

Nomor Registrasi: 023/Adpend-Skripsi/PK.03.08/2024

**PENGARUH PROFESIONALISME TERHADAP PROMOSI JABATAN DI
SEKOLAH STAF DAN PIMPINAN PERTAMA (SESPIMMA) POLRI**

SKRIPSI

Diajukan sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar Sarjana Pendidikan
pada Program Studi Administrasi Pendidikan



Oleh

Fauziatul Akma

NIM. 2009894

PROGRAM STUDI ADMINISTRASI PENDIDIKAN

FAKULTAS ILMU PENDIDIKAN

UNIVERSITAS PENDIDIKAN INDONESIA

2024

PENGARUH PROFESIONALISME TERHADAP PROMOSI JABATAN DI
SEKOLAH STAF DAN PIMPINAN PERTAMA (SESPIMMA) POLRI

Oleh

Fauziatul Akma

NIM. 2009894

Sebuah skripsi yang diajukan untuk memenuhi salah satu syarat memperoleh
gelar Sarjana Pendidikan pada Fakultas Ilmu Pendidikan

© Fauziatul Akma

Universitas Pendidikan Indonesia

Juli 2024

Hak cipta dilindungi Undang-Undang.

Skripsi ini tidak boleh diperbanyak seluruhnya atau sebagian

dengan dicetak ulang, difotokopi, atau cara lain tanpa izin dari penulis.

i

Fauziatul Akma, 2024

PENGARUH PROFESIONALISME TERHADAP PROMOSI JABATAN DI SEKOLAH STAF DAN PIMPINAN
PERTAMA (SESPIMMA) POLRI

Universitas Pendidikan Indonesia | repository.upi.edu | perpustakaan.upi.edu

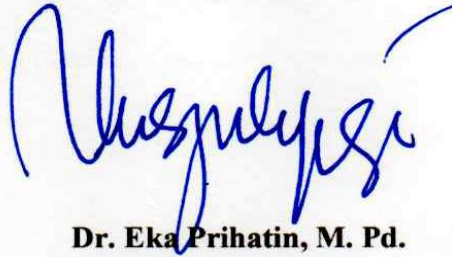
HALAMAN PENGESAHAN

FAUZIATUL AKMA

**PENGARUH PROFESIONALISME TERHADAP PROMOSI JABATAN DI
SEKOLAH STAF DAN PIMPINAN PERTAMA (SESPIMMA) POLRI**

Disetujui dan disahkan oleh pembimbing:

Pembimbing I



Dr. Eka Prihatin, M. Pd.

NIP. 19660712 200604 2 001

Pembimbing II



Dr. Asep Sudarsyah, M. Pd.

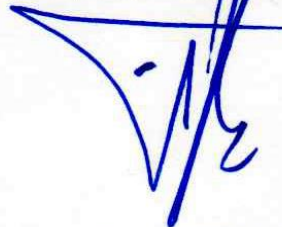
NIP. 19610731 198703 1 001

Mengetahui,

Ketua Program Studi Administrasi Pendidikan

Fakultas Ilmu Pendidikan

Universitas Pendidikan Indonesia



Dr. Sururi, M. Pd.

NIP. 19701109 199802 1 001

ABSTRAK

Penelitian ini bertolak dari pandangan bahwa MSDM tidak hanya melibatkan pengelolaan administratif tenaga kerja, tetapi juga mencakup strategi pengembangan dan pemanfaatan sumber daya manusia untuk mencapai tujuan organisasi. Dalam era yang semakin kompleks, kebutuhan akan profesionalisme pegawai menjadi semakin penting, karena karyawan dengan profesionalisme tinggi memiliki dampak positif pada kinerja individu serta citra dan keberlanjutan organisasi. Metode penelitian yang digunakan adalah metode penelitian deskriptif dengan pendekatan kuantitatif dan teknik pengumpulan data menggunakan angket, dengan partisipan sebanyak 73 responden. Analisis perhitungan menggunakan aplikasi *Statistical Product for Service Solutions (SPSS) 27.0 for windows*. Berdasarkan hasil pengolahan data dengan menggunakan *statistic deskriptif* diketahui responden memberi penilaian pada variabel profesionalisme dengan kategori sedang begitupun dengan variabel promosi jabatan. Adapun hasil uji signifikansi korelasi dengan uji-t memperoleh $8,311 > 1,994$ yang artinya terdapat hubungan yang signifikan antara variabel X dan variabel Y. Besarnya promosi kerja ditentukan oleh profesionalisme berdasarkan hasil uji determinasi sebesar 49,3%, sedangkan 50,7% menunjukkan promosi jabatan ditentukan oleh faktor lain. Adapun persamaan regresi dari kedua variabel yaitu $\hat{Y} = 21,924 + 1,055X$, yang artinya bahwa setiap penambahan satu poin profesionalisme maka akan meningkatkan pula promosi jabatan sebesar 1,055. Kesimpulan dari penelitian ini adalah terdapat pengaruh positif dan signifikan antara Profesionalisme terhadap Promosi Jabatan di Sespimma Lemdiklat Polri.

