

MEMAHAMI PROSES PENGREKRUTAN DAN SELEKSI, JENJANG KARIR DAN PANGKAT DALAM KEPOLISIAN

Artika Cesar Aura Devi *¹

Fakultas Psikologi, Universitas Bhayangkara Jakarta Raya, Indonesia
202310515034@mhs.ubharajaya.ac.id

Chyntia Martini

Fakultas Psikologi, Universitas Bhayangkara Jakarta Raya, Indonesia
202310515024@mhs.ubharajaya.ac.id

Nadia Karin

Fakultas Psikologi, Universitas Bhayangkara Jakarta Raya, Indonesia
202310515027@mhs.ubharajaya.ac.id

Zahra Permata Sari

Fakultas Psikologi, Universitas Bhayangkara Jakarta Raya, Indonesia
202310515030@mhs.ubharajaya.ac.id

Tugimin Supriyadi

Fakultas Psikologi, Universitas Bhayangkara Jakarta Raya, Indonesia
tugimin.supriyadi@dsn.ubharajaya.ac.id

Abstract

The National Police of the Republic of Indonesia (Polri) is an institution that plays a crucial role in maintaining public security and order. The recruitment and selection process in the police force is a very critical initial stage to ensure that only qualified candidates are accepted. The recruitment process includes announcements, registration, administrative selection, physical selection, written tests, psychological tests, interviews, and medical examinations. Psychological tests are important to assess the emotional stability and character of the candidates. The "Good Cop and Bad Cop" interrogation technique is often used in investigations. The career path in Polri is divided into Tamtama, Bintara, and Perwira, with each level having specific promotion criteria. The stringent recruitment and selection process ensures that only qualified individuals are accepted as members of Polri. A structured career path helps in the professional development of members and builds public trust in Polri. Transparency and accountability in this process are essential to prevent nepotism and corruption.

Keywords: Recruitment, Selection, Police, Career Path, Rank.

Abstrak

Kepolisian Negara Republik Indonesia (Polri) adalah lembaga yang memiliki peran penting dalam menjaga keamanan dan ketertiban masyarakat. Proses rekrutmen dan seleksi dalam kepolisian adalah tahap awal yang sangat krusial untuk memastikan bahwa hanya calon anggota yang memenuhi syarat yang diterima. Proses rekrutmen meliputi pengumuman, pendaftaran, seleksi administrasi, seleksi fisik, tes tertulis, tes psikologi, wawancara, dan

¹ Korespondensi Penulis

pemeriksaan kesehatan. Tes psikologi penting untuk menilai kestabilan emosional dan karakter calon anggota. Teknik interogasi "Good Cop dan Bad Cop" sering digunakan dalam investigasi. Jenjang karir di Polri terbagi menjadi Tamtama, Bintara, dan Perwira, dengan setiap jenjang memiliki kriteria promosi tertentu. Proses rekrutmen dan seleksi yang ketat memastikan bahwa hanya individu yang berkualitas yang diterima sebagai anggota Polri. Jenjang karir yang terstruktur membantu dalam pengembangan profesional anggota dan membangun kepercayaan masyarakat terhadap Polri. Transparansi dan akuntabilitas dalam proses ini sangat penting untuk mencegah praktik nepotisme dan korupsi.

Kata Kunci: Rekrutmen, Seleksi, Kepolisian, Jenjang Karir, Pangkat.

Pendahuluan

Kepolisian Negara Republik Indonesia atau yang disebut dengan Polri, yang bertugas untuk bertanggung jawab atas keamanan, ketertiban dimasyarakat, melindungi atau menjaga masyarakat serta menegakkan hukum. Berdasarkan Pasal 30 ayat (4) Undang-Undang Dasar 1945, kepolisian bertanggung jawab sebagai alat negara yang menjaga keamanan dan ketertiban, dengan kewajiban melindungi dan melayani masyarakat serta menegakkan hukum.

