

OPTIMALISASI PELAKSANAAN REKRUTMEN BINTARA POLRI DI PROVINSI KALIMANTAN TENGAH

OPTIMIZATION OF RECRUITMENT OF POLICE PETTY OFFICERS IN CENTRAL KALIMANTAN PROVINCE

Noviandhi Wahyu Bintoro
Muhamad Yusuf
Nova Riyanti

Universitas Muhammadiyah
Palangka Raya, Palangka Raya,
Central Kalimantan, Indonesia

Email :
riyantinv@gmail.com

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis faktor-faktor penghambat dari mekanisme seleksi dan pelaksanaan rekrutmen yang telah dilaksanakan pada Polda Kalimantan Tengah dalam rangka membentuk calon Bintara Polri yang profesional.

Adapun metode dalam penelitian ini berjenis deskriptif kualitatif yang bertujuan menggambarkan tentang pelaksanaan rekrutmen Bintara Polri dalam Rangka Pembentukan Sumber daya Manusia Polri yang berkualitas, bersih, transparan, akuntabel dan humanis guna mewujudkan personel Bintara Polri di Polda Kalimantan Tengah yang profesional, modern dan terpercaya. Data penelitian ini diperoleh dari hasil pengamatan langsung, wawancara, dan mengumpulkan dokumen-dokumen. Adapun informan dalam penelitian ini yaitu : Karo SDM Polda Kalteng, Kabagdalpers Biro SDM Polda Kalteng, Kasubbagdiapers Bagdalpers Biro SDM Polda Kalteng, Paur Subbagdiapers Bagdalpers Biro SDM Polda Kalteng dan para peserta yang mengikuti seleksi Bintara.

Hasil penelitian menunjukkan mekanisme yang selama ini dilaksanakan dalam rekrutmen Bintara Polri Polda Kalteng sudah melalui tahapan yang ditetapkan dari Panitia Pusat/Mabes Polri namun dalam pelaksanaannya masih kurang optimal karena adanya beberapa kendala pada setiap rangkaian tahapan seleksi.

Kata Kunci:

Optimalisasi
Pelaksanaan
Rekrutmen
Polri

Keywords:

Optimization
implementation
Recruitment
Police

Abstract

This study aims to analyze the inhibiting factors of the selection mechanism and the implementation of recruitment that has been carried out at the Central Kalimantan Police in order to form a professional NCO candidate.

The method in this research is a qualitative descriptive type which aims to describe the implementation of the recruitment of the National Police NCO in the Context of Formation of qualified, clean, transparent, accountable and humanist National Police Human Resources in order to create professional, modern and reliable NCO personnel at the Central Kalimantan Police. The data of this research were obtained from direct observation, interviews, and collecting documents. The informants in this study were: Head of HR Department of the Central Kalimantan Police, Head of the Central Kalimantan Regional Police's HR Bureau, Head of the Central Kalimantan Regional Police's HR Bureau, Head of the Central Kalimantan Police's HR Bureau of Diapers, Paur Central Kalimantan Regional Police's HR Subdivision Paur, and the participants who took part in the NCO selection.

The results show that the mechanism that has been implemented so far in the recruitment of the Central Kalimantan Police NCO has gone through the stages set by the Central Committee/Police Headquarters but in its implementation it is still not optimal due to several obstacles in each series of selection stages.

PENDAHULUAN

Kepolisian Negara Republik Indonesia atau biasa disebut Polri merupakan alat negara yang berperan dalam memelihara keamanan dan ketertiban masyarakat, menegakkan hukum, serta memberikan perlindungan, pengayoman, dan pelayanan kepada masyarakat dalam rangka terpeliharanya keamanan dalam negeri. Polri memiliki beberapa misi, satu diantaranya adalah mengelola secara profesional, transparan, akuntabel dan modern seluruh sumber daya Polri guna mendukung operasional tugas Polri (Divisi Humas Polri, 2015). Salah satu upaya guna mewujudkan misi tersebut adalah sistem rekrutmen sumber daya yang tepat.

Kepolisian Republik Indonesia dalam upaya memenuhi kebutuhan personel Polri khususnya yang berpangkat Bintara, maka dilaksanakan proses seleksi Bintara Polri bertahap oleh Kapolri. Pada pelaksanaan seleksi tersebut, Kapolri mendeliasikan kewenangan kepada Kapolda dan jajaran melalui seleksi penerimaan Bintara Polri yang dilaksanakan masing - masing Kepolisian Daerah. Hal ini dilakukan untuk memenuhi standar rasio jumlah personel Polri sesuai dengan DSP (Daftar Susunan Personel) Polri seperti yang tercantum dalam peraturan Kapolri. Pelaksanaan seleksi penerimaan Brigadir Polri tersebut disesuaikan dengan berdasarkan anggaran yang ada.

