

## PROSES REKRUTMEN BINTARA POLRI DI POLRESTA MALANG KOTA DALAM PERSPEKTIF GOOD GOVERNANCE

**JUWITA KUSUMADEWI**

Magister Kajian Ilmu Kepolisian Sekolah Pascasarjana

Universitas Airlangga

Jalan Airlangga No. 4-6, Surabaya - 60286

Telp. : (031) 5041566, 5041536

Email: [juwita20iodk@gmail.com](mailto:juwita20iodk@gmail.com)

### **ABSTRACT**

*The aims of this study was to describe the application of the model of transparency and accountability in the NCO recruitment process at Polresta Malang City. Registration for recruitment of members of the National Police for Fiscal Year 2020 on March 19, 2021 to April 15, 2021, with the results at the NCO for registrants who passed the verification as many as 52 men and 2 women or 54 people. As many as 23 people who passed the verification for IT Special Competency Officers and all of them were men. The research method used is descriptive qualitative. Data collection techniques with in-depth interviews, observation and secondary data. The results of the study show that the implementation of the acceptance of the National Police Officer for the 2020 fiscal year at the Malang City Police in the Governance perspective shows indicators of transparency in the implementation of the process of the National Police Officer acceptance test for the 2020 budget year at the Malang City Police from the beginning to the end that has met the transparency aspect, but related to socialization to high school/high school. SMK is not optimal. Meanwhile, if viewed from the accountability indicators for the implementation of the National Police Officers' acceptance, in general, they have fulfilled the aspects, although there are still phenomena of differences in measuring instruments. This explains that the accountability of the tools used as support is still not optimal.*

**Keywords:** Recruitment, NCO, Polri, Good Governance

### **ABSTRAK**

Tujuan penelitian ini adalah mendeskripsikan penerapan model transparansi dan akuntabilitas dalam proses rekrutmen Bintara di Polresta Malang Kota. Pendaftaran penerimaan anggota Polri Tahun Anggaran 2020 pada tanggal 19 Maret 2021 sampai dengan 15 April 2021, dengan hasil pada bintangara Polri untuk pendaftar yang lolos verifikasi sebanyak 52 pria dan 2 wanita atau 54 orang. Untuk Bintangara Kompetensi Khusus TI yang lolos verifikasi sebanyak 23 orang dan keseluruhan adalah pria. Metode Penelitian yang digunakan adalah kualitatif deskriptif. Teknik pengumpulan data dengan wawancara

mendalam, observasi dan data sekunder. Hasil Penelitian bahwa pelaksanaan penerimaan Bintara Polri tahun anggaran 2020 di Polresta Malang Kota dalam persepektif Governance menunjukkan indikator transparansi pelaksanaan proses tahapan tes penerimaan Bintara Polri tahun anggaran 2020 di Polresta Malang Kota dari awal sampai dengan akhir sudah memenuhi aspek transparansi namun terkait sosialisasi ke sekolah SMA/SMK belum maksimal. Sedangkan jika dilihat dari indikator akuntabilitas pelaksanaan penerimaan Bintara Polri secara umum sudah memenuhi aspek walaupun masih terdapat fenomena perbedaan alat ukur. Hal ini menjelaskan bahwa akuntabilitas alat yang digunakan sebagai penunjang masih belum maksimal.

**Kata kunci:** Rekrutmen, Bintara, Polri, Good Governance

## PENDAHULUAN

Sumber daya manusia berperan penting dalam segala aspek kehidupan, mulai dari level mikro, yaitu keluarga, sampai masyarakat. Sementara, manajemen sumber daya manusia merupakan sistem formal di dalam suatu organisasi guna memastikan potensi sumber daya yang tersedia secara efektif dan efisien dalam upaya mencapai tujuan organisasi<sup>1</sup>.

Sistem merit merupakan suatu system manajemen kepegawaian yang menekankan pada pertimbangan dasar kompetensi bagi calon pejabat atau pegawai atau anggota organisasi sesuai aturan atau Undang-Undang yang berlaku. Penilaian terhadap keahlian dan profesionalisme sesuai dengan kebutuhan jabatan yang akan dipangku nantinya adalah menjadi pokok pemikiran dari sistem merit<sup>2</sup>.

Sistem merit ini merupakan syarat tercapainya suatu *good governance* atau tata kelola pemerintahan yang baik. Dari pengertiannya, *governance* adalah serangkaian proses interaksi sosial politik antara pemerintah dengan masyarakat dalam berbagai bidang yang berkaitan dengan kepentingan masyarakat dan intervensi pemerintah atas kepentingan-kepentingan tersebut. *Governance* merupakan mekanisme-mekanisme, proses- proses dan institusi-institusi melalui warga Negara yang mengartikulasi kepentingan-kepentingan mereka, memediasi perbedaan-perbedaan mereka serta menggunakan hak dan kewajiban legal mereka<sup>3</sup>.

