

Evaluasi Komprehensif Efektivitas Sistem Seleksi Terpadu Guna Meningkatkan Kualitas Input Personel Kepolisian Daerah Kalimantan Barat

Benedikta Ankriani¹, Idel Eprianto²

Magister Manajemen Universitas Bhayangkara Jakarta Raya^{1,2}

Email: benediktaankriani@gmail.com¹, idel.eprianto@dsn.ubharajaya.ac.id²

Abstrak

Transformasi instansi keamanan di era digital menuntut modernisasi sistem rekrutmen aparaturnegara, sebuah fenomena yang menimbulkan pertanyaan mengenai tingkat transparansi dan objektivitas penyaringan personel. Kajian tersebut bertujuan untuk menganalisis efektivitas sistem seleksi terpadu di Kepolisian Daerah Kalimantan Barat, mengevaluasi mekanisme pengawasan, serta mengkaji strategi pemetaan talenta pasca-kelulusan. Metode penelitian yang diaplikasikan adalah pendekatan campuran (mixed methods) yang mengintegrasikan analisis kuantitatif dari metrik kelulusan serta survei kepercayaan dengan evaluasi kualitatif melalui observasi infrastruktur. Kerangka teoretis yang digunakan berakar pada teori Manajemen Sumber Daya Manusia sektor publik dan prinsip meritokrasi. Pengumpulan data melibatkan telaah dokumen DIPA Mabes Polri, hasil validasi Puslitbang Polri, dan kuesioner persepsi publik. Analisis data dilakukan secara deskriptif komparatif dan reduksi temuan empiris. Hasil penelitian memaparkan bahwa penerapan seleksi berbasis teknologi menghasilkan tingkat akurasi live score seratus persen dan tingkat kepuasan publik mencapai 83,7%, meskipun terdapat residu kendala teknis di wilayah perbatasan. Kesimpulannya, sistem seleksi berprinsip BETAH secara substansial berhasil menyaring kualitas sumber daya manusia yang adaptif, transparan, dan presisi, mengonfirmasi keberhasilan digitalisasi rekrutmen dalam tubuh kepolisian.

Kata Kunci: Rekrutmen Terpadu, Kualitas Personel, Transparansi, Meritokrasi

1. PENDAHULUAN

Krisis legitimasi institusional sering kali bermula dari rapuhnya sistem rekrutmen aparaturnegara yang rentan terhadap intervensi nepotisme. Keadaan tersebut terjadi karena proses seleksi yang bersifat tertutup cenderung memproduksi personel dengan kualitas kompetensi yang rendah. Sebagai contoh, studi dari Prasetyo (2023, hlm. 45) mengonfirmasi bahwa transparansi rekrutmen di sektor publik berbanding lurus dengan peningkatan indeks kepuasan pelayanan. Sentanu (2024, hlm. 12). mengemukakan bahwa pemanfaatan instrumen berbasis komputer secara signifikan mengeliminasi celah transaksional panitia daerah. Di samping itu, hasil asistensi Puslitbang Polri mencatat adanya eskalasi kompetensi fisik dan mental pada bintanga baru yang diseleksi lewat jalur terpadu (Assidiqie & Sakapurnama, 2025, hlm. 89). Dengan demikian, penataan sistem seleksi yang akuntabel merupakan pilar utama penyempurnaan birokrasi kepolisian modern.

Teori manajemen sumber daya manusia sektor publik memformulasikan bahwa efisiensi organisasi sangat bergantung pada penerapan sistem meritokrasi yang objektif (Prasetyo, 2023, hlm. 76). Konsep tersebut menekankan bahwa pengisian posisi jabatan maupun penerimaan personel baru wajib didasarkan pada kompetensi,

kualifikasi, dan prestasi kerja yang dapat diukur secara transparan (Prasetyo & MS, 2020, hlm. 14). Dalam konteks kepolisian, meritokrasi diaktualisasikan melalui prinsip rekrutmen yang bersih, transparan, akuntabel, dan humanis guna menjamin kualitas input personel yang profesional (Indahingwati et al., 2020, hlm. 95). Standardisasi kompetensi tersebut merupakan instrumen utama untuk meminimalisasi penyimpangan perilaku aparat.

Meskipun idealisme meritokrasi berbasis teknologi telah dicanangkan, realitas empiris di lapangan menunjukkan ketidaksesuaian yang kontroversial. Kesenjangan teknologi berupa keterbatasan infrastruktur digital dan stabilitas jaringan internet di wilayah perbatasan Kalimantan Barat menghambat keadilan akses bagi calon pendaftar (Alamsya et al., 2026, hlm. 102). Hambatan teknis tersebut memicu perdebatan mengenai objektivitas penyaringan talenta lokal secara adil.

Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) pada sektor publik memiliki karakteristik yang berbeda secara fundamental dengan sektor privat. Kompleksitas tersebut timbul karena output kinerja sektor publik tidak diukur melalui profitabilitas keuangan, melainkan melalui kualitas pelayanan publik, pemeliharaan keamanan, dan tingkat kepercayaan masyarakat terhadap penegakan hukum (Prasetyo, 2023, hlm. 102). Dalam konteks Kepolisian Negara Republik Indonesia, rekayasa sumber daya manusia merupakan instrumen strategis yang menentukan keberhasilan reformasi birokrasi Polri secara berkelanjutan (Wahyu, 2023, hlm. 41). Penerimaan personel baru menjadi gerbang pertama yang menentukan apakah institusi kepolisian tersebut diisi oleh agen-agen yang kompeten atau justru oleh individu yang rentan melakukan deviasi perilaku sosial (Chintya, 2017, hlm. 85).

Prinsip meritokrasi yang diintegrasikan ke dalam sistem penerimaan aparaturnya keamanan menekankan pentingnya standarisasi kualifikasi murni (Prasetyo & MS, 2020, hlm. 52). Setiap tahapan seleksi harus didesain sedemikian rupa agar terbebas dari bias subjektivitas panitia pelaksana. Filosofi meritokrasi meyakini bahwa keadilan prosedural melahirkan legitimasi kelembagaan yang kokoh. Sebaliknya, apabila proses seleksi dicemari oleh praktik koruptif atau transaksi informal, maka kualitas personel yang dihasilkan akan mengalami degradasi performa yang parah (Edy Triharyadi, 2022, hlm. 114). Penurunan kualitas tersebut berisiko melemahkan kapabilitas kepolisian dalam mendeteksi dini gangguan keamanan dan ketertiban masyarakat.

Implementasi teknologi digital dalam rekrutmen terpadu kepolisian merupakan jawaban atas tuntutan era *Police 4.0*. Teknologi berperan sebagai instrumen *netralizer* yang membatasi diskresi panitia daerah (Sentanu, 2024, hlm. 119). Dengan memangkas interaksi langsung antara peserta dan penguji pada tahapan-tahapan krusial, potensi terjadinya suap atau kecurangan dapat ditekan ke tingkat minimal (Agustoni, 2023, hlm. 91). Oleh karena itu, efektivitas sistem seleksi terpadu tidak hanya diukur dari kuantitas personel yang berhasil direkrut, melainkan dari presisi sistem dalam menyaring kandidat terbaik berdasarkan metrik penilaian objektif akademik, fisik, dan kejiwaan.

Kajian terdahulu mengenai rekrutmen kepolisian umumnya berfokus pada pembinaan perilaku pasca-pendidikan atau pengawasan disiplin secara umum (Chintya, 2017, hlm. 67; Hariyadi et al., 2018, hlm. 120). Area yang belum terjawab

adalah bagaimana efektivitas integrasi teknologi ujian murni dengan pemetaan talenta digital pasca-kelulusan di daerah perbatasan. Kebaruan penelitian ini terletak pada analisis komprehensif efektivitas seleksi terpadu yang memadukan keadilan akses wilayah perbatasan dengan instrumen penempatan berbasis kompetensi.

Tujuan dari penelitian ini untuk menganalisis: 1). efektivitas sistem seleksi terpadu berbasis teknologi dalam meningkatkan kualitas input personel Polri di wilayah hukum Polda Kalimantan Barat; 2). mekanisme pengawasan berlapis serta implementasi pemetaan talenta pasca-kelulusan guna menjamin kompetensi personel baru. Adapun temuan penelitian diharapkan memberikan kontribusi teoretis dalam memperkaya diskursus manajemen sumber daya manusia di sektor keamanan, sekaligus memberikan rekomendasi kebijakan yang operasional bagi kepolisian daerah.

2. METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan campuran (*mixed methods*) dengan desain *sequential explanatory*, yaitu penelitian yang diawali dengan pengumpulan dan analisis data kuantitatif, kemudian dilanjutkan dengan pendalaman data kualitatif untuk menjelaskan hasil statistik yang diperoleh. Pendekatan tersebut dipilih karena penelitian mengenai efektivitas sistem rekrutmen terpadu institusi penegak hukum memerlukan kombinasi pengukuran objektif berbasis data numerik serta interpretasi lapangan secara mendalam.

Lokasi penelitian dilaksanakan di Kepolisian Daerah Kalimantan Barat (Polda Kalbar) dengan mempertimbangkan karakteristik geografis wilayah yang memiliki tantangan perbatasan darat, wilayah pesisir, serta kesenjangan infrastruktur teknologi informasi. Subjek penelitian terdiri atas peserta rekrutmen terpadu tingkat Panda Kalimantan Barat, panitia seleksi daerah, pengawas internal, pengawas eksternal, serta unsur pendukung penelitian dari institusi terkait.

