

## ANALISA PENERIMAAN BINTARA POLRI MELALUI PROGRAM TALENT SCOUTING

Khayat  
Mahasiswa Program Magister Politeknik STIA LAN Jakarta

### Abstract

*The recruitment of members of the National Police Bintara so far has been carried out by prioritizing Senior High School (SMA/SMK) graduates, both new graduates and graduates afterwards with certain requirements. With the development of the National Police organization, in 2019 the National Police provided opportunities for outstanding children in the academic, sports, and religious fields to be accepted as members of the National Police through the talent scouting program. The requirements that must be met in the selection process prioritize how these outstanding children can become members of the National Police.*

**Keywords:** Acceptance, National Police, Talent Scouting.

### Abstrak

Penerimaan anggota Bintara Polri selama ini dilaksanakan dengan mengedepankan lulusan Sekolah Menengah Atas (SMA/SMK) sederajat baik lulusan baru maupun lulusan sesudahnya dengan persyaratan tertentu. Dengan berkembangnya organisasi Polri, pada tahun 2019 Polri memberi kesempatan kepada anak-anak berprestasi baik dalam bidang akademik, bidang olah raga, maupun bidang keagamaan untuk diterima menjadi anggota Polri melalui program talent scouting. Syarat-syarat yang harus dipenuhi dalam proses seleksi lebih mengedepankan bagaimana anak-anak berprestasi tersebut bisa menjadi anggota Polri.

**Kata kunci :** Penerimaan, Polri, Talent Scouting

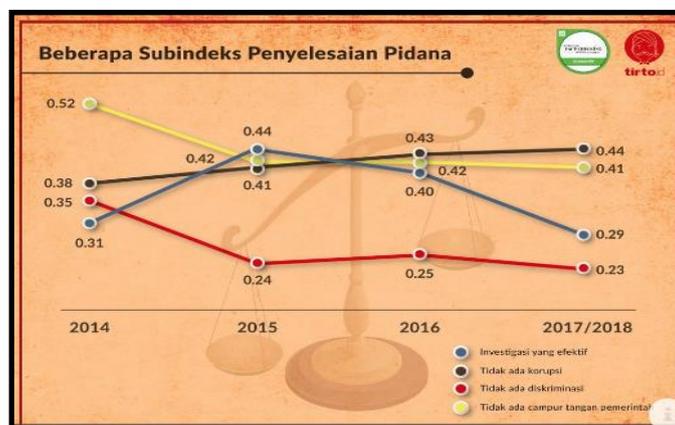
### PENDAHULUAN

Dalam kehidupan organisasi khususnya pada sektor publik, banyak faktor yang menentukan dalam mencapai visi misi yang telah ditetapkan. Secara umum faktor tersebut tidak jauh berbeda dari sektor privat/swasta. Faktor-faktor sebagai mana maksud tersebut yaitu faktor eksternal dan internal, kedua faktor tersebut memiliki pengaruh yang luar biasa dalam menentukan suksesnya organisasi. Pada sektor publik dan privat/swasta memiliki perbedaan dalam orientasi visi misi, oleh karena itu, dalam menjalankan roda bisnisnya pun memiliki perbedaan yang cukup signifikan. Hal ini bisa dipahami karena orientasi untuk sektor publik lebih mengarah pada pelayanan publik, sedangkan sektor privat/swasta mengarah pada pencapaian keuntungan organisasi.

Kembali pada perbedaan orientasi diatas, proses pencapaian visi misi organisasi memiliki kebutuhan yang sama baik untuk disektor swasta atau pun publik. Adapun kebutuhan yang dimaksud dalam mencapai visi misi organisasi adalah diperlukannya sumber daya yang berkualitas dan memadai. Sumber daya yang sangat dibutuhkan yaitu bahan baku, mesin, atau manusia yang menjadi penggerak organisasi tersebut. Dalam hal ini dikatakan bahwa sebaik dan secanggih apapun bahan baku, dan mesin yang ada jika tidak dikelola oleh manusia maka tidak akan bisa menghasilkan produk yang memiliki kualitas unggul. Dengan demikian sumber daya manusia (SDM) menjadi hal yang utama dan asset berharga yang harus dikelola secara baik agar bisa membantu mewujudkan visi misi organisasi.

Sebagai organisasi publik, Kepolisian Negara Republik Indonesia (Polri), saat ini memiliki tantangan yang besar dalam menjalankan tugas pokok dan fungsi (tupoksi) nya sehari-hari ditengah dinamika sosial masyarakat yang semakin modern, kritis dan

sadar hukum, menjadikan Polri tidak bisa melaksanakan tugas dengan mengacu pada pola-pola lama dalam melakukan pelayanannya kepada masyarakat. Karena hal ini dilakukan demi meraih citra yang positif dimata masyarakat, maka perlu melakukan perubahan besar dan mendasar dengan mengimplementasikan suatu inovasi dalam mengemban tugasnya sehari-hari. Saat ini kinerja Polri sudah meraih kinerja yang cukup memuaskan dimata masyarakat, hal ini bisa dilihat dari data penyelesaian kasus pidana yang diselesaikan oleh Polri. Untuk mendapatkan gambaran yang lebih jelas dapat dilihat pada gambar dibawah ini:



Gambar 1- Kinerja Polri Dalam Menyelesaikan Kasus Pidana.  
Sumber : Rule of Law Index The World Justice Project, 2019.

Data diatas menjelaskan bahwa terjadi penurunan yang cukup signifikan pada sub indeks efektivitas investigasi dan tidak adanya diskriminasi. Pada efektivitas investigasi angkanya turun dari 0,44 pada 2015 menjadi 0,29 pada 2017/2018. Sementara pada sub indeks tidak ada diskriminasi dalam penyelesaian pidana turun dari 0,35 pada 2014 menjadi 0,23 pada 2017/2018. Selain itu terjadi penurunan skor pada sub indeks tak ada campur tangan pemerintah, yaitu dari 0,52 pada 2014 menjadi 0,41 pada 2017/2018. Namun, ada kenaikan skor pada sub indeks tidak adanya korupsi, yakni dari 0,38 pada 2014 naik menjadi 0,44 pada 2017/2018 ([www.tirto.id.com](http://www.tirto.id.com), 2019).

Selanjutnya data lain menunjukkan bahwa Polri termasuk lembaga negara yang memiliki indeks kepatuhan sedang yang masuk pada kategori zona kuning, yang artinya Polri berusaha untuk menjadi penyelenggara negara yang wajib memberikan layanan terbaik kepada masyarakat berbasis fakta standar pelayanan (*evidence-based policy of public service standards*). Data tersebut dapat dilihat pada gambar dibawah ini, yaitu:



Gambar 2 – Nilai Kepatuhan Lembaga Negara.  
Sumber : Laporan Tahunan 2018 Ombudsman Republik Indonesia, 2019.

Berdasarkan data tersebut diatas, maka dikatakan bahwa pencapaian kinerja Polri saat ini terjadi melalui proses panjang yang didukung oleh anggota-anggota Polri dengan komitmen dan profesional dalam menjalankan tugasnya. Untuk dapat menjalankan tugas secara profesional maka diperlukan SDM yang berkompeten serta berkualitas dan hal ini disadari sepenuhnya oleh Polri. Tak heran maka Polri berupaya untuk selalu berbenah diri disetiap aspek pelaksanaan tugasnya demi mempertahankan prestasi yang diraihinya selama ini.

