untuk melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya sesuai dengan arahan dan petunjuk atasan langsung;
7. Membuat laporan mingguan/bulanan/triwulan kegiatan;
8. Melakukan koordinasi dengan fungsi terkait baik di lingkungan ekstern maupun intern dalam rangka penyusunan naskah Polri sesuai dengan kegiatan; dan
9. Mengevaluasi pelaksanaan kegiatan administrasi pada Tahun Anggaran Berjalan.

Kaurmin sangat berperan besar dalam pelaksanaan tugas dalam menyelenggarakan kegiatan administrasi umum personel dan materiil logistik. Berdasarkan data yang diperoleh dari Pusadatin Polri, pada 2023 masih terdapat gap kinerja bagian Urmin sebesar 7% dari target yang telah ditetapkan (Lih. Gambar 5). Pada tahun 2023, Urmin Polri mentargetkan sebanyak 4470 dokumen/giat, namun yang terealisasi sebesar 3845 dokumen/giat – masih terdapat selisih sebanyak 625 dokumen/giat. Analisis beban kerja hanyalah satu alat ukur dalam melihat capaian kinerja, masih banyak alat ukur lain yang dapat mencerminkan kinerja.



Gambar 1.5 Analisis Beban Kerja Urmin Srena Polri 2023
Sumber: Subbagsumda Bagrenmin Srena Polri, 2023 (Data Diolah)

Gap kinerja Kaurmin di Lingkungan Srena Polri menunjukkan perbedaan antara kinerja yang diharapkan (telah ditetapkan) dan kinerja aktual yang dapat dicapai. Gap analysis yang baik pada gilirannya dapat mengevaluasi kesenjangan sumber daya yang dimiliki oleh Srena Polri sehingga kebijakan yang tepat dapat diambil oleh pimpinan dalam rangka meningkatkan kinerja srena Polri pada khususnya serta kinerja kepolisian secara menyeluruh.

Penulis sangat tertarik untuk mengetahui lebih lanjut mengenai strategi kompetensi yang diterapkan bagi Kaurmin dalam rangka meningkatkan kinerja di lingkungan Srena Polri. Berdasarkan hal tersebut, maka perlu kiranya dilakukan penelitian yang lebih akurat terhadap kedua faktor tersebut yaitu pengembangan kompetensi dan kinerja pada Srena Polri, sehingga penulis merumuskan judul penelitian ini:

“Strategi Peningkatan Kompetensi Kepala Urusan Administrasi (Kaurmin) Dalam Meningkatkan Kinerja di Lingkungan Staf Bidang Perencanaan Umum Dan Anggaran (SRENA) Polri”.

B. Identifikasi Masalah

Setelah dilakukan identifikasi data maka ditemukan permasalahan, yang terdiri dari:

1. Belum optimalnya peningkatan kemampuan terkait kompetensi yang dimiliki oleh Kaurmin di lingkungan Srena Polri;
2. Belum adanya persyaratan pendidikan pengembangan spesialisasi pada standar kompetensi Kaurmin di lingkungan Srena Polri;
3. Kurangnya animo dalam mengikuti pendidikan pengembangan spesialisasi di Jajaran Kaurmin lingkungan Srena Polri.

C. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang serta identifikasi masalah yang ada, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah:

1. Mengapa kompetensi Kaurmin belum optimal di lingkungan Srena Polri?
2. Bagaimana strategi dalam peningkatan kompetensi kaurmin yang tepat di lingkungan Srena Polri?

D. Tujuan Penelitian

Dari penjabaran latar belakang masalah dan rumusan masalah, maka dapat ditentukan tujuan dari penelitian ini antara lain adalah:

1. Untuk mengidentifikasi faktor-faktor yang menyebabkan belum optimalnya kompetensi Kaurmin, sehingga dapat memberikan pemahaman yang lebih baik dalam meningkatkan kinerja di lingkungan Srena Polri;
2. Untuk menentukan strategi yang tepat dalam meningkatkan kompetensi Kaurmin di lingkungan Srena Polri.

E. Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat bagi:

1. Manfaat Praktis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan wawasan dan pengetahuan tentang pentingnya terkait dengan kompetensi, pengembangan kompetensi sebagai Kaurmin dan kinerja dilingkungan Srena Polri.

2. Manfaat Teoritis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi input/masukan dalam memberikan kontribusi yang bermakna terhadap teori-teori yang ada dan hasil kajian/penelitian yang telah dilakukan. Selain itu, hasil penelitian/kajian ini dapat digunakan untuk pengembangan terori baru yang bermanfaat bagi dunia manajemen sumber daya manusia maupun ilmu-ilmu sosial yang menfokuskan pada peran manusia dalam suatu organisasi.



