

VOLUME 8 ISSUE 2 OKTOBER 2021



P-ISSN: 2407-3873 || E-ISSN 2686-1631

PENCERAH PUBLIK

PENGARUH PENDIDIKAN DAN PELATIHAN, DISIPLIN KERJA SERTA MOTIVASI KERJA
TERHADAP KINERJA PEGAWAI DI BADAN KEPEGAWAIAN DAERAH KABUPATEN
KOTAWARINGIN TIMUR

FITRIANSYAH, R. BIROUM BERNADIANTO & HOLTEN SION

IMPLEMENTASI PENGELOLAAN KEUANGAN DESA TAHUN ANGGARAN 2019 DI DESA
BAAMPAH KECAMATAN MENTAYA HULU

SUGORO DARU PRADIBYO, R. BIROUM BERNADIANTO & MUHAMMAD HUSNI ARIFIN

ANALISIS KINERJA PEGAWAI PADA BIRO PEMERINTAHAN DAN OTONOMI DAERAH
SEKRETARIAT DAERAH PROVINSI KALIMANTAN TENGAH

DIAN WIDHI PRATAMA, RB BERNARDIANTO & RACHMAT HIDAYAT

OPTIMALISASI PELAKSANAAN REKRUTMEN BINTARA POLRI DI PROVINSI KALIMANTAN
TENGAH

NOVIANDHI WAHYU BINTORO, MUHAMAD YUSUF & NOVA RIYANTI

STRATEGI PEMERINTAH DAERAH DALAM MENGATASI ANAK PUTUS SEKOLAH (ATS) DI
WILAYAH KABUPATEN KOTAWARINGIN TIMUR

LUCI DIAN ANDAYANI, MUHAMAD YUSUF, MAMBANG & NICODEMUS R TOUN

**PROGRAM STUDI MAGISTER ADMINISTRASI PUBLIK
FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN ILMU POLITIK
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PALANGKARAYA
Jl.RTA Milono Km.1,5 Palangka Raya, Kalimantan Tengah
Email : pencerahpublik@gmail.com**

JURNAL PENCERAH PUBLIK

Penyunting Ahli

Prof. Dr. Ishomuddin.,M.Si (UMM)
Prof.Dr.Syaiful Bakhri,S.H.,M.H (UMJ)
Prof.Dr.Agus Pramusinto,M.Si (UGM)
Dr.Nunuk Dwi Retnandari,M.Si (UGM)
Dr.Sabian Utsman,S.H.,M.H (IAIN Palangka Raya)
Dr.Denok Kurnasih,S.Sos.,M.Si (UNSOED)
Dr.Sidik Rahman Usop,MS (UPR)
Prof.Dr.Norsanie Darlan,M.SPH (UPR)
Dr. H.M. Riban Satia,S.Sos.,M.Si

Penyunting Pelaksana

Dr. R.Biroum Bernardianto,M.Si
Dr. Mambang Tubil,M.Si
Irwani,S.Sos.,M.AP
Farid Zaky Yopiannor,S.Sos.,M.Si
Mita Sari,S.Sos.,M.AP

Asisten Penyunting

Nova Riyanti,S.Sos
Desy Selawaty,S.Sos

Alamat Redaksi

Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik
Universitas Muhammadiyah Palangkaraya
Jl.RTA.Milono Km.1,5 Palangka Raya

Penerbit

Pencerah Publik Press
Magister Administrasi Publik
Univeritas Muhammadiyah Palangkaraya