Kepolisian Daerah Kalimantan Tengah atau Polda Kalteng merupakan lembaga kepolisian daerah yang memiliki tugas kepolisian, pada wilayah kerja. Polda Kalteng memiliki tugas dan tanggung jawab dibawah Kepolisian Negara Republik Indonesia yang menaungi 13 Kabupaten dan 1 Kota di Provinsi Kalimantan Tengah. Pada setiap Kabupaten dan Kota terdapat instansi kepolisian yang disebut Kepolisian Resor (Polres) dan Kepolisian Resor Kota (Porlesta).

Adapun beberapa hal yang menjadi daya tarik bagi penulis untuk melihat optimalisasi pelaksanaan rekrutmen pada Polda Kalimantan Tengah yakni perubahan aspek kultural yang meliputi perubahan

dalam pelaksanaan manajemen sumber daya manusia, yaitu menyangkut masalah penyediaan personel atau rekrutmen Sumber Daya Manusia. Mengingat Sumber Daya manusia merupakan salah satu aspek penting dalam mewujudkan anggota Polri mandiri yang profesional, untuk mewujudkan Polri profesional melalui pendidikan dan latihan serta pembenahan, sistem pembinaan sumber daya manusia termasuk pembenahan sistem rekrutmen dan seleksi anggota. Seleksi penerimaan dalam rekrutmen personel Polri merupakan tahap yang sangat penting dalam menentukan kualitas sumber daya manusia, sistem rekrutmen dan seleksi Bintara Polri yang berlangsung selama ini, dirasakan masih belum dapat menghasilkan anggota Polri yang memiliki kualitas seperti yang diharapkan. Pada kenyataannya masih terdapat kelemahan-kelemahan di dalam sistem rekrutmen dan seleksi yang bertujuan untuk membentuk Polri yang profesional dan berkualitas.

Kalimantan Tengah yang merupakan salah satu propinsi yang sedang berkembang selalu menuntut kehadiran Sumber Daya Manusia (SDM) yang berkualitas dan terus mengikuti perkembangan peradaban. Hal ini didukung dengan terdapat banyaknya sekolah-sekolah unggulan yang menjadi peluang bagi Institusi Polri untuk dapat menjaring SDM Bintara Polri yang berkualitas di Polda Kalteng. Namun pada kenyataannya, berdasarkan hasil pelaksanaan rekrutmen Bintara Polri di Polda Kalteng pada lima tahun terakhir ini, menunjukkan bahwa masih terdapat rendahnya animo pendaftar serta terdapat peserta seleksi yang gugur dalam jumlah besar pada tiap tahapan seleksi bahkan terdapat kondisi under kuota (pada tahun tertentu) untuk Polda Kalteng pada proses rekrutmen Bintara Polri, sehingga dalam hal ini pengembangan fungsi SDM khususnya Biro SDM Polda Kalteng sangat memerlukan metode rekrutmen calon Bintara Polri yang lebih berkualitas, bersih, transparan, akuntabel dan humanis, yang diharapkan dapat menarik minat para

generasi muda Kalimantan Tengah untuk menggabungkan diri mengabdikan sebagai anggota Polri.

Penelitian ini bertujuan untuk meneliti sejauh mana mekanisme seleksi dan bagaimana pelaksanaan rekrutmen yang telah dilaksanakan pada Polda Kalimantan Tengah dalam rangka membentuk calon Bintara Polri yang profesional. Permasalahan yang dimunculkan pada penelitian ini adalah pelaksanaan rekrutmen Bintara Polri dalam Rangka Pembentukan Sumber daya Manusia Polri yang berkualitas, bersih, transparan, akuntabel dan humanis guna mewujudkan personel Bintara Polri di Polda Kalimantan Tengah yang profesional, modern dan terpercaya.

METODOLOGI

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif karena fenomena yang diteliti sangat kompleks dan dinamis. Kemudian, alasan peneliti menggunakan metode penelitian kualitatif karena peneliti ingin mendeskripsikan data berupa informasi yang ditemukan di lapangan yang akan digunakan untuk menganalisis meringkas berbagai kondisi.

Adapun penelitian ini berjenis deskriptif kualitatif yang bertujuan menggambarkan tentang pelaksanaan rekrutmen Bintara Polri dalam Rangka Pembentukan Sumber daya Manusia Polri yang berkualitas, bersih, transparan, akuntabel dan humanis guna mewujudkan personel Bintara Polri di Polda Kalimantan Tengah yang profesional, modern dan terpercaya.

