

bab i

pendahuluan

1.1 latar belakang

dalam berbagai dimensi kehidupan sosial, individu dari kelompok ekonomi marginal sering menghadapi rintangan dalam mengakses peluang yang tersedia. kendala finansial, keterbatasan terhadap sumber daya, serta faktor sosial dan budaya menjadi beberapa hambatan bagi mereka untuk memperoleh kesempatan yang lebih baik. dalam konteks pemilihan dan penerimaan di institusi tertentu, termasuk penegakan hukum, tantangan ini menjadi semakin rumit karena adanya persyaratan standar tertentu yang harus dipenuhi. untuk itu, sangat penting untuk memahami bagaimana masyarakat berusaha mencari solusi mengatasi pelbagai hambatan maupun rintangan dalam sistem proses penerimaan anggota polri.

sejalan dengan tuntutan reformasi terdapat beberapa aspek kehidupan berbangsa dan bernegara, pemerintah juga telah berupaya mewujudkan tata kelola pemerintahan yang baik (good governance) dengan mencanangkan konsep reformasi birokrasi nasional yang telah berjalan saat ini. rancangan besar reformasi birokrasi nasional yang ditetapkan melalui perpres no. 81/2010 merupakan langkah jangka panjang reformasi birokrasi hingga tahun 2025. implementasi reformasi birokrasi ini berlaku untuk seluruh instansi pemerintahan, baik pusat maupun daerah, termasuk juga institusi kepolisian republik indonesia. instansi kepolisian merupakan wadah atau lembaga abdi negara yang bertugas memberikan perlindungan kepada seluruh warga negara dan memberikan kenyamanan, serta menjaga keamanan masyarakat.

saat ini, masyarakat menginginkan agar aparat pemerintah, termasuk kepolisian, lebih profesional dan transparan dalam menjalankan tugasnya juga

dalam meningkatkan kinerja pelayanannya yang berorientasi pada kepentingan masyarakat serta menghindari praktik kolusi, korupsi, dan nepotisme(kkn). kapolri telah mengeluarkan sejumlah kebijakan untuk meningkatkan kinerja dan kualitas pelayanan publik, meskipun kebijakan ini belum sepenuhnya mengatasi permasalahan pelayanan publik oleh polri. sebagai garda terdepan dalam menciptakan keamanan dan ketertiban masyarakat, polri harus mampu beradaptasi dengan perubahan yang terjadi dalam kehidupan masyarakat yang cepat, sehingga tantangan yang dihadapi semakin berat dan kompleks. kepolisian memiliki tugas dan tanggung jawab dalam menjaga keteraturan sosial dan kamtibmas (keamanan dan ketertiban masyarakat) dengan tugas pokok melindungi, mengayomi, melayani masyarakat, dan menegakkan hukum. dalam pelaksanaan perubahan dan reformasi, upaya untuk membentuk polri yang promoter (profesional, modern, terpercaya) menjadi mendesak. makna profesional dapat dijabarkan dalam indikator-indikator seperti keahlian petugas, pekerjaan yang jelas dan terukur berdasarkan standar, serta produk kinerja yang dapat dirasakan manfaatnya oleh masyarakat.

menanggapi perubahan dan tantangan reformasi menuju polri yang promoter, diperlukan rekayasa ulang dari semua proses, mulai dari seleksi hingga implementasi kinerja polri. proses rekrutmen anggota polri, baik itu tantama, bintara, sipss, dan taruna akpol, harus dilaksanakan secara objektif dan transparan, dengan menerapkan prinsip bersih, transparan, akuntabel, dan humanis disingkat betah. rekrutmen yang bersih merupakan perintah kapolri dan arahan presiden jokowi. seleksi penerimaan dalam rekrutmen personel polri merupakan tahap krusial dalam menentukan kualitas sumber daya manusia. dalam upaya memenuhi kebutuhan personel polri, khususnya yang berpangkat bintara, dilaksanakan proses seleksi secara bertahap oleh kapolri. kapolri mendelegasikan kewenangan kepada kapolda dan jajaran melalui

seleksi penerimaan bintara polri yang dilaksanakan di masing-masing kepolisian daerah, untuk memenuhi standar rasio jumlah personel sesuai dengan dsp (daftar susunan personel) polri. dalam konteks ini, manajemen sumber daya manusia menjadi kebijakan dan praktik penting dalam menjalankan aspek "orang" dari sudut pandang manajemen. hal ini mencakup kegiatan perekrutan, penyaringan, pelatihan, penghargaan, dan penilaian sumber daya manusia untuk mencapai tujuan organisasi. proses penerimaan/rekrutmen polri digunakan untuk menjaring calon polisi. lembaga polri memberikan sosialisasi langsung ke sekolah-sekolah dan masyarakat. proses penerimaan dilaksanakan dengan terbuka, di mana peserta dapat melihat hasil dari seluruh tahap seleksi. pengawasan terhadap semua tahapan seleksi penerimaan sangat penting untuk menjaga integritas dalam pekerjaan, serta memiliki sikap melindungi, mengayomi, dan melayani masyarakat. namun, fakta menunjukkan adanya penyimpangan atau kecurangan dalam proses rekrutmen anggota polri yang cukup panjang. dalam konteks pembangunan sosial, budaya, dan ekonomi, penerimaan anggota polri, khususnya bintara, menjadi aspek penting yang berdampak tidak hanya pada institusi kepolisian tetapi juga pada masyarakat luas. perjuangan masyarakat ekonomi rentan dalam pelaksanaan penerimaan bintara polri yang berintegritas perlu diperhatikan, dengan fokus pada konteks sosial, ekonomi, dan budaya yang mempengaruhi mereka.

proses penerimaan anggota polri tidak hanya melibatkan aspek administratif, dalam hal ini perlu pembinaan kesiapan mental maupun fisik bagi calon anggota agar siap dalam menghadapi proses seleksi. penelitian mengungkapkan bahwa peserta seleksi sering mengalami tekanan emosional sehingga terkadang menghambat juga mempengaruhi mental juga fisik saat tes.

salah satu tantangan utama bagi masyarakat ekonomi rentan adalah stigma sosial yang melekat pada mereka. persepsi masyarakat terhadap polri

sering kali dipengaruhi oleh pengalaman negatif yang dialami individu dari kelompok rentan. stigma ini dapat menghambat motivasi mereka untuk bergabung dengan kepolisian, meskipun mereka memiliki keinginan kuat untuk berkontribusi pada masyarakat. selain itu, terdapat juga tantangan struktural dalam sistem rekrutmen itu sendiri, di mana prosedur dan persyaratan yang ketat sering kali tidak mempertimbangkan kondisi sosial dan ekonomi calon pelamar.