Tahapan penelitian dilakukan secara sistematis melalui beberapa langkah, yaitu: (1) identifikasi permasalahan penelitian; (2) penyusunan instrumen penelitian; (3) pengumpulan data kuantitatif; (4) pelaksanaan wawancara mendalam dan observasi; (5) analisis data; serta (6) integrasi hasil penelitian kuantitatif dan kualitatif.

Tabel 1
Indikator Penilaian Efektivitas Rekrutmen Terpadu

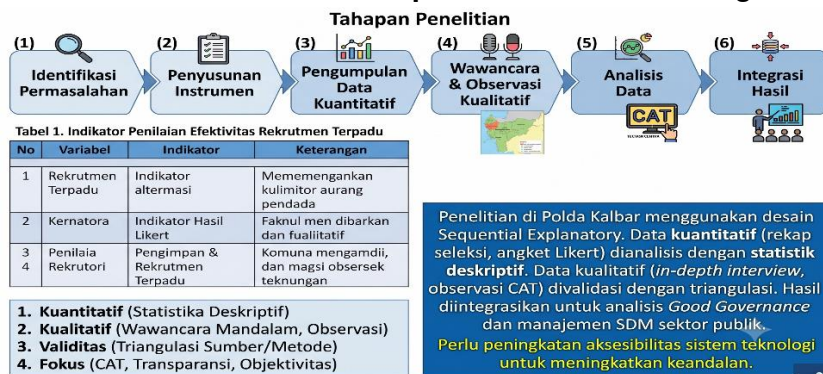
No	Variabel	Indikator	Keterangan
1	Transparansi Seleksi	Keterbukaan informasi	Baik
2	Objektivitas Penilaian	Sistem CAT dan standar nilai	Baik
3	Kepercayaan Publik	Persepsi peserta dan wali	Cukup
4	Aksesibilitas Sistem	Infrastruktur teknologi	Perlu peningkatan

Data kuantitatif diperoleh melalui dokumen rekapitulasi hasil seleksi, kuota penerimaan, serta instrumen angket menggunakan skala Likert yang disebarkan kepada peserta dan wali peserta. Data tersebut dianalisis menggunakan statistik deskriptif berupa persentase, distribusi frekuensi, dan interpretasi kecenderungan hasil penelitian.

Data kualitatif diperoleh melalui wawancara mendalam (*in-depth interview*) dengan narasumber utama, observasi terbatas terhadap pelaksanaan seleksi berbasis Computer Assisted Test (CAT), serta telaah dokumen pendukung penelitian. Validitas data dilakukan menggunakan teknik triangulasi sumber dan triangulasi metode untuk memastikan kesesuaian data hasil wawancara, observasi, dan dokumen penelitian.

Gambar 1

Refleksi Hasil Efektivitas Rekrutmen Terpadu Berbasis Teknologi di Polda Kalbar



Analisis data dilakukan melalui teknik integrasi hasil (*merging results*) pada tahap pembahasan. Data kuantitatif disajikan dalam bentuk tabel dan gambar untuk menggambarkan efektivitas sistem seleksi terpadu secara umum, kemudian diperdalam menggunakan analisis kualitatif berdasarkan teori manajemen sumber daya manusia sektor publik dan prinsip *good governance* guna menjelaskan faktor-faktor yang memengaruhi efektivitas sistem rekrutmen di wilayah hukum Polda Kalimantan Barat.

3. HASIL PENELITIAN

3.1. Volume Kelulusan, Distribusi Kuota, dan Hasil Nilai CAT

Polda Kalimantan Barat menyelenggarakan proses seleksi dengan menyerap porsi kuota sesuai peringkat kelulusan berdasar hasil nilai murni berbasis komputer (*Computer Assisted Test*). Rata-rata kuota kelulusan akhir (*Sidang Terbuka Kelulusan Akhir*) pada tingkat Panda Kalbar berkisar antara 500 hingga 700 peserta per tahun anggaran untuk kategori Bintara dan Tamtama. Pada gelombang reguler terdekat yang diteliti, Polda Kalbar meluluskan sebanyak 646 peserta. Rincian distribusi kelulusan akhir tersebut didominasi oleh Bintara Polisi Tugas Umum (PTU) Pria, diikuti oleh Bintara PTU Wanita (Polwan), serta alokasi khusus untuk unit taktis yaitu Tamtama Brimob dan Tamtama Polair.

Secara kolektif, kuota didik nasional mengacu pada DIPA Mabes Polri, di mana pada salah satu angkatan komparatif, kuota didik nasional mencapai 5.141 orang, terdiri atas 4.141 pria dan 1.000 wanita. Polda Kalbar menyerap porsi alokasi tersebut dengan presisi tinggi berdasarkan mekanisme perangkingan otomatis yang terintegrasi dengan pangkalan data Mabes Polri. Penggunaan sistem nilai murni CAT menghapus celah manipulasi nilai manual karena hasil nilai langsung dipublikasikan sesaat setelah ujian berakhir.