Data penelitian ini diperoleh dari hasil pengamatan langsung, wawancara, dan mengumpulkan dokumen-dokumen. Adapun informan dalam penelitian ini yaitu : Karo SDM Polda Kalteng, Kabagdalpers Biro SDM Polda Kalteng, Kasubbagdiapers Bagdalpers Biro SDM Polda Kalteng, Paur Subbagdiapers Bagdalpers Biro SDM Polda Kalteng dan para peserta yang mengikuti seleksi Bintara. Serta data yang dikumpulkan dalam hal ini Profile Biro Personalia Polda Kalimantan Tengah, SOP Mekanisme/prosedur rekrutmen Bintara

Polri Pada Polda Kalimantan Tengah, Data analisa dan evaluasi hasil seleksi rekrutmen Bintara Polri pada 3 tahun terakhir tahun 2018 s.d. tahun 2020 Dokumen terkait lainnya yang mendukung penelitian ini.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Pelaksanaan Rekrutmen Bintara Polri Pada Polda Kalimantan Tengah

Pengumuman pendaftaran anggota Polri secara terpadu dengan cara mendaftar secara online melalui website www.penerimaan.polri.go.id yang selanjutnya melakukan registrasi sesuai dengan pilihan (Akpri, Bintara dan Tamtama) dan verifikasi akan dilaksanakan di panitia daerah yakni di Polda Kalimantan Tengah dan dilanjutkan dengan tahapan seleksi. Penerimaan Polisi dilaksanakan dengan prinsip BETAH (Bersih, Transparan, Akuntabel dan Humanis).

Pada awal pelaksanaannya dilakukan tahap sosialisasi ke beberapa sekolah unggulan yang ada di wilayah sekitaran Polda jajaran yang bertujuan untuk menyampaikan visi misi dari rekrutmen pro aktif ini. Dari sosialisasi ini diharapkan dapat membuka wawasan dan motivasi dari pada siswa disekolah unggulan tersebut. Selanjutnya sesuai dengan tujuan menjangkau talenta-talenta terbaik maka Biro Sumber Daya Manusia Polda Kalteng khususnya Bagian Pengendalian Personel Sub Bagian Penyediaan Personel merupakan ujung tombak pelaksana kegiatan rekrutmen Bintara Polri, yang dilaksanakan secara rutin pada setiap tahunnya. Dimana kegiatan rekrutmen ini di desain terintegrasi melalui mekanisme rangkaian tahapan seleksi yang terdiri dari kegiatan sebagai berikut:

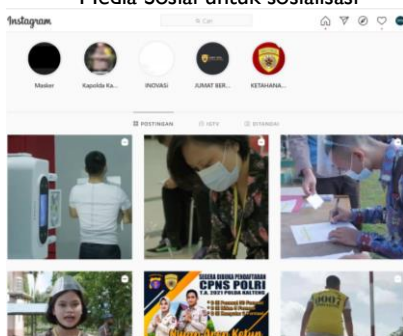
I. Sosialisasi dan Kampanye

Sosialisasi dan kampanye dilaksanakan pada Tingkat Daerah (Polda) maupun pada Tingkat Kewilayahan (Polres/Panbanrim) guna memberikan penerangan dan informasi yang dilaksanakan secara terus menerus sepanjang tahun tentang proses kegiatan rekrutmen anggota Polri disertai dengan penjelasan tata cara pendaftaran, persyaratan

maupun tahapan seleksi guna menarik minat dan meningkatkan animo masyarakat, dengan sasaran kegiatan sosialisasi dan kampanye adalah seluruh lapisan masyarakat baik dipertanian dan pedesaan, pemuda pemudi putra daerah setempat yang sudah lulus/tamat sekolah, pelajar SMA/MA/SMK, serta pada tempat keramaian/ berkumpulnya masyarakat.

Selama terjadinya pandemi Covid-19 ini, proses sosialisasi dan kampanye dilakukan diberbagai media cetak, baliho dan media sosial untuk menjangkau semua lapisan masyarakat. Adapun media sosial yang digunakan untuk penyebaran informasi adalah whatsapp, twitter, instagram, facebook dan lain-lainnya.

Gambar 1
Media Sosial untuk sosialisasi



Namun muncul beberapa kendala dilapangan yang masih terjadi pada saat pelaksanaan sosialisasi dan kampanye antara lain sebagai berikut:

- a) Kurangnya rasa peduli dari personel Polri untuk menyampaikan dan memberikan informasi kepada masyarakat tentang proses dan pelaksanaan rekrutmen Bintara Polri;
- b) Ujung tombak dalam pelaksanaan sosialisasi dan kampanye rekrutmen Bintara Polri hanya dibebankan kepada personel SDM yang mengawaki (Subbagdiapers Bagdalpers Biro SDM Polda dan Bagsumda Polres) serta dibantu oleh bhabin-kamtibmas Polres;
- c) Bahan materi sosialisasi dan kampanye yang berubah-ubah terutama pada persyaratan, membuat lambatnya penyampaian informasi kepada masyarakat sehingga kegiatan sosialisasi

dan kampanye seakan-akan harus menunggu *Warning Order* (WO) terlebih dahulu dari Panitia Pusat/Mabes Polri.