penting untuk mengeksplorasi bagaimana masyarakat ekonomi rentan berjuang untuk mengatasi tantangan yang ada. penelitian menunjukkan bahwa masyarakat yang merasa terpinggirkan dan tidak diperlakukan secara adil dalam sistem hukum cenderung memiliki persepsi negatif terhadap institusi kepolisian, yang dapat memengaruhi keputusan mereka untuk melamar sebagai anggota Polri. pendidikan karakter dan pembinaan mental bagi calon anggota Polri juga menjadi aspek penting yang perlu diperhatikan. pendidikan karakter yang baik dapat membantu membentuk individu yang memiliki integritas dan moralitas tinggi, yang sangat dibutuhkan dalam institusi kepolisian.

masyarakat ekonomi rentan sering kali tidak memiliki akses yang sama / terhambat dalam komunikasi sehingga terhadap informasi tentang prosedur seleksi dan persyaratan yang diperlukan kurang lengkap bahkan tidak mendapatkan informasinya. kurangnya akses informasi karena jarak lokasi atau tempat tinggal menjadi salah satu faktor utama yang menghambat partisipasi calon Polri dalam proses seleksi. pemerintah telah melakukan berbagai upaya untuk meningkatkan integritas proses seleksi bintara Polri, termasuk melalui peraturan perundangan yang lebih ketat dan penerapan sistem pelaporan dan pengawasan yang lebih ketat.

praktik KKN dalam proses seleksi bintara Polri memiliki dampak signifikan terhadap masyarakat ekonomi bawah, kerap menyebabkan penyempitan akses peluang bagi mereka karena keterbatasan biaya juga jalan. hal ini membuat

kesempatan mereka untuk menjadi anggota bintanga polri semakin sulit tercapai.

praktek suap juga kerap menjadi permasalahan yang tidak asing lagi terjadi dalam masyarakat, di mana pemberian suap ini dilakukan untuk mencapai keinginan tertentu atau terbebas dari tuntutan hukum, ada pula yang kerap menjadikan ini sebagai cara mudah untuk mendapatkan kesempatan lulus dengan mudah. dalam konteks rekrutmen, peluang untuk melakukan korupsi di lingkungan kerja polri relatif lebih besar dibandingkan aparat penegak hukum lainnya, mengingat tingginya interaksi polri dengan masyarakat dan posisinya sebagai penjaga pintu gerbang sistem peradilan pidana dan polar keamanan masyarakat. hal ini menjadi peluang besar untuk melakukan korupsi ini mengakibatkan persaingan yang tidak sehat dalam mencapai karir.

untuk mengurangi dan menghindari kecurangan dalam proses rekrutmen, polri menerapkan prinsip betah. prinsip betah telah dilakukan sejak tahapan seleksi, mulai dari pendaftaran hingga pemeriksaan administrasi akhir sampai proses seleksi selesai hingga dinyatakan lulus tahap akhir dan siap menjadi anggota kepolisian.

realitas persepsi masyarakat tentang kkn di lingkungan polri mencerminkan penyimpangan praktik yang terjadi akibat penyalahgunaan kewenangan juga oknum yang tidak bertanggung jawab. kewenangan yang dipegang oleh individu yang tidak terlatih dengan baik dan tanpa pengawasan yang jelas akan mendorong terjadinya penyalahgunaan, masyarakatpun kadang tidak menyadari bahwa perilaku ini sungguh merugikan yang dalam proses penerimaan polri jelas tidak dipungut biaya(gratis). beberapa daya tarik bagi penulis untuk melakukan penelitian ini adalah terdapat perubahan aspek kultural dalam manajemen sumber daya manusia, pentingnya sumber daya manusia dalam mewujudkan anggota polri yang mandiri dan profesional, serta perlunya pembenahan sistem rekrutmen dan seleksi.

dengan memahami konteks sosial, ekonomi, dan budaya dalam masyarakat, penulis berharap hasil penelitian ini dapat memberikan rekomendasi yang bermanfaat bagi para pembuat kebijakan khususnya dalam lingkup institusi kepolisian dalam mengembangkan strategi rekrutmen yang lebih inklusif serta responsif terhadap kebutuhan masyarakat yang kurang beruntung juga mengusut oknum yang tidak bertanggung jawab dalam praktek kkn di polri.

secara keseluruhan, penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi yang signifikan dalam pemahaman mengenai dinamika rekrutmen kepolisian di indonesia, serta menyajikan wawasan baru tentang bagaimana masyarakat ekonomi rentan dapat diberdayakan untuk turut serta dalam menjaga keamanan dan ketertiban masyarakat. oleh karena itu, penelitian ini memiliki relevansi yang tinggi bagi pengembangan ilmu pengetahuan, praktik sosial, serta kebijakan publik yang lebih adil dan inklusif..

1.2. masalah penelitian

1. bagaimana pengalaman anggota polri yang berasal dari desa dalam menjalani proses seleksi, dan faktor-faktor apa saja yang menjadi tantangan bagi mereka selama proses seleksi?
2. apa dampak faktor yang menjadi tantangan dalam proses seleksi terhadap motivasi dan keputusan calon anggota polri yang berasal dari desa dalam melamar dan menjalani proses seleksi?

1.3. tujuan penelitian

1. pengetahuan tentang pengalaman anggota polri yang berasal dari daerah pedesaan dalam mengikuti proses seleksi, serta berbagai faktor yang menjadi tantangan bagi mereka selama proses tersebut.

2. pemahaman mengenai pengaruh faktor-faktor tantangan dalam proses seleksi terhadap motivasi dan keputusan calon anggota polri yang berasal dari desa dalam melamar dan menjalani tahapan seleksi.

1.4. manfaat penelitian

1. manfaat teoritis

penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi positif terkait rekrutmen dan seleksi anggota polri, terutama dalam konteks masyarakat yang mengalami kerentanan ekonomi. dengan mengeksplorasi pengalaman serta tantangan yang dihadapi oleh anggota polri yang berasal dari latar belakang ekonomi yang kurang beruntung, penelitian ini berpotensi memperkaya khazanah literatur mengenai faktor-faktor sosial, budaya, dan ekonomi yang mempengaruhi partisipasi individu dalam institusi kepolisian.

2. manfaat praktis

penelitian ini diharapkan dapat memberikan rekomendasi yang bermanfaat bagi pihak kepolisian dan pembuat kebijakan dalam merancang dan mengimplementasikan sistem rekrutmen yang lebih inklusif dan responsif terhadap kebutuhan masyarakat yang kurang beruntung dan membuka jalan seluas luasnya untuk masyarakat yang ingin bergabung dalam kepolisian republik indonesia.