Selanjutnya seperti penjelasan diatas yang mengatakan bahwa SDM merupakan asset berharga bagi organisasi, maka sudah selayaknya jika harus mendapatkan perhatian yang serius dari organisasi mulai dari tahap penerimaan, perawatan dan juga pengakhiran pegawai dalam organisasi tersebut. Setiap tahap saling terkait dan memainkan peran dan pengaruh yang berbeda-beda pada pegawai itu sendiri.

Tahap penerimaan pegawai merupakan faktor yang cukup krusial dalam menentukan organisasi mendapatkan SDM yang unggul, sebab dalam proses penerimaan akan terdiri beberapa tahap yang dapat menjaring orang-orang yang dikehendaki oleh organisasi (Condrey,2005). Tahap penerimaan pegawai sendiri lebih dikenal dengan rekrutmen pegawai. Banyak ahli yang menjelaskan pengertian dari rekrutmen itu sendiri, diantaranya adalah Pynes (2009) yang mengatakan bahwa *“Recruitment is the process of attracting qualified candidates to apply for vacant positions within an organization”*. Menurutny rekrutmen adalah proses untuk menarik kandidat yang memenuhi syarat untuk melamar posisi yang kosong dalam suatu organisasi. Tak jauh berbeda dengan pendapat tersebut, Condrey (2005) menjelaskan bahwa rekrutmen adalah : *“processes by which suitable candidates for jobs are attracted and screened are referred “*, yang artinya bahwa rekrutmen merupakan upaya yang dilakukan untuk mencari kandidat yang cocok untuk suatu pekerjaan melalui tahap penyaringan sebelumnya. Merujuk pengertian diatas maka dapat disimpulkan bahwa rekrutmen adalah suatu proses penarikan pegawai untuk mengisi suatu pekerjaan tertentu yang dilakukan dengan beberapa tahap penyaringan sebelumnya.

Bicara mengenai penerimaan pegawai atau rekrutmen, saat ini Polri melakukan inovasi dalam mencari kandidat terbaik guna mendukung pelaksanaan tupoksinya kelak. Adapun inovasi yang dilakukan adalah melalui rekrutmen *talent scouting* yang sudah dilakukan belakangan ini. Dengan berjalannya program ini maka harapan Polri dapat menjaring calon anggota Polri yang memiliki bakat dan potensi dasar yang unggul sehingga dapat dilatih dan dididik untuk bisa menjalankan tupoksi Polri demi mewujudkan kinerja Polri yang semakin baik dan citra positif dimata masyarakat.

Berdasarkan pelaksanaan rekrutmen *talent scouting* yang telah dilakukan selama ini, nampak ada fakta-fakta yang menunjukkan bahwa dalam menjaring kandidat yang unggul tidaklah mudah, sebab kondisi dilapangan banyak hal yang terjadi dan mempengaruhi pelaksanaan program tersebut. Berdasarkan laporan hasil evaluasi penerimaan Penerimaan Bintara Polri *Talent Scouting* T.A. 2019 diketahui informasi bahwa jumlah anggota yang terjaring sampai tahap akhir hanya sebanyak 280 orang dari seluruh wilayah di Indonesia dengan rincian 173 pria dan 107 wanita. Sementara jumlah animo awal berjumlah 521 orang dari seluruh wilayah di Indonesia, artinya hanya 60% calon anggota Polri yang bisa mengikuti pendidikan dan pelatihan di SPN Polri. Untuk mendapatkan gambaran yang lebih jelas dapat dilihat pada tabel dibawah ini, yaitu:

Tabel-1 Tabel Hasil Penerimaan Bintara Polri *Talent Scouting* T.A 2019

NO.	POLDA	ANIMO	RIKMIN		RIKES		RIKPSI		RIKTKJ		HASIL AKHIR	
			MS	TMS	MS	TMS	MS	TMS	MS	TMS	MS	TMS
1	ACEH	11	10	1	7	3	2	5	2	0	2	9
2	SUMUT	9	9	0	7	2	5	2	5	0	5	4
3	SUMBAR	16	14	2	12	2	8	4	8	0	8	8
4	RIAU	6	6	0	6	0	4	2	4	0	4	2
5	KEPRI	5	5	0	5	0	5	0	5	0	5	0
6	SUMSEL	26	17	9	15	2	15	0	15	0	15	11
7	BABEL	7	4	3	4	0	4	0	4	0	4	3
8	BENGKULU	15	14	1	13	1	10	3	10	0	10	5
9	JAMBI	15	14	1	11	3	8	3	8	0	8	7
10	LAMPUNG	14	8	6	7	1	7	0	7	0	7	7
11	METRO JAYA	45	43	2	33	10	25	8	25		25	20
12	JABAR	30	24	6	23	1	22	1	22	0	22	8
13	BANTEN	9	9	0	7	2	6	1	6	0	6	3
14	JATENG	67	63	4	54	9	36	18	36	0	36	31
15	DIY	5	4	1	4	0	4	0	4	0	4	1
16	JATIM	47	39	8	29	10	22	7	22	0	22	25
17	KALBAR	12	10	2	8	2	7	1	7	0	7	5
18	KALSEL	21	17	4	16	1	11	5	11	0	11	10
19	KALTENG	10	5	5	5	0	3	2	3	0	3	7
20	KALTIM	4	4	0	4	0	1	3	1	0	1	3
21	KALTARA	9	9	0	9	0	8	1	8	0	8	1
22	BALI	21	20	1	16	4	14	2	14	0	14	7
23	NTB	0	0		0		0		0		0	0
24	NTT	8	7	1	5	2	3	2	3	0	3	5
25	SULSEL	25	24	1	22	2	16	6	16	0	16	9
26	SULTRA	1	1	0	1	0	1	0	1	0	1	0
27	SULTENG	7	7	0	7	0	4	3	4	0	4	3
28	SULUT	8	8	0	8	0	5	3	5	0	5	3
29	SULBAR	11	3	8	3	0	2	1	2	0	2	9
30	GORONTALO	26	12	14	9	3	9	0	9	0	9	17
31	MALUKU	10	8	2	5	3	3	2	3	0	3	7
32	MALUT	8	7	1	3	4	3	0	3	0	3	5
33	PAPUA	11	7	4	5	2	5	0	5	0	5	6
34	PAPUA BARAT	2	2	0	2	0	2	0	2	0	2	0
<b>JUMLAH</b>		<b>521</b>	<b>434</b>	<b>87</b>	<b>365</b>	<b>69</b>	<b>280</b>	<b>85</b>	<b>280</b>	<b>0</b>	<b>280</b>	<b>241</b>

Sumber : Biro Jianstra SSDM Polri, 2019.

Berdasarkan tabel diatas maka dapat dikatakan bahwa jumlah ini sangat kecil jika dibandingkan dengan kebutuhan personel Polri yang semakin tahun semakin besar. Dengan demikian, upaya pengadaan pegawai melalui program *talent scouting* belum optimal sehingga berdampak pada jumlah yang terekrut sampai pada tahap akhir. Dengan latar belakang data dan informasi diatas maka perlu dilakukan analisa mendalam mengenai rekrutmen pegawai melalui program *talent scouting*.