2. Pendaftaran

Proses pendaftaran dilaksanakan secara langsung oleh pendaftar dengan alamat website penerimaan anggota Polri alamat www.penerimaan.polri.go.id dan selanjutnya pendaftar membawa bukti pendaftaran online ke Polres terdekat sebagai panitia pembantu penerimaan (Panbanrim) dengan membawa persyaratan administrasi.

Adapun kendala yang dihadapi pada tahap pendaftaran online adalah kurangnya sosialisasi tata cara pendaftaran serta kurang tersedianya jaringan internet pada daerah pelosok sehingga pendaftar lebih banyak datang ke Polres untuk mendaftar secara online melalui operator pendaftaran di Polres selaku Panbanrim.

3. Tahapan Seleksi

Tahapan seleksi rekrutmen Bintara Polri di Polda Kalteng dilaksanakan pada Tingkat Polres selaku Panitia Pembantu Penerimaan (Panbanrim) dan pada Tingkat Polda selaku Panitia Daerah (Panda), tahapan seleksi yang dilaksanakan dengan mendasari ketentuan yang telah ditetapkan dari Panitia Pusat/Mabes Polri dengan menggunakan sistem gugur pada tiap tahapannya.

Seluruh Tahapan seleksi rekrutmen Bintara Polri di Polda Kalteng direkam dan ditayangkan di akun Youtube Biro SDM Polda Kalteng sebagai berikut :

Gambar 6
Youtube Biro SDM Polda Kalteng



Berdasarkan gambar 6 dengan kepemilikan akun Biro SDM Polda Kalteng ini merupakan media untuk keterbukaan informasi bagi masyarakat umum melihat proses seleksi rekrutmen yang dilakukan di Biro SDM Polda Kalteng. Hal ini juga untuk mendorong kepercayaan masyarakat terhadap pelaksanaan rekrutmen Bintara Polri dalam Rangka Pembentukan Sumber daya Manusia Polri yang berkualitas, bersih, transparan, akuntabel dan humanis guna mewujudkan personel Bintara Polri di Polda Kalimantan Tengah yang profesional, modern dan terpercaya.

Namun, Permasalahan yang timbul di lapangan pada saat tahapan seleksi tersebut di atas dapat dijelaskan sebagai berikut :

- a) Pada saat pemeriksaan administrasi awal dan akhir masih sering ditemukan ketidakpastian tentang pembagian tugas pemeriksaan antara Tim Pemeriksa dari Polda Kalteng dan Tim Eksternal dari outshourching (Diknas, Disdukcapil dan Dosen Akademik) antara lain pada penghitungan nilai akhir/nilai gabungan antara nilai Ujian Nasional dan nilai Ujian Sekolah, keabsahan hitungan domisili bagi pendatang maupun putra daerah, pemeriksaan tinggi dan berat badan yang tidak sama antara pengukuran pada Tingkat Panbanrim dan Tingkat Panda;
- b) Pada tahap pemeriksaan kesehatan masih belum menggunakan pihak outshourching/eksternal dalam pemeriksaan maupun input data khususnya pada tahap Pemeriksaan I (satu) atau pemeriksaan luar sehingga image masyarakat bahwa pemeriksaan kesehatan kurang transparan dan terbuka;
- c) Pada tahap pemeriksaan psikologi masih adanya jeda waktu dari pemeriksaan dengan koreksi (selisih satu hari), sehingga anggapan peserta dan masyarakat bahwa pemeriksaan psikologi masih belum transparan dan terbuka;

- d) Pada tahap uji kemampuan jasmani masih ada image masyarakat bahwa yang mampu adalah orang yang kenal dengan petugas penguji, banyak peserta yang diprotes oleh temannya sendiri dalam hal penghitungan angka hasil jasmaninya sehingga terjadi kurangpercayaan peserta kepada tim penguji;
- e) Pada tahap penelusuran mental kepribadian (PMK) masih terjadi peserta yang tidak lulus tahapan seleksi masih diminta data perorangan oleh pihak Polsek maupun dari Polres sehingga anggapan masyarakat masih kurangnya koordinasi antara panitia seleksi;
- f) Pada tahap penentuan kelulusan sementara dan kelulusan akhir masih ada jeda waktu yang sangat panjang pada rekrutmen Bintara Polri sehingga dikhawatirkan adanya orang yang tidak bertanggung jawab untuk memanfaatkan situasi mencari keuntungan dalam masa jeda waktu pengumuman kelulusan akhir dimaksud.

