

**SUATU TINJAUAN TENTANG PROSES REKRUTMEN  
ANGGOTA POLRI POLDA SULAWESI TENGAH YANG BERSIH  
'TRANSPARAN AKUNTABEL DAN HUMANIS (BETAH) KE  
ARAH KELESTARIAN GOVERNANS**

*(A REVIEW OF POLDI POLDA RECRUITMENT PROCESS IN CENTRAL  
SULAWESI: CLEAN, TRANSPARENT, ACCOUNTABILITY AND HUMANIST  
(SURVIVAL) TOWARDS GOVERNANCE SUSTAINABILITY)*

**Bagus Setiyono**

**Abstrak**

---

Penelitian ini bertujuan untuk meneliti sejauh mana mekanisme seleksi dan bagaimana pelaksanaan rekrutmen yang telah dilaksanakan pada Polda Sulteng dalam rangka membentuk calon Bintara Polri yang profesional. Permasalahan yang dimunculkan pada penelitian ini adalah pelaksanaan rekrutmen seba Polri dalam Rangka Pembentukan Sumber daya Manusia Polri. Teknik pengumpulan data yang digunakan adalah dengan menggunakan kaedah pengamatan terlibat, wawancara dengan Kadit pers, staf Biro Personel dan panitia penerimaan Calon Bintara Polri. Kaedah analisa yang digunakan adalah analisa kualitatif yang didahului dengan pengumpulan data, gejala atau fakta tentang proses rekrutmen yang ditemukan di Biro Personel baik melalui wawancara, observasi maupun pemeriksaan dokumen, dilanjutkan dengan menganalisa hubungan-hubungan antar gejala atau fakta yang ada dilapangan dengan teori. Dari hasil analisa yang digunakan dapat disimpulkan bahwa (1) sistem rekrutmen yang dipakai adalah sistem desentralisasi dengan indikasi kewenangan-kewenangan yang diberikan kepada daerah, (2) dalam pelaksanaannya transparan dan objektif sehingga tercapai kompetensi yang sehat, sehingga tercapai kompetensi yang sehat guna mencegah penyimpangan-penyimpangan/penyalahgunaan wewenang dengan memperhatikan prinsip-prinsip yang baik antara lain Bersih, Transparan, Akuntabel dan Humanis (BETAH), (3) Harus terlebih dahulu membenahi kultur pengemban fungsi pembinaan SDM itu sendiri serta meningkatkan kualitas personel Polri agar mampu menjawab tantangan masyarakat pada penegakan supremasi hukum dan supremasi sipil dalam lingkungan pemerintahan yang demokratis, (4) Memerlukan komitmen moral diantara masing-masing pihak yang terkait dengan pembinaan SDM Polri untuk mampu dan mau menjalankan proses pembinaan SDM secara transparan, integritas, akuntabel, dan profesional. Serta ada sanksi hukum bagi pihak yang melanggar komitmen moral tersebut. Saran yang diberikan adalah dalam proses rekrutmen hendaknya dilaksanakan secara konsekuen dan konsisten terhadap aturan yang telah ditetapkan; panitia seleksi yang benar-benar bersih, jujur, berintegritas tinggi, bermoral dan memegang teguh etika profesi serta dapat dipertanggungjawabkan (akuntabilitas); jika terjadi kendala harus segera dibenahi agar tidak terjadi pembenaran terhadap terjadinya penyimpangan; keteladanan dari pimpinan sangat dibutuhkan.