## **KAJIAN LITERATUR**

### **a. Pengertian Rekrutmen**

Istilah mengenai rekrutmen bukanlah hal yang baru dan asing lagi, terutama untuk kehidupan organisasi. Hal ini bisa dipahami karena dalam siklus organisasi maka rekrutmen menjadi bagian yang tidak bisa dipisahkan dan diabaikan dalam proses jalannya organisasi. Banyak ahli yang sudah secara gamblang menjelaskan mengenai pengertian yang mendasar dari rekrutmen itu sendiri, seperti yang dijelaskan pada bagian sebelumnya bahwa Pynes (2009) mengatakan bahwa *“Recruitment is the process of attracting qualified candidates to apply for vacant positions within an organization”*. Menurutnya rekrutmen adalah proses untuk menarik kandidat yang memenuhi syarat untuk melamar posisi yang kosong dalam suatu organisasi. Tak jauh berbeda dengan pendapat tersebut, Condrey (2005) menjelaskan bahwa rekrutmen adalah : *“processes by which suitable candidates for jobs are attracted and screened are referred“*, yang artinya bahwa rekrutmen merupakan upaya yang dilakukan untuk mencari kandidat yang cocok untuk suatu pekerjaan melalui tahap penyaringan sebelumnya. Merujuk pengertian diatas maka dapat disimpulkan bahwa rekrutmen adalah suatu proses penarikan pegawai untuk mengisi suatu pekerjaan tertentu yang dilakukan dengan beberapa tahap penyaringan sebelumnya.

### **b. Proses Rekrutmen**

Dalam melaksanakan penerimaan pegawai atau rekrutmen maka ada siklus atau tahap yang harus dilalui dan dikerjakan. Beberapa ahli menjelaskan mengenai siklus tersebut dengan istilah *“The Recruitment Process”*, diantaranya adalah Condrey (2005) yang menguraikan mengenai proses rekrutmen, yaitu:

#### *1. Preliminary Considerations*

Pada awal tahap ini perlu dilakukan klasifikasi ulang atau mendefinisikan kembali mengenai signifikan lainnya dari ruang lingkup dan konten pekerjaan. Bisa saja organisasi yang memiliki rencana strategis singkat, misalnya, karena ingin meluncurkan program baru maka memungkinkan untuk membuka lowongan kerja baru.

#### *2. Inside or Outside*

Mengacu pada rencana strategis yang ada maka organisasi mulai menentukan sumber kandidat yang melamar atas pekerjaan baru tersebut dari internal atau eksternal organisasi. Pertimbangan menggunakan kandidat internal dan eksternal sendiri memiliki kekurangan dan kelebihan. Jika memprioritaskan kandidat internal maka dapat memberikan kesempatan pada pegawai yang sudah ada untuk lebih termotivasi menunjukkan potensinya, selain itu biaya yang dikeluarkan jauh lebih murah. Namun sebaliknya jika tidak ada kandidat internal yang dianggap tidak berpotensi maka mau tidak mau organisasi harus merekrut dari sumber eksternal dan tentunya akan menggunakan biaya yang lebih besar.

#### *3. Position Announcements*

Langkah selanjutnya adalah menentukan cara mengumumkan lowongan kerja yang baru. Untuk menarik perhatian calon pegawai maka perlu ditentukan cara-cara yang efektif agar posisi yang lowong tersebut dideskripsikan dengan cara yang menarik.

#### *4. Attracting Applicants*

Tahap berikut yang harus dilakukan adalah menarik kandidat. Pada tahap ini banyak hal yang dapat dilakukan dalam menarik minat kandidat untuk melamar pada lowongan pekerjaan yang dibuka. Beberapa yang bisa dilakukan antara lain menginformasikan nama baik perusahaan melalui referensi dari pegawai yang

ada, men *setting* ekspektasi dari kandidat di tahap awal sehingga bisa memberikan dorongan kepada mereka untuk melanjutkan proses pendaftaran dengan harapan diterima oleh perusahaan, memperlakukan kandidat yang berpengalaman dengan pengalaman yang baik dan fair sehingga akan memberikan kesan yang baik pada saat proses rekrutmen. Selain itu menganjurkan para kandidat untuk mengikuti tes pra-seleksi. Melalui tes pra-seleksi, kandidat bisa menguji kompetensinya berdasarkan kemampuan mereka masing-masing. Jadi, akan lebih mudah dan efisien bagi kandidat untuk memilih pekerjaan yang tepat.

5. *The Role of Information Technology in Recruitment and Selection*

Untuk membantu proses rekrutmen lebih efektif adalah dengan menggunakan bantuan teknologi informasi, yang artinya semua proses melamar pekerjaan dapat dilakukan secara online. Hal tersebut bisa dimulai dari memposting pekerjaan via internet, menseleksi kandidat yang sesuai dengan kualifikasi melalui *resume data base* secara online serta dapat melakukan *update* status pendaftaran dari kandidat yang bertujuan agar para kandidat tahu status perkembangan mereka dalam mengikuti proses rekrutmen.

Tak jauh berbeda dengan penjelasan diatas, Handoko (2008) menjelaskan bahwa proses rekrutmen dimulai dengan beberapa tahap, yaitu adanya perencanaan sumber daya manusia, membuka lowongan pekerjaan yang tersedia, melakukan analisis terhadap informasi jabatan, menentukan persyaratan jabatan, menentukan metode rekrutmen dan pada akhirnya mendapatkan pelamar yang sesuai dengan persyaratan.

**c. Metode Rekrutmen**

Dalam kegiatan rekrutmen banyak metode yang dapat digunakan dalam pelaksanaan, beberapa ahli mencoba menjelaskan mengenai metode rekrutmen diantaranya adalah Daly (2012) yang mengatakan bahwa metode rekrutmen terdiri dari:

1. *E-Recruiting Over the Internet*

Saat ini instansi pemerintah sudah banyak yang menggunakan situs website resminya untuk bisa mengumumkan lowongan pekerjaan, selain itu juga akan membantu memproses aplikasi lamaran yang masuk secara online.

2. *Recruitment Advertising in Local Newspapers*

Merupakan metode tradisional dalam mengumumkan lowongan pekerjaan dengan mengiklankannya di surat kabar lokal.

3. *Recruitment Advertising via Professional Association Websites and Trade Journals*

Metode dapat dilakukan dengan cara melibatkan pihak ketiga yang memang mengkhususkan diri untuk mendapatkan calon pelamar yang berkualitas dan profesional dan biasanya untuk posisi jabatan khusus.

4. *On-Campus College Recruitment and Job Fairs*

Dapat menggunakan metode rekrutmen melalui pameran bursa kerja dilingkungan kampus sebagai "*career center*".

5. *Employment Agencies and Headhunters*

Dengan memanfaatkan jasa pihak ketiga yang memang dibayar untuk mencarikan kandidat terbaik untuk mengisi jabatan tertentu.

6. *Employee Referrals and Word of Mouth*

Beberapa organisasi memberikan bonus sederhana kepada karyawan yang dirujuk merekomendasikan kandidat yang akhirnya bergabung dengan organisasi, dengan kata lain melalui referensi dari karyawan.