POLITEKNIK
STIA LAN
J A K A R T A

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Staf Perencanaan Umum dan Anggaran Polri yang selanjutnya disebut SrenaPolri adalah unsur pengawas dan pembantu pimpinan dalam bidang perencanaan umum dan anggaran pada tingkat Mabes Polri yang berada di bawah Kapolri. Srena Polri bertugas untuk menyelenggarakan fungsi perencanaan umum dan anggaran, menyiapkan perencanaan kebijakan teknis dan strategi Polri, menyelenggarakan pembinaan sistem organisasi dan manajemen serta tata laksana dilingkungan Polri serta menyelenggarakan program reformasi birokrasi Polri dan menyelenggarakan monitoring dan evaluasi Polri. Kepala Urusan Administrasi (Kaurmin) memiliki tugas dan fungsi dalam bertanggungjawab terhadap penyusunan rencana kerja dan anggaran, pembinaan manajemen personel dan logistik, pembinaan fungsi serta mengelola ketatausahaan dan urusan dalam di lingkungan Srena Polri. Dalam penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif deskriptif. Berikut kesimpulan hasil peneliti yang telah dilaksanakan dalam penelitian ini:

1. Kompetensi yang dimiliki oleh Kepala Urusan Administrasi secara umum telah memiliki motivasi yang sangat tinggi dalam melaksanakan tugas pokok dan fungsinya, dimana berdasarkan dari aspek sifat yang tidak mudah untuk di pengaruhi. Sedangkan dari aspek pengetahuan dan keterampilan/keahlian belum optimalnya. Dikarenakan berdasarkan Keputusan Kapolri Nomor: Kep/406/I/IV/20216 Tentang persyaratan jabatan satuan organisasi pada tingkat Mabes Polri, dimana dapat dijelaskan mengenai standar kompetensi Kaurmin terdapat belum terpenuhinya mengenai Pendidikan pengembangan spesialis.
2. Strategi peningkatan kompetensi Kepala Urusan Administrasi dapat dilakukan dengan pengetahuan dan keahlian yang berupa diklat, *workshop*, studi banding,

serta pelatihan skill lainnya secara profesional, sehingga dengan strategi tersebut dapat meningkatkan kompetensi serta kinerja kepala urusan administrasi di lingkungan staf bidang perencanaan umum dan anggaran Polri.

B. Saran

Berdasarkan kesimpulan diatas, saran yang dapat diberikan kepada staf bidang perencanaan umum dan anggaran Polri, berdasarkan penelitian yang telah dilakukan:

1. Adanya revisi atau perubahan Peraturan mengenai standar kompetensi jabatan untuk Kepala Urusan Administrasi terkait dengan sertifikasi Pendidikan Pengembangan Spesialis yang wajib dimiliki;
2. Menyiapkan anggaran terkait dengan pembinaan dan fungsi bagi Kepala Urusan Administrasi;
3. Membuat Program peningkatan atau kemampuan terkait kompetensi bagi Kepala Urusan Administrasi;
4. Pelaksanaan Penyelenggaraan Pendidikan Pengembangan Spesialis mengenai Adminitrasi umum, keuangan, perencanaan, logistik dan Sumber daya manusia bagi Kepala Urusan Administrasi;
5. Kesempatan untuk melaksanakan studi banding pada Kementerian atau Lembaga yang tugas dan fungsinya berhubungan dengan Kepala urusan administrasi
6. *Reward* bagi yang berprestasi berupa kenaikan jabatan, sebagai motivasi kepala urusan Administrasi dalam menjalankan tugas dengan baik.

DAFTAR PUSTAKA

- Antonio, S. (2001). *Bank Syariah dari Teori ke Praktek*.
- Bernadin, & Russel. (1993). *Human Resource Management, An Experiential Approach*. Internation Edition, Mc Grow_hill.
- Corey, G. (2005). *Theory and Practice of Counseling and Psychotherapy*. Brooks/Cole.
- Daley Dennis M. (2005). *Designing Effective Performance Appraisal Systems Handbook of Practical Human Resource Management*. North Carolina State University.
- Daniel Rickett ; Growing Healthy Roots in Mission Organization. (2002). Capacity Building. *Evangelical Missions Quartely*, 38(3).
- Deborah, E. (1997). *Capacity Building; An Approach to People - Centered Development*. Oxfam.
- Edison, Anwar, & Komariyah. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Alfabeta.
- Fauzi, Firman dan Siregar, H, M. (2019). Pengaruh Kompetensi dan KinerjaKaryawan terhadap Pengembangan Karir di Perusahaan Konstruksi PTWB Wilayah Penjualan III Jakarta. *Jurnal of EntrepreneurshipManagement and Industry.*, Vol. 2.(No. 1.).
- Irawan, S. (2004). *Metode Penelitian Sosial*. PT. Remaja Rosdakarya.
- Kotler, P. (1997). *Marketing Management*,. Pren Hallindo.
- Krisnawati, N. K. D., & Bagia, I. W. (2021). Pengaruh Kompetensi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Bisma: Jurnal Manajemen*, 7(1), 29. <https://doi.org/10.23887/bjm.v7i1.28736>
- Liddell-Hart, B. H. (1967). *Strategy (2nd Edition)* (2nd ed.).
- LOVEDLY, S. (2023). Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pendidikan Kabupaten Sarolangun Tahun 2022. *Amnesia (Jurnal Manajemen Sumberdaya ...*, 1(1). <https://doi.org/10.11591/13>
- Lykke, A. (1989). Defining Military Strategy = E+W+M. *Military Review*, 5(69).
- McCloy, A. R., Campbell, P. J., & Cudeck, R. (1994). A Confirmatory Test A Model of Performance Determinants. *Journal of Applied Psychology*, 79(4), 493-505.