Tidak bisa dipungkiri dalam proses rekrutmen calon anggota Polri terkadang terjadi berbagai kejanggalan, seperti yang terjadi pada seleksi Polri yang digelar Polda se-Indonesia tahun 2017. Bekto Suprpto selaku Komisariss Polri mengungkapkan hal tersebut di luar dari 33 Polda, 9 Polda melakukan penyimpangan. Macam-macam modus diversifikasi antara lain: (1) penipuan dan penggelapan dengan janji persetujuan, (2) kebijakan mengutamakan anak lokal, (3) membocorkan soal ujian, dan (4) penyalahgunaan wewenang. Berbagai permasalahan tersebut terjadi karena masih adanya celah yang

---

<sup>1</sup> Boon, C., Den Hartog, D. N., & Lepak, D. P. "A Systematic Review Of Human Resource Management Systems And Their Measurement. SAGE", *Journals: Journal of Management*. 2019.

<sup>2</sup> Herman. "Meritokrasi dalam Pengisian Jabatan Pegawai Negeri Sipil di Indonesia". *Disertasi: FISIP Universitas Indonesia*, Depok. 2012.

<sup>3</sup> Rakhmat. *Teori Administrasi dan Manajemen Publik*. Pustaka Arif, Jakarta. 2009

berpotensi terjadinya penyimpangan dalam mekanisme proses rekrutmen dan seleksi Polri<sup>4</sup>.

Sebagaimana kegiatan rutin rekrutmen anggota Kepolisian tiap tahunnya, maka Polresta Malang Kota juga membuka pendaftaran penerimaan anggota Polri Tahun Anggaran 2020 pada tanggal 19 Maret 2021 sampai dengan 15 April 2021, dengan hasil pada bintanga Polri untuk pendaftar yang lolos verifikasi sebanyak 52 pria dan 2 wanita atau 54 orang. Untuk Bintang Kompetensi Khusus TI yang lolos verifikasi sebanyak 23 orang dan keseluruhan adalah pria. Bagi yang sudah dinyatakan lengkap dan lulus seleksi administrasi, berkas akan diserahkan ke Polda Jatim bersama yang bersangkutan.

Kondisi riil personil di Polresta Malang saat ini jumlah Daftar Susunan Personil (DSP) yang ditetapkan idealnya adalah 1.200 orang namun kondisi saat ini jumlah riil hanya 804 orang (67%). Selain itu setiap tahun personil Polresta Malang Kota mengalami penyusutan (pensiun) rata-rata kurang lebih 7 %, dan mendekati pensiun pada tahun 2022 sebanyak 33 orang. Kondisi usia personel Polri umur 40 tahun kebawah sebanyak 43 % dan usia diatas 41 tahun keatas sejumlah 57 %. Kemudian yang menjalani cuti sakit menahun yang memiliki sebanyak rata-rata 3 orang dan Anggota yang memiliki komorbid (penyakit utama yang diderita) rata-rata 6 % dari jumlah anggota. Selain itu dikarenakan kondisi pandemi Covid-19 saat ini menyebabkan adanya anggota yang meninggal dunia karena terpapar Covid-19 semenjak tahun 2020 s.d Juli 2021 sejumlah 12 orang. Dengan masih tidak terpenuhinya DSP saat ini yang salah satu faktornya karena keuangan negara masih banyak dialokasikan untuk penanganan pandemi, maka sudah seharusnya rekrutmen untuk penempatan personil di Polresta Malang Kota adalah orang-orang yang benar-benar memiliki kualitas dan kompetensi dibidangnya yang di rekrut secara proaktif sehingga dengan keterbatasan personil bisa ditutupi dengan kualitas personil yang kompeten.

## METODE

Penulis penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif, karena masalah proses rekrutmen proaktif anggota Polri di Polres Malang dari perspektif good governance pada dasarnya terkait dan bergantung pada observasi. Menurut Lexi J. Moleong<sup>5</sup> bahwa: Penelitian kualitatif adalah penelitian yang bertujuan untuk memahami fenomena tentang apa yang dialami oleh subjek penelitian, seperti perilaku, persepsi, motivasi, tindakan dan lain-lain secara holistik dan melalui uraian dalam bentuk kata-kata dan bahasa. , dalam konteks khusus yang alami dan menggunakan berbagai metode alami. Jenis penelitian dalam penelitian ini adalah yuridis empiris yang dengan kata lain adalah jenis penelitian hukum sosiologis dan dapat disebut pula dengan penelitian lapangan, yaitu mengkaji ketentuan hukum yang berlaku serta apa yang terjadi dalam kenyataannya di masyarakat<sup>6</sup>

---

<sup>4</sup> Arnaz, F. *Arief Effect: Setahun Revolusi Senyap di Dapur Polri*. Yogyakarta: Diandra Kreatif. 2018.

<sup>5</sup> Mardalis, *Metode Penelitian Suatu Pendekatan Proposal*, BumiAksara, 1999

<sup>6</sup> *Ibid.*

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### Transparansi Dan Akuntabilitas Proses Rekrutmen Bintara Di Polresta Malang Kota

Transparansi menurut Sukrisno Agoes dan I Cenik Ardana<sup>7</sup> adalah sebagai berikut: Transparansi berarti kewajiban pengelola untuk menerapkan prinsip keterbukaan dalam proses pengambilan keputusan dan penyampaian informasi.