Pada tahap awal yang sangat penting dalam proses rekrutmen dan seleksi dalam kepolisian adalah memastikan bahwa hanya calon anggota yang dapat memenuhi syarat yang diterima. Tahap ini mencakup berbagai kegiatan, mulai dari pengumuman rekrutmen, seleksi administrasi, pemeriksaan kesehatan, tes psikologi, tes kompetensi, hingga wawancara akhir. Menurut data dari Kepolisian Republik Indonesia, pada tahun 2022, ada sekitar 120.000 pelamar yang mendaftar untuk menjadi anggota polisi, namun hanya sekitar 10.000 yang berhasil diterima.

Seleksi yang ketat ini mencakup aspek fisik, mental, dan psikologis yang perlu diungkap. Misalnya, tes psikologi bertujuan untuk mengidentifikasi potensi psikologis calon anggota, seperti ketahanan stres, kemampuan bekerja di bawah tekanan, dan karakteristik kepribadian yang sesuai dengan tugas kepolisian. Menurut penelitian oleh Andersen et al. (2015), penerapan pelatihan ketahanan (*resilience training*) di antara anggota polisi khusus menunjukkan peningkatan signifikan dalam kemampuan mereka untuk menangani stres pekerjaan.

Aspek psikologis yang diungkap selama proses seleksi sangat penting karena tugas kepolisian sering kali melibatkan situasi traumatis yang dapat berdampak pada kesehatan mental anggota. Penelitian menunjukkan bahwa polisi sering berhadapan dengan peristiwa seperti kekerasan, pembunuhan, bunuh diri, dan situasi pelecehan, yang semuanya dapat menyebabkan trauma psikologis. Menurut data Indonesia Police Watch (IPW), pada tahun 2015 terjadi 5 kasus polisi bunuh diri dan 2 kasus percobaan bunuh diri. Angka ini meningkat drastis pada tahun 2016 menjadi 13 kasus bunuh diri dan 5 kasus percobaan bunuh diri.

Selain itu, profil *good cop* dan *bad cop* sering digunakan untuk mengkategorikan karakteristik anggota polisi berdasarkan perilaku dan kinerja mereka. Profil *good cop* biasanya mencakup sifat-sifat seperti integritas, empati, dan dedikasi tinggi terhadap tugas, sementara profil *bad cop* sering dikaitkan dengan penyalahgunaan wewenang dan perilaku yang tidak etis. Menurut penelitian oleh Nugrahini (2014), terdapat hubungan yang signifikan antara beban kerja dengan stres kerja pada anggota polisi, yang dapat mempengaruhi kinerja mereka.

Jenjang karir dan pangkat di kepolisian juga merupakan aspek penting yang menentukan struktur organisasi dan motivasi kerja anggota. Polri memiliki sistem karir yang terstruktur dengan berbagai tingkatan pangkat, mulai dari bintara, perwira pertama, perwira menengah, hingga perwira tinggi. Setiap jenjang memiliki kriteria dan persyaratan tertentu untuk promosi, yang biasanya mencakup evaluasi kinerja, pengalaman kerja, dan pendidikan lanjutan. Proses rekrutmen yang baik tidak hanya memastikan bahwa individu yang paling berkualitas yang direkrut, tetapi juga membantu dalam membangun kepercayaan masyarakat terhadap institusi kepolisian. Transparansi dan akuntabilitas dalam proses seleksi adalah kunci untuk mencegah praktik nepotisme dan korupsi yang dapat merusak integritas institusi.

Proses Rekrutmen

Proses rekrutmen dalam Kepolisian Republik Indonesia (Polri) merupakan tahapan awal yang krusial dalam menjangkau calon anggota yang memenuhi syarat dan berkualitas. Proses ini dirancang untuk memastikan bahwa individu yang terpilih memiliki potensi untuk menjadi anggota Polri yang profesional, berintegritas, dan mampu melaksanakan tugas dengan optimal.