Kata Kunci: Profesionalisme, Promosi Jabatan, Sespimma Lemdiklat Polri.

ABSTRACT

*This study stems from the view that Human Resource Management (HRM) not only involves the administrative management of the workforce but also includes strategies for the development and utilization of human resources to achieve organizational goals. In an increasingly complex era, the need for employee professionalism becomes more crucial, as employees with high professionalism have a positive impact on individual performance as well as the image and sustainability of the organization. The research method used is a descriptive research method with a quantitative approach, and data collection techniques were conducted using questionnaires with 73 respondents. Data analysis was performed using the Statistical Product and Service Solutions (SPSS) application version 27.0 for Windows. Based on the results of data processing using descriptive statistics, it was found that respondents rated the professionalism variable in the medium category, as well as the job promotion variable. The results of the correlation significance test with the *t*-test obtained a value of $8.311 > 1.994$, indicating a significant relationship between variable X (professionalism) and variable Y (job promotion). The extent of job promotion determined by professionalism, based on the determination test results, is 49.3%, while 50.7% indicates that job promotion is determined by other factors. The regression equation of the two variables is $\hat{Y} = 21.924 + 1.055X$, which means that each one-point increase in professionalism will increase job promotion by 1.055 points. The conclusion of this study is that there is a positive and significant influence of professionalism on job promotion at Sespimma Lemdiklat Polri.*

Keywords: *Professionalism, Job Promotion, Sespimma Lemdiklat Polri.*

DAFTAR ISI

HALAMAN PENGESAHAN.....	i
HALAMAN PERNYATAAN	iii
KATA PENGANTAR	iv
UCAPAN TERIMA KASIH.....	v
ABSTRAK	vii
<i>ABSTRACT</i>	viii
DAFTAR ISI.....	ix
DAFTAR TABEL.....	xii
DAFTAR GAMBAR	xiii
DAFTAR LAMPIRAN.....	xiv
BAB I PENDAHULUAN	1
1.1. Latar Belakang	1
1.2. Rumusan Masalah	15
1.3. Tujuan Penelitian.....	15
1.3.1. Tujuan Umum	15
1.3.2. Tujuan Khusus	15
1.4. Manfaat Penelitian.....	16
1.4.1. Segi teoritis	16
1.4.2. Segi praktis.....	16
1.5. Struktur Organisasi Skripsi	16
BAB II KAJIAN PUSTAKA	18
2.1 Landasan Teori	18
2.1.1 Manajemen Sumber Daya Manusia	18
2.1.1.1 Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia	18
2.1.1.2 Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia.....	19

2.1.2	Profesionalisme	21
2.1.2.1	Definisi Profesionalisme	21
2.1.2.2	Karakteristik Profesionalisme	24
2.1.2.3	Faktor – Faktor Profesionalisme	25
2.1.2.4	Indikator Profesionalisme.....	27
2.1.3	Promosi Jabatan	28
2.1.3.1	Definisi Promosi Jabatan.....	28
2.1.3.2	Dasar – Dasar Promosi	30
2.1.3.3	Indikator Promosi Jabatan	32
2.1.3.4	Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Promosi Jabatan	33
2.1.3.5	Jenis-Jenis Promosi Jabatan	34
2.2	Penelitian Terdahulu.....	36
2.3	Kerangka Berfikir.....	39
2.4	Hipotesis Penelitian	39
BAB III METODE PENELITIAN.....		40
3.1	Desain Penelitian	40
3.2	Lokasi Penelitian	40
3.3	Partisipan, Populasi dan Sampel	41
3.4	Variabel dan Definisi Operasional Variabel.....	42
3.4.1	Variabel	42
3.4.2	Definisi Opresional Variabel	43
3.5	Prosedur Penelitian.....	46
3.6	Instrumen Penelitian	46
3.6.1	Kisi-Kisi Penelitian	48
3.6.2	Pengujian Instrument	49