7. *Contingent Workers as a Recruitment Technique*

Untuk metode ini dikhususkan untuk merekrut tenaga kerja yang bersifat sementara atau yang dikenal dengan karyawan kontrak atau karyawan paruh waktu.

#### **d. Pengertian *Talent Management***

Istilah *talent management* (manajemen bakat) dalam kehidupan berorganisasi saat ini bukanlah suatu hal yang asing lagi, bahkan menjadi sebuah keharusan yang segera diimplementasikan demi terwujudnya organisasi yang modern. Secara mendasar dan sederhana *talent* sendiri memiliki pengertian sebagai bakat, namun ketika diberikan tambahan frasa manajemen maka menjadi pengelolaan bakat. Namun demikian secara luas pengertian dari *talent management* sendiri tidak sesederhana itu, sebab Schweyer (2004) mengatakan bahwa “*talent management can be defined as encompassing all HR processes, administration and technologies*”, artinya bahwa manajemen bakat dapat diarahkan pada segala hal yang terkait pada proses, administrasi dan teknologi. Pendapatnya ini mengandung penjelasan bahwa manajemen bakat dalam proses dan administrasi yang diawali dari menemukan sumber bakat, kemudian menyaringnya dan menseleksi, setelah itu dikembangkan agar menjadi lebih berkualitas bakatnya sampai pada tahap akhir adalah pemberhentian. Dalam proses ini maka melibatkan teknologi informasi yang saat ini sangat dibutuhkan agar proses dan administrasinya dapat berjalan lebih efektif dan efisien.

Senada dengan pendapat di atas, Lewis dan Heckman (2006) mendefinisikan manajemen talenta sebagai sebuah proses secara keseluruhan mulai dari rekrutmen, penempatan, sampai pengembangan dan perencanaan untuk suksesi pegawai. Dengan penjelasan dari beberapa ahli tersebut maka dapat disimpulkan bahwa manajemen bakat memiliki arti suatu siklus pengelolaan individu yang berbakat dengan diawali dari proses rekrutmen, penempatan, pengembangan individu yang bertujuan untuk membantu mewujudkan suksesi pegawai.

#### **e. Tujuan Manajemen Bakat**

Dengan diimplementasikannya manajemen bakat maka pada dasarnya organisasi atau perusahaan memiliki tujuan tertentu. Schweyer (2004) mengatakan tujuan dari manajemen bakat antara lain:

1. Individu diharapkan dapat menemukan peluang karir yang sesuai dengan harapannya selama ini guna memenuhi keseimbangan kehidupannya.
2. Manajemen bakat dapat meningkatkan nilai dan ekonomi baik untuk organisasi maupun pegawainya.

Selain pendapat di atas, Smilansky (2008) menjelaskan bahawa tujuan dari manajemen bakat adalah:

1. Untuk mengembangkan tim unggulan yang terbaik dalam kondisi bisnis yang penuh persaingan.
2. Untuk memperoleh calon pengganti untuk posisi kunci eksekutif.
3. Untuk memungkinkan adanya saling pengisian antar eksekutif dari berbagai latar belakang fungsional, geografis, dan bisnis, sehingga dapat mengembangkan inovasi dan memanfaatkan sebaik mungkin sumber daya internal yang ada dalam perusahaan.
4. Untuk mengembangkan peluang-peluang karir yang diperlukan, yang dapat mempertahankan dan menarik eksekutif terbaik.
5. Untuk membangun budaya yang mampu mendorong eksekutif terbaik menunjukkan kinerjanya di puncak potensinya.

6. Untuk memastikan adanya peluang-peluang bagi karyawan yang paling bertalenta untuk dapat meningkat dengan cepat dari tingkat bawah perusahaan menuju tingkat atas.
7. Agar dapat mempromosikan adanya keragaman eksekutif (berdasarkan jenis kelamin, latar belakang etnis, dan usia) dalam posisi kunci, yang mencerminkan karakteristik pelanggan dan kelompok talenta yang luas.
8. Untuk dapat menyusun proses asesmen karyawan berpotensi yang hasilnya melebihi perspektif manajer karyawan tersebut.
9. Untuk membangun rasa memiliki perlunya karyawan bertalenta baik, membuka peluang yang tidak terbatas bagi karyawan yang istimewa, dan mengembangkan karyawan untuk kepentingan perusahaan.

#### f. Proses Manajemen Bakat

Seperti yang telah dikatakan sebelumnya bahwa manajemen bakat merupakan siklus pengelolaan individu yang berbakat, sehingga untuk prosesnya dapat dijelaskan sebagai berikut :

Stringer & Rusty (2006) mengatakan bahwa dalam proses manajemen bakat meliputi :

##### 1. *Recruiting Models*

Pada tahap awal ini maka perlu ditentukan model rekrutmen yang efektif dan efisien. Dalam pelaksanaannya dibutuhkan suatu terobosan yang inovatif seperti dengan memanfaatkan teknologi informasi. Selain itu menentukan sumber rekrutmen berasal dari internal atau eksternal organisasi.

##### 2. *The Strategic Integration Point Person*

Pada bagian ini lebih mengarah pada penempatan pegawai yang sesuai dengan kompetensinya, artinya diharapkan dengan penempatan yang tepat sesuai dengan kemampuan dan keahlian yang dimiliki pegawai maka dapat meraih kesuksesan baik untuk organisasi maupun pegawai itu sendiri.

##### 3. *Clarian Health's Proactive Talent Organization*

Bagian memiliki pengertian bahwa tahap ini akan mengembangkan aspek kepemimpinan, artinya pegawai yang memiliki bakat kepemimpinan maka dapat membangun organisasi yang lebih positif.

##### 4. *Creating Your Talent Plan*

Guna mendukung rencana yang efektif maka perlu mengacu pada beberapa hal seperti visi misi organisasi, menentukan model distribusi atas pelayanan yang sediakan sebagai inti bisnis organisasi atau perusahaan.

Selain pendapat diatas Endratno (2011) mengatakan proses dalam manajemen bakat terdiri dari beberapa tahap, yaitu :

##### 1. Proses rekrutmen dan seleksi yang ketat (*Recruitment & Selection*)

Ini merupakan proses awal karir sebuah *talent* akan memasuki sebuah perusahaan. Dengan melakukan langkah ini, perusahaan akan mendapatkan *talent-talent* yang berkualitas.

##### 2. Pemetaan bakat (*Talent Mapping*)

Pemetaan *talent* dilakukan agar para talent dapat dikelompokkan kedalam kompetensi dan keahliannya masing - masing.

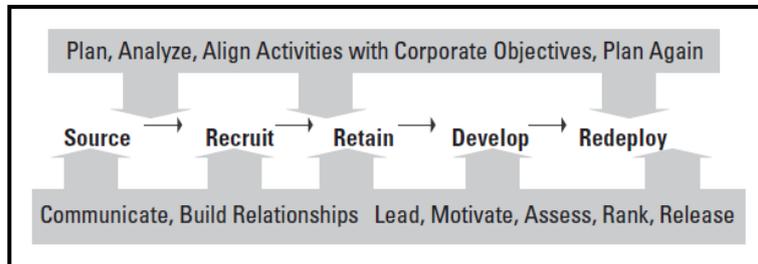
##### 3. Kelompok bakat (*Talent Pool*)

*Talent Pool* merupakan sebuah hasil saringan dari para talent terbaik disetiap kelompoknya. Para *talent* terbaik ini dimasukkan dalam *talent pool* dan akan dipromosikan guna meneruskan kepemimpinan bisnis perusahaan.