1.5 tinjauan konseptual

1.5.1 rekrutmen

rekrutmen didefinisikan sebagai suatu proses untuk menemukan serta menarik pelamar pekerjaan untuk mengisi atau menempati posisi pekerjaan yang kosong yang ditawarkan oleh pemberi kerja (dessler, 2015). rekrutmen adalah salah satu proses pencarian, mendapatkan, serta menemukan orang atau calon pegawai baru yang sesuai dengan syarat atau kreteria dengan jumlah yang telah ditentukan sehingga mendapatkan calon pegawai yang sesuai untuk mengisi lowongan pekerjaan di suatu institusi.

proses rekrutmen merupakan suatu kegiatan yang sering dan suatu hal yang pasti terjadi didalam suatu institusi. kegiatan ini terjadi karena berbagai macam sebab atau alasan, kegiatan rekrutmen ini dilakukan karena salah satu pegawai dalam suatu institusi berhenti untuk bekerja kemudian pindah ke suatu institusi lain, atau bisa saja terjadi karena adanya perluasan kegiatan kerja yang dilakukan oleh institusi sehingga mendorong institusi untuk menambah pegawai untuk menyelesaikan pekerjaan dalam institusi tersebut, atau mungkin saja kegiatan rekrutmen dilakukan karena terjadinya pemberhentian pegawai yang dilakukan oleh institusi karena alasan tertentu.

adanya berbagai alasan sehingga terlaksananya kegiatan rekrutmen disuatu institusi, maka institusi harus mencari dan mengisi kekosongan pegawai yang ada didalam institusi untuk keberlangsungan perusahaan. demikian untuk dilakukannya proses rekrutmen maka diperlukannya analisis jabatan sebagai dasar dari suatu perekrutan. sehingga penjelasan pekerjaan (*job descriptions*) dan spesifikasi kerja (*job specifications*) dapat dipersiapkan terlebih dahulu untuk

keberlangsungan proses rekrutmen terjadi, agar mengetahui kriteria dan deskripsi pekerjaan yang akan digantikan oleh calon pegawai atau calon pelamar disuatu institusi.

menurut (rivai, 2009) tujuan rekrutmen yaitu untuk menerima calon pegawai baru sebanyak-banyaknya yang telah sesuai dengan kualifikasi dan kebutuhan suatu institusi dari berbagai sumber sehingga memungkinkan akan mendapatkan calon pegawai dengan kualitas terbaik. tujuan utama dari proses rekrutmen dan seleksi itu sendiri adalah untuk memperoleh seorang individu yang tepat bagi suatu jabatan tertentu di institusi, sehingga individu tersebut dapat bekerja secara optimal serta dapat bertahan di institusi untuk jangka waktu yang lama.

dalam proses perekrutan calon pegawai terdapat dua sumber utama yang digunakan yaitu sumber internal dan sumber dari luar (eksternal), (dessler, 2015)

1. sumber internal

kondisi kekosongan jabatan disuatu institusi hal pertama yang lihat oleh institusi untuk mengisi kekosongan jabatan tersebut adalah dalam institusi tersebut. kebijakan internal pun dilakukan, pegawai yang ada didalam institusi tersebut diberikan kesempatan pertama untuk mengisi atau menempati kekosongan jabatan tersebut. pegawai yang ada didalam institusi saat ini termasuk pegawai yang telah melewati proses rekrutmen yang sangat efektif, karena pegawai yang telah ada saat ini mengetahui apa tujuan dan harapan institusi kedepannya, keahlian apa yang dibutuhkan untuk menjalankan pekerjaan, serta sikap yang dibutuhkan untuk keanggotaan dalam institusi, dengan demikian dapat memberikan kontribusi yang efektif terhadap institusi. seperti contoh dengan adanya job posting yang berarti memberitahukan

kepada pegawai yang ada didalam institusi tentang adanya lowongan pekerjaan dalam institusi.

menurut (dessler, 2015) dengan menerapkan kebijakan rekrutmen internal di dalam institusi memiliki beberapa keuntungan, yaitu: a) tidak ada yang dapat menggantikan kekuatan serta kelemahan seorang pegawai. b) rasa setia seorang pegawai pada institusinya dapat meningkat. c) membutuhkan lebih sedikit orientasi dan pelatihan dibandingkan dengan merekrut orang dari luar. adapun kelemahan yang dimiliki dalam menerapkan sumber rekrutmen internal (dessler, 2015) : a) dapat menimbulkan disorientasi kepada para pelamar yang telah ditolak oleh institusi untuk mengisi lowongan pekerjaan. b) setiap organisasi membutuhkan regenerasi pegawai, bagaimanapun juga setiap institusi pasti memerlukan keahlian baru, ide-ide baru, serta metode-metode yang baru untuk keberlangsungan institusi dalam mengembangkan institusinya, hal ini dapat dibawah oleh pegawai-pegawai baru yang bersumber dari luar institusi.

2. sumber dari luar (eksternal)

perekrutan dengan menggunakan sumber eksternal yaitu dengan merekrut orang dari luar institusi atau yang saat ini tidak menjadi pegawai dalam institusi untuk diposisikan dalam jabatan yang kosong diinstitusi. seperti contoh yang biasa digunakan oleh institusi untuk merekrut pegawai baru dengan menggunakan media sosial seperti facebook serta linkedin. seperti halnya dalam survei, hampir 90 persen para perekrut berencana untuk memanfaatkan alat-alat perekrutan menggunakan media sosial untuk merekrut para manajer dan profesional.

metode rekrutmen yang biasa digunakan oleh setiap intitusi akan berpengaruh lebih terhadap banyaknya jumlah pelamar yang masuk ke dalam intitusi. metode tersebut antara lain (hasibuan, 2017):

1. metode tertutup, metode ini berjalan ketika rekrutmen hanya diinformasikan kepada para pegawai yang berada didalam institusi atau orang-orang tertentu saja. hal ini dapat mengakibatkan calon pegawai yang melamar relatif sedikit maka kesempatan institusi untuk mendapatkan pegawai yang berkualitas baik cenderung sulit.
2. metode terbuka, metode ini berjalan ketika proses rekrutmen hanya diinformasikan dengan luas kepada masyarakat, seperti memasang iklan pada media massa cetak maupun elektronik, agar orang yang melihatnya tertarik untuk melamar disuatu institusi. dengan menjalankan metode ini diharapkan banyak yang memasukkan lamaran sehingga institusi mempunyai kesempatan untuk mendapatkan calon pegawai yang berkualitas baik.

menurut (wahjono, 2015) dasar untuk melaksanakan seleksi yang dianggap berhasil adalah memiliki kompetensi atau kemampuan yang terdapat didalam diri setiap individu calon pegawai yang diperlukan oleh institusi. kompetensi dasar yang dibutuhkan dari setiap individu calon pegawai adalah pengetahuan (knowledge), keterampilan (skills), kemampuan (abilities) serta ciri lain (other characteristics) yang biasa disebut dengan ksaos.

tim seleksi memiliki tugas utama dalam proses seleksi yaitu memunculkan ksaos dari dalam diri setiap calon pegawai atau setiap pelamar sehingga muncul dan dapat dilihat oleh tim seleksi. kemunculan kompetensi yang ditunjukkan oleh calon pelamar selama proses seleksi tersebut, maka itulah yang dapat memungkinkan institusi untuk memutuskan kesesuaian dengan syarat jabatan.

ksaos secara lebih rinci dapat dirujuk pada beberapa dokumen yang dimiliki institusi dan telah disusun serta telah ditetapkan sebelumnya, sebagai berikut:

1. analisis jabatan: informasi analisis jabatan dapat memberikan pedoman berupa deskripsi jabatan (job description) selain itu persyaratan jabatan (job specification) dan juga standar prestasi yang telah disyaratkan dalam suatu jabatan oleh institusi.
2. rencana-rencana sdm: memberikan informasi kepada manajer personalia bahwa pada waktu tertentu diperlukannya sejumlah pegawai baru sehingga dapat diketahui adanya lowongan pekerjaan untuk mengisi kekosongan jabatan di suatu institusi.
3. rekrutmen: penarikan calon pegawai baru yang baik dan benar sehingga dapat membantu kelancaran dalam proses seleksi.

