

Literature Review: Penerapan Sistem Merit Dalam Proses Rekrutmen dan Seleksi Polri

Tannya Athalla Maulitya¹, Yulinda Novitrisani², Tugimin Supriyadi³

^{1,2,3}Fakultas Psikologi, Universitas Bhayangkara Jakarta Raya

Email: anayatam00@gmail.com¹, yulindanvtr24@gmail.com², tugimin.supriyadi@dsn.uharajaya.ac.id³

Abstract:

The National Police of the Republic of Indonesia, also known as Polri, is a governmental agency responsible for upholding security, enforcing laws, and safeguarding public order. It plays a crucial role in ensuring domestic security by providing protection and services to the people. The selection process for recruiting police officers is a crucial stage in assessing the calibre of potential candidates. This study use a literature review methodology to gather and evaluate diverse literature sources pertaining to pertinent subjects. The research findings demonstrate the significance of implementing a merit-based system in the recruitment and selection process to acquire highly skilled, promising, and competent National Police non-commissioned officers, irrespective of political affiliation, race, ethnicity, religion, nationality, gender, marital status, age, or disability status. However, the merit system is currently not being implemented properly due to deviations from established rules and other hurdles encountered at each level of the selection process.

Abstrak:

Kepolisian Negara Republik Indonesia, juga dikenal sebagai Polri, adalah lembaga pemerintah yang bertanggung jawab untuk menegakkan keamanan, menegakkan hukum, dan menjaga ketertiban umum. Hal ini memainkan peran penting dalam menjamin keamanan dalam negeri dengan memberikan perlindungan dan layanan kepada masyarakat. Proses seleksi perekrutan anggota polisi merupakan tahapan krusial dalam menilai kualitas calon polisi. Penelitian ini menggunakan metodologi tinjauan literatur untuk mengumpulkan dan mengevaluasi beragam sumber literatur yang berkaitan dengan subjek terkait. Temuan penelitian menunjukkan pentingnya penerapan sistem berbasis prestasi dalam proses rekrutmen dan seleksi untuk menghasilkan bintara Polri yang berketerampilan tinggi, menjanjikan, dan kompeten, tanpa memandang afiliasi politik, ras, etnis, agama, kebangsaan, gender, status perkawinan, usia, atau status kecacatan. Namun pada pelaksanaannya, sistem merit saat ini belum diterapkan dengan optimal karena adanya penyimpangan terhadap aturan yang telah ditetapkan dan kendala lain yang dihadapi pada setiap jenjang proses seleksi.

Article History

Received May 28, 2024

Revised May 30, 2024

Accepted June 12 2024

Available online 18 June, 2024

Keywords:

Merit System, Recruitment, Selection, Police, Human Resources, ASN

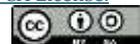
Keywords :

Sistem Merit, Rekrutmen, Seleksi, Polri, Sumber Daya Manusia, ASN



<https://doi.org/10.5281/zenodo.12521668>

This is an open-access article under the [CC-BY-SA License](https://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0/).



PENDAHULUAN

Kualitas sumber daya manusia dalam suatu organisasi berdampak signifikan terhadap keunggulan kompetitifnya. Manajemen sumber daya manusia memandang proses rekrutmen dan seleksi sebagai hal yang penting untuk memperoleh sumber daya yang berkualitas tinggi dan kompetitif. Pentingnya sumber daya manusia merupakan hal yang krusial dalam segala kegiatan. Efisiensi kegiatan dalam suatu organisasi ditentukan oleh sumber daya manusia itu sendiri. Sekalipun suatu organisasi mempunyai sarana dan prasarana yang memadai dan didukung oleh sumber daya keuangan, namun ketiadaan sumber daya manusia yang kompeten akan menghambat kegiatan operasionalnya. Oleh karena itu, sangat penting untuk mengelola sumber daya manusia secara efektif dan tepat sesuai dengan kemampuan dan kebutuhan mereka untuk mendorong pertumbuhan produktif dan mencapai tujuan organisasi.