##### 4. Kepuasan bakat (*Talent Satisfaction*)

Program ini menjadi faktor kunci bagi para *talent* untuk maksimal dalam menampilkan kinerja terbaiknya, karena program ini memberikan para *talent* berbagai fasilitas dan pengembangan yang meliputi : kebutuhan untuk hidup, kebutuhan untuk berkontribusi, kebutuhan untuk dicintai, dan kebutuhan untuk meninggalkan warisan.

Selaras dengan pendapat yang sebelumnya maka Schweyer (2004) menggambarkan proses dari manajemen bakat seperti dibawah ini :



Gambar 3 – *The Talent Management Continuum*  
Sumber : Schweyer, 2004

Merujuk alur diatas dapat dijelaskan secara singkat tentang proses manajemen bakat yang dimaksud bahwa proses tersebut dilakukan secara berkesinambungan, hal ini dimaksudkan agar organisasi dapat terus bersinergi secara efektif dalam pelaksanaan mengelola bakat dari para pegawainya.

#### g. Pengertian *Talent Scouting*

Pada dasarnya *talent scouting* merupakan bagian dari proses *talent management* yang saat ini sedang sangat populer digunakan oleh setiap organisasi atau perusahaan guna membantunya dalam mengelola SDM. Selanjutnya pengertian dasar dari *talent management* itu sendiri merupakan upaya untuk mencari orang yang tepat dengan keterampilan yang tepat dan untuk posisi yang tepat (Endratno, 2011). Tidak jauh berbeda dengan ini, maka (Berger & Berger, 2004) menjelaskan bahwa *talent management* merupakan identifikasi, seleksi dan pengembangan SDM yang merupakan kunci kesuksesan organisasi baik untuk saat ini maupun untuk masa yang akan datang. Dengan demikian maka dapat disimpulkan bahwa *talent management* suatu proses mengidentifikasi dan mengembangkan SDM yang memiliki keterampilan yang tepat untuk menepati posisi yang tepat guna membantu dalam mencapai kesuksesan organisasi.

Sementara itu merujuk pada penjelasan diatas maka untuk pengertian dari *talent scouting* sendiri adalah upaya yang dilakukan secara sistematis untuk mengidentifikasi potensi seseorang dalam olahraga, memprediksi bahwa orang itu akan berhasil dalam pelatihan dan mencapai kinerja terbaik (Santoso & Hidayatullah, 2016). Berdasarkan pengertian tersebut maka *talent scouting* sendiri dikenal dengan identifikasi bakat.

Selanjutnya Kemenpora (1999) menjelaskan arti lain dari *talent scouting* yaitu upaya yang dilakukan untuk memprediksi dengan probabilitas tinggi bahwa seseorang memiliki peluang yang sangat baik dalam olahraga prestasi sehingga ia akan berhasil berpartisipasi dalam program pelatihan untuk mencapai kinerja terbaik.

Berdasarkan pengertian diatas maka dapat disimpulkan bahwa *talent scouting* adalah suatu cara untuk mengidentifikasi dan memilih individu potensial yang sangat tertarik pada bidang tertentu dan diprediksikan bahwa peluang individu tinggi

sehingga dapat mencapai kesuksesan dalam program pengembangan sehingga dapat mencapai kinerja terbaiknya.

- Tahapan dalam *Talent Scouting*

Endratno (2011) melakukan analisa tentang tahapan yang dilakukan dalam *talent scouting* yang meliputi:

1. Mendefinisikan secara jelas tingkat kebutuhan talenta yang paling dibutuhkan Sebelum memulai pencarian, spesifikasikan kompetensi dan pengalaman minimum yang diperlukan organisasi yang paling menggambarkan talenta.
2. Uraikan kesempatan yang menantang  
Jelaskan pencapaian yang bisa diperoleh sesuai dengan peran / tanggungjawab pekerjaan bagi kandidat.
3. Jalinlah kemitraan dengan agensi rekrutmen yang memahami dan mengerti kebutuhan organisasi.  
Agensi rekrutmen yang baik akan memahami talenta apa dan bagaimana memberikan kandidat terbaik yang memenuhi harapan.
4. Perankan “pemasaran” dalam merekrut talenta  
Dapat menggunakan kombinasi media cetak maupun online dan aktifitas lainnya yang menggambarkan aspek pemasaran efektif merekrut talenta.
5. Tentukan jangka waktu penempatan  
Individu bertalenta memiliki waktu terbatas, dan umumnya kehilangan perhatian jika proses perekrutan terlalu lama.
6. Kurangi resiko  
Gunakan seperangkat *tools* yang efektif dalam screening kandidat, gunakan teknik *competency based interview* dan ujilah kandidat untuk memvalidasi ketrampilan dan kompetensi yang sesuai.

## **METODE PENELITIAN**

Dalam penelitian ini pendekatan yang digunakan adalah pendekatan kualitatif, kemudian untuk jenis penelitian termasuk pada penelitian eksplanatif yang berusaha untuk menemukan penjelasan mengenai alasan suatu kejadian atau gejala. Lebih lanjut dalam teknik pengumpulan data dan informasi maka dilakukan dengan wawancara yang menggunakan alat bantu pedoman wawancara serta studi literatur menggunakan bahan sekunder dari hasil analisa dan evaluasi Biro Pengkajian dan Strategi SSDM Polri tentang pelaksanaan rekrutmen Bintara Polri *Talent Scouting* serta buku, jurnal, makalah dan tulisan ilmiah lainnya yang membahas mengenai rekrutmen anggota polisi.

## **HASIL DAN PEMBAHASAN**

### **a. Gambaran Proses Rekrutmen Bintara Polri *Talent Scouting***

Secara singkat dapat dijelaskan hasil dari rekrutmen Bintara Polri *Talent Scouting* bahwa dari animo atau peminat calon Bintara Polri *Talent Scouting* yang mendaftar diseluruh Polda jajaran yang ada di Indonesia berjumlah 521 orang, setelah melalui beberapa tahap penyaringan menjadi 280 orang. Untuk proses seleksinya sendiri dilaksanakan di Polda jajaran seluruh Indonesia sebagai panitia daerah, hal ini bertujuan untuk mempermudah teknis verifikasi data serta penyaringan. Pada dasarnya seluruh tahap seleksi yang dilaksanakan pada rekrutmen Bintara Polri *Talent Scouting* tidak jauh berbeda dengan Bintara PTU, hanya saja untuk Bintara *talent scouting* ini prosesnya dilaksanakan lebih dulu, karena rekrutmen ini dikatakan sebagai rekrutmen pro aktif yang sejak awal pelaksanaannya

berusaha mencari bibit-bibit unggul dari sekolah-sekolah ternama yang ada disekitaran wilayah Polda jajaran.

Selanjutnya rekrutmen Bintara Polri *Talent Scouting* merupakan bentuk kontribusi Polri dalam mendukung terwujudnya prinsip *Good Governance* dan *Clean Government* baik dalam pelaksanaan tugas pokok memelihara Keamanan dan Ketertiban Masyarakat (Kamtibmas), menegakkan hukum, melindungi, mengayomi dan melayani masyarakat. Selain itu rekrutmen Bintara Polri *Talent Scouting* ini pun menjadi strategi Polri yang bersifat praktis guna memenuhi tuntutan masyarakat yang menginginkan Polri profesional dalam menjalankan tupoksinya.