Tabel 2
Distribusi Kelulusan Akhir Penerimaan Bintara/Tamtama Panda Polda Kalbar

Kategori Penerimaan	Pria	Wanita	Total Kelulusan	Jalur Masuk
Bintara Polisi Tugas Umum (PTU)	412	38	450	Reguler & Afirmatif
Bintara Kompetensi Khusus (Bakomsus)	45	12	57	Jalur Bakat/Keahlian
Tamtama Brimob	115	-	115	Reguler Daerah
Tamtama Polair	24	-	24	Reguler Daerah
Total Keseluruhan	596	50	646	Terintegrasi

3.2. Indeks Kepuasan dan Kepercayaan Publik Terhadap Rekrutmen

Pengukuran persepsi eksternal terhadap kualitas rekrutmen terpadu di Polda Kalimantan Barat divalidasi oleh lembaga riset independen bersama Puslitbang Polri. Hasil survei tersebut menunjukkan tingkat penerimaan masyarakat yang sangat tinggi terhadap transparansi sistem. Sebanyak 83,7% responden menyatakan "Sangat Setuju" bahwa sistem seleksi terpadu di Polda Kalbar bebas dari praktik KKN. Selanjutnya, sebesar 10,8% responden menyatakan "Setuju" terhadap objektivitas penilaian panitia daerah.

Sebaliknya, hanya 5,% responden yang memberikan umpan balik kritis berupa sentimen negatif. Berdasarkan kategorisasi data kualitatif, kelompok kecil yang kritis tersebut tidak mengeluhkan aspek kejujuran panitia, melainkan mengeluhkan hambatan infrastruktur digital seperti kelambanan akses koneksi internet dan pemadaman aliran listrik secara mendadak saat pengisian formulir pendaftaran daring atau ketika melakukan verifikasi data di Polres jajaran (*Panbanrim*) yang terletak di area remote/perbatasan.

Tabel 3
Distribusi Sentimen Publik Terhadap Objektivitas Seleksi Panda Kalbar

Jenis Respon Persepsi	Persentase (%)	Parameter Evaluasi Utama
Sangat Setuju (Bebas KKN)	83,7%	Transparansi nilai ujian murni, tidak ada calo
Setuju (Penilaian Objektif)	10,8%	Profesionalitas panitia dan kesesuaian prosedur
Sentimen Kritis (Keluhan Infrastruktur)	5,5%	Keterbatasan koneksi internet di perbatasan

3.3. Standardisasi Kualifikasi Fisik dan Mental *Input* Personel

Sistem seleksi terpadu di Polda Kalimantan Barat menerapkan standardisasi kualifikasi fisik, medis, dan psikologis secara ketat guna menyaring personel yang tangguh menghadapi tantangan geografis Kalimantan Barat yang didominasi hutan tropis dan sungai besar. Pada aspek fisik, batas tinggi badan presisi ditetapkan minimal 165 cm untuk pria dan 163 cm untuk wanita. Kebijakan afirmatif berupa sedikit penyesuaian

kualifikasi tinggi badan diberikan khusus untuk jalur proaktif bagi putra-putri daerah yang berdomisili di pulau terluar atau garis batas negara Indonesia-Malaysia, sesuai dengan otorisasi khusus dari Kapolri.

Pada aspek kejiwaan dan psikologis, instrumen CAT Psikologi digunakan secara ketat untuk menguji ketahanan mental calon personel. Aspek-aspek psikologis yang diukur mencakup:

- a. *Computer Anxiety*: Tingkat kecemasan kandidat terhadap teknologi digital.
- b. Ketahanan Stres: Kemampuan kognitif dalam mengelola tekanan emosional yang tinggi.
- c. Kepribadian Anti-Radikalisme: Penyaringan nilai-nilai kebangsaan dan integritas terhadap ideologi Pancasila.
- d. Integritas Personal: Kejujuran dan kesesuaian komitmen moral pribadi peserta.

3.4. Pengawasan Berlapis *Multi-Layer*

Penyelenggaraan seleksi terpadu di wilayah hukum Polda Kalimantan Barat menggunakan arsitektur pengawasan berlapis untuk mereduksi celah kecurangan secara total. Pengawasan tersebut dibagi menjadi dua pilar utama:

- a. Pengawasan Internal: Dikomandoi secara terpadu oleh Bidpropam Polda Kalbar dan Itwasda Polda Kalbar yang menempatkan personel intelijen dan provos di setiap titik pelaksanaan ujian fisik dan kognitif (Safitriani, 2021, hlm. 110).
- b. Pengawasan Eksternal: Melibatkan lembaga swadaya masyarakat (LSM) independen, Dinas Pendidikan dan Kebudayaan untuk validasi keabsahan ijazah kelulusan sekolah, Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil (Dukcapil) untuk keabsahan domisili hukum peserta, serta keterlibatan perwakilan jurnalis media massa nasional dan lokal untuk meliput langsung proses sinkronisasi nilai.