1.5.2 konsep transparansi

konsep transparansi dalam rekrutmen merupakan prinsip penting yang menekankan pentingnya keterbukaan, kejelasan, dan aksesibilitas informasi dalam proses seleksi dan perekrutan pegawai atau anggota organisasi. transparansi ini mencakup segala aspek dari pengumuman lowongan pekerjaan hingga pengambilan keputusan akhir. secara luas, transparansi dalam rekrutmen berfungsi sebagai jaminan bahwa proses seleksi dilakukan secara adil, objektif, dan dapat dipertanggungjawabkan. penjelasan ini akan menguraikan konsep transparansi dalam rekrutmen dari beberapa sudut pandang yang berbeda, mulai dari definisi dan prinsip dasar hingga implikasi dan manfaatnya.

transparansi dalam rekrutmen dapat didefinisikan sebagai kejelasan dan keterbukaan dalam setiap tahapan proses seleksi, mulai dari pengumuman

lowongan pekerjaan hingga pengumuman hasil seleksi akhir. prinsip dasar transparansi ini mencakup:

- 5.1.1 pengungkapan informasi yang jelas tentang persyaratan posisi, proses seleksi, dan kriteria penilaian.
- 5.1.2 keterbukaan dalam memberikan umpan balik kepada pelamar mengenai status aplikasi mereka dan hasil evaluasi.
- 5.1.3 keterbukaan dalam menjelaskan alasan di balik keputusan rekrutmen yang diambil.

aspek-aspek penting transparansi dalam rekrutmen:

1. pengumuman lowongan pekerjaan
transparansi dimulai dari tahap awal pengumuman lowongan pekerjaan. informasi yang jelas dan komprehensif mengenai posisi yang tersedia, persyaratan yang dibutuhkan, serta proses seleksi yang akan dilakukan merupakan kunci untuk menarik pelamar yang berkualitas dan memastikan bahwa mereka memiliki pemahaman yang jelas tentang apa yang diharapkan.
2. proses seleksi: selama proses seleksi, transparansi melibatkan memberikan penjelasan yang rinci tentang setiap tahap evaluasi, termasuk jenis tes yang akan dilakukan, kriteria penilaian, dan bobot relatif dari setiap aspek evaluasi. hal ini memungkinkan pelamar untuk mempersiapkan diri secara adekuat dan memahami standar yang digunakan untuk mengevaluasi kualifikasi mereka.
3. pengambilan keputusan: transparansi juga penting dalam pengambilan keputusan akhir. pelamar memiliki hak untuk mengetahui alasan di balik keputusan yang diambil, baik itu diterima atau ditolak.

memberikan umpan balik yang jujur dan konstruktif kepada pelamar dapat membantu meningkatkan kualitas pengalaman mereka dan memperkuat citra organisasi sebagai pemberi informasi yang jujur dan terpercaya.

manfaat yang dapat diperoleh dari transparansi dalam proses rekrutmen adalah meningkatkan kepuasan pelamar transparansi menciptakan persepsi bahwa proses seleksi dilakukan secara adil dan objektif, yang dapat meningkatkan kepuasan dan kepercayaan pelamar terhadap organisasi, mengurangi ketidakpastian dengan memberikan informasi yang jelas dan terperinci, transparansi mengurangi ketidakpastian dan kecemasan yang mungkin dirasakan oleh pelamar selama proses seleksi, meningkatkan citra organisasi: organisasi yang dikenal karena praktik rekrutmen yang transparan cenderung lebih dihormati dan dianggap sebagai tempat kerja yang diinginkan. mendorong keterlibatan masyarakat: dalam konteks rekrutmen publik, transparansi memungkinkan partisipasi dan keterlibatan masyarakat dalam proses seleksi, yang dapat meningkatkan legitimasi dan dukungan terhadap keputusan yang diambil.

transparansi dalam rekrutmen polisi di indonesia merupakan isu yang sangat relevan dan memiliki dampak yang signifikan terhadap kepercayaan masyarakat terhadap institusi kepolisian, efektivitas penegakan hukum, serta integritas dan profesionalisme anggota polisi itu sendiri. untuk menjelaskan dengan sangat panjang, mari kita telaah sudut pandang ini dari beberapa aspek yang berbeda:

1. konteks sistem rekrutmen polisi di indonesia

sistem rekrutmen polisi di indonesia sering kali diwarnai oleh berbagai tantangan dan kritik, termasuk dugaan praktik nepotisme, korupsi, dan

ketidaktransparanan. ada kebutuhan untuk meningkatkan transparansi dalam semua tahapan proses rekrutmen, mulai dari pengumuman lowongan hingga pengambilan keputusan akhir, untuk memastikan bahwa seleksi dilakukan secara adil dan objektif.

2. tantangan transparansi dalam rekrutmen polisi

keterbatasan akses informasi: masyarakat seringkali tidak memiliki akses yang memadai terhadap informasi mengenai proses seleksi dan kriteria penilaian yang digunakan oleh kepolisian. ketidakjelasan kriteria penilaian: kadangkala, kriteria penilaian yang digunakan dalam proses seleksi tidak dijelaskan secara transparan kepada masyarakat, yang dapat menimbulkan keraguan dan ketidakpercayaan. kurangnya akuntabilitas kurangnya mekanisme akuntabilitas dalam proses rekrutmen dapat menyebabkan keputusan yang tidak adil atau tidak beralasan, dan sulit dipertanggungjawabkan kepada masyarakat. ketidaktransparanan dalam proses rekrutmen dapat merusak kepercayaan masyarakat terhadap kepolisian, yang merupakan aspek krusial dalam menjaga keamanan dan ketertiban. proses rekrutmen yang tidak transparan berpotensi menghasilkan anggota polisi yang kurang berkualitas, tidak profesional, dan rentan terhadap praktik korupsi atau penyalahgunaan kekuasaan dan persepsi ketidakadilan dalam proses rekrutmen polisi dapat menyebabkan ketegangan sosial, konflik, dan ketidakstabilan di masyarakat.

