Jurnal Ilmiah Manajemen, Bisnis dan Kewirausahaan
Volume 6 Nomor 2, Juni 2026
E-ISSN: 2827-7961 / P-ISSN: 2827-8143, Hal 290 – 306
DOI: 10.55606/jurimbik.v6i2.2204

Analisis Praktik Percaloan dalam Rekrutmen Anggota Kepolisian NKRI dan dampaknya Terhadap Kualitas Sumber Daya Manusia

Hilma Harmen*, Hannes Inmanuel Sinaga, Jones Wahyu Simamora, Nesmada Putri Manullang, Novita Yanti Sari Aritonang, Veri Sangap Tua Pasaribu
Universitas Negeri Medan
Alamat: Jalan Willem Iskandar, Pasar V Medan Estate, Kecamatan Percut Sei Tuan, Kabupaten Deli Serdang, Sumatera Utara, Kode Pos 20221
Email: hilmaharmen@unimed.ac.id, verisangap@gmail.com*

Abstract. *The practice of brokerage in the recruitment of members of the Indonesian National Police still occurs frequently and poses a serious problem, as it can undermine the selection process, which should be fair and merit-based. This typically occurs due to the high public interest in joining the police force, a situation exploited by certain individuals to seek personal gain through improper means. This study aims to understand how recruitment brokerage occurs and its impact on the quality of human resources within the police force. The method used is a qualitative approach, analyzing several cases that have occurred in the community. The findings indicate that recruitment brokerage can lower the competency of officers, weaken integrity and work ethics, and reduce professionalism in the performance of duties. Furthermore, this practice prevents genuinely more competent candidates from receiving equal opportunities, thereby hindering the development of high-quality human resources. Another consequence is a decline in public trust in the police institution. Therefore, more serious efforts are needed to enhance transparency and oversight so that the recruitment process can proceed effectively and produce high-quality officers.*
Keywords: *Human Resources; Integrity; Police; Professionalism; Recruitment; Transparency; Brokerage (Intermediation)*

Abstrak. Praktik percaloan dalam rekrutmen anggota Kepolisian Negara Republik Indonesia masih sering terjadi dan menjadi masalah yang cukup serius karena dapat merusak proses seleksi yang seharusnya adil dan berdasarkan kemampuan. Hal ini biasanya terjadi karena tingginya minat masyarakat untuk menjadi anggota polisi, sehingga dimanfaatkan oleh oknum tertentu untuk mencari keuntungan dengan cara yang tidak benar. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui bagaimana praktik percaloan terjadi serta dampaknya terhadap kualitas sumber daya manusia di lingkungan kepolisian. Metode yang digunakan adalah pendekatan kualitatif dengan menganalisis beberapa kasus yang terjadi di masyarakat. Hasil pembahasan menunjukkan bahwa praktik percaloan dapat menurunkan kualitas kompetensi anggota, melemahkan integritas dan etika kerja, serta mengurangi profesionalisme dalam menjalankan tugas. Selain itu, praktik ini juga membuat calon yang sebenarnya lebih kompeten tidak mendapatkan kesempatan yang sama, sehingga menghambat terbentuknya sumber daya manusia yang berkualitas. Dampak lainnya adalah menurunnya kepercayaan masyarakat terhadap institusi kepolisian. Oleh karena itu, diperlukan upaya yang lebih serius dalam meningkatkan transparansi dan pengawasan agar proses rekrutmen dapat berjalan dengan baik dan menghasilkan anggota yang berkualitas.
Kata kunci: Integritas; Kepolisian; Percaloan; Profesionalisme; Rekrutmen; Sumber Daya Manusia; Transparansi

Received: March 25, 2026; Revised: March 30, 2026; Accepted: April 06, 2026; Published June 30, 2026.
* Corresponding author, e-mail addres

LATAR BELAKANG

Masalah percaloan dalam proses perekrutan anggota Kepolisian Negara Republik Indonesia merupakan permasalahan yang kompleks dan masih terjadi di masyarakat hingga saat ini. Hal ini dapat dilihat dari berbagai kasus penipuan di mana pelaku menawarkan kemudahan dalam proses seleksi dengan imbalan sejumlah uang yang sangat besar, bahkan mencapai ratusan juta hingga miliaran rupiah (Kompas, 2024; Tempo, 2024). Fenomena ini menunjukkan bahwa masih terdapat pihak-pihak yang memanfaatkan tingginya minat masyarakat untuk menjadi anggota kepolisian demi memperoleh keuntungan secara ilegal.

Antusiasme masyarakat untuk bergabung dalam institusi kepolisian yang begitu tinggi menjadi salah satu faktor yang mendorong munculnya praktik percaloan. Sebagian masyarakat cenderung tergoda untuk menggunakan jalur tidak resmi tanpa mempertimbangkan risiko yang mungkin timbul. Berdasarkan berbagai kasus yang terjadi, praktik percaloan tidak hanya dilakukan oleh masyarakat umum, tetapi dalam

beberapa kasus juga melibatkan oknum internal kepolisian (Detik, 2025). Kondisi ini menjadi sangat serius karena dapat mempengaruhi tingkat kepercayaan masyarakat terhadap institusi kepolisian.