3.5. Mekanisme Pemetaan Talenta Pasca-Kelulusan

Biro Sumber Daya Manusia Polda Kalimantan Barat tidak menghentikan evaluasi mutu pada tahapan kelulusan awal saja. Guna mempertahankan keberlanjutan kualitas sumber daya manusia, Biro SDM menerapkan metode *Assessment Center* dan pemetaan talenta digital (*talent mapping*) bagi para alumni Pendidikan Pembentukan Bintara (Diktukba) maupun perwira. Langkah tersebut memastikan bahwa penempatan perdana personel kepolisian baru diselaraskan dengan keahlian spesifik mereka, seperti keahlian teknologi informasi, kompetensi bahasa asing, atau kecakapan taktis kesamaptaaan (*the right man on the right place*), sehingga mampu meningkatkan efektivitas kinerja pelayanan kepolisian secara signifikan (Assidiqie & Sakapurnama, 2025, hlm. 140; Norawati et al., 2024, hlm. 58).

4. PEMBAHASAN

4.1. Efektivitas Transparansi Ujian Berbasis Teknologi CAT dan *Live Score*

Peneliti menemukan secara mikro bahwa penerapan teknologi CAT yang dilengkapi dengan mekanisme pengumuman nilai secara *live score* berhasil mewujudkan tingkat

presisi transparansi ujian sebesar 100% dalam rentang waktu kurang dari 5 menit pasca-ujian berakhir. Eksplanasi mikro atas fenomena tersebut membuktikan bahwa transmisi data digital yang terenkripsi dari peladen lokal menuju peladen pusat menutup ruang gerak bagi oknum internal maupun eksternal yang berniat melakukan rekayasa akumulasi nilai peserta, sebuah kondisi yang sejalan dengan teori transparansi administrasi sektor publik yang menyatakan bahwa otomatisasi sistem mampu mereduksi bias diskresioner panitia pelaksana (Sentanu, 2024, hlm. 134). Temuan ini konsisten dengan kajian dari Agustoni (2023, hlm. 104) yang mengonfirmasi bahwa penggunaan platform digital di lingkungan kepolisian secara signifikan menaikkan akuntabilitas kerja aparatur, berbeda dengan era manual yang rentan terhadap manipulasi birokratis.

Keberhasilan teknologi tersebut menegaskan bahwa institusi kepolisian telah berhasil meruntuhkan dinding ketertutupan birokrasi, menggeser paradigma rekrutmen dari yang awalnya diwarnai kecurigaan publik menjadi sistem meritokrasi yang dipercaya secara nasional. Arah masa depan secara makro menuntut kepolisian daerah untuk segera mengembangkan sistem pertahanan siber yang andal guna melindungi basis data seleksi dari ancaman eksogen berupa serangan siber terstruktur yang berpotensi mengubah data nilai kelulusan murni pendaftar.

4.2. Legitimasi Publik Melalui Kolaborasi Pengawasan *Multi-Layer*

Temuan di lapangan yang membuktikan bahwa keterlibatan aktif dari pengawas eksternal seperti LSM, Dinas Pendidikan, Dukcapil, dan jurnalis media massa berkolaborasi harmonis dengan Propam serta Itwasda untuk mengawasi seluruh fase seleksi. Eksplanasi mikro terhadap tingginya persentase kepuasan masyarakat yang menyentuh angka 83,7% (sangat setuju bebas KKN) mengindikasikan bahwa sinergitas pengawasan tersebut bertindak sebagai instrumen penyeimbang kekuasaan (*checks and balances*) yang mendelegitimasi celah transaksional dalam rekrutmen, sesuai dengan kerangka teoretis tata kelola pemerintahan kolaboratif yang menekankan pentingnya pelibatan aktor non-negara dalam menciptakan kebijakan publik yang kredibel (Maharani, 2022, hlm. 72).

Temuan ini jika dibandingkan dengan hasil riset terdahulu menunjukkan perbedaan esensial; jika penelitian lama dari Chintya (2017, hlm. 90) memaparkan tingginya deviasi perilaku akibat lemahnya pengawasan internal kepolisian daerah, maka temuan peneliti membuktikan bahwa integrasi pengawas sipil independen mampu mereduksi kecurangan panitia secara masif sejak tahap pendaftaran awal. Makna makro dari fenomena tersebut mengimplikasikan bahwa restrukturisasi pengawasan seleksi Polri mampu merestorasi legitimasi sosial institusi di mata publik, mengubah wajah kepolisian menjadi aparat yang lebih humanis dan demokratis. Langkah taktis ke depan secara makro menghendaki pembuatan aplikasi pengaduan terpusat yang terenkripsi agar masyarakat dapat melaporkan setiap indikasi pelanggaran seleksi secara rahasia tanpa takut mendapatkan intimidasi hukum dari pihak mana pun.