DAFTAR ISI

- **PENGARUH PENDIDIKAN DAN PELATIHAN, DISIPLIN KERJA SERTA MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI DI BADAN KEPEGAWAIAN DAERAH KABUPATEN KOTAWARINGIN TIMUR**

fitriansyah -, R Biroum B, Holten Sion

1 - 7

- **IMPLEMENTASI PENGELOLAAN KEUANGAN DESA TAHUN ANGGARAN 2019 DI DESA BAAMPAH KECAMATAN MENTAYA HULU**

Sugoro Daru Pradiby, Raden Biroum B., Muhammad Husni Arifin

8 - 17

- **ANALISIS KINERJA PEGAWAI PADA BIRO PEMERINTAHAN DAN OTONOMI DAERAH SEKRETARIAT DAERAH PROVINSI KALIMANTAN TENGAH**
ANALYSIS OF EMPLOYEE PERFORMANCE AT THE BUREAU OF GOVERNMENT AND REGIONAL AUTONOMY OF THE REGIONAL SECRETARIAT OF CENTRAL KALIMANTAN PROVINCE

Dian Widhi Pratama, Raden Biroum Bernardianto, Rachmat Hidayat

18 - 24

- **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

25 - 32

- **STRATEGI PEMERINTAH DAERAH DALAM MENGATASI ANAK PUTUS SEKOLAH (ATS) DI WILAYAH KABUPATEN KOTAWARINGIN TIMUR**
Local Government Strategy in Addressing Dropouts (ATS) in East Kotawaringin District

Luci Dian Andayani, Muhamad Yusuf, Mambang Mambang, Nicodemus R Toun

32 - 40

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 menjangkau 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:

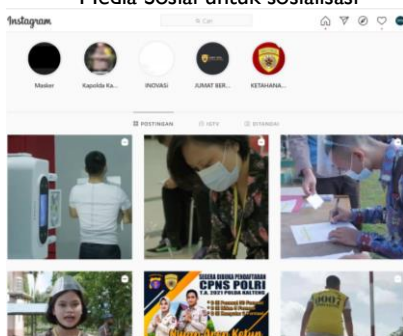
I. Sosialisasi dan Kampanye

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 whatapps, 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 bhabinakamtibmas 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 Pabanrim.