- Miles M.B, & Huberman, A. M. (1984). *Analisis Data Kualitatif*. Universitas Pendidikan Indonesia.
- Notoadmodjo, S. (2010). *Metodologi Penelitian Kesehatan*. Rineka Cipta.
- Nugraha, C. A., Kurniadi, A., & Prasetyo, T. B. (2022). National Agency For Counter-Terrorism Strategy In Preventing The Threat Of Violent Extremism To Support The National's Defense. *Edukasi IPS*, 6(1), 15–25.
- Nurwin, K. J., & Frianto, A. (2021). Pengaruh Kompetensi dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan Perusahaan Asuransi. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 9(3), 876–885. <https://doi.org/10.26740/jim.v9n3.p876-885>
- Rachmaniza, S. (2020). Pengaruh kompetensi dan komitmen organisasi terhadap Kinerja Karyawan Pada Divisi Produksi Di PT. Sinar Ragamindo Utama Bandung. *Prosiding Manajemen Seminar Penelitian Sivitas Akademika Unisba*, 6(1), 11–16.
- Rachmawati, I. N. (2007). Pengumpulan Data Dalam Penelitian Kualitatif: Wawancara. *Jurnal Keperawatan Indonesia*, 11(1), 35–40. <https://doi.org/10.7454/jki.v11i1.184>
- Rahmat, S. N., & Basalamah, J. (2019). Pengaruh Kompetensi, Kompensasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Badan Pendapatan Daerah Kota Makassar. *Jurnal Ilmu Ekonomi*, 2(1), 121-132., 2, 121–132.
- Ratnaningsih, T., & Rahman, A. S. (2021). Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Biro Pembinaan Operasi Mabes Polri Jakarta. *Jurnal Arastirma*, 1(1), 151–164. <https://doi.org/10.32493/arastirma.v1i1.10071>
- Schultz, D., & Schultz, S. (1994). *Psychology and work today*. Macmillan.
- SINAGA, D. L. et al. (2019). Pengaruh disiplin kerja dan kompetensi terhadap kinerja karyawan pt. Sinar sosro medan (produksi the botol sosro). *JURNAL ILMIAH SOCIO SECRETUM*, v. 9(I), 159–167.
- Sinambela, L. P. (2012). *Kinerja Pegawai*. Graha Ilmu.
- Soekidjo, N. (2018). *Metodologi penelitian kesehatan*. PT. Rineka Cipta, 2018.
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif*. CV. Alfabeta.
- Surtiani, A., Kurniasih, I., Mulyati, Y., & Sandjaya, T. (2023). Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Di Sespim Lemdiklat Kepolisian Republik Indonesia. *Responsive*, 5(4), 221. <https://doi.org/10.24198/responsive.v5i4.44642>

Taufik, I. (2022). Kinerja Polri Disorot, Presiden: Saya Lihat Polisi Masih Kerja Keras Bantu Masyarakat. *Tribunnews.Com*.
<https://www.tribunnews.com/nasional/2022/10/13/kinerja-polri-disorot-presiden-saya-lihat-polisi-masih-kerja-keras-bantu-masyarakat>

Wahyudi., A. S. (1996). *Manajemen Strategi*. Binarupa Aksara.

Wahyuni, Tri and , Drs. Wahyono, MA, A. (. (2018). *Pengaruh Kompetensi Sumber Daya Manusia, Penerapan Standar Akuntansi Pemerintahan, Sistem Pengendalian Intern dan Dukungan Manajemen Puncak Terhadap Kualitas Laporan Keuangan Pemerintah Daerah (Persepsi Aparatur Organisasi Perangkat Daerah Kabupaten Karan*. Universitas Muhammadiyah Surakarta.

Werther, W., & Davis, K. (1996). *Human Resources and Personel Management*. McGraw Hill Inc.

Wibisono, D. (2008). *Mengukur Kinerja Pemerintah dan Pemerintah Daerah*.

Peraturan-Peraturan

Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2002 tetntang Kepolisian Negara Republik Indonesia

Peraturan Pemerintah Nomor 17 Tahun 2020 Perubahan atas Peraturan Pemerintah Nomor 11 Tahun 2017 Tentang Manajemen Pegawai Negeri Sipil

Peraturan Menteri Pemberdayaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 38 Tahun 2017 Tentang Standar Kompetensi Jabatan Aparatur Sipil Negara

Peraturan Kepala Kepolisian Negara Republik Indonesia Nomor 16 Tahun 2017 Tentang Pola Karier Pegawai Negeri Sipil di Lingkungan Polri

Keputusan Kepala Kepolisian Negara Republik Indonesia Nomor: Kep/406/I/IV/20216 Tentang Persyaratan Jabatan Satuan Organisasi Pada Tingkat Mabes Polri.