---

**Kata kunci:** Rekrutmen, bersih, transparan, akuntabel, humanis

### ***Abstract***

---

*This study aims to examine the extent to which selection mechanisms and how the implementation of recruitment has been implemented at the Central Sulawesi Police in order to form a professional candidate POLRI BINTARA. The problem raised in this research is the implementation of recruitment as the Police in the Framework of Human Resource Establishment POLRI. Data collection techniques used are by using observation methods involved, interviews with KADIT PERS, staff Bureau Personnel and the admissions committee candidates BINTARA POLRI. Analytical methods used are qualitative analysis preceded by data collection, symptoms or facts about the recruitment process found in the Bureau Personnel either through interviews, observation or document examination, followed by analyzing the relationships between symptoms or facts that exist in the field. From the analysis result used can be concluded that (1) recruitment system used is decentralization system with indication of authority given to area (2) in the implementation of transparent and objective so as to achieve healthy competence, so as to achieve healthy competence to prevent the deviation / misuse of authority by taking into account the good principles such as Clean, Transparent, Accountable and Humanist (BETAH) (3) must first improve the culture of the human resource development function itself and improve the quality of POLRI personnel in order to be able to answer the challenge of the society in upholding the supremacy of law and civil supremacy in democratic governance (4) requires a moral commitment between each party related to the development of POLRI's human resources to be able and willing to carry out the process of human resource development in a transparent, integrity, accountable, and professional manner. And there are legal sanctions for those who violate the moral commitment. The advice given is in the process of recruitment should be carried out consistently and consistently to the rules that have been set; The selection committee is really clean, honest, high integrity, moral and uphold professional ethics and accountable (accountability); If there are obstacles must be addressed in order to avoid justification of the occurrence of irregularities; Exemplary leadership is needed.*

---

**Keywords:** *Recruitment, clean, transparent, accountable, humanist*

## **PENDAHULUAN**

Realiti membuktikan bahwa masalah tindak pidana korupsi merupakan permasalahan multi kompleks, baik dari aspek penyebab sampai pada upaya penanggulangan atau *law enforcement* atau penegakan hukum inilah jajaran kepolisian negara Republik Indonesia atau Polri menjadi penting.

KKN di lingkungan Polri merupakan bentuk penyimpangan dalam praktek pemolisian dan terjadi karena adanya kewenangan Polri yang disalahgunakan. Kekuasaan atau kewenangan apabila di tangan orang yang kualitasnya rendah, tidak terlatih dengan baik, tidak ada pembatasan pengawasan dan peraturan yang jelas dan rinci serta tidak dikendalikan dengan proses manajemen yang baik akan mendorong terjadinya penyalahgunaan.

Adapun beberapa hal yang menjadi daya tarik bagi penulis untuk mengadakan penelitian langkah-langkah pengembangan sistem pendidikan dalam konteks rekrutmen pada Polda Sulawesi Tengah adalah (1) perubahan aspek kultural yang meliputi perubahan dalam pelaksanaan manajemen sumber daya manusia, yaitu menyangkut masalah penyediaan personel atau rekrutmen (2) Sumber Daya Manusia adalah merupakan salah satu aspek penting dalam mewujudkan anggota Polri mandiri yang profesional, (3) untuk mewujudkan Polri profesional melalui pendidikan dan latihan serta pembenahan sistem pembinaan sumber daya manusia termasuk pembenahan sistem rekrutmen dan seleksi anggota, (4) seleksi penerimaan dalam rekrutmen personel Polri merupakan tahap yang sangat penting dalam menentukan kualitas sumber daya manusia, (5) 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, sehingga tujuan untuk membentuk Polri yang profesional dan berkualitas serta dekat dengan rakyat hanya akan menjadi impian belaka.

## LANDASAN TEORI

### Rekrutmen

Rekrutmen pada hakikatnya merupakan proses menentukan dan menarik pelamar yang mampu bekerja dalam suatu perusahaan. Proses ini dimulai ketika para pelamar dicari dan berakhir ketika lamaran-lamaran mereka diserahkan. Hasilnya merupakan sekumpulan pelamar calon karyawan baru untuk diseleksi dan dipilih. (Rivai dan Ella 2010)