3. langkah-langkah menuju transparansi yang lebih baik

penyediaan informasi yang jelas dan terbuka pihak kepolisian perlu memberikan informasi yang jelas dan terbuka mengenai persyaratan, proses seleksi, dan kriteria penilaian kepada masyarakat secara transparan.

melibatkan masyarakat dalam pemantauan dan evaluasi proses rekrutmen dapat membantu meningkatkan akuntabilitas dan kepercayaan terhadap kepolisian. memperkuat peran lembaga pengawas dan kontrol, serta memastikan adanya sanksi yang tegas terhadap praktik-praktik ketidaktransparanan dalam rekrutmen polisi. dengan meningkatnya transparansi dalam rekrutmen polisi, diharapkan bahwa kepercayaan masyarakat terhadap institusi kepolisian akan diperkuat, profesionalisme anggota polisi akan meningkat, dan efektivitas penegakan hukum akan terjamin.

penerimaan Polri yang berprinsip betah (bersih, transparan, akuntabel dan humanis) suatu langkah dalam rekrutmen penerimaan Polri yang profesionalisme untuk ditingkatkan dan dimantapkan dalam rangka mewujudkan harapan masyarakat terhadap sosok-sosok polisi yang ideal. perumusan strategi pelaksanaan standarisasi profesionalisme Polri terus dilakukan Polri. hal ini dimaksudkan untuk memenuhi harapan masyarakat yang membutuhkan polisi dengan sikap ramah dan lemah lembut dalam pelayanan serta tegas dalam penegakan hukum dapat tercapai.

tuntutan mendasar yang harus terpenuhi agar profesionalisme Polri dapat terwujud maka dapat dimulai dari proses rekrutmen anggota Polri yang baik. program penerimaan Polri digunakan untuk menjaring pendaftar calon polisi. dalam proses rekrutmen ini lembaga institusi Polri memberikan sosialisasi secara terbuka melalui media massa, spanduk, baliho, dan sosialisasi secara langsung ke sekolah sma/smk serta masyarakat. proses tahapan penerimaan dilaksanakan secara terbuka kepada calon peserta dimana pada saat seleksi peserta dapat melihat secara langsung hasil dari seluruh tahapan seleksi

penerimaan polri. proses tersebut mulai dari penerimaan berkas hingga sampai kelulusan semua dalam pengawasan. dalam pengawasan tersebut semua pihak sangat berperan untuk mengawasi setiap tahapan seleksi penerimaan untuk menjangkau bintang polri yang berkualitas, memiliki integritas yang tinggi dalam pekerjaan dan terpenting adalah memiliki sikap melindungi, mengayomi, dan melayani masyarakat. profesionalisme berperan penting untuk ditingkatkan dalam mewujudkan harapan masyarakat terhadap polisi yang ideal. pada pelaksanaan penerimaan polri menggunakan prinsip dasar penerimaan yaitu betah (bersih, transparan, akuntabel dan humanis).

1.5.3 konsep humanis rekrutmen polri

konsep humanis dalam rekrutmen, khususnya dalam konteks rekrutmen bintang polri, menyoroti pentingnya memperlakukan setiap individu dengan martabat dan keadilan, serta memperhatikan aspek-aspek kemanusiaan dalam proses seleksi dan penempatan. konsep ini akan membahas prinsip-prinsip humanis, penerapan dalam rekrutmen polisi, serta implikasi dan manfaatnya.

5.1.4 prinsip-prinsip humanis dalam rekrutmen

5.1.5 keadilan: prinsip humanis menekankan pentingnya memperlakukan semua individu dengan adil, tanpa diskriminasi berdasarkan faktor-faktor seperti ras, agama, gender, atau latar belakang sosial ekonomi.

5.1.6 harga diri: konsep humanis menghargai martabat setiap individu, termasuk para pelamar pekerjaan. proses rekrutmen harus memperlakukan mereka dengan hormat dan mempertimbangkan kebutuhan, harapan, dan hak-hak mereka.

5.1.7 pemberdayaan: humanisme dalam rekrutmen mendorong pemberdayaan individu, baik melalui penyediaan informasi yang

dan transparan, pelatihan dan pembinaan, maupun kesempatan untuk berpartisipasi aktif dalam proses seleksi.

5.1.8 empati: pentingnya memahami dan menghargai pengalaman, latar belakang, dan kebutuhan unik setiap individu, serta menempatkan diri dalam posisi mereka untuk memastikan bahwa proses rekrutmen tidak hanya berfokus pada aspek teknis, tetapi juga aspek-aspek kemanusiaan.

1.5.4 penerapan konsep humanis dalam rekrutmen bintangara polri:

1.5.5 penghormatan terhadap pelamar: proses rekrutmen bintangara polri harus dimulai dengan menghormati hak-hak dan martabat setiap pelamar. hal ini dapat tercermin dalam penyediaan informasi yang jelas dan transparan mengenai persyaratan, tahapan seleksi, dan kriteria penilaian.

1.5.6 perlakuan adil dan meritokrasi: konsep humanis menuntut agar penilaian terhadap para pelamar didasarkan pada kualifikasi, kompetensi, dan prestasi yang relevan, bukan pada faktor-faktor diskriminatif atau kepentingan politik.

1.5.7 dukungan dan pembinaan: setelah diterima, bintangara polri harus diberikan dukungan dan pembinaan yang memadai untuk membantu mereka beradaptasi dengan lingkungan kerja, mengembangkan potensi, dan mencapai tujuan karier mereka.

1.5.8 penghargaan terhadap keseimbangan kehidupan pribadi dan profesional: humanisme dalam rekrutmen bintangara polri juga mencakup penghargaan terhadap kebutuhan keseimbangan antara kehidupan

pribadi dan profesional anggota polisi, serta upaya untuk memastikan kesejahteraan fisik, mental, dan emosional mereka.

1.6 implikasi dan manfaat konsep humanis dalam rekrutmen bintara polri

1.6.4 meningkatkan kepercayaan masyarakat: penerapan prinsip humanis dalam rekrutmen dapat meningkatkan kepercayaan masyarakat terhadap polri, karena mereka melihat bahwa proses seleksi dilakukan dengan integritas, keadilan, dan perhatian terhadap kesejahteraan individu.

1.6.5 meningkatkan kualitas dan kinerja polisi: anggota polri yang direkrut melalui proses seleksi yang humanis cenderung memiliki motivasi yang tinggi, keterampilan yang relevan, dan komitmen terhadap tugas-tugas mereka, yang pada gilirannya dapat meningkatkan kualitas dan kinerja institusi polri secara keseluruhan.