3.7	Analisis Data	55
3.7.1	Seleksi Data.....	56
3.7.2	Klasifikasi Data.....	56
3.7.3	Pengolahan Data.....	57
BAB IV TEMUAN DAN PEMBAHASAN		64
4.1	Temuan Penelitian	64
4.1.1	Seleksi Data.....	64
4.1.2	Klasifikasi Data.....	65
4.1.3	Penyajian Hasil Pengolahan Data	67
1.	Analisis Deskriptif	67
2.	Uji Asumsi Klasik.....	73
3.	Uji Hipotesis	76
4.2	Pembahasan Hasil Penelitian.....	81
4.2.1	Profesionalisme Pegawai	82
4.2.2	Promosi Jabatan Pegawai.....	90
4.2.3	Pengaruh Profesionalisme Terhadap Promosi Jabatan Pegawai.....	97
BAB V SIMPULAN, IMPLIKASI DAN REKOMENDASI		103
5.1	Simpulan.....	103
5.2	Implikasi.....	104
5.3	Rekomendasi	104
DAFTAR PUSTAKA		106
LAMPIRAN.....		112

DAFTAR TABEL

Tabel 1. 1 Profil Personel Sespimma T.A. 2022.....	8
Tabel 1. 2 Daftar Promosi Jabatan Pada Dua Tahun Terakhir.....	10
Tabel 3. 1 Definisi Operasional Variabel Profesionalisme	43
Tabel 3. 2 Definisi Operasional Variabel Promosi Jabatan	44
Tabel 3. 3 Skala Likert	47
Tabel 3. 4 Kisi-kisi Instrument Variabel Penelitian.....	48
Tabel 3. 5 Kisi-Kisi Profesionalisme dengan Promosi Jabatan di Sespimma Polri	49
Tabel 3. 6 Hasil Uji Validitas Variabel X (Profesionalisme).....	51
Tabel 3. 7 Hasil Uji Validitas Variabel Y (Promosi Jabatan)	52
Tabel 3. 8 Hasil uji reliabilitas variabel X (Profesionalisme).....	55
Tabel 3. 9 Hasil uji reliabilitas variabel Y (Promosi Jabatan)	55
Tabel 3. 10 Kriteria Interpretasi Koefisien Korelasi Nilai r.....	60
Tabel 4. 1 Rekapitulasi Jumlah Angket	65
Tabel 4. 2 Skor Mentah Variabel X (Profesionalisme) dan Y (Promosi Jabatan)	65
Tabel 4. 3 Jenis Kelamin Responden	68
Tabel 4. 4 Pangkat Responden	68
Tabel 4. 5 Masa Kerja Responden	69
Tabel 4. 6 Status Kepegawaian Responden	70
Tabel 4. 7 Hasil analisis deskriptif variabel X (profesionalisme).....	70
Tabel 4. 8 Kategorisasi Variabel Profesionalisme	71
Tabel 4. 9 Hasil analisis deskriptif variabel Y (Promosi Jabatan).....	72
Tabel 4. 10 Kategorisasi Variabel Promosi Jabatan	72
Tabel 4. 11 Hasil Uji Normalitas	74
Tabel 4. 12 Hasil Uji Linearitas	75
Tabel 4. 13 Interpretasi Koefisien Korelasi Nilai r	76
Tabel 4. 14 hasil perhitungan koefisien korelasi Nilai r	77
Tabel 4. 15 Hasil Uji Koefisien Determinasi (R ²).....	78
Tabel 4. 16 Hasil Uji Signifikansi Koefisien Korelasi.....	79
Tabel 4. 17 Hasil Perhitungan Analisis Regresi	80

DAFTAR GAMBAR

Gambar 1. 1 Hasil Analisis SWOT Sespimma T.A.2022	12
Gambar 1. 2 Hasil Analisis SWOT Sespimma T.A.2022	13
Gambar 2. 1 Kerangka Berfikir.....	39
Gambar 2. 2 Hipotesis Penelitian.....	39
Gambar 3. 1 Lokasi Penelitian	41
Gambar 4. 1 Grafik Normalitas P-Plot.....	81