Proses penerimaan ini harus transparan dan akuntabel karena memegang tanggung jawab besar. Selain sebagai penegak hukum, ia juga sebagai penjaga keamanan dan pelindung masyarakat.

Calon siswa Bintara melalui beberapa tahapan pengujian, dari tahap administrasi hingga tahap penentuan akhir atau dikenal dengan pantukhir. Pada tahap ujian ini, sebelum calon siswa Bintara dinyatakan lulus tahap akhir, sudah ada tim pengawas dari Mabes Polri yang melaksanakan ujian. Hal ini dilakukan untuk meninjau proses dan hasil Tes Penerimaan Perwira Polri di Polres Malang Kota, dari tahap administrasi awal hingga tahap kesehatan kedua, sebelum dilakukan penetapan akhir. Review ini dilakukan untuk mereview hasil dan proses implementasi dari seluruh rangkaian langkah-langkah uji penerimaan. Ini membuktikan bahwa seluruh rangkaian langkah dari awal hingga langkah akhir penerimaan hasil tes Bintara harus sesuai dengan fakta yang terjadi di lapangan.

Melihat banyaknya tahapan seleksi tes penerimaan Bintara Polri tersebut, maka dapat dikatakan bahwa Polri, khususnya Polres Malang Kota, telah berupaya mencari personel Bintara yang mumpuni yang dapat ditugaskan untuk menjalankan tugasnya. Direktur dan bekerja sebagai polisi di UU no 2 Tahun 2002 tentang Kepolisian Negara Republik Indonesia yang menyatakan bahwa peran polisi berdasarkan Pasal 1 yaitu memelihara keamanan dan ketertiban masyarakat, Pasal 2 menegakkan hukum dan Pasal 3 melindungi, memelihara dan melayani masyarakat.

Rangkaian pada setiap tahap penerimaan ini mempengaruhi hasil yang diperoleh. Upaya dengan memiliki banyak langkah uji tentu bisa mendapatkan Bintara terbaik. Sistem gugur yang digunakan dalam proses penyelenggaraan tes ini berperan penting dalam menyeleksi calon siswa terbaik. Dalam proses ini, calon siswa/mahasiswa mendaftar secara gratis melalui media online, tanpa dipungut biaya, sesuai penjelasan informatif yang resmi diterbitkan oleh Polri.

Setelah proses registrasi selesai, proses dilanjutkan ke tahap pengujian, namun sebelum tahap pengujian ada komitmen dari Pakta Integritas. Penandatanganan Pakta Integritas dilakukan sebelum dimulainya proses seleksi Polri. Proses ini dilakukan oleh pengawas, panitia, orang tua dan calon polisi. Tujuan diucapkannya pakta integritas ini adalah komitmen yang diungkapkan oleh semua pihak yang terlibat dalam penerimaan Bintara. Pakta Integritas adalah komitmen lisan atau tertulis. Adanya pakta integritas merupakan upaya yang dilakukan oleh institusi Polresta Kota Malang untuk memastikan komitmen pelaksanaan rekrutmen SDM lulusan tahun anggaran 2020 di Polrestabes Kota Malang.

---

<sup>7</sup> Agoes, Sukrisno dan I Cenik Ardana. *Etika Bisnis dan Profesi*. Jakarta: Salemba Empat. 2009.

Dalam proses penerimaan Bintara, Polri menggunakan sistem yang telah ditentukan sebelumnya dimana jika dalam rangkaian tes satu tahap calon siswa Bintara tidak dapat mengikuti dan gagal dalam proses tersebut maka akan langsung dinyatakan diskualifikasi pada tahap tes ini.

Sistem knockout yang digunakan dapat memudahkan untuk menentukan siapa yang dapat melaju ke babak selanjutnya dalam kompetisi. Banyaknya peserta membuktikan bahwa sistem eliminasi sangat efektif untuk merekrut bintara dengan jumlah peserta yang banyak.

Dalam pelaksanaan proses rekrutmen sersan, isu terkait dugaan penyimpangan yang terjadi selama pelaksanaan proses sersan kerap beredar di masyarakat. Fenomena I, penerimaan Polri dalam melakukan sosialisasi yang dilakukan oleh komisi pelaksana saat mengunjungi sekolah menengah/profesional masih belum optimal. Sekolah yang dikunjungi tidak merata di seluruh sekolah yang ada di Provinsi Jawa Timur, hanya beberapa sekolah yang dikunjungi untuk memberikan informasi penerimaan Kapolri Tahun Anggaran 2020 di Polres Malang Kota.

Sekolah SMA/SMK yang dikunjungi harus seluruh sekolah di Provinsi Jawa Timur yang masuk kriteria. Padahal, sekolah SMA/SMK yang merupakan siswa kelas tiga berpotensi untuk mengikuti penerimaan Polri. Hal ini dilakukan agar tidak ada kecemburuan sosial terhadap sekolah-sekolah yang didatangi instansi pelaksana penyambutan Polri.