1. Pengumuman

Proses rekrutmen diawali dengan pengumuman penerimaan anggota Polri yang dilakukan secara luas dan terbuka kepada masyarakat. Pengumuman ini memuat informasi penting mengenai persyaratan umum dan khusus, tahapan seleksi, serta jadwal pendaftaran. Informasi ini disebarluaskan melalui berbagai media, seperti website resmi Polri, media massa, dan media sosial.

2. Pendaftaran

Calon pendaftar dapat melakukan pendaftaran secara online melalui website resmi Polri <https://penerimaan.polri.go.id/> pendaftaran online ini biasanya dibuka pada periode tertentu setiap tahunnya atau secara offline dengan mendatangi panitia daerah di Polda atau Polres setempat. Pendaftaran online umumnya menggunakan sistem berbasis web yang terintegrasi dengan database Polri. Sedangkan pendaftaran offline dilakukan dengan mengisi formulir pendaftaran dan menyerahkan dokumen-dokumen yang diperlukan. Biasanya, proses pendaftaran dilakukan secara online melalui sistem aplikasi berbasis teknologi informasi untuk meningkatkan transparansi dan akuntabilitas.

3. Seleksi Administrasi

Seleksi administrasi bertujuan untuk meneliti kelengkapan dan keabsahan dokumen persyaratan yang dilampirkan oleh calon pendaftar. Dokumen-dokumen tersebut meliputi surat lamaran, ijazah, kartu tanda penduduk (KTP), surat keterangan sehat, dan dokumen lainnya yang ditentukan. Calon pendaftar yang dinyatakan lolos seleksi administrasi akan dipanggil mengikuti tahapan selanjutnya.

4. Seleksi Fisik

Seleksi fisik bertujuan untuk menilai kemampuan fisik calon pendaftar dalam memenuhi standar yang ditetapkan Polri. Tes-tes yang dilakukan dalam seleksi fisik meliputi lari, push-up, sit-up, dan tes kesehatan jasmani lainnya. Calon pendaftar yang dinyatakan lolos seleksi fisik akan dipanggil mengikuti tahapan selanjutnya.

Proses Seleksi

Setelah lolos seleksi administrasi dan seleksi fisik, calon pendaftar akan mengikuti tahapan seleksi selanjutnya, yaitu :

1. Tes Tertulis

Tes tertulis bertujuan untuk menilai kemampuan akademik dan pengetahuan umum calon pendaftar. Tes ini biasanya mencakup tes pengetahuan dasar (TKB), tes pengetahuan khusus (TKK), dan tes kemampuan bahasa Inggris. Materi tes disesuaikan dengan jenjang pendidikan dan bidang yang dilamar oleh calon pendaftar.

2. Tes Psikologi

Tes psikologi bertujuan untuk menilai aspek psikologis calon pendaftar, seperti kepribadian, kecerdasan, minat, dan bakat. Tes ini dilakukan untuk memastikan bahwa calon pendaftar memiliki mental dan karakter yang sesuai dengan tuntutan tugas sebagai anggota Polri. Sistem Computer Assisted Test (CAT) telah diterapkan untuk meningkatkan objektivitas dan akurasi penilaian (Samad, 2023).

3. Wawancara

Wawancara bertujuan untuk menggali lebih dalam mengenai latar belakang, motivasi, dan rencana masa depan calon pendaftar. Wawancara dilakukan oleh tim pewawancara yang terdiri dari anggota Polri yang berpengalaman.

4. Pemeriksaan Kesehatan

Calon pendaftar yang dinyatakan lolos wawancara akan menjalani pemeriksaan kesehatan yang lebih mendalam. Pemeriksaan kesehatan ini meliputi tes kesehatan jasmani, tes kesehatan jiwa, dan tes urine. Calon pendaftar yang dinyatakan sehat secara jasmani dan rohani akan diusulkan untuk mengikuti pendidikan dan pelatihan dasar Polri.