Menurut Armstrong (2009), *the number and categories of people required may be set out in formal human resource or workforce plans from which are derived detailed recruitment plans. More typically, requirements are expressed in the form of and hoc demands for people because of the creation of new posts, expansion into new activities or areas, or the need for a replacement. These short term demands may put HR under pressure to deliver candidates quickly. Requirements are set out in the form of job descriptions or role profiles and person specification. These provide the information required to draft advertisements, post vacancies on the internet, brief agencies or recruitment consultants, and assess candidates by means of interviews and selection tests.* Terjemahan bebasnya bahwa jumlah dan kategori orang diperlukan dapat ditetapkan dalam perencanaan tenaga kerja atau pengelolaan SDM yang formal yang dihantarkan melalui perencanaan rekrutmen yang terperinci. Persyaratan disajikan dalam bentuk tuntutan permintaan sementara untuk karyawan, karena penciptaan adanya lamaran pekerjaan baru, ekspansi terhadap area atau wilayah baru, atau kebutuhan penggantian tenaga kerja. Tuntutan jangka pendek menepatkan SDM dalam tekanan untuk memberikan calon dengan cepat. Persyaratan yang ditetapkan dalam bentuk deskripsi pekerjaan atau profil peran dan spesifikasi karyawan. Ini memberikan informasi yang diperlukan untuk menyusun iklan, posting lowongan di internet, agen pelatihan atau konsultan perekrutan, dan menilai calon dengan cara wawancara dan tes seleksi.

### Rekrutmen Anggota Polri Yang Bersih Transparan Akuntabel Dan Humanis (BETAH)

Komitmen reformasi organisasi Polri, terus berupaya menjalankan tupoksinya dengan benar, berkualitas dan profesional. Prinsip BETAH dalam proses rekrutmen ini merupakan implementasi dari komitmen Polri dalam mewujudkan Polri yang tangguh, terdepan dan humanis. Salah seorang pengawas eksternal pada penerimaan siswa Sekolah Inspektur Polisi Sumber Sarjana (SIPSS) Majda El Muhtaj mengatakan, penerimaan anggota Polri dengan prinsip Bersih, Transparan, Akuntabel dan Humanis (BETAH) menunjukkan komitmen Polri yang tinggi terhadap model dan mekanisme rekrutmen yang berkualitas. Dalam ketentuan Pasal 4 UU No 2 Tahun 2002 tentang Polri membutuhkan sosok-sosok personalia yang tangguh, cerdas dan profesional yang mampu mengantarkan dan mewujudkan soliditas penataan organisasi Polri dalam tupoksinya. Oleh karenanya, diharapkan agar prinsip “BETAH” (Bersih, Transparan, Akuntabel dan Humanis) yang telah digariskan oleh Mabes Polri agar selalu dipedomani dalam setiap tahapan pelaksanaan rekrutmen. Penandatanganan Pakta Integritas ini bukanlah sekedar acara Seremonial belaka, namun merupakan suatu momentum guna mewujudkan harapan Polda Kepri dalam melaksanakan proses Rekrutmen yang bersih dan Transparan yang akan bermuara pada peningkatan kepercayaan masyarakat terhadap Polri.

## KAEDAH PENELITIAN

Dalam penelitian ini, penulis menggunakan pendekatan kualitatif dengan tujuan untuk memahami suatu situasi sosial, peristiwa, peran, kelompok atau interaksi tertentu. Kaedah penelitian yang digunakan adalah kaedah penelitian deskriptif analisis, hal ini dimaksudkan untuk memperoleh gambaran yang nyata tentang keadaan dari masalah yang diteliti sesuai dengan fakta yang

dikumpulkan untuk kemudian dianalisa dan ditarik suatu kesimpulan. Sedangkan pelaksanaannya dilakukan dengan menggunakan teknik angket yang menggunakan kuesioner dan wawancara yang menggunakan alat bantu pedoman wawancara.

Teknik pengumpulan data sebagai bagian penelitian yang merupakan salah satu unsur yang sangat penting dalam penelitian ini, maka penulis mempergunakan beberapa metode penelitian, antara lain metode pengamatan terlibat, wawancara, pemeriksaan dokumen, dan kuesioner.

Kaedah analisa yang digunakan adalah analisa kualitatif yang didahului dengan pengumpulan data, gejala atau fakta tentang proses rekrutmen yang ditemukan di biro personel baik melalui wawancara, observasi maupun pemeriksaan dokumen, dilanjutkan dengan menganalisa hubungan-hubungan antar gejala atau fakta yang ada dalam mendukung terlaksananya penyelenggaraan pendidikan dalam konteks rekrutmen, kemudian disimpulkan.