Pada awal pelaksanaannya dilakukan tahap sosialisasi ke beberapa sekolah unggulan yang ada diwilayah 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 menjaring talenta-talenta terbaik maka pada persyaratan yang ditetapkan pada rekrutmen ini pun mensyaratkan beberapa hal khusus, seperti:

Untuk lulusan:

1. SMA/SMK/MA/ sederajat :

- Bagi lulusan sebelum tahun 2019 melampirkan Nilai Akhir (gabungan nilai rata-rata UN ditambah nilai rata-rata ujian sekolah dibagi dua) minimal 60,00 :
- Bagi lulusan tahun 2019 melampirkan Nilai Akhir Sekolah (gabungan nilai rata-rata Rapor ditambah nilai rata-rata USBN dibagi dua) minimal 70,00 :
- Bagi yang masih duduk di kelas 3 (lulusan tahun 2019) melampirkan nilai rata-rata rapor semester I minimal 70,00 dan setelah lulus melampirkan ijazah dengan akhir sesuai poin nomor (2) :

2. Lulusan D-III dengan IPK minimal 2,75 dan Akreditasi Prodi minimal B :

3. Bagi calon peserta *talent scouting* yang melalui jalur prestasi harus melampirkan nilai raport kelas X, XI, dan XII dengan kriteria peringkat 1 sampai dengan 10 pada sekolah unggulan terbaik di tingkat provinsi :

Lebih lanjut, terkait dengan proses penyaringan atau seleksi maka pada rekrutmen ini juga menerapkan beberapa tes yang tidak jauh berbeda dengan Bintara PTU. Adapun tes seleksinya antara lain :

- 1) Pemeriksaan administrasi awal
- 2) Pemeriksaan kesehatan tahap I
- 3) Tes psikologi
- 4) Pengujian kesamaptaan jasmani
- 5) Pengujian akademik, yang meliputi :
  - Pengetahuan umum
  - Bahasa Indonesia
  - Bahasa Inggris
- 6) Pemeriksaan kesehatan tahap II (termasuk Keswa)
- 7) Pendalaman PMK
- 8) Pemeriksaan administrasi akhir
- 9) Sidang terbuka penetapan kelulusan sementara dan kelulusan akhir.

Sementara itu untuk sistem penilaian yang diterapkan pada rekrutmen ini juga tidak jauh berbeda dengan Bintara PTU yaitu menggunakan sistem ranking. Adapun rumus untuk sistem penilaiannya adalah sebagai berikut :

$$N.A. = \frac{(N.KES \times 10) + (N.PSI \times 30) + (N.JAS \times 30) + (N.AKD \times 30)}{100}$$

$$N.AKD = \frac{(PU \times 35) + (B.lnd \times 35) + (B.lng \times 30)}{100}$$

Gambar 4 – Rumus penilaian rekrutmen Bintara *Talent Scouting*  
 Sumber : Biro Jianstra Polri, 2019

Apabila terdapat jumlah nilai yang sama, maka ranking ditentukan berdasarkan nilai :

- 1) Nilai Akhir Akademik/Kompetensi Khusus
- 2) Hasil Psikologi
- 3) Nilai Kesamaptan Jasmani
- 4) Nilai Ujian Nasional
- 5) Nilai Akhir Sekolah

Merujuk pada persyaratan serta tahapan seleksi yang diterapkan pada rekrutmen ini maka menunjukkan bahwa rekrutmen ini benar-benar ingin menyaring bibit-bibit unggul yang kemudian bisa dilatih dan dikembangkan sesuai dengan program pembinaan SDM Polri yang berorientasi pada terciptanya SDM yang unggul dan profesional dalam menjalankan tupoksinya. Hal ini artinya sudah sesuai dengan pengertian dari *talent management* yang dijelaskan oleh (Berger & Berger, 2004) bahwa *talent management* merupakan identifikasi, seleksi dan pengembangan SDM yang merupakan kunci kesuksesan organisasi baik untuk saat ini maupun untuk masa yang akan datang.

Dengan mendapatkan bibit-bibit unggul maka diprediksikan dalam proses pelatihan dan pengembangannya dapat berjalan dengan baik karena SDM yang tersedianya memiliki bakat yang memadai dan pada akhirnya menghasilkan SDM yang profesional seperti harapan awal. Disisi lain rekrutmen ini pun adalah upaya untuk mencari orang yang tepat dengan keterampilan yang tepat dan untuk posisi yang tepat (Endratno, 2011). Dengan penempatan yang tepat dan diisi oleh orang yang tepat maka sudah dapat dipastikan semua tugas-tugas yang dibebankan akan dapat diselesaikan dengan baik, dengan kata lain maka orang yang mengisi tempat tersebut secara otomatis akan menunjukkan kinerja terbaiknya dalam melaksanakan tugas.

**b. Hasil Rekrutmen Bintara Polri *Talent Scouting***

Berdasarkan hasil analisa dan evaluasi yang telah dilakukan oleh Biro Kajian Strategis (Jianstra) SSDM Polri pada tahun 2019 khusus untuk rekrutmen *talent scouting* ini memperoleh hasil sebagai berikut:

Tabel-3 Tabel Hasil Penerimaan Bintara Polri *Talent Scouting* T.A 2019

NO.	POLDA	ANIMO	RIKMIN		RIKES		RIKPSI		RIKTKJ		HASIL AKHIR	
			MS	TMS	MS	TMS	MS	TMS	MS	TMS	MS	TMS
1	ACEH	11	10	1	7	3	2	5	2	0	2	9
2	SUMUT	9	9	0	7	2	5	2	5	0	5	4
3	SUMBAR	16	14	2	12	2	8	4	8	0	8	8
4	RIAU	6	6	0	6	0	4	2	4	0	4	2
5	KEPRI	5	5	0	5	0	5	0	5	0	5	0
6	SUMSEL	26	17	9	15	2	15	0	15	0	15	11
7	BABEL	7	4	3	4	0	4	0	4	0	4	3
8	BENGKULU	15	14	1	13	1	10	3	10	0	10	5