Perekrutan adalah tahap awal dalam menarik dan mencari individu dengan kualifikasi yang diperlukan untuk pekerjaan. Khayat, (2020) rekrutmen adalah tindakan memikat individu yang memiliki kualifikasi yang diperlukan untuk dipekerjakan di suatu perusahaan. Proses ini dimulai dengan pencarian pelamar dan berakhir setelah sejumlah lamaran tertentu telah diterima. Sedangkan menurut Meilinawati, (2023) mendefinisikan rekrutmen sebagai proses mencari sekelompok kandidat

yang memenuhi kriteria tertentu, dan kemudian memilih individu yang paling cocok untuk mengisi posisi yang kosong di dalam perusahaan.

Kegiatan rekrutmen sendiri dilakukan dengan memberikan informasi seperti kebutuhan, kualifikasi, dan persyaratan sumber daya manusia melalui media informasi seperti surat kabar dan website perusahaan/instansi. Setelah proses rekrutmen selesai maka diperlukan proses seleksi untuk memperoleh karyawan yang bertalenta, handal dan berkualitas sesuai dengan jumlah yang dibutuhkan.

Proses seleksi merupakan tahapan selanjutnya dalam aspek operasional pengelolaan sumber daya manusia. Seleksi adalah proses sistematis yang digunakan untuk menentukan apakah pelamar harus diterima atau ditolak untuk lowongan pekerjaan yang tersedia. Seleksi adalah tindakan mencermati dan memilih individu yang memiliki kualifikasi yang diperlukan atau memenuhi kriteria yang ditentukan dari sejumlah calon potensial untuk peran tertentu (Wijaya, H. & Sopian, 2023).

Kepolisian Negara Republik Indonesia, disebut juga Polri, adalah lembaga pemerintah yang bertugas menegakkan keamanan, menegakkan hukum, serta memberikan perlindungan dan pelayanan kepada masyarakat dalam rangka memelihara keamanan dalam negeri. Tanggung jawab utama Polri adalah mengelola seluruh sumber dayanya secara efektif dan efisien, menjamin keterbukaan, akuntabilitas, dan modernitas. Hal ini krusial dalam menunjang kegiatan operasional Polri. Upaya untuk mencapai tujuan ini adalah dengan menerapkan sistem akuisisi sumber daya yang sesuai. (Divisi Humas Polri, 2015).

Kepolisian Negara Republik Indonesia menyelenggarakan prosedur seleksi bertingkat yang diawasi oleh Kapolri untuk memenuhi persyaratan bintang di kepolisian. Dalam pemilu, Kapolri melakukan kontrol terhadap Kapolda beserta personelnya dengan mengangkat Bintang Polri yang prosesnya dilakukan oleh masing-masing departemen Polda. Hal ini dilakukan untuk memenuhi rasio jumlah personel Polri yang ditentukan dalam Peraturan Kapolri. Lakukan proses pemilihan. Rekrutmen brigadir polisi ditentukan sesuai anggaran yang tersedia.

Pengembangan aparat kepolisian yang kompeten dan independen sangat bergantung pada sumber daya manusia yang mencakup pelatihan, pendidikan, dan modernisasi sistem rekrutmen dan seleksi. Sistem pengembangan sumber daya manusia melibatkan peremajaan proses rekrutmen dan seleksi anggota. Proses seleksi rekrutmen polisi merupakan tahapan penting dalam mengevaluasi kualitas calon polisi. Teknik perekrutan dan pemilihan bintang yang ada saat ini masih belum memadai dalam menghasilkan petugas polisi yang mencapai kriteria keunggulan yang diharapkan. Metode rekrutmen dan seleksi bertujuan untuk membentuk kepolisian yang kompeten dan unggul, meskipun masih memiliki kekurangan. (Wahyu, 2021)

Sistem merit merupakan sistem pengelolaan sumber daya manusia yang mengedepankan kualifikasi, keterampilan, dan kinerja dalam beberapa aspek seperti perencanaan, rekrutmen, penggajian, pengembangan, promosi, retensi, disiplin, dan pensiun karyawan. Awalnya, sistem merit sebagian besar digunakan di organisasi sektor swasta, namun kemudian diperluas dan diadopsi oleh sektor publik.