Webster<sup>8</sup> mendefinisikan akuntabilitas sebagai suatu kondisi yang dapat dipertanggungjawabkan, dapat dipertanggungjawabkan dan dapat dipertanggungjawabkan. Arti dari kata bertanggung jawab adalah: pertama, dapat diperhitungkan, dapat menjawab kepada atasan, sebagai manusia bertanggung jawab kepada Tuhannya atas apa yang telah dilakukan. Kedua, memiliki kemampuan untuk dipertanggungjawabkan secara eksplisit, dan ketiga, sesuatu yang biasanya diperhitungkan atau dipertanggungjawabkan<sup>9</sup>.

Melihat fenomena tersebut membuktikan bahwa masih ada upaya untuk melakukan kecurangan oleh oknum yang tidak bertanggung jawab. Namun dengan sistem yang ketat ini, calon mahasiswa bintara tidak akan bisa melakukan anomali tersebut. Setelah diselidiki lebih lanjut oleh pengawas internal dan eksternal Identitas yang dihubungi oleh calon polisi/siswa bintara tidak jelas.

Melihat fenomena aneh ini, para peserta yang mengikuti tes untuk mengukur tinggi badan yang mereka lewati atau lewati dipanggil kembali untuk mengulang tes tersebut. Alhasil, ada juga calon siswa Bintara, ada yang awalnya lulus tapi tetap lulus dan ada juga yang awalnya gagal.

Pelaksanaan langkah penerimaan tentunya semua bahan, bahan, alat harus dilakukan secara bertanggung jawab, namun dalam penerimaan bintara terdapat perbedaan hasil pengukuran dari kedua alat ukur tinggi yang digunakan dan perbedaan tersebut sangat jauh berbeda. Perbedaan alat ukur ini mempengaruhi persyaratan penerimaan calon bintara dari Polri, sehingga berdampak besar bagi calon siswa calon bintara dalam menentukan tinggi badan, yang berdampak pada kematian peserta pada tahap awal ujian administrasi.

---

<sup>8</sup> Waluyo, Manajemen Publik (Konsep, Aplikasi dan Implementasinya Dalam Pelaksanaan Otonomi Daerah). Bandung: Mandar Maju. 2007. Hal.203.

<sup>9</sup> *Ibid*

Calon siswa Bintara yang belum lulus tahap tes pengukuran tinggi badan dipanggil kembali untuk mengikuti tes. Hal ini berdampak pada kelangsungan proses test case menjadi kurang efektif dan panitia pelaksana tampak kurang optimal dalam kinerjanya. Melihat kejadian ini, seharusnya panitia pelaksana melakukan uji coba alat tersebut terlebih dahulu. Hal ini dikarenakan pelaksanaan tes pengukuran tinggi badan merupakan syarat utama yang harus dipenuhi untuk menjadi seorang Perwira Polri.

Melihat fenomena alat ukur tersebut, adanya tim supervisi dari Mabes Polri yang bertujuan untuk meninjau hasil setiap tahapan proses tes rekrutmen SDM Bintara Polri Tahun Anggaran 2020 di Polres Malang tentunya membuat tahapan seleksi lebih ketat.

Review tersebut merupakan ujian akhir magang sebelum menentukan kelulusan. Tim pengawas berwenang menggugurkan calon siswa bintara yang tidak memenuhi syarat dan ketentuan yang telah ditetapkan. Tim pengawas meninjau semua langkah proses pengujian dari awal hingga akhir, mungkin saja calon siswa Bintara yang telah lulus tes awal dapat gagal saat ditinjau oleh tim pengawas.

Berikut hasil analisis wawancara singkat dengan Bintara yang lolos penerimaan di Polresta Malang Kota, yaitu Ibu Siswati selaku Kasubbagdipers Bag SDM Polresta Malang Kota Polda Jatim (IVA), Bapak Firman Pamuji, S.H selaku PS. PAURMIN BAG SDM Polresta Malang Kota Polda Jatim (IVB) dan Ibu Mei Suryaningsih, S.H selaku KABAG SDM Polresta Malang Kota Polda Jatim (IIIB<sub>1</sub>) "Proses rekrutmen Polri sangat ketat. Di awal pengumuman syarat-syarat menjadi Bintara dan saat pelaksanaannya akan segera diumumkan di jejaring sosial dan web, serta sosialisasi ke sekolah-sekolah. Selain ketat, proses pelaksanaannya juga transparan. Sebagian besar calon anggota Polri yang gagal dalam ujian susulan karena kesalahan kecil yang dilakukan oleh calon sendiri."