Potensi Psikologis Calon Anggota Polri untuk Membangun Mental dan Karakter Tangguh

Proses seleksi calon anggota Polri tidak hanya berfokus pada kemampuan fisik dan akademis, tetapi juga pada aspek psikologis. Hal ini dikarenakan tugas dan tanggung jawab seorang anggota Polri membutuhkan kesiapan mental dan karakter yang kuat. Uji aspek psikologis dalam seleksi ini bertujuan untuk memastikan bahwa calon anggota Polri memiliki :

1. Kestabilan emosional untuk menghadapi situasi sulit dan penuh tekanan. Seorang anggota Polri akan dihadapkan pada berbagai kondisi yang memerlukan pengendalian diri dan ketenangan dalam mengambil keputusan cepat dan tepat. Emosi yang stabil sangat penting untuk menjaga profesionalisme dalam situasi yang berpotensi memicu stres tinggi.
2. Motivasi kuat untuk mengabdikan kepada negara dan masyarakat. Polri adalah institusi yang berperan besar dalam menjaga keamanan dan ketertiban masyarakat. Oleh karena itu, memiliki motivasi yang tinggi untuk melayani dan melindungi masyarakat adalah aspek penting yang harus dimiliki oleh setiap calon anggota.
3. Kepribadian yang sesuai dengan nilai-nilai dasar Polri, seperti berintegritas, adil, bijaksana, berani, dan profesional. Nilai-nilai ini menjadi landasan dalam setiap tindakan dan keputusan yang diambil oleh anggota Polri, sehingga kepribadian yang sejalan dengan nilai-nilai tersebut akan mendukung terciptanya Polri yang dapat diandalkan.

Evaluasi program pelatihan dan pengembangan Polri menunjukkan hasil yang positif di berbagai aspek. Berdasarkan penelitian, pelatihan ESQ 165 efektif dalam meningkatkan motivasi dan perubahan perilaku anggota Polri di Ciamis, dengan 87.9% responden menyukai pelatihan ini dan 92.6% memahami materi pelatihan, yang menghasilkan perubahan positif dalam kinerja anggota di mata masyarakat (Irawati & Runiawati, 2016). Selain itu, studi menunjukkan bahwa kepemimpinan autentik dan budaya organisasi yang positif berdampak signifikan pada keterlibatan karyawan, terutama generasi milenial di Polri, dengan internal communication berperan sebagai mediator yang meningkatkan keterlibatan dan kinerja karyawan (Pardede & Soeling, 2020). Program pengembangan perilaku nasional untuk anggota Polri di Papua Barat juga menunjukkan keberhasilan dalam meningkatkan perilaku karakter nasional melalui pelatihan berbasis pengalaman, dengan hasil penelitian menunjukkan korelasi yang signifikan antara program pelatihan dan peningkatan karakter nasional anggota Polri (Simangunsong & Purnomo, 2022).

Mengungkap potensi psikologis calon anggota Polri sangat penting untuk beberapa alasan utama:

1. Memastikan kesiapan mental dan karakter yang sesuai dengan tuntutan tugas. Seorang anggota Polri harus siap menghadapi berbagai tantangan dengan mental yang tangguh dan karakter yang kuat.
2. Meminimalisir risiko pelanggaran dan penyalahgunaan wewenang. Dengan mengetahui kondisi psikologis calon anggota, risiko adanya tindakan yang melanggar hukum atau etika profesi dapat diminimalisir.
3. Membangun Polri yang profesional dan berintegritas. Proses seleksi yang ketat dan komprehensif memastikan bahwa hanya individu dengan karakter dan mental yang terbaik yang dapat bergabung dengan Polri.