## Hasil Penelitian

### 1. Gambaran umum biro personalia Polda Sulawesi Tengah

Visi Biro Sumber Daya Manusia Polda Sulteng, yaitu mewujudkan personel Polda Sulteng yang profesional, bermoral dan moden yang tergelar di sentra pelayanan terdekat untuk memberikan pelayanan yang prima kepada masyarakat.

Misi Biro SDM Polda Sulteng, yaitu melaksanakan rekrutmen pendidikan pembentukan dan seleksi pendidikan pengembangan dengan prinsip Bersih, Transparan, Akuntabel, dan Humanis dan *prinsip the local boy for the local job*.

### 2. Mekanisme/prosedur rekrutmen

Rekrutmen merupakan sub sistem penerimaan calon anggota Polisi, yang antara lain diwujudkan dalam kegiatan pengumuman, kampanye, dan pendaftaran yang dilakukan oleh para calon anggota Polisi di tempat-tempat yang telah ditentukan.

Kepala Kepolisian Daerah (Kapolda) Sulawesi Tengah Brigjen Polisi Rudy Sufahriadi meminta kepada seluruh panitia penerimaan polisi di wilayahnya untuk tetap menjalankan tugas secara profesional. Pesan Kapolda Rudy itu disampaikan kepada SultengTerkini.com usai memimpin serah terima jabatan Direktur Intelkam dan Kapolres Tolitoli di Mapolda Sulteng, Kota Palu, Rabu, berkenaan dengan dimulainya proses pendaftaran penerimaan polisi di wilayahnya sejak 14 Maret 2017. Orang pertama di Polda Sulteng itu juga berharap agar panitia, baik itu internal maupun eksternal untuk melakukan seperti itu (promoter) sebagaimana yang terjadi pada penerimaan tahun sebelumnya, dimana prosesnya berjalan bersih, objektif dan transparan. Dia juga mewanti-wanti para panitia untuk tidak mencoba-coba melanggar aturan, apalagi melakukan Korupsi, Kolusi, dan Nepotisme. "Jika ada yang ditemukan) Pasti akan saya tindak sesuai hukum yang berlaku," tegas mantan Kapolres Poso itu.

Berdasarkan data yang dihimpun dari Biro Sumber Daya Manusia (SDM) Polda Sulteng, jumlah pendaftar calon polisi secara online melalui website [www.penerimaan.Polri.go.id](http://www.penerimaan.Polri.go.id) hingga Rabu malam pukul 21.00 WITA itu sebanyak 668 orang. Rinciannya untuk calon siswa Akpol ada 27 orang, Bintara 547 orang dan Tamtama sebanyak 94 orang. Dari jumlah yang mendaftar secara online itu, calon polisi yang sudah melakukan verifikasi lewat polda dan polres setempat masing-masing Bintara sebanyak 179 orang dan Tamtama 29 orang, sementara Akpol belum ada.

Adapun persyaratan umumnya yakni, pendaftar merupakan Warga Negara Indonesia, kemudian sehat jasmani dan rohani, tidak pernah dipidana, belum pernah menikah, dan bersedia ditempatkan di seluruh wilayah Indonesia. Dia menjelaskan, persyaratan ijazah calon taruna Akpol adalah minimal SMA/Madrasah Aliyah jurusan IPA dan IPS, tidak menerima lulusan paket A, B dan C, dengan nilai Ujian Nasional (UN) lulusan 2013 minimal 70,00 lulusan 2014 minimal 65,00

lulusan 2015 dan 2016 minimal 60,00. Untuk yang masih kelas XII menggunakan nilai rapor semester V minimal 70,00. Untuk yang berusia 16 hingga 17 tahun nilai UN dan bahasa Inggris minimal 75,00. Adapun usia calon taruna Akpol minimal 16 tahun dan maksimal 21 tahun saat pembukaan pendidikan pada 7 Agustus 2017, dengan tinggi badan pria minimal 165 cm dan wanita minimal 163 cm. Lain lagi persyaratan bagi calon Brigadir Polri yakni berijazah minimal SMA/Madrasah Aliyah/SMK dan D III Keperawatan, semua jurusan kecuali tata busana dan tata kecantikan, tidak menerima lulusan paket A dan B, nilai akhir ijazah minimal 60,00. Untuk yang masih kelas XII menggunakan nilai rapor semester V minimal 60,00 dan D III Keperawatan dengan akreditasi minimal B dan IPK minimal 2,75. Usia calon Bintara Polri untuk SMA/Madrasah Aliyah/SMK minimal 17 tahun 6 bulan dan maksimal 21 tahun pada 9 Agustus 2017. Untuk D III Keperawatan minimal 17 tahun 6 bulan dan maksimal 24 tahun pada 9 Agustus 2017. Domisili minimal 2 tahun pada saat pembukaan pendidikan (maksimal 9 Agustus 2015), dengan tinggi badan pria minimal 165 cm dan wanita minimal 160 cm.