Analisa Pelaksanaan Rekrutmen Bintara Polri

Berdasarkan hasil analisa dan evaluasi yang telah dilakukan oleh Biro SDM Poda Kalteng pada tahun 2018,2019,2020 khusus untuk rekrutmen penerimaan Polri yaitu seperti pada gambar data dibawah ini :

Tabel I
Perbandingan Data Rekrutmen Polda Kalteng



SELEKSI	2018			2019			2020											
	ANIMO		LULUS	ANIMO		LULUS	ANIMO		LULUS									
	P	W	JML	P	W	JML	P	W	JML									
AKPOL	64	3	57	3	1	4	43	4	47	2	0	2	58	6	64	4	1	5
SIPBB	10	3	13	NHIL			18	3	21	0	1	1	18	6	24	NHIL		
BINTARAPTU	1002	163	1165	157	11	168	1222	254	1476	166	11	177	1359	309	1668	288	27	315
BAKOMSUS	7	0	7	2	0	2	24	7	31	3	2	5	99	2	101	15	-	15
TAMTAMA	89	0	89	8	0	8	58	0	58	9	0	9	85	-	85	15	-	15

Dari hasil data tabel I diatas menunjukkan bahwa pada perbadnigan rekrutmen polri di kalimantan tengah mengalami kenaikan setiap tahunnya yaitu pada tahun 2018 terus meningkat sampai pada

tahun 2020 untuk Bintara PTU. Sedangkan data lainnya animonya fluktuatif setiap tahunnya.

Tabel 2
Data Tahapan Seleksi Penerimaan Dalam Rekrutmen Bintara Polri di Polda Kalteng selama tiga tahun terakhir :