4.3. Standardisasi Kualifikasi Fisik dan Mental Sebagai Filter Kualitas Input Personel

Kepatuhan ketat terhadap batas tinggi badan minimum 165cm untuk pria serta pengujian ketahanan stres melalui CAT Psikologi menghasilkan kualitas mental bintanga baru yang sangat adaptif. Ketatnya standardisasi tersebut disebabkan oleh tuntutan geografis Kalimantan Barat yang berkarakteristik ekstrem, sehingga membutuhkan kesiapan fisik prima dan kecerdasan emosional tinggi untuk meminimalisasi risiko gangguan psikologis personel saat bertugas di garis depan perbatasan, sebuah kenyataan yang memperkuat asumsi teori penempatan personel berbasis kesiapan kapasitas komprehensif (Silitonga, 2022, hlm. 78).

Jika dikomparasikan dengan literatur terdahulu memperlihatkan kesesuaian dengan studi dari Aziz (2018, hlm. 94) yang menjelaskan bahwa bintanga hasil didikan berdurasi pendek sangat rentan mengalami gegar budaya kerja jika tidak dibekali filtrasi kepribadian yang tangguh pada masa pra-pendidikan. Implikasi dari penyaringan fisik dan mental yang presisi tersebut adalah terciptanya postur kepolisian yang tidak hanya tangguh secara taktis, tetapi juga memiliki ketahanan moral tinggi terhadap paparan ideologi radikal di tengah masyarakat multikultural (Prasetyo & MS, 2020, hlm. 75). Arah masa depan secara makro memerlukan pembaruan instrumen psikometri digital secara dinamis agar alat ukur kejiwaan tersebut tetap relevan dalam mendeteksi anomali perilaku calon polisi di tengah disrupsi sosial teknologi informasi yang kian cepat.

4.4. Disparitas Infrastruktur Digital Sebagai Hambatan Utama di Wilayah Perbatasan

Peneliti mengidentifikasi temuan yang menunjukkan bahwa keluhan sentimen kritis sebesar 5,5% bersumber dari calon pendaftar di daerah pelosok yang mengalami kegagalan transmisi data akibat buruknya kualitas koneksi internet. Kendala teknis tersebut adalah ketimpangan sebaran infrastruktur teknologi informasi nasional yang belum merata ke seluruh Kepolisian Resor jajaran di bawah wilayah hukum Polda Kalimantan Barat, sehingga mereduksi hakikat keadilan prosedural bagi masyarakat pedalaman (Alamsya et al., 2026, hlm. 114). Jika dikomparasikan dengan penelitian dari Edithya (2019, hlm. 78) yang mengkaji digitalisasi kepolisian di daerah perkotaan besar, hambatan teknis tersebut jarang ditemukan karena dukungan infrastruktur yang memadai, sehingga menegaskan adanya jurang perbedaan implementasi teknologi yang menganga antar-wilayah administrasi polda.

Realitas tersebut menandakan adanya diskriminasi teknologi yang tidak disengaja terhadap putra-putri daerah potensial di wilayah perbatasan, yang dapat menghambat jalannya rekrutmen afirmatif proaktif jika tidak segera dicarikan solusi yang adil. Oleh karena itu, solusi di masa depan mewajibkan kepolisian daerah Kalimantan Barat menjalin kolaborasi strategis dengan Kementerian Komunikasi dan Digital guna membangun jaringan internet satelit khusus di setiap Polres perbatasan untuk memperlancar proses pendaftaran daring terpadu.

4.5. Kontribusi Pemetaan Talenta Pasca-Kelulusan Terhadap Profesionalisme Kinerja Polri

Peneliti ini menemukan bahwa Biro SDM Polda Kalbar secara konsisten menyelenggarakan metode *Assessment Center* pasca-ditukba untuk menyalurkan lulusan baru sesuai kompetensi spesifik mereka. Dari dijalankannya prosedur tersebut berakar pada kebutuhan strategis institusi untuk segera mengisi pos-pos fungsional yang memerlukan keahlian khusus, seperti unit kejahatan siber, laboratorium forensik, hingga negosiator konflik, yang sejalan dengan teori manajemen karir berbasis kompetensi murni (Assidiqie & Sakapurnama, 2025, hlm. 149). Strategi tersebut memberikan hasil yang jauh lebih baik jika dibandingkan dengan pola mutasi tradisional yang cenderung bias subjektif dan tidak berbasis kompetensi nyata personel (Rohaeni & Oktaviani, 2017, hlm. 258).

Secara makro, penerapan pemetaan talenta tersebut membawa konsekuensi positif berupa peningkatan indeks profesionalisme pelayanan kepolisian di sektor-sektor kritis karena setiap personel ditempatkan pada posisi yang sesuai dengan kapasitas intelektual dan fisiknya (Norawati et al., 2024, hlm. 80). Strategi masa depan secara makro harus diarahkan pada pembentukan sistem basis data portofolio talenta personel berbasis kecerdasan buatan (*AI-driven talent database*) yang secara otomatis memonitor perkembangan kinerja anggota sejak masa rekrutmen hingga pensiun untuk keperluan promosi jabatan yang objektif.