Teknik *Good Cop* dan *Bad Cop*

Teknik "*Good Cop* dan *Bad Cop*" adalah strategi interogasi yang sering digunakan oleh penegak hukum dan dalam negosiasi untuk memanipulasi emosi dan respon dari subjek yang diinterogasi. Dalam teknik ini, dua petugas interogasi memainkan peran yang berlawanan : satu bertindak sebagai "*bad cop*" yang keras dan mengintimidasi, sementara yang lain bertindak sebagai "*good cop*" yang ramah dan simpatik. Tujuannya adalah untuk menciptakan kontras emosional yang membuat subjek merasa tertekan oleh "*bad cop*" dan kemudian merasa lega dan lebih terbuka kepada "*good cop*" yang lebih ramah.

Penelitian menunjukkan bahwa strategi ini efektif dalam memperoleh informasi dan pengakuan dalam jangka pendek melalui efek emosional dari kontras yang diciptakan (Brodt & Tuchinsky, 2000). Dalam konteks negosiasi bisnis, teknik ini juga digunakan untuk mempertahankan hubungan jangka panjang tanpa merusak kepercayaan yang telah dibangun. Misalnya, dalam hubungan *investor-venture*, "*good cop*" yang sudah dipercaya dapat memperkenalkan "*bad cop*" untuk melakukan negosiasi yang lebih keras tanpa merusak hubungan kepercayaan yang ada. Namun, efektivitas teknik ini dalam konteks yang lebih luas, seperti diplomasi internasional, dapat bervariasi karena kompleksitas situasi dan beragamnya kepentingan para pihak yang terlibat (Martin, 2007). Dalam penelitian mengenai interogasi polisi, penggunaan teknik ini juga dibahas

dalam konteks etis, terutama terkait risiko pengakuan palsu yang dapat terjadi akibat tekanan emosional yang berlebihan (Magid, 2001).

| Karakteristik | Good Cop | Bad Cop |
|----------------------|--|--|
| Perilaku | Simpatik, sopan, empatik, suportif | Agresif, intimidatif, menuduh, mengancam |
| Tujuan | Membangun kepercayaan, mendorong pengakuan dengan cara positif | Menekan tersangka, memaksa pengakuan dengan cara negatif |
| Teknik | Bertanya dengan sopan, mendengarkan dengan penuh perhatian, menawarkan bantuan, menekankan konsekuensi positif | Berteriak, memaki, membuat tersangka merasa tertekan, menekankan konsekuensi negatif |
| Keterampilan | Komunikasi yang baik, empati, membangun rapport | Manipulasi, intimidasi, taktik interogasi |
| Dampak | Tersangka merasa nyaman dan lebih terbuka | Tersangka merasa tertekan dan takut |
| Efektivitas | Bisa efektif dalam beberapa kasus, tetapi tidak selalu | |
| Kontroversi | Dianggap lebih etis dan manusiawi | Dianggap tidak etis dan berpotensi melanggar hak asasi manusia |

Jenjang Karir dan Pangkat dalam Kepolisian Negara Republik Indonesia

Jenjang karir dan pangkat dalam Kepolisian Negara Republik Indonesia (Polri) diatur berdasarkan Peraturan Kapolri Nomor 3 Tahun 2016 tentang Administrasi Kepangkatan Anggota Polri. Sistem pangkat dan jenjang karir ini dirancang untuk memberikan penghargaan kepada anggota Polri atas dedikasi, prestasi, dan pengabdianya, meningkatkan profesionalisme dan kompetensi anggota Polri, serta membangun karir yang jelas dan terstruktur bagi anggota Polri.

Jenjang Karir

Polri memiliki tiga jenjang karir utama, yaitu :

1. Tamtama

Jenjang karir ini mencakup pangkat Bhayangkara Dua (Bharada) sampai dengan Bhayangkara Satu (Briptu). Anggota yang berada di jenjang Tamtama biasanya bertugas sebagai pelaksana teknis operasional di lapangan, dengan tugas-tugas yang mencakup kegiatan patroli dan pengamanan.

2. Bintara

Jenjang karir ini terdiri dari pangkat Brigadir Dua (Bripda) sampai dengan Ajun Inspektur Satu (Aiptu). Anggota Bintara memiliki peran penting dalam pelaksanaan operasional kepolisian, termasuk penegakan hukum, investigasi, dan kegiatan administratif. Mereka juga berfungsi sebagai penghubung antara anggota Tamtama dan Perwira.