Dalam penyelenggaraan pendaftaran, Polri akan menerapkan prinsip BETAH (Bersih, Transparan, Akuntabel dan Humanis). Bersih artinya tidak ada KKN (Korupsi, Kolusi dan Nepotisme) dan tidak menerima *sponsorship*, tidak mengubah nilai dan tidak berbisnis rekrutmen.

"Prinsip transparan artinya kita membuka diri terhadap setiap semua pengawasan baik dari internal maupun lembaga eksternal, transparan pada setiap tahapan seleksi dan telah berpedoman pada kod etik," terang Argo. Lembaga eksternal yang akan mengawasi pendaftaran ini di antaranya Ikatan Dokter Indonesia (IDI), Dinas Pendidikan (Disdik), Dikti, HIMPSI, Universitas Negeri Jakarta (UNJ), Universitas Gunadarma, Badan Akreditasi Nasional Perguruan Tinggi (BAN PT), Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil (Disdukcapik) dan lembaga independen seperti Kompolnas, Lembaga Sandi Negara, LSM Peningkatan Sumber Daya Manusia dan orang tua peserta.

Dalam pelaksanaan rekrutmen, Polri juga mengedepankan prinsip akuntabel, di mana proses seleksi sebagai suatu sistem tidak bergantung pada kebijakan pejabat, proses dan hasilnya pun dapat dipertanggungjawabkan. "Prinsip humanis, di mana pendekatan pelayanan, pelakuan calon secara manusiawi, tidak diskriminatif dan berlaku adil.

### 3. Dugaan Penyimpangan Penerimaan Anggota Polri,

- a. Pada Rabu (29/3/2017), Tim Propam Mabes Polri turun ke Mapolda Sumsel, menyusul adanya laporan pelanggaran atau penyimpangan panitia seleksi penerimaan anggota Polri di polda tersebut. Sebanyak enam pamen berpangkat AKBP dan Kompol, empat bintanga berpangkat Bripta dan dua PNS yang menjadi panitia penerimaan anggota Polri di polda tersebut diperiksa. Mereka diduga melakukan penyimpangan saat penerimaan anggota Polri pada tahun 2015. Diduga ada aliran dana dari pihak calon anggota Polri kepada mereka yang disetorkan setelah kelulusan proses seleksi. Tim Propam Polri menyita Rp 4,784 miliar dari rekening mereka yang diduga terkait penyimpangan tersebut.
- b. Penyimpangan itu terjadi sejak awal proses perekrutan calon anggota polisi tingkat Tamtama, Bintara, Akpol, hingga Sespim di Polda Jabar. Kota Bandung, Senin(3/7) seperti dikutip dari *Antara*. Anton mengatakan saat ini telah ditangkap empat oknum panitia daerah yakni dua anggota Polda Jabar, satu Aparatur Sipil Negara (ASN) Polda Jabar, dan satu calo oleh Tim Saber Pungli. Dari penangkapan mereka yang melakukan pungutan kepada orang tua peserta itulah, kata Anton, penyimpangan itu terungkap. Modus operandi yang dilakukan para tersangka yaitu menjanjikan orang tua peserta bahwa anak mereka dipastikan lolos dalam seleksi. Namun, untuk memastikan hal tersebut, para oknum meminta kepada orang tua sejumlah uang dengan besaran Rp100 juta hingga Rp300 juta per orang guna meluluskan proses seleksi. Dalam pengungkapan ini, Tim Saber juga menyita uang sebesar Rp1.8 miliar dari para tersangka. "Namun, setelah uang diserahkan anak mereka tak lolos seleksi. Orang tua pun mengadukan masalah tersebut ke penyidik Polda Jabar,"kata Yusri.