1.6.6 mendukung pembangunan profesionalisme dan etika: konsep humanis dalam rekrutmen bintara polri juga merupakan fondasi untuk pembangunan profesionalisme, integritas, dan etika dalam tubuh kepolisian, yang merupakan prasyarat untuk mewujudkan penegakan hukum yang efektif dan berkelanjutan.

transparansi dalam pelaksanaan rekrutmen bintara polri yang humanis dapat mengungkap bagaimana faktor-faktor budaya, sosial, dan kelembagaan memengaruhi proses rekrutmen tersebut. berikut beberapa elemen yang bisa menjadi fokus analisis:

1. konteks budaya

budaya organisasi polri memiliki pengaruh besar dalam pelaksanaan rekrutmen. nilai-nilai seperti keadilan, kejujuran, dan integritas mungkin

ditekankan dalam proses rekrutmen yang dianggap humanis. analisis antropologis dapat menelusuri bagaimana nilai-nilai ini tercermin dalam kebijakan rekrutmen dan bagaimana mereka dipahami dan diinterpretasikan oleh peserta rekrutmen dan pihak yang terlibat.

2. dinamika sosial

rekrutmen bintanga polri melibatkan interaksi sosial yang kompleks antara calon bintanga, petugas rekrutmen, dan masyarakat sekitar. analisis antropologi akan memperhatikan bagaimana interaksi ini memengaruhi transparansi dalam proses seleksi. misalnya, apakah ada preferensi tertentu yang mungkin mempengaruhi keputusan rekrutmen, seperti hubungan sosial atau kedekatan dengan pihak-pihak yang berwenang.

3. struktur kekuasaan dan kontrol

analisis antropologi juga akan menyoroti struktur kekuasaan dalam institusi polri dan bagaimana hal ini memengaruhi transparansi dalam rekrutmen. apakah ada kesenjangan kekuasaan antara petugas rekrutmen dan calon bintanga? bagaimana kontrol dan akuntabilitas dijaga dalam proses rekrutmen untuk memastikan transparansi

4. representasi kebutuhan dan nilai-nilai lokal

penting untuk memperhatikan bagaimana rekrutmen bintanga polri memperhatikan kebutuhan dan nilai-nilai lokal di berbagai wilayah. analisis antropologi akan mengeksplorasi bagaimana proses rekrutmen mengakomodasi diversitas budaya dan sosial masyarakat di seluruh indonesia, serta sejauh mana kebijakan dan praktik rekrutmen tersebut memperhitungkan konteks lokal.

5. partisipasi dan keterlibatan masyarakat

sebuah rekrutmen yang dianggap humanis mungkin juga melibatkan partisipasi aktif dan keterlibatan masyarakat setempat. analisis antropologi akan meneliti sejauh mana masyarakat memiliki akses dan kontrol terhadap proses rekrutmen, apakah mereka merasa didengar dan dihargai dalam penentuan keputusan, serta bagaimana partisipasi masyarakat memengaruhi transparansi dan akuntabilitas proses rekrutmen.

dengan memperhatikan aspek-aspek ini, dapat memberikan wawasan mendalam tentang bagaimana transparansi dalam pelaksanaan rekrutmen bintara polri yang humanis tercermin dalam konteks budaya, sosial, dan kelembagaan yang lebih luas.

1.5.6 kondisi sosial, ekonomi, dan budaya

kondisi sosial, ekonomi, dan budaya yang berfokus pada pengaruh kondisi sosial dan ekonomi terhadap akses individu terhadap peluang kerja, stigma sosial, dan teori keadilan sosial dalam konteks rekrutmen anggota polri. kondisi sosial dan ekonomi memainkan peran penting dalam menentukan akses individu terhadap peluang kerja, termasuk dalam proses rekrutmen polri. beberapa faktor yang dapat mempengaruhi akses ini meliputi:

individu yang berasal dari latar belakang ekonomi rentan sering kali menghadapi keterbatasan dalam hal pendidikan, pelatihan, dan sumber daya yang diperlukan untuk mengikuti proses seleksi. data dari badan pusat statistik (bps) menunjukkan bahwa pada tahun 2023, sekitar 9,54% penduduk indonesia hidup di bawah garis kemiskinan, yang berdampak pada kemampuan mereka untuk mengakses pendidikan berkualitas dan informasi mengenai peluang kerja (bps, 2023).

tingkat pendidikan yang rendah sering kali menjadi penghalang bagi individu dari masyarakat ekonomi rentan untuk memenuhi syarat dalam proses rekrutmen. penelitian oleh hasibuan (2021) menunjukkan bahwa pendidikan yang berkualitas dapat meningkatkan keterampilan dan pengetahuan yang diperlukan untuk bersaing dalam seleksi anggota polri.

jaringan sosial yang kuat dapat memberikan dukungan dan informasi yang diperlukan untuk melamar pekerjaan. namun, individu dari masyarakat ekonomi rentan sering kali memiliki jaringan yang terbatas, yang dapat menghambat akses mereka terhadap informasi mengenai peluang rekrutmen (putri, 2022).

keterbatasan akses terhadap informasi mengenai proses rekrutmen polri dapat mengakibatkan ketidakpahaman tentang persyaratan dan tahapan seleksi, sehingga mengurangi peluang mereka untuk berpartisipasi (zakkar, 2024).

stigma sosial adalah label negatif yang melekat pada individu atau kelompok tertentu, yang dapat mempengaruhi cara mereka diperlakukan oleh masyarakat. dalam konteks rekrutmen polri, stigma sosial dapat berpengaruh signifikan terhadap motivasi dan keputusan individu dari masyarakat ekonomi rentan untuk melamar sebagai anggota polri

individu dari latar belakang ekonomi rentan sering kali dipandang sebelah mata oleh masyarakat, yang dapat mengurangi kepercayaan diri mereka untuk melamar pekerjaan, termasuk di institusi kepolisian. penelitian oleh purnomo et al. (2022) menunjukkan bahwa stigma ini dapat muncul dari stereotip negatif yang mengaitkan kemiskinan dengan kurangnya moralitas atau kemampuan.

stigma sosial dapat mengurangi motivasi individu untuk berpartisipasi dalam proses rekrutmen. ketika individu merasa bahwa mereka akan dihakimi

atau tidak diterima karena latar belakang mereka, mereka mungkin memilih untuk tidak melamar sama sekali (karp & stenmark, 2011).

upaya untuk meningkatkan kesadaran masyarakat tentang pentingnya inklusivitas dan keberagaman dalam institusi kepolisian dapat membantu mengurangi stigma. program-program pendidikan yang menekankan nilai-nilai keadilan sosial dan kesetaraan dapat berkontribusi pada perubahan persepsi masyarakat (dani, 2024).

teori keadilan sosial berfokus pada prinsip-prinsip keadilan, kesetaraan, dan hak asasi manusia dalam konteks sosial. dalam proses rekrutmen Polri, teori ini relevan untuk memahami isu aksesibilitas dan kesetaraan: teori keadilan sosial menekankan pentingnya memberikan akses yang setara kepada semua individu, tanpa memandang latar belakang sosial, ekonomi, atau budaya. dalam konteks rekrutmen Polri, hal ini berarti bahwa semua calon pelamar harus memiliki kesempatan yang sama untuk mengikuti proses seleksi, terlepas dari kondisi ekonomi mereka (rawls, 1971). teori ini juga mengusulkan perlunya redistribusi sumber daya untuk memastikan bahwa individu dari masyarakat ekonomi rentan mendapatkan dukungan yang diperlukan untuk berpartisipasi dalam proses rekrutmen. ini bisa berupa program pelatihan, bimbingan, atau akses informasi yang lebih baik (sen, 2009).