DAFTAR LAMPIRAN

LAMPIRAN I SURAT - SURAT PENELITIAN.....	113
LAMPIRAN II INSTRUMEN PENELITIAN.....	119
LAMPIRAN III INSTRUMEN PENELITIAN	129
LAMPIRAN IV HASIL PENGOLAHAN DATA	133
LAMPIRAN V DAFTAR TABEL STATISTIKA	151
LAMPIRAN VI.....	154

DAFTAR PUSTAKA

BUKU

- Ardianingsih, A. (2018). *Audit Laporan Keuangan*. PT. Bumi Aksara.
- Chandra Sari, N., Ahiruddin, & Djunaidi. (2022). *Determinan Kualitas Sumber Daya Manusia Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai*.
- Enny Widyaningrum, M., & Dra Endang Siswati, Ms. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (M. Erma Widiana, Ed.). Ubhara Manajemen Press.
- Handoko. (2016). *Manajemen Personalia dan Sumberdaya Manusia*. Yogyakarta: BPFE
- Hasibuan, M. S. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara.
- Nurjaman, K. (2014). *Manajemen Personalia*. Bandung: CV Pustaka Setia
- Priansa, D. J. (2016). *Manajemen Pengembangan Sumberdaya Manusia*. CV. Alfabeta.
- Robbins, Stephen. (2017)..*Manajemen Edisi Kesepuluh Jilid 2*. Jakarta : Erlangga
- Sabrina,R (2021). *Peranan Manajemen SDM Dalam Organisasi*. Medan : UMSU Press
- Siagian, S. P. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara.
- Sedarmayanti. (2014). *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Jakarta: Mandar Maju
- Sugiyono. (2021). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*.
- Sutrisno (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Kencana
- Sutrisno, E. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan ke-8. Jakarta : Prenada Media Group
- Wibowo. (2017). *Manajemen Kinerja*. Edisi Kelima. Depok : PT. Raja Grafindo

Persada.

Zainal, V.R., Ramly, M., Mutis, T., dan Arafah, Wi. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada

JURNAL

Azzahra, A. A. (2016). Pengaruh Pengembangan Pegawai, Kreativitas Dan Profesionalisme Terhadap Kinerja Pegawai Di Kantor Camat Sangatta Selatan Kabupaten Kutai Timur. *EJournal Pemerintahan Integratif*, 4(4), 592–606.

Binanggal, R., Tewal, B., & Soegoto, S. S. (2024). Pengaruh Insentif, Promosi Jabatan Dan Profesionalisme Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Murex Dive Resort. *Jurnal LPPM Bidang EkoSosBudKum (Ekonomi, Sosial, Budaya, Dan Hukum)*, 8(2), 12–24.

Clements, N., Davies, S., & Mountford-Zimdars, A. (2022). How professionalisation of outreach practitioners could improve the quality of evaluation and evidence: a proposal. *Perspectives: Policy and Practice in Higher Education*, 26(2), 66. <https://doi.org/10.1080/13603108.2021.1993375>

Damaiyanto, D., Ratna Kusuma, A., & Karim, A. (2015). Profesionalisme Aparatur Dalam Upaya Meningkatkan Pelayanan Publik Di Kantor Kelurahan Simpang Raya Kecamatan Barong Tongkok Kabupaten Kutai Barat. *Jurnal Administrative Reform*, 3(1).

Darmayanti, K. P., & Andiani, N. D. (2020). Pengaruh Kompetensi Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Hotel Bintang Tiga Di Kawasan Pantai Lovina Kabupaten Buleleng. *Bisma: Jurnal Manajemen*, 6(2).