#### 4. Aspek Penyebab Timbulnya Penyimpangan

- a. Masih adanya praktik KKN yang mewarnai sistem penerimaan. Walaupun telah komputerisasi, namun saat peserta melaksanakan seleksi (kesehatan, jasmani, psikologi, parade) masih menggunakan sistem manual jadi ada kemungkinan “sponsorship” memainkan perannya disitu untuk menaikkan nilai calon siswa.
- b. Belum terakomodirnya putra daerah untuk menjadi polisi sehingga konsep “local boy for local job” belum terpenuhi secara optimal.
- c. Masih dipermasalahkannya domisili memiliki dampak diskriminatif terhadap putra bangsa yang tidak tergolong “putra daerah” terutama dikaitkan dengan keterbatasan SDM lokal untuk pemenuhan kuota.
- d. Pendanaan. Walaupun selalu disampaikan bahwa Polri kekurangan personel untuk mengcover seluruh wilayah hukum Indonesia, namun Polri malah mengurangi kuota tiap-tiap pendidikan Polri. Berkurangnya peserta didik, menimbulkan permasalahan penempatan lanjutan untuk mengantisipasi kekurangan personel yang ada. Penyalahgunaan sistem kuota dan hak prerogatif pimpinan menimbulkan penyimpangan manajerial, hal ini dapat dilihat dari penumpukan personel pada suatu daerah yang “basah” dan kurangnya personel di daerah yang dikategorikan “kering”.
- e. Tenggat waktu yang relatif sebentar membuat pengumuman rekrutmen kurang menjangkau daerah pelosok, sehingga kuota diapers tidak sesuai dengan target.

Pada tahun 2004, ketika Perguruan Tinggi Ilmu Kepolisian (PTIK) dipimpin Irjen Farouk Muhammad, ia mendorong mahasiswa PTIK Angkatan 39-A melakukan penelitian tentang gejala korupsi di lingkungan Polri. Hasilnya menunjukkan, ada korelasi antara korupsi dan kekuasaan dalam suatu jabatan.

Korupsi oleh polisi telah merambah baik di bidang operasional maupun pembinaan. Ada korupsi internal, ada pula korupsi eksternal. Korupsi internal dilakukan petugas tanpa melibatkan masyarakat. Korupsi ini menyangkut kepentingan pelaku di lingkup kedinasan, tidak menyentuh langsung kepentingan publik. Contohnya adalah korupsi jual beli jabatan, korupsi dalam penerimaan anggota polisi, seleksi masuk pendidikan, serta korupsi dalam pendistribusian logistik dan penyaluran dana keuangan.

Korupsi eksternal merupakan korupsi yang melibatkan kepentingan masyarakat secara langsung. Masyarakat yang dimaksud adalah mereka yang terlibat atau berurusan dengan polisi baik sebagai korban kejahatan, tersangka, saksi, maupun masyarakat yang butuh pelayanan. Korupsi itu terjadi dalam lingkup tugas polisi yang berkaitan dengan penegakan hukum dan pelayanan masyarakat. Termasuk dalam hal ini adalah setiap bentuk penyalahgunaan wewenang oleh pejabat polisi yang melibatkan warga negara yang bukan anggota polisi. Ditemukan pula dua pola perilaku korup di lingkungan kepolisian. Pertama, pada strata pemimpin. Perilaku korup cenderung dalam bentuk kejahatan kerah putih, sedangkan pada strata bawahan cenderung dalam bentuk kejahatan kerah biru. Keduanya merupakan proses pembelajaran yang berlangsung lama dan dalam hubungan yang komplementer. Lahirnya perilaku korup dalam hubungan komplementer antara pemimpin dan anggota dimungkinkan karena kedua belah pihak tidak berada dalam kehidupan organisasi yang menjamin adanya relasi personal yang bersifat kritis atas tanggung jawab dan kewajiban yang diemban. Kebiasaan “siap-ndan” dalam menerima setiap perintah atau arahan cenderung mematikan daya korektif.