penerapan prinsip-prinsip keadilan sosial dalam kebijakan rekrutmen Polri dapat membantu menciptakan sistem yang lebih inklusif. ini termasuk pengembangan program-program yang mendukung calon pelamar dari latar belakang ekonomi rentan, serta pengawasan terhadap praktik-praktik diskriminatif dalam proses seleksi (mintawati, 2023).

kondisi sosial, ekonomi, dan budaya memiliki dampak yang signifikan terhadap akses individu dari masyarakat ekonomi rentan dalam proses rekrutmen polri. stigma sosial yang melekat pada mereka dapat mengurangi motivasi dan kepercayaan diri untuk melamar, sementara teori keadilan sosial memberikan kerangka kerja untuk memahami dan mengatasi ketidakadilan dalam aksesibilitas. dengan memahami faktor-faktor ini, diharapkan penelitian ini dapat memberikan rekomendasi yang bermanfaat untuk meningkatkan sistem rekrutmen yang lebih adil dan inklusif.

bab ii

metode penelitian

2.1 desain penelitian

desain penelitian ini adalah penelitian etnografi. etnografi adalah metode penelitian kualitatif yang bertujuan untuk memahami dan menggambarkan kehidupan sosial, budaya, dan perilaku suatu kelompok atau komunitas dari sudut pandang mereka sendiri. dalam konteks penelitian ini, etnografi digunakan untuk mengeksplorasi pengalaman anggota polri yang berasal dari masyarakat ekonomi rentan selama proses rekrutmen, dengan fokus pada tantangan yang mereka hadapi, stigma sosial, dan faktor-faktor sosial dan budaya yang mempengaruhi keputusan mereka untuk melamar, desain penelitian ini bertujuan untuk memberikan wawasan yang lebih dalam tentang bagaimana kondisi sosial, ekonomi, dan budaya mempengaruhi individu dalam konteks rekrutmen polri.

2.2 lokasi penelitian

penelitian ini dilaksanakan di kepolisian daerah sulawesi selatan (polda sulsel) sebagai lokasi utama. pemilihan lokasi ini didasarkan pada pertimbangan teoritis, geografis, kultural, dan institusional yang saling mendukung tujuan penelitian, yaitu untuk mengkaji secara mendalam pengalaman sosial dan kultural calon anggota bintara polri yang berasal dari desa dalam menjalani proses seleksi. secara geografis dan demografis, wilayah hukum polda sulsel mencakup 24 kabupaten/kota dengan karakteristik sosial yang sangat beragam, mulai dari kawasan urban seperti kota makassar, hingga daerah-daerah pedalaman dan pesisir seperti kabupaten luwu timur, toraja, selayar, dan enrekang. keragaman ini menjadikan sulawesi selatan sebagai salah satu wilayah representatif dalam

memotret dinamika rekrutmen anggota polri, khususnya dalam melihat bagaimana peserta dari desa berinteraksi dengan sistem seleksi yang berlangsung secara nasional.

secara kelembagaan, polda sulsel dikenal sebagai salah satu polda tipe a yang memiliki kapasitas penuh dalam pelaksanaan rekrutmen anggota polri, termasuk untuk jalur bintara. melalui koordinasi biro sumber daya manusia (biro sdm) sebagai penanggung jawab utama seleksi, pelaksanaan rekrutmen di polda sulsel menerapkan prinsip betah (bersih, transparan, akuntabel, dan humanis) yang menjadi standar baru dalam rekrutmen polri di era reformasi institusional. pelaksanaan seleksi di wilayah ini juga melibatkan pengawasan dari lembaga eksternal dan sistem berbasis cat, sehingga mencerminkan semangat meritokrasi dan transparansi yang menjadi fokus dalam penelitian ini.

alasan lain yang melatarbelakangi pemilihan lokasi ini adalah fakta bahwa sulawesi selatan memiliki jumlah pendaftar seleksi bintara yang cukup tinggi setiap tahunnya, termasuk dari daerah-daerah yang secara geografis dan sosial tergolong pinggiran atau termarginalkan. oleh karena itu, polda sulsel menjadi lokasi yang ideal untuk mengkaji bagaimana keterbatasan akses informasi, kesiapan fisik dan sarana, kondisi ekonomi, stigma sosial, dan ketahanan mental memengaruhi motivasi dan keputusan calon peserta seleksi dari desa. pemilihan lokasi ini tidak hanya mempertimbangkan kelengkapan data, tetapi juga membuka ruang observasi dan refleksi terhadap isu keadilan sosial dalam konteks rekrutmen kepolisian.

2.3 teknik penentuan informan

adapun penentuan informan ini dengan cara *purposive sampling* yaitu, penentuan informan dengan sengaja memilih informan sesuai dengan kriteria yang telah ditentukan. informan dalam penelitian ini terdiri dari anggota polri yang telah lulus dari proses rekrutmen dan aktif sebagai anggota kepolisian, serta orang tua dari anggota polri tersebut, yang diharapkan dapat memberikan perspektif yang komprehensif mengenai pengalaman dan tantangan yang dihadapi selama proses seleksi, informan dalam penelitian ini merupakan individu-individu yang memiliki pengalaman langsung dan signifikan dalam mengikuti proses seleksi bintara polri di wilayah polda sulawesi selatan.

kriteria informan dalam penelitian ini meliputi: (1) berstatus sebagai anggota polri berpangkat bintara (bripda) yang aktif, (2) telah mengikuti proses seleksi bintara di lingkungan polda sulsel, (3) berasal dari latar belakang perdesaan dengan keterbatasan sarana, ekonomi, dan informasi, serta (4) bersedia secara sukarela untuk berbagi pengalaman dalam wawancara mendalam. pemilihan informan dilakukan untuk memperoleh data yang kaya, reflektif, dan kontekstual mengenai tantangan yang dihadapi, persepsi terhadap proses seleksi, serta motivasi yang mendorong mereka dalam mengikuti tahapan seleksi hingga dinyatakan lulus.

adapun informan utama dalam penelitian ini terdiri dari lima orang bintara polri aktif, masing-masing berasal dari daerah berbeda di wilayah sulawesi selatan, dengan latar belakang sosial yang bervariasi namun memiliki kesamaan pengalaman dalam menghadapi keterbatasan sebagai peserta dari desa. **bripda aan** – anggota dit samapta polda sulsel,

berasal dari kabupaten pinrang.