Dharmanegara Agung, B. I. (2019). Pengembangan Kompetensi Sumber Daya Manusia Pada Universitas Warmadewa Dalam Rangka Penguatan Daya Saing Perguruan Tinggi di Masa Depan. *Jurnal Lingkungan & Pembangunan*, 3(2), 61–70. <https://ejournal.warmadewa.ac.id/index.php/wicaksana>

Dwi Andriani, A., Mulyana, A., Widarnandana, I. G. D., Armunanto, A., Sumiati,

- I., Susanti, L., Siwiyanti, L., Nurlaila, Q., Dwi Pangestuti, D., & Chrisyanti Dewi, I. (2022). *Manajemen Sumber Daya Manusia Penulis Tohar Media* (F. Yunita & A. Rizki Prasasti, Eds.). CV. Tohar Media . <https://toharmedia.co.id>
- Ente, R., Rachman, E., & Gobel, L. Van. (2022). Kinerja Aparatur Sipil Negara (ASN) pada Sub Bagian Tata Usaha Bagian Umum Protokol dan Komunikasi Pimpinan Sekretariat Daerah Kabupaten Bone Bolango. *Formosa Journal of Applied Sciences*, 1(5), 819–834. <https://doi.org/10.55927/fjas.v1i5.1603>
- Febiana, R. (2022). Profesionalitas Dalam Pelayanan Publik Di Kantor Kecamatan Malangbong Kabupaten Garut. *E-Journal Inskripsi Unigal*, 2(2), 4782–4792. <http://repository.unigal.ac.id:8080/handle/123456789/2164>
- Fitri, Y. (2014). Analisis Pelaksanaan Promosi Jabatan Pada Pt. Telkom Pekanbaru. *Jom FISIP*, 1(2).
- Halsa, D., Hawignyo, H., & Supriyadi, D. (2022). Peranan Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Organisasi. *J-MAS (Jurnal Manajemen Dan Sains)*, 7(2). <https://doi.org/10.33087/jmas.v7i2.528>
- Hanifa, S. (2018). Korelasi Antara Tingkat Pengetahuan Mengenai Kode Etik Jurnalistik Dengan Profesionalisme Kerja Persatuan Wartawan Indonesia (Pwi) Kelompok Kerja Pekanbaru. *JOM FISIP (UNRI)*, 5(2). <https://jom.unri.ac.id/index.php/JOMFSIP/article/viewFile/20959/20282#:~:text=Secara%20teoritis%20menurut%20Gilley%20dan,serta%20pendekatan%20orientasi%20non%2Dtradisional.>
- Johannes, Edward, & Kadarsih, S. (2014). Pengaruh Profesionalisme Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Auditor Badan Pengawas Keuangan. *Jurnal Dinamika Manajemen*, 2(1).
- Stepano Mandalika, E., Pangemanan, S., & Kairupan, J. (2018). Promosi Jabatan Aparatur Sipil Negara Di Kabupaten Kepulauan Sangehe. *Jurnal Jurusan Ilmu Pemerintahan*, 1(1).
- Kusumastuti, Y. H. (2019). Pengaruh Pelathan, Motivasi, Dan Tingkat Pendidikan Terhadap Kompetensi Peserta Didik Pada Lpk Alfabank Yogyakarta. *Jurnal*

Pendidikan Dan Ekonomi, 8(5).

- Nasution, H., Elvina, & Halim, A. (2023). The Influence Of Individual Characteristics, Competence, Motivation And Work Stress On Employee Performance At The Public Works And Spatial Planning Office Of Labuhanbatu Regency. *Management Studies and Entrepreneurship Journal*, 4(4), 4545–4565. <http://journal.yrpiiku.com/index.php/msej>
- Nurhadi, H., & Budiyo. (2023). Pengaruh Motivasi Dan Pelatihan Terhadap Kompetensi Pada Karyawan Tetap PT Asuransi Jasa Raharja Putera Kantor Pusat. *JAMBIS (Jurnal Administrasi Bisnis)*, 3(2). <http://ojs.stiami.ac.id/index.php/JAMBIS>
- Oroh, A. W., Pioh, N., & Undap, G. (2017). Profesionalisme Kerja Perangkat Kelurahan Dalam Pelayanan Publik Di Kelurahan Kotamobagu Kecamatan Kotamobagu Barat. *Eksekutif Jurnal Jurusan Ilmu Pemerintahan*, 2(2).
- Pane, D. C., Paula, C., Apriliyani, D., & Ufrida, N. (2021). Pengaruh Profesionalisme, Experience, Akuntabilitas, Dan Kompetensi Auditor Terhadap Kualitas Audit Pada Kantor Akuntan Publik Di Wilayah Kota Medan. *Jurnal Ilmiah MEA (Manajemen, Ekonomi, Dan Akuntansi)*, 5(2), 313.
- Riani, Wiryawan, D., & Hermawan. (2023). Pengaruh Kompetensi, Profesionalisme, dan Disiplin Kerja Terhadap Promosi Jabatan Pada PT. Dharma Intisawit Lestari (DIL) di Kecamatan Tanjung Palas Timur. *Jurnal Ilmiah Multidisiplin*, 1(6). <https://doi.org/10.5281/zenodo.10027895>
- Silalahi, E., Lie, D., Butar-Butar, M., & Efendi. (2015). Pengaruh Prestasi Kerja Pegawai Terhadap Promosi Jabatan Pada Kantor Perwakilan Bank Indonesia. *Jurnal MAKER*, 1(1).
- Sumenda, V., Kaunang, M., & Kumayas, N. (2018a). Prestasi Kerja Aparatur Sipil Negara Dalam Menunjang Promosi Jabatan Di Kabupaten Kepulauan Talaud. *Jurnal Jurusan Ilmu Pemerintahan*, 1(1).
- Sumenda, V., Kaunang, M., & Kumayas, N. (2018b). Prestasi Kerja Aparatur Sipil Negara Dalam Menunjang Promosi Jabatan Di Kabupaten Kepulauan