Analisa Penerimaan Bintara Polri Melalui Program Talent Scouting

9	JAMBI	15	14	1	11	3	8	3	8	0	8	7
10	LAMPUNG	14	8	6	7	1	7	0	7	0	7	7
11	METRO JAYA	45	43	2	33	10	25	8	25	0	25	20
12	JABAR	30	24	6	23	1	22	1	22	0	22	8
13	BANTEN	9	9	0	7	2	6	1	6	0	6	3
14	JATENG	67	63	4	54	9	36	18	36	0	36	31
15	DIY	5	4	1	4	0	4	0	4	0	4	1
16	JATIM	47	39	8	29	10	22	7	22	0	22	25
17	KALBAR	12	10	2	8	2	7	1	7	0	7	5
18	KALSEL	21	17	4	16	1	11	5	11	0	11	10
19	KALTENG	10	5	5	5	0	3	2	3	0	3	7
20	KALTIM	4	4	0	4	0	1	3	1	0	1	3
21	KALTARA	9	9	0	9	0	8	1	8	0	8	1
22	BALI	21	20	1	16	4	14	2	14	0	14	7
23	NTB	0	0		0		0		0		0	0
24	NTT	8	7	1	5	2	3	2	3	0	3	5
25	SULSEL	25	24	1	22	2	16	6	16	0	16	9
26	SULTRA	1	1	0	1	0	1	0	1	0	1	0
27	SULTENG	7	7	0	7	0	4	3	4	0	4	3
28	SULUT	8	8	0	8	0	5	3	5	0	5	3
29	SULBAR	11	3	8	3	0	2	1	2	0	2	9
30	GORONTALO	26	12	14	9	3	9	0	9	0	9	17
31	MALUKU	10	8	2	5	3	3	2	3	0	3	7
32	MALUT	8	7	1	3	4	3	0	3	0	3	5
33	PAPUA	11	7	4	5	2	5	0	5	0	5	6
34	PAPUA BARAT	2	2	0	2	0	2	0	2	0	2	0
<b>JUMLAH</b>		<b>521</b>	434	87	365	69	280	85	280	0	<b>280</b>	241

Sumber : Biro Jianstra SSDM Polri, 2019

Merujuk pada tabel tersebut jika di lihat secara mendetil maka diperoleh informasi bahwa ada beberapa Polda jajaran yang mendapatkan hasil akhir rekrutmen dibawah 50% dari animo atau peminat awal. Padahal Polda yang dimaksud termasuk pada Polda yang berada di kota besar. Polda tersebut antara lain:

Tabel-4 Tabel Hasil Penerimaan Bintara Polri Talent Scouting T.A 2019

No	Polda	Animo	Hasil Akhir
1.	Metro Jaya	45	20
2.	Jabar	30	8
3.	Jateng	67	31
4.	Sumsel	26	11
5.	Bali	21	7

Sumber : Biro Jianstra SSDM Polri, 2019 (data diolah)

Data diatas dapat terjadi karena disebabkan oleh beberapa faktor, antara lain banyak yang gugur pada tahap tes kesehatan dan tes psikologi. Pada dua tahap tersebut menunjukkan banyak kandidat yang gugur. Berdasarkan informasi dari hasil supervisi ke Polda jajaran bahwa pada tes kesehatan banyak yang gugur dikarenakan hasil kesehatan yang meliputi pemeriksaan fisik, pemeriksaan rontgen, pemeriksaan laboratorium yang meliputi urine, hematologi dan kimia darah, serta pemeriksaan rekam jantung tidak sesuai dengan standar yang ditentukan.

Fakta diatas pada dasarnya dapat dipahami karena untuk bisa menjalankan tugas pokok dari anggota Polri harus ditunjang dengan kesehatan yang prima, sebab

tidak menutup kemungkinan anggota Polri harus melakukan tugasnya hampir 24 jam tanpa istirahat yang cukup.

Selanjutnya untuk tes psikologi juga terdapat fakta bahwa banyak yang gugur pada tahap tersebut, yang artinya nilainya dibawah standar yang ditentukan. Adapun standar lulus tes psikologi adalah minimal 61. Dalam tes psikologi aspek yang diukur meliputi aspek kecerdasan, kepribadian dan sikap kerja. Kondisi diatas bisa dipahami bahwa pada kenyataannya diperlukan figur anggota Polri yang ideal dari segi intelektual, kepribadian serta kemampuan kerjanya. Tak jarang masyarakat menganggap anggota Polri sebagai *problem solver* atas permasalahan yang terjadi di masyarakat. Oleh karena itu dalam hal ini ketiga aspek tersebut diatas merupakan hal yang mutlak untuk dipenuhi oleh anggota Polri.

Mengacu pada pendapat Endratno (2011) bahwa dalam menjaring talenta terbaik memang diperlukan seleksi yang ketat, tidak ada toleransi terhadap hal tersebut. Jika dalam kenyataannya terdapat toleransi khusus terutama yang diakibatkan karena intervensi seseorang maka hal tersebut sudah menyalahi kaidah tahapan dalam menjaring *talent scouting*. Demikian juga seperti yang dikatakan oleh Condrey (2005) pada tahap *Attracting Applicants* perlu men *setting* ekspektasi dari kandidat di tahap awal sehingga bisa memberikan dorongan kepada mereka untuk melanjutkan proses pendaftaran dengan harapan diterima oleh perusahaan. Untuk bisa menimbulkan ekspektasi yang tinggi dari kandidat maka diperlukan sosialisasi yang lebih masif dari Polda jajaran guna memberikan pemahaman kepada calon kandidat yang memiliki bakat harus mempersiapkan diri secara optimal ketika ingin mendaftar Bintara Polri melalui program *talent scouting*. Hal ini bertujuan agar pada proses seleksinya calon kandidat akan menyiapkan kondisi fisik dan mentalnya secara maksimal sehingga kelak hasilnya sesuai dengan harapan.

Kembali pada tabel 3 diatas diketahui juga bahwa ada satu Polda yaitu Polda Sulawesi Utara yang hanya menghasilkan 1 orang dalam rekrutmennya. Hal ini dapat dikatakan bahwa dalam proses rekrutmen pro aktif terlihat belum optimal karena hasil yang diperoleh sangat rendah. Dengan demikian maka perlu dilakukan perbaikan dari tahap awal mulai dari sosialisasi pada sekolah-sekolah unggulan dengan cara yang lebih inovatif sehingga akan menimbulkan minat pada calon kandidat yang ingin mendaftar Bintara *talent scouting*. Seperti yang dikatakan oleh Condrey (2005) bahwa saat *Position Announcements* diharapkan dapat menentukan cara mengumumkan lowongan kerja yang baru. Untuk menarik perhatian calon pegawai maka perlu ditentukan cara-cara yang efektif agar posisi yang lowong tersebut dideskripsikan dengan cara yang menarik.

Selanjutnya dengan merujuk pada tabel 3 juga diperoleh fakta bahwa untuk Polda didaerah Kalimantan nampaknya terdapat fenomena bahwa hasil rekrutmennya memiliki variasi yang cukup signifikan. Hal ini diprediksikan bahwa terdapat permasalahan pada metode yang digunakan dalam proses rekrutmennya. Untuk mendapatkan gambaran yang lebih jelas maka dapat dilihat pada tabel dibawah ini :

Tabel-5 Tabel Hasil Penerimaan Bintara Polri Talent Scouting T.A 2019  
Polda Wilayah Kalimantan

No	Polda	Animo	Hasil
1	Kalbar	12	5
2	Kalsel	21	10
3	Kalteng	10	7
4	Kaltim	4	3

5	Kaltara	9	1
---	---------	---	---

Sumber : Biro Jianstra SSDM Polri, 2019 (data diolah)

Merujuk tabel diatas dapat diketahui bahwa Polda Kalimantan Selatan yang memiliki animo serta hasil akhir yang paling banyak dibanding Polda lain di wilayah Kalimantan lainnya. Sementara Polda Kalimantan Utara memiliki jumlah akhir yang paling sedikit dibanding Polda lain di wilayah Kalimantan. Dari hasil ini nampaknya yang perlu dievaluasi adalah tahapan rekrutmennya.