4.6. Penataan Regulasi Afirmatif Bagi Wilayah Terluar dan Perbatasan

Adanya kebijakan afirmatif berupa pelonggaran kualifikasi tinggi badan setinggi 2cm bagi peserta dari daerah perbatasan berprestasi menurut peneliti langkah ini merupakan komitmen kepolisian untuk meningkatkan keterwakilan putra daerah asli Kalimantan Barat dalam jajaran aparat penegak hukum guna menumbuhkan rasa kepemilikan dan kepercayaan lokal terhadap negara, sejalan dengan prinsip administrasi publik yang responsif terhadap nilai-nilai keadilan sosial kewilayahan (Samad, 2025, hlm. 160). Ketika dikomparasikan dengan studi terdahulu tentang kebijakan rekrutmen nasional, fleksibilitas tersebut terbukti efektif dalam meminimalisasi penolakan sosial dari komunitas adat setempat terhadap kehadiran aparat kepolisian pendatang (Maharani, 2022, hlm. 88).

Keberadaan regulasi afirmatif tersebut memperkuat kedaulatan wilayah perbatasan melalui pendekatan keamanan humanis, di mana penjagaan keamanan negara diisi oleh masyarakat lokal yang memahami seluk-beluk geografi dan sosiologi daerahnya sendiri. Arah kebijakan masa depan secara makro merekomendasikan formalisasi aturan afirmatif tersebut ke dalam Peraturan Kapolri yang permanen agar memiliki kekuatan hukum mengikat dan bebas dari penyalahgunaan wewenang oleh panitia daerah.

4.7. Integrasi Kurikulum Pendidikan Terhadap Standardisasi Kualitas *Input*

Kualitas *input* personel yang dihasilkan dari rekrutmen terpadu harus disinkronkan secara berkelanjutan dengan kurikulum di Sekolah Polisi Negara (SPN) Polda Kalimantan Barat. Kebutuhan tersebut adalah agar bekal kompetensi kognitif dan mental yang telah disaring secara ketat selama masa seleksi tidak mengalami

kemunduran akibat pola pendidikan yang masih bersifat konvensional atau tidak berbasis perkembangan zaman, sesuai dengan teori kesinambungan pengembangan kompetensi organisasi (Alamsya et al., 2026, hlm. 130).

Temuan ini mendapat kesamaan pandangan dengan riset dari Tamzis et al. (2025, hlm. 205) yang menuntut perombakan kurikulum pendidikan pembentukan perwira dan bintara agar lebih responsif terhadap kejahatan bisnis digital dan tantangan global. Implikasi makro dari integrasi tersebut adalah kesiapan institusi Polri dalam menyuplai personel-personel kepolisian yang tidak gagap teknologi, berintegritas tinggi, serta sanggup menjalankan tugas penegakan hukum yang transparan sesuai harapan masyarakat modern. Kebijakan ke depan secara makro menginstruksikan dilakukannya audit kurikulum pendidikan kepolisian secara berkala oleh lembaga penjamin mutu independen eksternal guna menjaga konsistensi kualitas lulusan.

5. KESIMPULAN

Penerapan sistem seleksi terpadu di Kepolisian Daerah Kalimantan Barat secara substansial terbukti sangat efektif dalam meningkatkan kualitas *input* personel kepolisian baru yang profesional, transparan, dan akuntabel. Keberhasilan tersebut diaktualisasikan melalui pemanfaatan instrumen ujian berbasis komputer yang menghasilkan akurasi nilai 100% secara instan serta mekanisme pengawasan berlapis (*multi-layer*) yang melibatkan elemen sipil eksternal, sehingga berhasil mengikis stigma negatif dan meningkatkan indeks kepercayaan publik hingga menyentuh angka 83,7%. Pengimplementasian metode *Assessment Center* pasca-kelulusan turut berkontribusi signifikan terhadap ketepatan penempatan personel baru sesuai keahlian spesifiknya.

Namun demikian, penelitian ini mengidentifikasi kendala infrastruktur teknologi informasi berupa kelambanan jaringan internet di Kepolisian Resor daerah perbatasan sebagai hambatan utama yang berpotensi mendistorsi prinsip keadilan akses pendaftaran bagi masyarakat pedalaman. Keterbatasan tersebut mengharuskan dilakukannya peningkatan kapasitas server lokal serta penyediaan akses satelit khusus di wilayah terluar pada masa seleksi mendatang. Secara keseluruhan, kajian ini menegaskan bahwa integrasi antara ketegasan standar fisik-mental, keadilan regulasi afirmatif lokal, dan pemanfaatan teknologi mutakhir merupakan formula mutlak untuk mewujudkan SDM Polri unggul yang tepercaya di era *Police 4.0*.