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	821	169	1110
IRIMAN JABAL	8000	159	1114	5090	104	1114	IRIMAN JABAL	1073	168	1271	1043	169	1228	IRIMAN JABAL	921	169	1110	921	169	1110
PKM	8000	159	1114	510	98	614	KEJALAS	1043	168	1228	478	98	576	PKM	700	144	874	401	103	504
RIKMIN I	510	98	614	240	46	286	PKM I	478	98	576	330	63	393	PKM I	401	103	504	400	102	502
RIKMIN II	240	46	286	233	45	278	RIKMIN II	330	63	393	330	63	393	RIKMIN II	400	102	502	400	102	502
RIKMIN III	233	45	278	233	45	278	RIKMIN III	330	63	393	330	63	393	RIKMIN III	400	102	502	400	102	502
RIKMIN IV	233	45	278	233	45	278	RIKMIN IV	330	63	393	330	63	393	RIKMIN IV	400	102	502	400	102	502
RIKMIN V	233	45	278	233	45	278	RIKMIN V	330	63	393	330	63	393	RIKMIN V	400	102	502	400	102	502
RIKMIN VI	233	45	278	233	45	278	RIKMIN VI	330	63	393	330	63	393	RIKMIN VI	400	102	502	400	102	502
RIKMIN VII	233	45	278	233	45	278	RIKMIN VII	330	63	393	330	63	393	RIKMIN VII	400	102	502	400	102	502
RIKMIN VIII	233	45	278	233	45	278	RIKMIN VIII	330	63	393	330	63	393	RIKMIN VIII	400	102	502	400	102	502
RIKMIN IX	233	45	278	233	45	278	RIKMIN IX	330	63	393	330	63	393	RIKMIN IX	400	102	502	400	102	502
RIKMIN X	233	45	278	233	45	278	RIKMIN X	330	63	393	330	63	393	RIKMIN X	400	102	502	400	102	502
RIKMIN XI	233	45	278	233	45	278	RIKMIN XI	330	63	393	330	63	393	RIKMIN XI	400	102	502	400	102	502
RIKMIN XII	233	45	278	233	45	278	RIKMIN XII	330	63	393	330	63	393	RIKMIN XII	400	102	502	400	102	502
RIKMIN XIII	233	45	278	233	45	278	RIKMIN XIII	330	63	393	330	63	393	RIKMIN XIII	400	102	502	400	102	502
RIKMIN XIV	233	45	278	233	45	278	RIKMIN XIV	330	63	393	330	63	393	RIKMIN XIV	400	102	502	400	102	502
RIKMIN XV	233	45	278	233	45	278	RIKMIN XV	330	63	393	330	63	393	RIKMIN XV	400	102	502	400	102	502
RIKMIN XVI	233	45	278	233	45	278	RIKMIN XVI	330	63	393	330	63	393	RIKMIN XVI	400	102	502	400	102	502
RIKMIN XVII	233	45	278	233	45	278	RIKMIN XVII	330	63	393	330	63	393	RIKMIN XVII	400	102	502	400	102	502
RIKMIN XVIII	233	45	278	233	45	278	RIKMIN XVIII	330	63	393	330	63	393	RIKMIN XVIII	400	102	502	400	102	502
RIKMIN XIX	233	45	278	233	45	278	RIKMIN XIX	330	63	393	330	63	393	RIKMIN XIX	400	102	502	400	102	502
RIKMIN XX	233	45	278	233	45	278	RIKMIN XX	330	63	393	330	63	393	RIKMIN XX	400	102	502	400	102	502
RIKMIN XXI	233	45	278	233	45	278	RIKMIN XXI	330	63	393	330	63	393	RIKMIN XXI	400	102	502	400	102	502
RIKMIN XXII	233	45	278	233	45	278	RIKMIN XXII	330	63	393	330	63	393	RIKMIN XXII	400	102	502	400	102	502
RIKMIN XXIII	233	45	278	233	45	278	RIKMIN XXIII	330	63	393	330	63	393	RIKMIN XXIII	400	102	502	400	102	502
RIKMIN XXIV	233	45	278	233	45	278	RIKMIN XXIV	330	63	393	330	63	393	RIKMIN XXIV	400	102	502	400	102	502
RIKMIN XXV	233	45	278	233	45	278	RIKMIN XXV	330	63	393	330	63	393	RIKMIN XXV	400	102	502	400	102	502
RIKMIN XXVI	233	45	278	233	45	278	RIKMIN XXVI	330	63	393	330	63	393	RIKMIN XXVI	400	102	502	400	102	502
RIKMIN XXVII	233	45	278	233	45	278	RIKMIN XXVII	330	63	393	330	63	393	RIKMIN XXVII	400	102	502	400	102	502
RIKMIN XXVIII	233	45	278	233	45	278	RIKMIN XXVIII	330	63	393	330	63	393	RIKMIN XXVIII	400	102	502	400	102	502