3. Perwira

Jenjang karir ini terbagi menjadi tiga kategori :

1. Perwira Pertama : Dari Inspektur Dua (Ipda) sampai Ajun Komisaris Polisi (AKP). Mereka bertanggung jawab atas unit-unit kecil atau fungsi-fungsi tertentu dalam organisasi.
2. Perwira Menengah : Dari Komisaris Polisi (Kompol) sampai Komisaris Besar Polisi (Kombes Pol). Perwira Menengah biasanya memegang posisi strategis dan komando di tingkat daerah.
3. Perwira Tinggi : Dari Brigadir Jenderal Polisi (Brigjen Pol) sampai Jenderal Polisi (Jenderal Pol). Mereka memegang jabatan tertinggi dalam struktur Polri dan bertanggung jawab atas kebijakan dan pengambilan keputusan di tingkat nasional.

Pangkat

Setiap jenjang karir dibagi menjadi beberapa tingkatan pangkat. Kenaikan pangkat dalam Polri didasarkan pada prestasi dan masa kerja, sebagai berikut:

A. Prestasi

Kenaikan pangkat dipengaruhi oleh prestasi kerja yang mencakup pencapaian tugas, hasil evaluasi kinerja, pendidikan yang telah ditempuh, serta kontribusi signifikan dalam tugas-tugas kepolisian.

B. Masa Kerja

Masa kerja aktif dan masa kerja non-aktif yang diakui juga menjadi faktor penting dalam kenaikan pangkat. Setiap anggota Polri harus memenuhi syarat masa kerja tertentu sebelum dapat dipromosikan ke pangkat yang lebih tinggi.

Sistem jenjang karir dan pangkat dalam Polri dirancang untuk memastikan adanya struktur yang jelas dalam karir kepolisian, memberikan penghargaan yang adil kepada anggota yang berdedikasi, serta meningkatkan profesionalisme dan kompetensi anggota Polri. Dengan jenjang karir yang terstruktur, anggota Polri diharapkan dapat berkembang secara profesional dan memberikan kontribusi yang optimal bagi keamanan dan ketertiban masyarakat.

Kesimpulan

Proses rekrutmen dan seleksi dalam Kepolisian Negara Republik Indonesia (Polri) merupakan tahap awal yang sangat penting untuk memastikan hanya individu yang memenuhi syarat yang diterima. Proses ini mencakup pengumuman, pendaftaran, seleksi administrasi, seleksi fisik, tes tertulis, tes psikologi, wawancara, dan pemeriksaan kesehatan, dengan penilaian psikologis menjadi bagian krusial untuk menilai kestabilan emosional dan karakter calon anggota. Pada tahun 2022, dari sekitar 120.000 pelamar, hanya sekitar 10.000 atau 8.33% yang berhasil diterima. Jenjang karir di Polri dibagi menjadi tiga kategori utama: Tamtama, Bintara, dan Perwira, dengan kenaikan pangkat berdasarkan prestasi kerja dan masa kerja, memastikan struktur karir yang jelas dan adil. Teknik interogasi seperti "*Good Cop dan Bad Cop*" digunakan dalam penyelidikan untuk memanipulasi emosi subjek yang diinterogasi. Transparansi dan akuntabilitas dalam proses rekrutmen dan seleksi sangat penting untuk mencegah praktik nepotisme dan korupsi, serta

membangun kepercayaan masyarakat terhadap Polri. Dengan proses seleksi yang ketat dan terstruktur, Polri diharapkan dapat merekrut anggota yang profesional, berintegritas, dan mampu melaksanakan tugas dengan optimal untuk menjaga keamanan dan ketertiban masyarakat.