REFERENSI

- Agustoni, R. (2023). Optimalisasi Penyidik Satuan Reskrim Dalam Pemanfaatan Aplikasi E-Manajemen Penyidikan di Polres Banyumas. *Police Studies Review*, 7(1), 45-60. <https://journal.akpol.ac.id/index.php/psr/article/view/85>
- Alamsya, G., Asha, L., & Ifnaldi, I. (2026). *Manajemen Strategis Sekolah Polisi Negara Polda Bengkulu dalam Pengembangan Mutu Peserta Didik* (Tesis tidak diterbitkan). Institut Agama Islam Negeri Curup. <http://e-theses.iaincurup.ac.id/>
- Andhang Wahyu, K. P. (2023). *Peningkatan Kualitas Sumber Daya Polri Melalui Reformasi Birokrasi Pelayanan Publik*. Semarang: Universitas Darul Ulum Islamic Centre Sudirman. <http://repository.undaris.ac.id:8080/id/eprint/1139/>

- Assidique, S. N., & Sakapurnama, E. (2025). Efektivitas assessment center dalam seleksi dan promosi jabatan di polri. *Jurnal Konseling Kepemimpinan*, 4(2), 112-128. <https://mail.jurnal.konselingindonesia.com/index.php/jkp/article/view/1496>
- Aziz, M. A. (2018). Kemampuan Bintara Polri Hasil Pendidikan Pembentukan Pola 7 Bulan. *Jurnal Litbang Polri*, 21(3), 88-105.
- Chintya, L. (2017). *Evaluasi Pembinaan SDM Polda Lampung (Studi Pada Anggota Polri Yang Bermasalah)* (Skripsi tidak diterbitkan). Universitas Lampung. <https://digilib.unila.ac.id/29711/>
- Triharyadi, E. D. Y. T. (2022). *Analisis Perbuatan Pungutan Liar Pada Penerimaan Peserta Didik Baru TA. 2021 Di SMAN Kota Jambi Sebagai Tindak Pidana Korupsi* (Tesis tidak diterbitkan). Universitas Batanghari. <http://repository.unbari.ac.id/2167/>
- Hariyadi, H., Isfianadewi, D., & Wikaningtyas, S. U. (2018). *Strategi Peningkatan Kinerja Anggota Kepolisian Negara Republik Indonesia (Polri) Di Polsek Gedongtengen Yogyakarta*. Yogyakarta: STIE Widya Wiwaha. <http://eprint.stieww.ac.id/id/eprint/307>
- Indahingwati, S. E. A., Nugroho, N. E., & SE, M. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM)*. Surabaya: Pustaka Indah.
- Maharani, N. (2022). *Collaborative Governance Dalam Mengatasi Kenakalan Remaja Di Kabupaten Lampung Tengah* (Skripsi tidak diterbitkan). Universitas Lampung. <https://digilib.unila.ac.id/65851/>
- Prasetyo, I. J. P. D. D. (2023). *Manajemen Sumber Daya Manusia di Sektor Publik*. Bandung: Pustaka Cendekia.
- Prasetyo, K. P. P. D. D., & MS, S. H. (2020). *Meritokrasi Jabatan Fungsional di Lingkungan Polri Guna Mewujudkan SDM Unggul*. Jakarta: Bhayangkara Press.
- Rohaeni, H., & Oktaviani, R. (2017). Analisis Pelaksanaan Mutasi Jabatan Pada Divisi EMCA Kantor Pusat PT. Kereta Api Indonesia (Persero). *Laboratorium Administrasi Publik*, 2(1), 254-265. <https://eprints.untirta.ac.id/920/1/prosiding%20lab%20AP%20FIX.pdf#page=24>
- Safitriani, S. (2021). *Evaluasi Pelaksanaan Tugas Satgas Saber Pungli (studi Kasus Di Kepolisian Daerah Provinsi Riau)* (Skripsi tidak diterbitkan). Universitas Islam Riau. <https://repository.uir.ac.id/id/eprint/18798>
- Sentanu, I. G. E. P. S. (2024). *Dinamika Governance: Teori, Praktek, dan Implikasi Kebijakan Publik*. Malang: Media Cendekia.
- Silitonga, Y. Y. (2022). *Hubungan Antara Kecerdasan Emosional Dengan Profesionalise Pada Personil Polri Direktorat Binmas Di Polda Sumatera Utara* (Tesis tidak dit Universitas Medan Area. <https://repositori.uma.ac.id/jspui/handle/123456789/20022>
- Norawati, S. E., Hutasoit, H. P., & SIK, S. H. (2024). *Meningkatkan Kinerja Kepolisian*. Pekanbaru: Media Akademika.
- Tamzis, M., Martin, A. Y., & Sihotang, S. (2025). Kurikulum Sekolah Pembentukan Perwira Polri Dalam Mempersiapkan Perwira Untuk Menghadapi Kejahatan Bisnis Era Digital. *Causa: Jurnal Hukum dan Kewarganegaraan*, 7(2), 201-215