Meski dalam organisasi Polri ada unsur pengawasan, mekanisme kontrol lewat Irwasum dan Propam menghadapi situasi dan kondisi dilematis karena pengaruh rasa korps, hubungan senioritas, dan rasa setia kawan yang berlebihan sehingga lemah dalam pelaksanaannya. Karena itu, mustahil mengharapkan fungsi kontrol internal di kepolisian dapat berjalan optimal. Demikian juga Kompolnas, yang seharusnya dalam Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2002 tentang Kepolisian dibentuk sebagai pengawas eksternal, ternyata hanya dirumuskan sebagai “penasihat” presiden di bidang kepolisian dan penerima keluhan masyarakat, yang dicercai anggota Polri.

## 5. Upaya Mengatasi Penyimpangan pada Penerimaan Anggota Polisi

### I. Pola rekrutmen

- a. Tidak memperhatikan faktor *sponsorship* dalam perekrutan.
- b. Merangkul sebanyak mungkin putra daerah untuk dijadikan polisi, termasuk penambahan kuota untuk daerah-daerah yang masih memerlukan tenaga polisi.
- c. Tidak mempermasalahkan domisili peserta seleksi, karena untuk memenuhi kuota putra daerah siapapun berhak mengikuti seleksi, dengan konsekuensi pada saat penempatan ia harus siap ditempatkan di daerah dimana proses seleksi tersebut dilaksanakan.
- d. Memberi kesempatan yang cukup lama kepada daerah untuk mengumumkan proses perekrutan sampai ke pelosok, agar terjaring potensi-potensi lokal yang tidak terpantau untuk bisa memperkuat kepolisian (untuk promosi minimal 3 bulan).
- e. Memberikan sanksi tegas kepada pelaksana seleksi yang melanggar komitmen seleksi bersih.
- f. Melibatkan lingkungan eksternal (masyarakat, LSM, Pemda, DPR/D) untuk memantau proses seleksi, namun bukan sebagai lembaga intervensi proses seleksi.

### II. Pendidikan

- a. Hak prerogatif tidak sewenang-wenang dijadikan dasar untuk menentukan kelulusan personel yang akan mengikuti pendidikan, namun harus menghargai proses seleksi yang transparan, akuntabel, dan memperhatikan kualitas peserta seleksi, tidak sekedar memperhatikan aspek senioritas dan jabatan saja.
- b. Membuat sistem pendidikan yang berkesinambungan antara masing-masing lembaga pendidikan (mulai dari Akpol/PPSS berlanjut ke PTIK, lalu ke Sespim dan diakhiri pada level Sespati merupakan satu kesatuan kurikulum yang saling sinergi).
- c. Pola pendidikan pengembangan untuk mencari figur polisi yang berkualitas harus memperhatikan aspek-aspek kompetensi (misal: dari Akpol yang setara D3 berlanjut ke jenjang PTIK untuk mengambil gelar sarjana ilmu kepolisian, kemudian lulusan PTIK melanjutkan ke Selapa untuk mengambil kursus manajerial pertama, dari Selapa kemudian mengambil S2 di KIK-UI yang lulusannya bisa melanjutkan pendidikan di Sespim untuk mengambil kursus manajerial menengah, lulusan Sespim nantinya bisa melanjutkan pendidikan di Sespati untuk mengambil kursus manajerial akhir).

Untuk pertama kalinya dalam sejarah kepolisian, panitia penerimaan anggota kepolisian disumpah untuk tidak melanggar tugasnya dalam melakukan seleksi calon polisi. Asisten KaPolri Bidang Sumber Daya Manusia Irjen Arief Sulistyanto mengatakan, sebelumnya belum pernah adanya pengambilan sumpah panitia seleksi. Sebanyak 13 panitia dari Mabes Polri membaca sumpah di hadapan jajaran Polda yang melihat langsung melalui *video conference*. Setidaknya ada tujuh poin yang dibacakan dalam sumpah tersebut. Salah satunya berbunyi "Bahwa saya tidak akan membantu atau menolong kelulusan calon dengan meminta atau menerima imbalan dalam bentuk apapun".