Kesalahan kecil ini termasuk tidak datang tepat waktu untuk ujian hingga pernyataan orang tua yang ditandatangani oleh orang lain. Padahal persyaratannya sudah ditentukan secara tertulis. "Banyaknya peserta yang masuk POLRI yang tidak lulus atau tidak lulus disebabkan oleh beberapa faktor. Namun yang paling dominan karena peserta seleksi tidak mengetahui jenis dan bentuk seleksi serta standarisasi evaluasi. Sehingga ketika melakukan seleksi untuk maju ke Polri, para peserta seleksi tidak mengerti apa yang harus dipersiapkan, apa yang dipelajari dan apa yang dilatih." (Hasil wawancara dengan Firman Pamuji, S.H : PS. PAURMIN BAG SDM Polresta Malang Kota Polda Jatim)

Kegagalan 50% dari semua calon di tingkat tes seleksi Kesehatan, kemudian kegagalan 25%-30% di seleksi jasmani, penyebabnya gagal tes jasmani yaitu olahraga, karena tidak mengerti bentuk tes dan calon tidak pernah berolahraga. Sementara gugur 20%-30% pada tes psikologi (psikotes) dan sisanya 20%-30% gagal karena tes ideologi atau wawancara. Melihat fenomena ini, Peningkatan kapasitas anggota Polri menjadi prioritas. Tapi tidak hanya berfokus pada keterampilan yang sulit. Ini juga tentang mengembangkan dan meningkatkan keterampilan emosional yang dapat menghadapi semua dinamika yang berkembang di masa depan.

Menurut Setiyono (2017) bahwa dalam pelaksanaannya transparan dan objektif sehingga tercapai kompetensi yang sehat, sehingga tercapai

kompetensi yang sehat guna mencegah penyimpangan-penyimpangan/penyalahgunaan wewenang. Seleksi Instansi Polri yang dilakukan oleh KPU di seluruh unit Polda harus mampu menetapkan regulasi dan mekanisme yang dapat menjamin terselenggaranya proses rekrutmen dan seleksi Polri berdasarkan merit system.

Hal ini terlihat dari perspektif tata kelola rekrutmen Bintara tahun anggaran 2020 di Polresta Malang dari hasil penelitian yang menyatakan bahwa penggunaan prinsip BTAH (Bersih, Transparan, Akuntabel, Humanis) yang dijadikan acuan dalam pelaksanaannya. Dalam pelaksanaannya sebelum dimulainya tahap pengujian, terdapat kesepakatan dan penandatanganan komitmen dengan ketentuan tertulis yang disebut dengan Pakta Integritas. Isi Pakta Integritas adalah calon mahasiswa tidak ditugaskan, seluruh panitia, pengawas dan orang tua calon mahasiswa/mahasiswa wajib mentaati dan mentaati peraturan yang berlaku dengan menggunakan prinsip BTAH selama pelaksanaan tes sejak penerimaan sejak awal. tahap uji penerimaan untuk penentuan akhir rekrutmen Bintara TA 2020 di Polres Malang.

Pelaksanaan rekrutmen Bintara tahun anggaran 2020 di Polresta Malang dari perspektif Tata Kelola, peneliti menganalisis dengan indikator transparansi dan akuntabilitas. Hal itu terlihat dari indikator transparansi pelaksanaan tahapan rekrutmen Bintara tahun anggaran 2020 di Polresta Malang dari awal sampai akhir, yang memenuhi aspek transparansi. Hal ini terlihat dari hasil wawancara mendalam dengan seluruh komponen yang terlibat di dalamnya. Sedangkan jika dilihat dari indikator akuntabilitas pelaksanaan rekrutmen Bintara tahun anggaran 2020 di Polresta Malang secara umum sudah memenuhi aspek meskipun dalam pelaksanaan Rrekrutmen Bintara tahun anggaran 2020 di Polresta Malang terdapat fenomena perbedaan instrumen pengukuran, namun panitia pelaksana harus bisa mempertanggungjawabkan semua ini sehingga berdampak pada waktu pelaksanaan yang kurang efektif dan memakan waktu yang lebih lama akibat pengulangan proses pengujian pada langkah tersebut. Hal ini menjelaskan bahwa tanggung jawab alat penunjang belum optimal.

### **Kendala Pelaksanaan Dan Upaya Mengatasi Proses Rekrutmen Di Polresta Malang**

Proses rekrutmen Polri digunakan untuk merekrut calon anggota Polri. Dalam proses rekrutmen ini Polri memberikan sosialisasi secara terbuka melalui media massa, spanduk, baliho dan akses langsung ke SMA/SMK dan masyarakat. Sedangkan peserta rekrutmen bisa langsung melihat hasil seleksi penerimaan Royal Thai Police. Proses dari penerimaan berkas hingga kelulusan semua diawasi. dalam pengawasan ini Semua pihak berperan penting dalam mengawasi setiap tahapan proses seleksi rekrutmen untuk menjaring anggota Polri yang berkualitas. Integritas yang tinggi dalam bekerja dan yang terpenting memiliki sikap mengayomi, mengayomi dan melayani masyarakat.