Sistem merit secara hukum formal telah ditetapkan di Indonesia pada tahun 2014 melalui Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara (ASN). Sesuai undang-undang tersebut, kebijakan pengelolaan ASN ditentukan oleh kredensial, kompetensi, dan kinerja. Kebijakan-kebijakan ini dilaksanakan secara adil dan tidak memihak, tanpa membedakan berdasarkan afiliasi politik, ras, warna kulit, agama, kebangsaan, jenis kelamin, status perkawinan, usia, atau kecacatan (tanpa diskriminasi dalam bentuk apa pun). Pendekatan ini tampaknya merupakan kritik terhadap kecenderungan nepotisme dan primordialisme yang banyak terjadi di bidang ketenagakerjaan. Dengan demikian, penerapan sistem merit merupakan dampak langsung dari agenda reformasi birokrasi Presiden yang bertujuan untuk mewujudkan birokrasi yang imparial, mampu memenuhi kebutuhan masyarakat secara efektif, dan bebas dari korupsi, kolusi, dan nepotisme (KKN).

Tujuan penerapan sistem merit dalam birokrasi Indonesia adalah untuk menumbuhkan individu ASN yang profesional dan berprinsip dengan menugaskannya pada peran birokrasi pemerintahan berdasarkan kompetensinya. Hal ini dicapai dengan memastikan kompensasi yang adil

dan sesuai, meningkatkan keterampilan ASN melalui bimbingan dan pelatihan, serta menjaga karir mereka dari politisasi dan kebijakan yang bertentangan dengan prinsip merit (Rahadiri, 2022).

Sistem merit mengacu pada sistem yang memungkinkan individu mencapai kesuksesan sesuai dengan keterampilan dan kemampuannya. Tujuannya adalah untuk meningkatkan keterampilan dan kompetensi karyawan atau anggota, memungkinkan mereka mencapai tujuan organisasi secara efektif (Aronson, 1950).

Kegiatan-kegiatan ini berpotensi memfasilitasi transisi yang lebih efektif dalam pemajuan budaya kepolisian, dimulai dengan pelaksanaan pengembangan sumber daya manusia yang terintegrasi dan berkelanjutan. Pemberlakuan profesionalisme terhadap aparat pelaksana tidak hanya diperlukan, namun juga harus dimulai dari para pengambil kebijakan dan pelaku strategi secara tidak memihak, dan menghilangkan subjektivitas. Jika Polri secara efektif mengelola rekrutmen dan memilih sumber daya manusia berkualitas tinggi, besar kemungkinan keberhasilan penerapan budaya kepolisian yang lebih baik (profesional, taat hukum, bermoral, dan modern) dalam masyarakat demokratis (Aronson, 1950).

Memperkenalkan sistem merit dalam rekrutmen polisi menawarkan beberapa manfaat penting. Sistem prestasi menjamin bahwa petugas yang dipilih memiliki kualifikasi dan bakat yang sesuai dengan persyaratan pekerjaan, sehingga meningkatkan kualitas personil secara keseluruhan. Selain itu, sistem merit juga mengurangi risiko praktik korupsi dan nepotisme dalam proses seleksi, yang pada gilirannya dapat meningkatkan kepercayaan masyarakat terhadap kepolisian.

Berdasarkan pemaparan diatas, sistem merit menekankan pada pencapaian individu dan prestasi tanpa memandang faktor eksternal seperti hubungan politik atau nepotisme, menjadi solusi yang menjanjikan dalam konteks rekrutmen kepolisian. Dengan menerapkan pendekatan obyektif ini, diharapkan bahwa petugas yang direkrut akan memiliki kualifikasi yang sesuai dengan persyaratan pekerjaan, sehingga meningkatkan kualitas staf secara keseluruhan. Selain itu, penerapan sistem merit diharapkan dapat mengurangi prevalensi korupsi dan nepotisme selama proses seleksi, sehingga meningkatkan kepercayaan masyarakat terhadap kepolisian.