Daftar Pustaka

- Andersen, J. P., Papazoglou, K., Koskelainen, M., Nyman, M., Gustafsberg, H., & Arnetz, B. B. (2015). *Applying Resilience Promotion Training Among Special Forces Police Officers*. SAGE Open.
- Brodt, S., & Tuchinsky, M. (2000). Working Together but in Opposition: An Examination of the "Good-Cop/Bad-Cop" Negotiating Team Tactic. *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, 81(2), 155-177. <https://doi.org/10.1006/OBHD.1999.2879>.
- Griffin, M. L., Hogan, N. L., Lambert, E. G., Tucker-Gail, K. A., & Baker, D. N. (2010). Job Involvement, Job Stress, Job Satisfaction, and Organizational Commitment and the Burnout of Correctional Staff. *Criminal Justice and Behavior*, 37(2), 239–255.
- Irawati, I., & Runiawati, N. (2016). Evaluation on ESQ 165 Training as Spiritual-Engineering-Based Motivation Training in an Attempt to Build the Character of the Members of the Subregional Police of Ciamis. *Headache*, 381-389. <https://doi.org/10.4995/HEAD16.2015.2796>.
- Kepolisian Negara Republik Indonesia. (2016). Peraturan Kapolri Nomor 3 Tahun 2016 tentang Administrasi Kepangkatan Anggota Polri. <https://puskeu.polri.go.id/informasi-publik/peraturan-perundang-undangan>.
- Magid, L. (2001). Deceptive Police Interrogation Practices: How Far is Too Far?. *Michigan Law Review*, 99, 1168-1210. <https://doi.org/10.2139/SSRN.272659>.
- Ma, C. C., Andrew, M. E., Fekedulegn, D., Gu, J. K., Hartley, T. A., Charles, L. E., Violanti, J. M., & Burchfiel, C. M. (2015). Shift Work and Occupational Stress in Police Officers. *Safety and Health at Work*, 6(1), 25-29.
- Martin, C. (2007). "Good Cop/Bad Cop" As A Model For Nonproliferation Diplomacy Toward North Korea And Iran. *The Nonproliferation Review*, 14, 61 - 88. <https://doi.org/10.1080/10736700601178473>.
- Nugrahini, L. (2014). Hubungan Antara Beban Kerja Dengan Stres Kerja Pada Anggota Polisi Di Polresta Surakarta. Universitas Muhammadiyah Surakarta.
- Pardede, C., & Soeling, P. (2020). The Effect of Authentic Leadership and Organizational Culture on Employee Engagement with Internal Communication as Mediator Variable in Millennial Generation of POLRI (Indonesian National Police). *Advances in Social Sciences Research Journal*, 7, 157-171. <https://doi.org/10.14738/assrj.77.8622>.
- Penerimaan Anggota Polri. (n.d.). Website Resmi Penerimaan Anggota Polri. <https://penerimaan.polri.go.id/>.
- Samad, F. (2023). Evaluation of the Proactive Recruitment Program Innovation of the Indonesian National Police. *KnE Social Sciences*. <https://doi.org/10.18502/kss.v8i17.14127>.
- Silverman, M. N., Heim, C. M., Nater, U. M., Marques, A. H., & Sternberg, E. M. (2010). Neuroendocrine and Immune Contributors to Fatigue. *PM&R*, 2(5), 338–346.
- Simangunsong, J., & Purnomo, L. (2022). An evaluation of the strengthening of national behavior through developing and training of national non-commissioned officers of West Papua regional police. *Research and Evaluation in Education*. <https://doi.org/10.21831/reid.v8i2.49293>.

- Sitepu, M. S. (2016). Hubungan antara Beban Kerja dengan Stres Kerja Polisi di Polres Binjai. Universitas Sumatera Utara.
- Sopia, S. (2018). IPW: Polisi Bunuh Diri Indikasi Beratnya Beban. Republika.
- Undang-Undang Dasar 1945 Amandemen ke-IV, Sekretariat Jenderal MPR RI, 2012.