Menurut Setiyadi dkk (2021) bahwa terdapat berbagai kelainan yang terjadi dalam proses rekrutmen dan seleksi Badan Kepolisian Negara yang diselenggarakan oleh Polda di seluruh Indonesia, berbagai bentuk penyimpangan antara lain (1) penipuan dan penyelewengan kontrak melalui (2) kebijakan pengutamaan anak. Laki-laki lokal (3) membocorkan soal ujian

dan (4) menyalahgunakan kekuasaan. Permasalahan tersebut muncul karena masih terdapat potensi kesenjangan dalam mekanisme proses rekrutmen dan seleksi Royal Thai Police. Oleh karena itu, penelitian ini akan membahas permasalahan terkait mekanisme proses rekrutmen dan seleksi di Royal Thai Police. masih memiliki kendala kemungkinan terjadinya penyimpangan tersebut.

Penerapan good governance dalam penerimaan anggota Polri tahun anggaran 2020 di Polres Malang Kota perlu dilakukan karena berdampak besar bagi organisasi kepolisian dalam menjalankan tugas pokok dan fungsinya. Penerapan good governance memiliki 3 hal yaitu sektor publik, sektor swasta dan masyarakat. Dalam penelitian ini hubungan dengan sektor publik yaitu Polres Malang Kota sebagai penyelenggara resepsi Bintara, hubungan dengan pihak swasta yaitu mitra media sosial sebagai pendukung sosialisasi penerimaan yang dipublikasikan di berbagai jejaring sosial dan link dengan masyarakat yaitu calon siswa Bintara dan orang tua siswa. Panitia pelaksana dalam pelaksanaan penerimaan Bintara telah menyelenggarakan pelaksanaan penerimaan secara efisien, sistem pelaksanaan dapat berjalan dengan baik dan segala bentuk hasil proses administrasi dalam keseluruhan rangkaian pelaksanaan dapat dipertanggungjawabkan. Dalam pelaksanaan rekrutmen SDM Bintara tahun anggaran 2020 di Polres Malang Kota menerapkan prinsip-prinsip good governance. Hal ini terlihat dari proses pelaksanaan yang menggunakan prinsip-prinsip governance sebagai acuan dalam pelaksanaan penerimaan.

Pelaksanaan penerimaan Bintara Polri sudah dilakukan secara transparansi dalam proses tahapan setiap tes penerimaan walaupun dalam pelaksanaannya masih belum maksimal. Mulai dari tahap administrasi awal sampai administrasi di akhir semua dilakukan secara terbuka. Transparansi adalah penyediaan informasi tentang pemerintahan kepada publik dan menjamin kemudahan memperoleh informasi yang akurat dan memadai. Transparansi lebih diarahkan pada kejelasan mekanisme perumusan dan pelaksanaan kebijakan, program dan proyek yang dibuat dan dilaksanakan oleh pemerintah. Good governance adalah pemerintahan yang transparan kepada rakyatnya, baik di tingkat pusat maupun daerah. Masyarakat secara pribadi dapat mengetahui dengan jelas dan tanpa menyembunyikan apapun tentang proses perumusan dan implementasi kebijakan publik. Dengan kata lain, segala kebijakan dan pelaksanaan kebijakan baik di pusat maupun di daerah harus selalu dilaksanakan secara terbuka dan diketahui masyarakat.

Prinsip transparansi yang dianut lembaga-lembaga tersebut tidak hanya diterapkan pada saat pengangkatan bintara, tetapi juga diterapkan di semua batch, prinsipal, dan tanggung jawab operasional. sesuai dengan indikator yang dijadikan tolak ukur Menerjemahkan penelitian terkait Indikator Transparansi Penerimaan Polri Tahun Anggaran 2020 di Polres Malang adalah :

- a. Informasi yang diberikan oleh Polri sudah jelas. Hal ini memudahkan calon mahasiswa untuk mendapatkan informasi tentang rekrutmen Polri.
- b. Informasi yang dapat diakses oleh calon mahasiswa mudah karena berkaitan dengan penerimaan.



- c. Kehadiran hotline di semua publikasi resmi pada spanduk, baliho, dan pemasangan web merupakan upaya mekanisme pengaduan yang beroperasi jika ada ketidaksesuaian dalam proses pemrosesan.
- d. Pejabat yang ditugaskan ini juga dipublikasikan melalui berbagai media seperti media cetak termasuk surat kabar dan media elektronik seperti radio dan televisi. Untuk memudahkan semua orang mengetahui tentang rekrutmen bintangara di Polres Malang.

Menurut Raba<sup>10</sup> Akuntabilitas adalah kewajiban untuk menyampaikan pertanggungjawaban atau menjawab dan menjelaskan kinerja dan tindakan seseorang/badan hukum/pimpinan kolektif suatu organisasi kepada pihak-pihak yang memiliki hak atau wewenang untuk meminta keterangan atau pertanggungjawaban. Akuntabilitas merupakan kunci lain perlunya tata kelola yang baik dan dianggap bertanggung jawab dan akuntabel atas hasil yang ditentukan sebagai hasil dari suatu kegiatan dimana seseorang memiliki wewenang, pengambil keputusan dalam organisasi bertanggung jawab kepada pemangku kepentingan internal dan eksternal. Khususnya dalam birokrasi pemerintahan, akuntabilitas merupakan upaya menciptakan sistem untuk memantau dan mengontrol kinerja birokrasi.