- Talau (Studi di Era Kepemimpinan Bupati Kepulauan Talau Sri Wahyuni Manalip, SE). *Eksekutif Jurnal Jurusan Ilmu Pemerintahan*, 1(1).
- Syahyuni, D. (2018). Hubungan Antara Kinerja Karyawan Dengan Promosi Jabatan Pada Unit Taman Marga Satwa Ragunan Dinas Kehutanan Provinsi DKI Jakarta. *Widya Cipta*, II(1).
- Syam, S. (2020). Profitability: Jurnal Ilmu Manajemen Pengaruh Efektifitas Dan Efisiensi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Kecamatan Banggae Timur. *Profitability: Jurnal Ilmu Manajemen*, 4(2).
- Tahir, M., Ansar, & Azis Mansur. (2019). Pengaruh Kualitas Pendidikan Dan Pengalaman Kerja Terhadap Promosi Jabatan Melalui Kompetensi Anggota Satbrimob Polda Sulawesi Selatan. *YUME : Journal of Management*, 2(2). <https://journal.stieamkop.ac.id/index.php/yume>
- Tokang, M., & Supriadi, A. (2023). *Pengaruh Prestasi Kerja Terhadap Promosi Jabatan Pns Pada Kantor Kecamatan Pitumpanua Kabupaten Wajo*. 3(1).
- Tuheteru, N. R. F., Musfitria, A., & Yuliawan, E. (2022). Analisis Efektivitas pada Pengelolaan Kas Dana Bantuan Operasional Sekolah di MI At-Taqwa Cijeruk. *Jurnal Kajian Ekonomi & Bisnis Islam*, 3(3), 402–423.
- Yahya, R., & Mutiarin, D. (2015). Model Lelang Jabatan Di Pemerintah Daerah Daerah Istimewa Yogyakarta. *Journal of Governance and Public Policy*, 2(2). <https://doi.org/10.18196/jgpp.2015.0035>
- Yuli Susanti, E., Maskur, Hariono, D., & Wibisono. (2021). Pengaruh Kompetensi, Profesionalisme, Dan Independensi Terhadap Kualitas Audit Dengan Etika Auditor Sebagai Variabel Moderasi. *El-Mahasaba : Jurnal Akuntansi*, 1(1), 2807–7326. <https://jurnal.stiedarulfalahmojokerto.ac.id/index.php/Jurnal-el-Mahasaba>

PERATURAN - PERATURAN

UU Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara (ASN)

Undang - undang Nomor 43 Tahun 1999 Tentang Pokok - Pokok Kepegawaian

Peraturan Kapolri Nomor 14 Tahun 2015 tentang Sistem Pendidikan Polri

Peraturan Kepala kepolisian Negara Republik Indonesia Nomor 16 tahun 2017
Tentang Pola Karir Pegawai Negeri Sipil Di Lingkungan kepolisian Negara
Republik Indonesia

Peraturan Kepala Kepolisian Negara Republik Indonesia Nomor 9 Tahun 2016
tentang Sistem Pembinaan Karir Anggota Kepolisian Negara Republik
Indonesia