RIKMIN XXIX	233	45	278	233	45	278	RIKMIN XXIX	330	63	393	330	63	393	RIKMIN XXIX	400	102	502	400	102	502
RIKMIN XXX	233	45	278	233	45	278	RIKMIN XXX	330	63	393	330	63	393	RIKMIN XXX	400	102	502	400	102	502
RIKMIN XXXI	233	45	278	233	45	278	RIKMIN XXXI	330	63	393	330	63	393	RIKMIN XXXI	400	102	502	400	102	502
RIKMIN XXXII	233	45	278	233	45	278	RIKMIN XXXII	330	63	393	330	63	393	RIKMIN XXXII	400	102	502	400	102	502
RIKMIN XXXIII	233	45	278	233	45	278	RIKMIN XXXIII	330	63	393	330	63	393	RIKMIN XXXIII	400	102	502	400	102	502
RIKMIN XXXIV	233	45	278	233	45	278	RIKMIN XXXIV	330	63	393	330	63	393	RIKMIN XXXIV	400	102	502	400	102	502
RIKMIN XXXV	233	45	278	233	45	278	RIKMIN XXXV	330	63	393	330	63	393	RIKMIN XXXV	400	102	502	400	102	502
RIKMIN XXXVI	233	45	278	233	45	278	RIKMIN XXXVI	330	63	393	330	63	393	RIKMIN XXXVI	400	102	502	400	102	502
RIKMIN XXXVII	233	45	278	233	45	278	RIKMIN XXXVII	330	63	393	330	63	393	RIKMIN XXXVII	400	102	502	400	102	502
RIKMIN XXXVIII	233	45	278	233	45	278	RIKMIN XXXVIII	330	63	393	330	63	393	RIKMIN XXXVIII	400	102	502	400	102	502
RIKMIN XXXIX	233	45	278	233	45	278	RIKMIN XXXIX	330	63	393	330	63	393	RIKMIN XXXIX	400	102	502	400	102	502
RIKMIN XL	233	45	278	233	45	278	RIKMIN XL	330	63	393	330	63	393	RIKMIN XL	400	102	502	400	102	502
RIKMIN XLI	233	45	278	233	45	278	RIKMIN XLI	330	63	393	330	63	393	RIKMIN XLI	400	102	502	400	102	502
RIKMIN XLII	233	45	278	233	45	278	RIKMIN XLII	330	63	393	330	63	393	RIKMIN XLII	400	102	502	400	102	502
RIKMIN XLIII	233	45	278	233	45	278	RIKMIN XLIII	330	63	393	330	63	393	RIKMIN XLIII	400	102	502	400	102	502
RIKMIN XLIV	233	45	278	233	45	278	RIKMIN XLIV	330	63	393	330	63	393	RIKMIN XLIV	400	102	502	400	102	502
RIKMIN XLV	233	45	278	233	45	278	RIKMIN XLV	330	63	393	330	63	393	RIKMIN XLV	400	102	502	400	102	502
RIKMIN XLVI	233	45	278	233	45	278	RIKMIN XLVI	330	63	393	330	63	393	RIKMIN XLVI	400	102	502	400	102	502
RIKMIN XLVII	233	45	278	233	45	278	RIKMIN XLVII	330	63	393	330	63	393	RIKMIN XLVII	400	102	502	400	102	502
RIKMIN XLVIII	233	45	278	233	45	278	RIKMIN XLVIII	330	63	393	330	63	393	RIKMIN XLVIII	400	102	502	400	102	502
RIKMIN XLIX	233	45	278	233	45	278	RIKMIN XLIX	330	63	393	330	63	393	RIKMIN XLIX	400	102	502	400	102	502
RIKMIN L	233	45	278	233	45	278	RIKMIN L	330	63	393	330	63	393	RIKMIN L	400	102	502	400	102	502
RIKMIN LI	233	45	278	233	45	278	RIKMIN LI	330	63	393	330	63	393	RIKMIN LI	400	102	502	400	102	502
RIKMIN LII	233	45	278	233	45	278	RIKMIN LII	330	63	393	330	63	393	RIKMIN LII	400	102	502	400	102	502
RIKMIN LIII	233	45	278	233	45	278	RIKMIN LIII	330	63	393	330	63	393	RIKMIN LIII	400	102	502	400	102	502
RIKMIN LIV	233	45	278	233	45	278	RIKMIN LIV	330	63	393	330	63	393	RIKMIN LIV	400	102	502	400	102	502
RIKMIN LV	233	45	278	233	45	278	RIKMIN LV	330	63	393	330	63	393	RIKMIN LV	400	102	502	400	102	502
RIKMIN LVI	233	45	278	233	45	278	RIKMIN LVI	330	63	393	330	63	393	RIKMIN LVI	400	102	502	400	102	502
RIKMIN LVII	233	45	278	233	45	278	RIKMIN LVII	330	63	3										

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*