Tanggung jawab bintangara umumnya baik. Namun tanggung jawab alat yang digunakan belum maksimal. sesuai indikator tanggung jawab yang ditetapkan Ukuran indikator tanggung jawab terkait penerimaan bintangara tahun anggaran 2020 di Polres Malang adalah:

- a) Proses pengambilan keputusan untuk hasil penerimaan setiap anggota polisi dilakukan secara tertulis.
- b) Kejelasan hasil deklarasi dan hasil setiap tahapan ujian dapat menjadi pertimbangan untuk mendapatkan Perwira Polri yang berkualitas.
- c) Prosedur Tes Penerimaan Polri Semua informasi tentang mekanisme dan proses yang ditetapkan dan diarahkan oleh pimpinan dipublikasikan.
- d) Informasi yang telah diputuskan dalam pengumuman akhir proses rekrutmen Royal Thai Police juga dipublikasikan di media seperti website Royal Thai Police, website Polres Malang.
- e) Dalam pelaksanaan penerimaan Apabila hasil tes tidak konsisten, calon mahasiswa bintangara diberi kesempatan untuk mengadukan hasil yang tidak sesuai dengan hasil yang telah ditentukan.

Ada dua komponen administrasi kepolisian: pembinaan dan manajemen operasi. Penelitian terkait rekrutmen bintangara dalam rangka penyelenggaraan tahun anggaran 2020 di Polres Malang terkait dengan manajemen pembinaan. Salah satu pembinaan manajemen dalam administrasi kepolisian terdiri dari manajemen sumber daya manusia. Berkaitan dengan rekrutmen bintangara yang merupakan proses pelaksanaan pelatihan dari Police Academy dalam upaya melakukan pembinaan, yang akan mempengaruhi operasional manajemen tugas selanjutnya.

Pengelolaan SDM bintangara tahun anggaran 2020 di Polres Malang secara umum berjalan dengan baik. Namun dalam operasi acceptance, masih

---

<sup>10</sup> Raba, M. *Akuntabilitas konsep dan Implementasi* (Vol. 1). UMM Press. 2006.

terdapat fenomena yang terjadi di lapangan pada saat proses acceptance testing.

## **KESIMPULAN**

Penerimaan Bintara Polri di Polresta Malang Kota yang dapam pelaksanaannya mengacu pada Peraturan Kepolisian Negara Republik Indonesia Nomor 10 tahun 2016 tentang Penerimaan Anggota Polri. Dalam pelaksanaannya Markas Besar Polisi Republik Indonesia memberikan kewenangan sepenuhnya kepada Kepolisian Daerah untuk pelaksanaan dan penentuan kelulusan penerimaan Bintara Polri tahun anggaran 2020 di Polresta Malang Kota.

Implementasi penerimaan Polri Tahun Anggaran 2020 di Polres Malang ditinjau dari tata kelola yang baik, peneliti menganalisis dengan indikator transparansi dan akuntabilitas. Hal ini terlihat dari indikator transparansi dalam melaksanakan Ujian Dinas Polri. Tahun Anggaran 2020, Polres Malang dari awal hingga akhir menemukan transparansi, namun pemolehan sekolah SMA/SMK belum maksimal. Hal ini terlihat dari hasil wawancara mendalam yang dilakukan terhadap semua elemen terkait. Telah mencapai kondisi operasi Polri tahun anggaran 2563 di Malang Polisi, meskipun fenomena, berbeda dalam alat ukur. Tapi panitia aksi harus bisa menjelaskan semua itu agar bisa mempengaruhi waktu. Implementasinya kurang efisien dan memakan waktu lebih lama karena pengujian berulang pada langkah-langkah tersebut. Hal ini menjelaskan bahwa tanggung jawab alat penunjang belum optimal.

## **Saran**

Dalam pelaksanaannya yang dianalisa dari sisi good governance, namun masih terdapat kendala yang muncul di lapangan pada saat rekrutmen komisarisi polisi, maka dalam penelitian ini saran perbaikan adalah sebagai berikut:

- 1) Bagi Panitia Rekrutmen Personil NCPO Tahun Anggaran 2020 di Polresta Malang, sebelum memulai proses saat menggunakan alat untuk mendukung pelaksanaan penerimaan Melakukan pengecekan dan penyesuaian untuk memenuhi tanggung jawab alat. Agar tidak ada perbedaan ukuran antara tes penerimaan bintara polisi. Diharapkan pula dengan melihat fenomena yang terjadi kiranya alat ukur tinggi badan yang digunakan dapat diseragamkan di seluruh Indonesia sehingga alat ukur tinggi badan yang digunakan memiliki keseragaman pada kepolisian daerah yang menyelenggarakan penerimaan anggota Polri.