Dengan demikian, penyeleksi yang sudah disumpah harus menjaga diri dan menjauhi potensi pelanggaran selama proses rekrutmen. Seleksi murni dari kriteria dan kemampuan calon peserta tersebut. Masyarakat juga diingatkan untuk tidak mencoba mempengaruhi panitia agar menerima seseorang menjadi anggota polisi. Jadi tidak ada yang dirugikan, tidak ada yang memanfaatkan rekrutmen untuk kepentingan pribadi.

Korupsi polisi di lingkungan Polri merupakan salah satu bentuk korupsi sistemik sebagaimana hasil penelitian yang pernah dilakukan di PTIK. Upaya pemberantasan perlu dilakukan secara konsepsional. Model Ghost Squad dapat dijadikan acuan dalam pemberantasan korupsi di lingkungan Polri sekaligus untuk menjawab semboyannya, "Polisi Anti-KKN". Di sini perlu komitmen seluruh pemimpin kesatuan Polri dari tingkat Mabes Polri hingga kesatuan polsek. Tak dapat pula dikesampingkan kemauan politik pemimpin negara karena kelembagaan Polri di bawah presiden.

## KESIMPULAN

Sistem rekrutmen yang dipakai di lingkungan Polri menganut sistem desentralisasi dengan indikasi kewenangan-kewenangan yang diberikan daerah. Dalam ketentuan Pasal 4 UU No 2 Tahun 2002 tentang Polri membutuhkan sosok-sosok personalia yang tangguh, cerdas dan profesional yang mampu mengantarkan dan mewujudkan soliditas penataan organisasi Polri dalam tupoksinya.

Sistem rekrutmen dan seleksi harus dilaksanakan secara transparan dan objektif sehingga tercapai kompetensi yang sehat, sehingga tercapai kompetensi yang sehat guna mencegah penyimpangan-penyimpangan/penyalahgunaan wewenang dengan memperhatikan prinsip-prinsip yang baik antara lain Bersih, Transparan, Akuntabel dan Humanis (BETAH).

Untuk mewujudkan pembinaan SDM Polri yang sesuai dengan harapan seluruh personel Polri serta masyarakat, memerlukan waktu yang cukup lama. Harus terlebih dahulu membenahi kultur pengemban fungsi pembinaan SDM itu sendiri serta meningkatkan kualitas personel Polri agar mampu menjawab tantangan masyarakat pada penegakan supremasi hukum dan supremasi sipil dalam lingkungan pemerintahan yang demokratis.

Memerlukan komitmen moral diantara masing-masing pihak yang terkait dengan pembinaan SDM Polri untuk mampu dan mau menjalankan proses pembinaan SDM secara transparan, integritas, akuntabel, dan profesional. Serta ada sanksi hukum bagi pihak yang melanggar komitmen moral tersebut.

## CADANGAN

Agar dapat menjaring calon anggota Polri yang berkualitas maka sistem rekrutmen dalam proses seleksi calon siswa bintara Polri dilaksanakan secara konsekuen dan konsisten.

Untuk mencapai sistem rekrutmen yang transparan dan objektivitas agar pihak-pihak yang terlibat dalam proses seleksi dipilih benar-benar bersih, jujur, terintegritas tinggi, bermoral dan memegang teguh etika profesi serta dapat dipertanggungjawabkan (akuntabilitas).

Segala bentuk kendala yang ditemukan dalam proses rekrutmen harus segera dibenahi agar jangan dijadikan sebagai sarana terjadinya penyimpangan.

## RUJUKAN

- Amstrong, M. 2009. *Handbook of Human Resource Managemen Practice*. United Kingdom: Kopar Rage.  
Rivai.V. & Ella J. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.  
Undang-Undang RI Nomor 2 Tahun 2002. Tentang Kepolisian Republik Indonesia. Jakarta.

Bagus Setiyono,  
Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik,  
Universitas Tadulako,  
Palu, Sulawesi Tengah,  
Indonesia.  
Emel: Spkt\_polda-sulteng@yahoo.co.id