TAHAPAN SELEKSI PENERIMAAN BINTARA PTU																				
BINTARA PTU 2018				BINTARA PTU 2019				BINTARA PTU 2020												
TAHAPAN SELEKSI	JUMLAH PESERTA			MEMENUHI SYARAT			TAHAPAN SELEKSI	JUMLAH PESERTA			MEMENUHI SYARAT			TAHAPAN SELEKSI	JUMLAH PESERTA			MEMENUHI SYARAT		
	P	W	JML	P	W	JML		P	W	JML	P	W	JML		P	W	JML	P	W	JML
ANIMO	1022	163	1185	8090	104	1114	ANIMO	1222	254	1476	1073	169	1271	ANIMO	1580	309	1889	921	169	1110
IRIMAN JARUL	8000	159	1114	5090	104	1114	IRIMAN JARUL	1073	168	1271	1043	169	1228	IRIMAN JARUL	921	169	1110	921	169	1110
PKM	8000	159	1114	510	98	614	KEJALAS	1043	168	1228	478	98	579	PKM	921	169	1110	795	144	874
RIKMIN I	510	98	614	240	46	285	PKM I	478	98	579	200	63	263	PKM I	795	144	874	491	103	594
RIKMIN II	240	46	286	233	45	278	ANAKOTAM	300	63	363	300	63	363	ANAKOTAM	491	103	594	490	102	592
KEJALAS	240	46	286	233	45	278	RIKMIN I	300	63	363	300	63	363	RIKMIN I	490	102	592	490	102	592
ANAKOTAM	233	45	278	233	45	278	RIKMIN II	300	63	363	306	61	367	RIKMIN II	490	102	592	447	95	543
RIKMIN I	233	45	278	233	45	278	PKM	306	61	367	306	61	366	KEJALAS	447	95	543	438	95	535
RIKMIN II	233	45	278	233	45	278	RIKMIN I	306	61	367	304	61	365	PKM	438	95	535	428	95	512
PKM	233	45	278	233	45	278	RIKMIN II	300	61	364	302	61	363	RIKMIN I	428	95	523	428	95	512
ANAKOTAM	233	45	278	233	45	278	IRIKPIS I	300	61	367	304	61	365	IRIKPIS I	428	95	523	428	95	512
RIKMIN I	233	45	278	233	45	278	IRIKPIS II	300	61	367	304	61	365	IRIKPIS II	428	95	523	428	95	512
RIKMIN II	233	45	278	233	45	278	SEKANG JANGPUS	302	61	363	307	61	368	IRIMAN I	428	95	512	428	95	511
PKM	233	45	278	233	45	278	SEKANG JANGPUS	302	61	363	307	61	368	SEKANG JANGPUS	428	95	512	428	95	510
ANAKOTAM	233	45	278	233	45	278	SEKANG JANGPUS	302	61	363	307	61	368	SEKANG JANGPUS	428	95	512	428	95	510
RIKMIN I	233	45	278	233	45	278	SEKANG JANGPUS	302	61	363	307	61	368	SEKANG JANGPUS	428	95	512	428	95	510
RIKMIN II	233	45	278	233	45	278	SEKANG JANGPUS	302	61	363	307	61	368	SEKANG JANGPUS	428	95	512	428	95	510
PKM	233	45	278	233	45	278	SEKANG JANGPUS	302	61	363	307	61	368	SEKANG JANGPUS	428	95	512	428	95	510
ANAKOTAM	233	45	278	233	45	278	SEKANG JANGPUS	302	61	363	307	61	368	SEKANG JANGPUS	428	95	512	428	95	510
RIKMIN I	233	45	278	233	45	278	SEKANG JANGPUS	302	61	363	307	61	368	SEKANG JANGPUS	428	95	512	428	95	510
RIKMIN II	233	45	278	233	45	278	SEKANG JANGPUS	302	61	363	307	61	368	SEKANG JANGPUS	428	95	512	428	95	510
PKM	233	45	278	233	45	278	SEKANG JANGPUS	302	61	363	307	61	368	SEKANG JANGPUS	428	95	512	428	95	510
ANAKOTAM	233	45	278	233	45	278	SEKANG JANGPUS	302	61	363	307	61	368	SEKANG JANGPUS	428	95	512	428	95	510
RIKMIN I	233	45	278	233	45	278	SEKANG JANGPUS	302	61	363	307	61	368	SEKANG JANGPUS	428	95	512	428	95	510
RIKMIN II	233	45	278	233	45	278	SEKANG JANGPUS	302	61	363	307	61	368	SEKANG JANGPUS	428	95	512	428	95	510
PKM	233	45	278	233	45	278	SEKANG JANGPUS	302	61	363	307	61	368	SEKANG JANGPUS	428	95	512	428	95	510
ANAKOTAM	233	45	278	233	45	278	SEKANG JANGPUS	302	61	363	307	61	368	SEKANG JANGPUS	428	95	512	428	95	510
RIKMIN I	233	45	278	233	45	278	SEKANG JANGPUS	302	61	363	307	61	368	SEKANG JANGPUS	428	95	512	428	95	510
RIKMIN II	233	45	278	233	45	278	SEKANG JANGPUS	302	61	363	307	61	368	SEKANG JANGPUS	428	95	512	428	95	510
PKM	233	45	278	233	45	278	SEKANG JANGPUS	302	61	363	307	61	368	SEKANG JANGPUS	428	95	512	428	95	510
ANAKOTAM	233	45	278	233	45	278	SEKANG JANGPUS	302	61	363	307	61	368	SEKANG JANGPUS	428	95	512	428	95	510
RIKMIN I	233	45	278	233	45	278	SEKANG JANGPUS	302	61	363	307	61	368	SEKANG JANGPUS	428	95	512	428	95	510
RIKMIN II	233	45	278	233	45	278	SEKANG JANGPUS	302	61	363	307	61	368	SEKANG JANGPUS	428	95	512	428	95	510
PKM	233	45	278	233	45	278	SEKANG JANGPUS	302	61	363	307	61	368	SEKANG JANGPUS	428	95	512	428	95	510
ANAKOTAM	233	45	278	233	45	278	SEKANG JANGPUS	302	61	363	307	61	368	SEKANG JANGPUS	428	95	512	428	95	510
RIKMIN I	233	45	278	233	45	278	SEKANG JANGPUS	302	61	363	307	61	368	SEKANG JANGPUS	428	95	512	428	95	510
RIKMIN II	233	45	278	233	45	278	SEKANG JANGPUS	302	61	363	307	61	368	SEKANG JANGPUS	428	95	512	428	95	510
PKM	233	45	278	233	45	278	SEKANG JANGPUS	302	61	363	307	61	368	SEKANG JANGPUS	428	95	512	428	95	510
ANAKOTAM	233	45	278	233	45	278	SEKANG JANGPUS	302	61	363	307	61	368	SEKANG JANGPUS	428	95	512	428	95	510
RIKMIN I	233	45	278	233	45	278	SEKANG JANGPUS	302	61	363	307	61	368	SEKANG JANGPUS	428	95	512	428	95	510
RIKMIN II	233	45	278	233	45	278	SEKANG JANGPUS	302	61	363	307	61	368	SEKANG JANGPUS	428	95	512	428	95	510
PKM	233	45	278	233	45	278	SEKANG JANGPUS	302	61	363	307	61	368	SEKANG JANGPUS	428	95	512	428	95	510
ANAKOTAM	233	45	278	233	45	278	SEKANG JANGPUS	302	61	363	307	61	368	SEKANG JANGPUS	428	95	512	428	95	510
RIKMIN I	233	45	278	233	45	278	SEKANG JANGPUS	302	61	363	307	61	368	SEKANG JANGPUS	428	95	512	428	95	510
RIKMIN II	233	45	278	233	45	278	SEKANG JANGPUS	302	61	363	307	61	368	SEKANG JANGPUS	428	95	512	428	95	510
PKM	233	45	278	233	45	278	SEKANG JANGPUS	302	61	363	307	61	368	SEKANG JANGPUS	428	95	512	428	95	510
ANAKOTAM	233	45	278	233	45	278	SEKANG JANGPUS	302	61	363	307	61	368	SEKANG JANGPUS	428	95	512	428	95	510
RIKMIN I	233	45	278	233	45	278	SEKANG JANGPUS	302	61	363	307	61	368	SEKANG JANGPUS	428	95	512	428	95	510
RIKMIN II	233	45	278	233	45	278	SEKANG JANGPUS	302	61	363	307	61	368	SEKANG JANGPUS	428	95	512	428	95	510
PKM	233	45	278	233	45	278	SEKANG JANGPUS	302	61	363	307	61	368	SEKANG JANGPUS	428	95	512	428	95	510
ANAKOTAM	233	45	278	233	45	278	SEKANG JANGPUS	302	61	363	307	61	368	SEKANG JANGPUS	428	95	512	428	95	510
RIKMIN I	233	45	278	233	45	278	SEKANG JANGPUS	302	61	363	307	61	368	SEKANG JANGPUS	428	95	512	428	95	510
RIKMIN II	233	45	278	233	45	278	SEKANG JANGPUS	302	61	363	307	61	368	SEKANG JANGPUS	428	95	512	428	95	510
PKM	233	45	278	233	45	278	SEKANG JANGPUS	302	61	363	307	61	368	SEKANG JANGPUS	428	95	512	428	95	510
ANAKOTAM	233	45	278	233	45	278	SEKANG JANGPUS	302	61	363	307	61	368	SEKANG JANGPUS	428	95	512	428	95	510
RIKMIN I	233	45	278	233	45	278	SEKANG JANGPUS	302	61	363	307	61	368	SEKANG JANGPUS	428	95	512	428	95	510
RIKMIN II	233	45	278	233	45	278	SEKANG JANGPUS	302	61	363	307	61	368	SEKANG JANGPUS	428	95	512	428	95	510
PKM	233	45	278	233	45	278	SEKANG JANGPUS	302	61	363	307	61	368	SEKANG JANGPUS	428	95	512	428	95	510
ANAKOTAM	233	45	278	233	45	278	SEKANG JANGPUS	302	61	363	307	61	368	SEKANG JANGPUS	428	95	512	428	95	510
RIKMIN I	233	45	278																	