Untuk panitia pelaksana penerimaan Bintara Polri tahun anggaran 2020 di Polresta Malang Kota agar sarana prasarana tempat yang digunakan tes penerimaan agar lebih baik sehingga calon siswa/siswi Binatara merasa kenyamanan pada saat mengikuti tes penerimaan Bintara Polri. Kenyamanan calon siswa/siswi peserta tes sangat mempengaruhi terhadap hasil yang diperoleh calon siswa/siswi Brigadir Polri.

## DAFTAR PUSTAKA

### Buku

- Agoes, Sukrisno dan I Cenik Ardana. *Etika Bisnis dan Profesi*. Jakarta: Salemba Empat. 2009.
- Arnaz, F. *Arief Effect: Setahun Revolusi Senyap di Dapur Polri*. Yogyakarta: Diandra Kreatif. 2018.
- Berman, E., Bowman, J., West, J., & Van Mart, M. R. *Human Resource Management in Public Service: Paradoxes, Processes, and Problems*. Sage Publications Inc, USA. 2001.
- Cordner, G. W., & Scarborough, K. E. *Police Administration*. (E. R. Ebben, Ed.) (7th ed.). New Providence: Anderson Publishing. 2010.
- Erasmus, B., Swanepoel, B., Schenk, H., Westhuizen, E. . J. van der, & Wessels, J. S. *South African Human Resource Management for the Public Sector*. Cape Town: Juta., hall. 2005.
- Fatimah, Enung. *Psikologi Perkembangan: Perkembangan Peserta Didik*,: Pustaka Setia, Bandung. 2008,
- Fattah, Nanang. *Landasan Manajemen Pendidikan*, Remaja Rosda Karya, Cet I, Bandung. 1999,
- Hasibuan, Malayu S.P. *Manajemen Sumber Dasar Manusia Edisi Revisi*, Bumi Aksara, Cet. 10, Jakarta. 2007.
- Heizer, Jay dan Render, Barry. *Manajemen Operasi Buku 1 Edisi 9*. Salemba Empat, Jakarta. 2009.
- Hurlock, *Psikologi Perkembangan: Pengantar Dalam Berbagai Bagiannya*, UGM Press, Yogyakarta. 2006.
- Kasmir, *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)* (Edisi ke-1). Rajawali Pers, Jakarta. 2016.
- Manulang, M. *Dasar-Dasar Manajemen*, Ghalia Indonesia, Jakarta, 1996. hal.6
- Mardalis, , *Metode Penelitian Suatu Pendekatan Proposal*, BumiAksara, 1999
- Mulyasa, E. *Manajemen Berbasis Sekolah*, Remaja Rasindo, Bandung Cet I. 2002.
- Raba, M. *Akuntabilitas konsep dan Implementasi* (Vol. 1). UMMPress. 2006.
- Rakhmat, *Teori Administrasi dan Manajemen Publik*. Pustaka Arif, Jakarta. 2009.

- Roberg, R., & Kuykendall, J. *Manajemen Kepolisian*. (Terj). Perguruan Tinggi Ilmu Kepolisian.PTIK, Jakarta. 2012.
- Santosa, Panji. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. 2008.
- Waluyo, *Manajemen Publik (Konsep, Aplikasi dan Implementasinya Dalam Pelaksanaan Otonomi Daerah)*. Bandung:Mandar Maju. 2007. Hal.203.
- Winardi, *Asas-asas Manajemen*, Cet III, Alumni, Bandung. 1993.
- Widodo, Joko *Good Governance*, Surabaya: Insan Cendekia. 2010.
- Yukl, Gary A. *Kepemimpinan dalam Organisasi, Alih Bahasa Jusuf Udaya*, Prenhallindo, Jakarta. 1998.

### **Jurnal**

- Anonim, “Sistem Manajemen Polri”, *Lembaga Pendidikan dan Pelatihan Polri*, hal.12.
- Baiq, “Kajian Sumber Daya Manusia Dalam Proses Rekrutmen Tenaga Kerja di Perusahaan”. *Jurnal Ilmiah Widya*, Vol. 1. 2013.
- Bakator et al., , M.,“ Impact Of Human Resource Management On Business Performance: A Review Of Literature”, *Journal of Engineering Management and Competitiveness*. 2019.
- Boon, C., Den Hartog, D. N., & Lepak, D. P. “A Systematic Review Of Human Resource Management Systems And Their Measurement. SAGE”, *Journals: Journal of Management*. 2019.
- Dahlström, C., Lapuente, V., & Teorell, J. “The Merit Of Meritocratization: Politics, Bureaucracy, And The Institutional Deterrents Of Corruption”. *Political Research Quarterly*, 2012.
- Hasibuan, E. S. Persepsi Masyarakat Terhadap Penerimaan Anggota Polri. *Jurnal Hukum Sasana*, 7(1). 2021.
- Heri, E. I. Tantangan Pengembangan SDM Polri di Era Revolusi Industri 4.0. *Jurnal Ilmu Kepolisian*, 13(2), 16. 2019.
- Herman. “Meritokrasi dalam Pengisian Jabatan Pegawai Negeri Sipil di Indonesia”. *Disertasi: FISIP Universitas Indonesia*, Depok. 2012.