KAJIAN LITERATUR

Dalam Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara (UU ASN) Pasal 1 yaitu “sebagai kebijakan dan manajemen ASN yang berdasarkan pada kualifikasi, kompetensi, dan kinerja, yang diberlakukan secara adil dan wajar dengan tanpa diskriminasi”. (KASN, 2023)

(Kalesaran, 2021) menegaskan bahwa Sistem Merit merupakan suatu pendekatan dan penyelenggaraan ASN yang menilai individu berdasarkan kualifikasi, kompetensi, dan kinerjanya secara tidak memihak dan berkeadilan, tanpa mempertimbangkan faktor-faktor seperti afiliasi politik, ras, warna kulit, agama, kebangsaan, jenis kelamin, status perkawinan, usia, atau kecacatan.

Tondowana, (2018) mendefinisikan sistem merit sebagai praktik pemilihan individu untuk posisi tertentu hanya berdasarkan kualitas dan kemampuannya, tanpa mempertimbangkan faktor-faktor non-merit seperti politik, hubungan keluarga, persahabatan, afiliasi suku, keyakinan agama, etnis, asal daerah, kelas sosial, jenis kelamin, atau kekayaan. Sistem merit adalah sistem personalia yang mengandalkan seleksi karyawan berdasarkan bakat dan kualifikasinya, untuk memastikan bahwa individu yang paling cocok ditunjuk untuk posisi tertentu.

Sedangkan menurut (Wungu & Brotharsojo, 2003) sistem merit adalah metode manajemen sumber daya manusia yang mengevaluasi karyawan berdasarkan prestasi dan perilaku kerja positif. Evaluasi ini menentukan jabatan dan gaji pegawai, bisa naik atau turun.

Chusna, (2009) juga berpendapat bahwa sistem merit adalah suatu cara menarik dan menaikkan pangkat pegawai yang tidak dipengaruhi oleh hubungan kekeluargaan atau pribadi, misalnya mempunyai hubungan kekerabatan atau berhubungan dengan pemberi kerja melalui hubungan kekerabatan, warisan, atau afiliasi kewilayahan. Sebaliknya, sistem prestasi berfokus pada pengetahuan, keterampilan, kemampuan, dan pengalaman individu. Penerapan sistem penghargaan meningkatkan kompetensi dan profesionalisme individu dalam memenuhi aktivitas dan kewajiban yang ditugaskan. Sistem merit telah diakui sebagai program utama yang paling penting di bidang aparatur dalam RKP 2020 yang merupakan penjabaran dari agenda Prioritas RPJMN 2020-2024.

Tujuan utama program ini adalah untuk mencapai tiga tujuan dasar: (1) Meningkatkan akuntabilitas kinerja, pengawasan, dan reformasi birokrasi; (2) Menumbuhkan inovasi yang lebih besar dan meningkatkan kualitas pelayanan publik; dan (3) Mendukung penerapan manajemen berbasis merit bagi ASN. (KASN, 2023).

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan metode kajian *Literature Riview*, (Roy F. Baumeister dan Mark R. Leary, 2016) mendefinisikan *literature review* adalah upaya metodis untuk mengumpulkan, menilai, dan mengintegrasikan semua bahan tertulis yang berkaitan dengan subjek penelitian. Pengumpulan data untuk penelitian ini sebagian besar melibatkan pengumpulan artikel jurnal dari berbagai sumber, dengan penekanan khusus pada penggunaan Google Cendekia. Pencarian makalah jurnal difokuskan pada publikasi yang dirilis pada tahun 2019 hingga 2022. Kata kunci yang digunakan dalam pencarian adalah “*merit system*” dan “*recruitment and Selection*”.