Condrey (2005) menjelaskan beberapa tahapan rekrutmen yang diantaranya adalah *Position Announcements* dan *Attracting Applicants*. Pada tahap ini sangat perlu direncanakan secara matang, sebab tahapan ini akan menjadi hal yang sangat menentukan pada saat merekrut calon pegawai. Seperti yang sudah dijelaskan sebelumnya bahwa dalam mengumumkan lowongan pekerjaan yang dibuka perlu dibuat semenarik mungkin agar dapat menarik perhatian calon kandidat. Selain itu perlu direncanakan dengan baik lowongan yang dibuka pun diharapkan dapat diakses lebih mudah oleh calon kandidat, dengan demikian informasi secara online perlu disediakan oleh masing-masing Polda. Walaupun pada kenyataannya informasi secara online sudah disediakan oleh Mabes Polri, namun ada baiknya Polda melakukan terobosan kreatif untuk bisa mendukung hal tersebut.

Selanjutnya yang terkait dengan *Attracting Applicants* perlu juga direncanakan tentang informasi apa saja yang bisa disampaikan agar bisa menimbulkan ekspektasi yang tinggi dari calon kandidat agar yang pada akhirnya bersedia ikut mendaftar dan berjuang sampai pada tahap akhir. Hal ini perlu dilakukan karena calon kandidat yang direkrut ini adalah calon kandidat yang memiliki talenta yang baik, jika tidak diberikan ekspektasi yang tinggi maka sudah dapat dipastikan tidak akan tertarik untuk mendaftar serta mengikuti tahap seleksinya. Bahkan ada kemungkinan lain calon kandidat berniat mendaftar namun tidak memiliki persiapan yang maksimal atau tidak serius dalam menjalani tahapan tesnya dan pada akhirnya mengakibatkan gugur di tahapan awal tes.

Selain itu untuk faktor lain yang perlu direncanakan dengan baik adalah mengenai metode yang digunakan dalam mengumumkan lowongan pekerjaan. Daly (2012) menjelaskan beberapa metode yang digunakan dalam proses rekrutmen diantaranya adalah *E-Recruiting Over the Internet*. Untuk metode ini pada dasarnya sudah diterapkan disetiap rekrutmen anggota Polri termasuk didalamnya Bintara *talent scouting*. Yang menjadi perhatian adalah kemudahan kandidat dalam mengakses website Polri untuk mendapatkan informasi serta mendaftar, karena banyak fakta yang menunjukkan bahwa banyak kandidat yang kesulitan untuk mengakses situs Polri. Demikian juga kondisi ini dapat terjadi di daerah Kalimantan terutama untuk daerah-daerah pelosok yang untuk akses internet masih mengalami banyak hambatan. Dengan keterbatasan akses internet ini bisa menjadi faktor penyebab sedikitnya kandidat yang mendaftar untuk Bintara *talent scouting*.

## PENUTUP

### Kesimpulan

Dengan melihat penjelasan serta data-data diatas maka dapat disimpulkan bahwa pelaksanaan rekrutmen Bintara Polri *Talent Scouting* belum sepenuhnya optimal.

## Saran

Berdasarkan kesimpulan diatas maka saran yang dapat diberikan untuk pelaksanaan rekrutmen Bintara Polri *Talent Scouting* antara lain :

1. Dalam melaksanakan rekrutmen Bintara Polri *Talent Scouting* sebagai bentuk rekrutmen pro aktif Polri maka perlu membuat perencanaan yang lebih matang dan mendetil lagi terutama dengan mempertimbangkan kondisi sarana dan prasarana dimasing-masing Polda. Terlebih dengan kondisi geografis Polda yang berbeda-beda sehingga terkadang untuk sosialisasi ke daerah pelosok kesulitan, akibatnya talenta yang ada didaerah tidak terjaring. Kondisi ini bisa diatasi dengan cara memanfaatkan jaringan bhabinkamtibas. Diharapkan bhabinkamtibas dapat mencari informasi sebanyak-banyak tentang calon kandidat yang tertarik untuk mendaftar Bintara Polri *Talent Scouting*. Selain itu Bhabinkamtibas dapat menjalin kerja sama dengan sekolah-sekolah unggulan yang terletak didaerah pelosok untuk bisa mendata siswa-siswa yang memiliki prestasi akademis yang masuk ranking 1-10 di sekolah.
2. Terkait dengan metode dan tahapan rekrutmen Bintara Polri *Talent Scouting* perlu dievaluasi lebih detil lagi terutama yang terkait dengan cara mengumumkan lowongan agar menarik perhatian kandidat. Perlu direncanakan cara yang lebih kreatif dan inovatif sehingga menimbulkan motivasi calon kandidat untuk mendaftar. Cara-cara yang bisa dilakukan adalah dengan membuat konten-konten positif tentang figur Polri serta prosedur untuk mendaftar Bintara Polri. Cara ini harus dilakukan dengan cara yang lebih masif lagi sehingga informasi dapat tersebar lebih luas dan terjangkau oleh daerah-daerah pelosok.

## DAFTAR PUSTAKA

### Buku dan Jurnal

- Berger, L. A., & Berger, D. R. (2004). *The Talent Management handbook: Creating Organizational Excellence By Identifying, Developing, and Promoting Your Best People*. New York: McGraw-Hill Companies.
- Capelli, Peter. (2009). *Talent on Demand*. Metode Baru Mendapatkan SDM Bertalenta Tepat Jumlah, Tepat Kualifikasi, dan Tepat Waktu. Diterjemahkan oleh Wendra Triana Rafelina. Jakarta: PPM.
- Condrey , Stephan, E. (2005). *Handbook Of Human Resource Management In The Government*. (James L. Perry, Ed.) (Second Edition). San Francisco: Jossey-Bass A Wiley Imprint. Retrieved from [www.josseybass.com](http://www.josseybass.com)
- Daly, J. L. (2012). *Human Resource Management in the Public Sector Policies and Practices*. New York: Routledge is an imprint of the Taylor & Francis Group.
- Endratno, H. (2011). Talent Management Dalam Meningkatkan Kinerja Organisasi. *J.P Feb Unsoed*, 1, 326.
- Pynes, J. E. (2009). *Human Resources Management For Public And Nonprofit Organizations, A Strategic Approach* (Third Edition). San Francisco,,: Jossey-Bass A Wiley Imprint.

Analisa Penerimaan Bintara Polri Melalui Program Talent Scouting

Lewis, R. E. dan Heckman, R. J. (2006). *Talent management: A critical review Human Resource Management Review*, 16, 139–154

Laporan Tahunan Ombudsman 2018

Laporan Analisis dan Evaluasi Bintara Polri *Talent Scouting* tahun 2019

Santoso, Nuruddin Priya, Hidayatullah, M. F. (2016). The Journal of Educational Development. *The Journal of Educational Development*, 6(JED), 106–113.

Schweyer, A. (2004). *Talent Management System. Best Practices in Technology Solutions for Recruitment, Retention and Workforce Planning* (Vol. I). Canada: John Wiley & Sons Canada, Ltd.

Smilansky, J. (2008). *Developing Executive Talent*. Jakarta: PPM

Stringer, Hank , Rusty, R. (2006). *Talent Force A New Manifesto For The Human Side Of Business*. (First Edition). New Jersey: Publishing as Prentice Hall.