1. **bripda ikhsan** – anggota dit samapta polda sulsel, berasal dari desa jampu, kabupaten soppeng.
2. **bripda jefri**. – anggota dit samapta polda sulsel, berasal dari toraja
3. **bripda jelita**. – anggota dit samapta polda sulsel.
4. **bripda mitha** – anggota dit samapta polda sulsel, berasal dari tompo balang, kabupaten maros.

kelima informan tersebut tidak hanya merepresentasikan keberagaman geografis dan sosial, tetapi juga memperlihatkan dinamika motivasi, ketahanan mental, serta pengalaman menghadapi stigma dan tantangan struktural selama proses seleksi. selain informan utama, penelitian ini juga melibatkan dua orang informan tambahan dari unsur panitia seleksi di biro sdm polda sulsel, yang memberikan perspektif institusional terhadap proses seleksi, kebijakan betah, serta respons terhadap dinamika peserta dari daerah.

kehadiran informan dalam penelitian ini tidak diposisikan sebagai objek, melainkan sebagai subjek utama yang membawa pengetahuan, makna, dan narasi tentang realitas sosial yang dibentuk dalam arena seleksi bintara polri. melalui pendekatan etnografi, hubungan antara peneliti dan informan dibangun secara dialogis dan reflektif, sehingga memungkinkan munculnya pemahaman yang lebih dalam dan otentik mengenai pengalaman mereka.

2.4 teknik pengumpulan data

teknik pengumpulan data dalam penelitian ini disusun berdasarkan pendekatan etnografi kualitatif yang bertujuan untuk menggali makna,

pengalaman, dan dinamika sosial yang dialami oleh para informan selama mengikuti proses seleksi bintanga polri. dalam pendekatan ini, data tidak dikumpulkan secara numerik atau kuantitatif, tetapi melalui interaksi sosial yang kaya, reflektif, dan kontekstual antara peneliti dan informan. teknik yang digunakan meliputi

2.4.1 wawancara mendalam (in-depth interview)

wawancara menjadi teknik utama dalam pengumpulan data penelitian ini. peneliti melakukan wawancara secara semi-terstruktur terhadap para informan utama, yaitu bintanga polri yang berasal dari desa dan telah mengikuti proses seleksi. wawancara dilakukan secara langsung dan bertahap, dengan pendekatan naratif agar informan merasa nyaman dalam menceritakan pengalaman pribadi, perasaan, serta refleksi terhadap proses yang dijalani. wawancara ini tidak hanya menggali fakta-fakta, tetapi juga persepsi, harapan, konflik batin, dan makna simbolik yang melatarbelakangi motivasi mereka. beberapa kutipan wawancara digunakan dalam hasil penelitian sebagai representasi autentik suara informan.

2.4.2 observasi partisipatif

peneliti juga melakukan pengamatan terhadap suasana, ruang interaksi, dan dinamika komunikasi yang muncul antara sesama peserta serta antara peserta dan panitia seleksi, baik secara langsung maupun melalui dokumentasi kegiatan yang telah direkam sebelumnya (dokumentasi resmi dan pengalaman terdahulu). observasi ini membantu peneliti memahami konteks sosial yang melingkupi proses seleksi, termasuk ekspresi emosional, praktik simbolik, serta bentuk-bentuk adaptasi sosial yang tidak selalu terucap dalam wawancara.

2.4.3 dokumentasi

peneliti juga mengakses dan menganalisis dokumen-dokumen resmi seperti pengumuman penerimaan bintara polri tahun anggaran 2025, peraturan kapolri, serta panduan teknis rekrutmen sebagai landasan administratif. dokumen tersebut tidak hanya digunakan sebagai data pelengkap, tetapi juga sebagai kerangka institusional yang dapat dibandingkan dengan narasi lapangan untuk melihat konsistensi antara kebijakan dan praktik.

2.5 teknik analisis data

teknik analisis data dalam penelitian ini menggunakan pendekatan etnografi kualitatif, yang berorientasi pada pendalaman makna dan pemahaman holistik terhadap pengalaman sosial informan dalam mengikuti proses seleksi bintara polri. proses analisis dilakukan secara bersamaan dengan tahap pengumpulan data.

2.5.1 reduksi data

tahap ini dilakukan dengan memilih, menyaring, dan menyederhanakan data yang diperoleh dari wawancara, observasi, serta dokumentasi. data direduksi berdasarkan kesesuaian dengan fokus penelitian, yaitu faktor utama: akses informasi, kesiapan fisik dan sarana, keterbatasan ekonomi, stigma sosial, dan ketahanan mental.

2.5.2 penyajian data

data yang telah direduksi disusun secara sistematis dalam bentuk narasi etnografis, yang memadukan kutipan wawancara, hasil observasi, serta penafsiran teoretis. penyajian ini menggunakan gaya naratif yang memungkinkan pembaca melihat konteks pengalaman informan secara utuh, tidak terpisah dari latar sosial dan budayanya. teori-teori seperti *habitus* dan

modal simbolik (bourdieu), *resiliensi sosial*, serta *moral economy* digunakan untuk memperkaya analisis dan pembacaan makna di balik setiap pengalaman yang dikisahkan oleh informan.

2.5.3 penarikan kesimpulan dan verifikasi

kesimpulan ditarik melalui proses reflektif yang bertahap, dengan mempertimbangkan konsistensi data antar informan dan antar sumber. peneliti tidak hanya menyimpulkan dari satu sumber atau satu sesi wawancara, tetapi membangun pemahaman secara kumulatif. hasil kesimpulan juga diverifikasi secara internal dan eksternal untuk menghindari bias dan asumsi tunggal.

2.5.4 triangulasi data

untuk menjamin keabsahan data penelitian ini menggunakan teknik triangulasi sebagai strategi utama. triangulasi dilakukan melalui beberapa pendekatan:

2.5.5 **triangulasi sumber**, yaitu membandingkan informasi dari berbagai informan (peserta seleksi dan panitia rekrutmen) untuk melihat konsistensi dan kontras makna.

2.5.6 **triangulasi metode**, dengan menggabungkan hasil wawancara, observasi terbatas, dan studi dokumentasi (pengumuman resmi, regulasi rekrutmen, berita, dan laporan institusional).

2.5.7 **triangulasi teori**, yaitu menggunakan lebih dari satu pendekatan teoretis dalam menganalisis temuan, misalnya dengan menggabungkan perspektif teori praksis (bourdieu) dan interpretasi simbolik (geertz).

2.5.8 **triangulasi waktu**, yakni dengan membandingkan hasil wawancara dan catatan lapangan yang dikumpulkan pada waktu yang berbeda, guna melihat konsistensi persepsi dan pengalaman informan.

melalui proses triangulasi ini, peneliti berupaya menjaga kredibilitas dan validitas data, serta memastikan bahwa narasi dan makna yang diangkat benar-benar merepresentasikan pengalaman nyata informan. dengan begitu, penelitian ini tidak hanya menghasilkan deskripsi yang kaya, tetapi juga dapat dipertanggungjawabkan secara ilmiah.