Tabel 1. Literatur Review

Nama Pengarang	Judul	Metode Pengambilan Data	Hasil
Andhika Wiratama, Eko Prasajo (Wiratama & Prasajo, 2019)	Merit System dalam Mekanisme Rekrutmen dan Seleksi Bintara Polri	Pengumpulan data melalui studi literatur, studi dokumen, dan wawancara mendalam.	Kurangnya peraturan untuk sistem prestasi dalam proses rekrutmen Polri. Potensi penipuan karena kesenjangan dalam mekanisme perekrutan. Upaya komite pusat untuk memastikan implementasi sistem prestasi.
Noach Hendrik Daud Dwaa, Eko Prasajo (Dwaa, 2020)	Implementasi Affirmative Action Dalam Rekrutmen Dan Seleksi Bintara Polri Di Polda Papua 2019	Penelitian kualitatif dengan pendekatan studi kasus untuk analisis rekrutmen Polri.	Tindakan afirmatif dalam rekrutmen Polri di Papua membutuhkan optimalisasi. Sistem prestasi bertujuan untuk meningkatkan motivasi bagi penduduk asli Papua. Faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi termasuk kebutuhan pribadi dan faktor eksternal. Fokus masyarakat lokal meningkatkan keterwakilan dalam rekrutmen administrasi publik.
Andi Sefullah, A. Muin Fahmal, Muhammad Fachri Said (Sefullah, 2020)	Implementasi Sistem Merit Dalam Manajemen Aparatur Sipil Negara Kementerian Agama Sulawesi Selatan	Pendekatan kualitatif untuk mengevaluasi implementasi sistem prestasi dalam manajemen pelayanan sipil.	Evaluasi implementasi sistem prestasi dalam Manajemen PNS. Faktor-faktor yang mempengaruhi penerapan sistem prestasi di lembaga pemerintah.
Lisa Nurmaya, Rury Febrina (Nurmaya & Febrina, 2021)	Implementasi Sistem Merit dalam Rekrutmen ASN di Kabupaten	Metode penelitian deskriptif yang digunakan untuk studi.	Makalah ini membahas konsep sistem prestasi dan tes rekrutmen.

Anggita Chariah, Ariski S, Agus Nugroho, dan Adi Suhariyanto (Chairiah, 2020)	Implementasi Sistem Merit Pada Aparatur Sipil Negara di Indonesia	Analisis kualitatif deskriptif dengan pendekatan DPA untuk metodologi penelitian.	Makalah ini membahas pelatihan berbasis kompetensi dan peran SDM di sektor publik.
---	---	---	--

HASIL DAN PEMBAHASAN

Berdasarkan review dari beberapa jurnal, dapat disimpulkan bahwa penerapan sistem merit sangat penting dalam proses rekrutmen dan seleksi untuk mendapatkan bintang Polri yang kompeten dan menjanjikan, tanpa bias berdasarkan afiliasi politik, ras, warna kulit, agama, kebangsaan, jenis kelamin, status perkawinan, usia, atau kecacatan. Hal ini sejalan dengan temuan penelitian yang dilakukan oleh Nurmaya & Febrina, (2021) yang menggunakan indikator untuk menilai proses rekrutmen yang mengutamakan pengetahuan, keterampilan, dan keahlian. Studi ini menekankan perlunya melakukan rekrutmen melalui kompetisi yang terbuka dan adil, memastikan kesempatan yang sama bagi semua peserta. Namun sistem merit di Indonesia belum sepenuhnya optimal dalam penerapannya karena adanya penyimpangan protokol dan kendala lain yang ditemui pada setiap jenjang proses seleksi.

SIMPULAN

Penerapan merit sistem dalam proses rekrutmen dan seleksi penerimaan kepolisian adalah langkah yang vital untuk memastikan terpilihnya personil yang berkualitas, berintegritas, dan kompeten. Meskipun dihadapi dengan berbagai tantangan, seperti resistensi terhadap perubahan dan interferensi politik, merit sistem tetap menjadi fondasi yang efektif dalam membangun kepolisian yang profesional, adil, dan terpercaya. Dengan komitmen yang kuat, solusi yang tepat, dan kerja sama lintas sektor, merit sistem memiliki potensi untuk meningkatkan efisiensi, efektivitas, dan akuntabilitas dalam menjalankan fungsi penegakan hukum.

Dengan fokus pada kualifikasi, kemampuan, dan prestasi individu tanpa memandang faktor-faktor eksternal, sistem merit menjanjikan solusi untuk mengatasi berbagai tantangan dalam rekrutmen kepolisian. Keberhasilan implementasi sistem merit tidak hanya akan meningkatkan kualitas personil, tetapi juga dapat mengurangi risiko praktik korupsi dan nepotisme dalam proses seleksi, yang pada gilirannya akan meningkatkan kepercayaan masyarakat terhadap kepolisian.