2. Kualitas Sumber Daya Manusia (SDM)

Sumber Daya Manusia merupakan sumberdaya yang terpenting dalam menentukan suatu keberhasilan proses pelaksanaan kegiatan atau program. Hal ini mengingat sumberdaya utama dalam kegiatan/program adalah pelaksana, kegagalan yang sering terjadi dalam pelaksanaannya salah satunya disebabkan oleh karena sumber daya manusia yang tidak mencukupi, memadai atau tidak kompeten dibidangnya.

Dalam hal kualitas sumber daya manusia pada pelaksanaan rekrutemen bintanga polri di Polda Kalteng terdapat beberapa kendala yaitu :

1. SDM Polri di Polda Kalteng dalam pelaksanaan rekrutmen Bintang Polri diemban oleh fungsi pada Biro SDM Polda Kalteng yaitu Subbagdiapers Bagdalpers Biro SDM Polda Kalteng dengan personel sebanyak 5 orang terdiri dari 1 (satu) Pamen, 1 (satu) pama, 2 (dua) Bintang dan 1 (satu) PNS dan pada pelaksanaan kegiatan rekrutmen melibatkan personel Biro SDM Polda Kalteng pada bag dan subbag lainnya serta melibatkan personel anggota Polri dan PNS Satker dan Satwil yang ditunjuk sebagai Tim Kepanitiaan serta menunjuk pihak eksternal yang dilibatkan dalam kegiatan seleksi.
 2. Kendala yang dihadapi adalah kurangnya pemahaman personel dilapangan yang mampu mengawaki tugas secara detail dan terkontrol sehingga masih banyak ditemukan kelalaian dan kesalahan dalam pelaksanaan tugasnya.
- 1) Masih kurangnya rasa peduli dari personel Polri untuk menyosialisasikan/menyampaikan informasi rekrutmen Bintang Polri kepada masyarakat sehingga terkesan yang hanya dibebankan kepada personel SDM.
 - 2) Kurangnya sosialisasi tata cara pendaftaran online serta kurang tersedianya jaringan internet pada daerah pelosok sehingga pendaftar lebih banyak datang ke Polres untuk mendaftar secara online melalui operator pendaftaran di Polres.
 - 3) Belum adanya posko pengaduan keluhan baik untuk peserta maupun masyarakat di lingkungan pelaksanaan seleksi atau di Polda Kalteng
 - 4) Kondisi Sumber Daya Manusia pada Subbagdiapers Bagdalpers Biro SDM Polda Kalteng masih keterbatasan dari personel sebanyak 5 orang (satu Pamen, satu pama, dua Bintang dan 1 satu PNS) hanya dua orang yang sudah mengikuti kejuruan fungsi SDM.
 - 5) Masih keterbatasan sarana dan prasarana yang akan digunakan dalam pelaksanaan Computer Assisted Test (CAT) ujian Akademik maupun pemeriksaan psikologi.