REFERENSI

- Aronson, A. H. (1950). Merit System Objectives and Realities. *Soc. Sec. Bull.*, 13(April), 3.
- Chairiah, A., S, A., Nugroho, A., & Suhariyanto, A. (2020). Implementasi Sistem Merit pada Aparatur Sipil Negara di Indonesia. *Jurnal Borneo Administrator*, 16(3), 383–400. <https://doi.org/10.24258/jba.v16i3.704>
- Chusna, N. (2009). *M Anajemen S Umber D Aya. 1*, 1–17.
- Dwaa, N. H. D. (2020). Implementasi Affirmative Action Dalam Rekrutmen Dan Seleksi Bintang Polri di Polda Papua 2019. *Publikauma : Jurnal Administrasi Publik Universitas Medan Area*, 8(1), 40–49. <https://doi.org/10.31289/publika.v8i1.3621>
- Kalesaran, M. (2021). Penerapan Sistem Merit Menuju Pemerintahan yang Terpercaya (Trustworthy Government) (Studi Penelitian pada Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Sulawesi Utara). *Jurnal Ilmu Pemerintahan Suara Khatulistiwa*, VI(01), 1–23.
- KASN, M. (2023). *Meritopedia Komisi Aparatur Sipil Negara*. <https://meritopedia.kasn.go.id/tentang-sistem-merit>
- Khayat. (2020). Analisa Penerimaan Bintang Polri Melalui Program Talent Scouting. *Journal of Public Policy and Applied Administration*, 2(1), 71–87.

- Meilinawati, A. (2023). *Sistem Rekrutmen dan Seleksi Anggota Kepolisian (Studi Kasus pada anggota Dit Polairud Polda Kalimantan Selatan)*.
- Nurmaya, L., & Febrina, R. (2021). Implementasi Sistem Merit dalam Rekrutmen ASN di Kabupaten Kampar. *Journal of Governance Innovation*, 3(1), 73–88. <https://doi.org/10.36636/jogiv.v3i1.628>
- Rahadiri, N. M. (2022). Mengenal Merit Sistem dan Refleksi Implementasinya. In *Kantor Regional BKN Yogyakarta* (p. 1).
- Roy F. Baumeister dan Mark R. Leary. (2016). *The Handbook of Self and Identity*. Guilford Press.
- Sefullah, A., Fahmal, A. M., & Said, M. F. (2020). Implementasi Sistem Merit Dalam Manajemen Aparatur Sipil Negara Kementerian Agama Sulawesi Selatan. *Kalabbirang Law Journal*, 2(1), 30–40. <https://doi.org/10.35877/454ri.kalabbirang28>
- Tondowana, A. T., Rorong, A. J., & Londa, V. Y. (2018). Pengaruh Sistem Merit Terhadap Semangat Kerja Aparatur Sipil Negara di Kantor Sekretariat Daerah Kota Manado. *Administrasi Publik Fisip Unsrat*, 4(53), 1–13.
- Wahyu, N., Yusuf, B. M., & Riyanti, N. (2021). Optimalisasi Pelaksanaan Rekrutmen Bintara Polri Di Provinsi Kalimantan Tengah Optimization of Recruitment of Police Petty Officers in Central Kalimantan Province. *Jurnal Pencerah Publik*, 8(2), 25–32. <http://journal.umpalangkaraya.ac.id/index.php/pencerah>
- Wijaya, H. & Sopian, B. (2023). *PROFESIONALITAS PENYIDIK POLRI Herman Wijaya , Bambang Sopian*. 1(1), 33–41.
- Wiratama, A., & Prasojo, E. (2019). Merit System dalam Mekanisme Rekrutmen dan Seleksi Bintara Polri. *Jurnal Ilmu Kepolisian*, 13(2), 12. <https://www.jurnalptik.id/index.php/JIK/article/view/160>
- Wungu, J., & Brotoharsojo, H. (2003). *Tingkatkan kinerja perusahaan anda dengan merit system*. Jakarta RajaGrafindo Persada.