SARAN

Dalam rangka mengoptimalkan upaya pelaksanaan rekrutmen Bintang Polri yang lebih berkualitas, bersih, transparan, akuntabel dan humanis guna mewujudkan personel Bintang Polri di Polda Kalteng yang profesional, modern dan terpercaya maka dapat disarankan beberapa hal sebagai berikut :

1. Agar pimpinan tingkat pusat dapat membuat standarisasi kriteria minimal untuk kemampuan yang dimiliki oleh personel yang bertugas sebagai Tim penguji/pemeriksa, yang dibarengi dengan pelatihan–pelatihan peningkatan kemampuan personel untuk pelaksana tugas sebagai Tim penguji/pemeriksa tersebut sehingga penguji/pemeriksa lebih profesional, handal dan dapat

KESIMPULAN

Mekanisme yang selama ini dilaksanakan dalam rekrutmen Bintang Polri Polda Kalteng sudah melalui tahapan yang ditetapkan dari Panitia Pusat/Mabes Polri namun dalam pelaksanaannya masih kurang optimal karena adanya beberapa kendala pada setiap rangkaian tahapan seleksi antara lain :

dipercaya selama melaksanakan tugas sebagai tim penguji /pemeriksa;

2. Perlu dukungan dari pimpinan tingkat pusat terhadap pelaksanaan tugas Kepolisian di kewilayahan hendaknya juga diimbangi dengan peningkatan dukungan sarana, prasarana dan anggaran dalam pelaksanaan tugas, khususnya dalam hal ini berkaitan dengan penyelenggaraan proses seleksi rekrutmen Bintara Polri guna proses dan hasil seleksi yang semakin lebih baik lagi di masa mendatang.

- Tahun 2002 Tentang Kepolisian Negara Republik Indonesia. *Jurnal Idea Hukum*, 6(1).
- Putra, D.P., 2019. Lkp: Rancang Bangun Aplikasi Perekrutan Karyawan Berbasis Website pada PT. Saka Mitra Usaha Surabaya (Doctoral dissertation, Institut Bisnis dan Informatika Stikom Surabaya).
- Setiyono, B. (2017). Suatu Tinjauan Tentang Proses Rekrutmen Anggota Polri Polda Sulawesi Tengah Yang Bersih Transparan Akuntabel Dan Humanis (Betah) Ke Arah Kelestarian Governans. *Asian Journal Of Environment, History And Heritage*, 1(1).
- Silalahi, Ulber. *Asas-Asas Manajemen*. 2011. Bandung : PT Refika Aditama
- Wiratama, A., & Prasajo, E. (2019). Merit System dalam Mekanisme Rekrutmen dan Seleksi Bintara Polri. *Jurnal Ilmu Kepolisian*, 13(2), 12.

REFERENSI

- Ambarwati, A., 2017. *Audit Manajemen Fungsi Sumber Daya Manusia Padapt. Landipo Niaga Raya Kendari*. *Jurnal Akuntansi*
- Azam, I., 2016. *Pengaruh Rekrutmen Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Traktor Nusantara Pekanbaru* (Doctoral Dissertation, Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau).
- Cushway, Barry. 1994. *Human Resource Management*. Jakarta. PT. Elex Media Komputindo, Kelompok Gramedia.
- Dwaa, N. H. D. (2020). Implementasi Affirmative Action Dalam Rekrutmen Dan Seleksi Bintara Polri di Polda Papua 2019. *Publikauma: Jurnal Administrasi Publik Universitas Medan Area*, 8(1), 40-49.
- Fathurrochman, I., 2017. *Pengembangan Kompetensi Pegawai Aparatur Sipil Negara (ASN) Sekolah Tinggi Agama Islam Negeri (STAIN) Curup Melalui Metode Pendidikan Dan Pelatihan*. *Manajer Pendidikan*
- Febrina, R. (2021). Implementasi Sistem Merit dalam Rekrutmen ASN di Kabupaten Kampar. *Journal of Governance Innovation*, 3(1), 73-88.
- Kartono, Kartini. 2008. *Pemimpin dan Kepemimpinan*. Jakarta. PT Raja Grafindo Persada.
- Khairuddin, H. And Yuliana, Y., 2019. *Pengaruh Rekrutmen Dan Penempatan Terhadap Kinerja Pegawai Non ASN Di Rumah Sakit Umum Daerah Puri Husada Tembilahan*. *Jurnal Analisis Manajemen*,
- Pane, S.G., 2019. *Pengaruh Rekrutmen Pegawai dan Penempatan Pegawai Terhadap Kinerja Pegawai pada PT. Pelabuhan Indonesil (Persero)*. *Tijarah: Jurnal Ekonomi dan Bisnis*.
- Pradana, D. R. (2020). *Implementasi Rekrutmen Bintara Polri Di Wilayah Kepolisian Resort Banyumas Berdasarkan Undang-Undang Nomor 2*