Masyarakat yang seharusnya mendapatkan kesempatan yang adil dan transparan dalam proses rekrutmen justru dihadapkan pada realitas adanya ketidakteraturan dalam pelaksanaannya. Di sisi lain, Kepolisian Negara Republik Indonesia telah melakukan berbagai upaya untuk memperbaiki sistem rekrutmen, salah satunya dengan menerapkan prinsip BETAH (Bersih, Transparan, Akuntabel, dan Humanis) serta memastikan bahwa proses seleksi dilakukan secara terbuka dan tanpa biaya (Polri, 2023). Namun demikian, masih ditemukannya praktik percaloan menunjukkan bahwa implementasi kebijakan tersebut belum sepenuhnya efektif, yang kemungkinan disebabkan oleh lemahnya pengawasan dan pengendalian dalam pelaksanaannya (Agustino, 2020).

Dari perspektif manajemen sumber daya manusia, proses rekrutmen yang tidak berbasis pada kriteria yang tepat akan menyulitkan organisasi dalam memperoleh sumber daya manusia yang berkualitas. Menurut Gary Dessler (2020), rekrutmen yang efektif harus didasarkan pada kompetensi, kualifikasi, dan integritas individu. Apabila individu direkrut melalui cara yang tidak sesuai, maka terdapat

kemungkinan bahwa mereka tidak memiliki kompetensi yang memadai, baik dari aspek fisik, intelektual, maupun profesional.

Selain itu, proses rekrutmen yang tidak transparan juga dapat mempengaruhi integritas dan etika kerja individu sejak awal mereka bergabung dalam organisasi. Hal ini sejalan dengan pendapat Stephen P. Robbins dan Judge (2017) yang menyatakan bahwa nilai dan pengalaman awal individu dalam organisasi akan mempengaruhi perilaku kerja mereka di masa depan.

Dampak lain dari praktik percaloan dalam rekrutmen adalah menurunnya profesionalisme dalam pelaksanaan tugas kepolisian. Individu yang tidak memiliki kompetensi yang memadai akan mengalami kesulitan dalam menjalankan fungsi utama kepolisian, seperti menjaga keamanan, menegakkan hukum, dan memberikan pelayanan kepada masyarakat. Menurut Dwiyanto (2018), kualitas pelayanan publik sangat dipengaruhi oleh kualitas sumber daya manusia yang dimiliki oleh suatu institusi.

Selain itu, praktik percaloan juga dapat menghambat pengembangan sumber daya manusia yang berkualitas. Kandidat yang sebenarnya lebih kompeten dapat kehilangan kesempatan karena kalah oleh individu yang menggunakan jalur tidak resmi. Hal ini bertentangan dengan prinsip merit system yang menekankan kesetaraan kesempatan dalam proses seleksi (Dessler, 2020).

Dampak lainnya adalah menurunnya kepercayaan masyarakat terhadap institusi kepolisian. Ketika masyarakat mengetahui adanya praktik percaloan, maka akan muncul

persepsi negatif terhadap integritas institusi tersebut. Menurut Dwiyanto (2018), kepercayaan publik merupakan faktor penting dalam mendukung efektivitas kinerja organisasi publik. Tanpa adanya kepercayaan masyarakat, hubungan antara polisi dan masyarakat dapat terganggu, yang pada akhirnya akan mempengaruhi efektivitas pelaksanaan tugas kepolisian.

Sejauh ini, sebagian besar penelitian mengenai praktik percaloan lebih banyak berfokus pada aspek hukum, seperti tindak pidana penipuan dan pelanggaran kriminal yang dilakukan oleh pelaku. Namun, masih terbatas penelitian yang secara khusus mengkaji dampak praktik percaloan terhadap kualitas sumber daya manusia dalam institusi kepolisian. Oleh karena itu, penelitian ini menjadi penting untuk

memberikan pemahaman yang lebih komprehensif mengenai fenomena tersebut, tidak hanya dari aspek hukum, tetapi juga dari perspektif manajemen sumber daya manusia dan tata kelola organisasi.

KAJIAN TEORITIS

Konsep Praktik Percaloan dalam Rekrutmen

Praktik percaloan merupakan suatu aktivitas perantara yang dilakukan oleh individu atau kelompok dengan tujuan memperoleh keuntungan pribadi melalui cara yang tidak sah. Dalam konteks rekrutmen anggota Kepolisian Negara Republik Indonesia, percaloan biasanya dilakukan dengan menawarkan bantuan atau jaminan kelulusan kepada calon peserta seleksi dengan imbalan sejumlah uang. Praktik ini memanfaatkan kondisi psikologis calon peserta yang berada dalam tekanan persaingan tinggi serta keinginan untuk memperoleh hasil secara instan.

Secara konseptual, praktik percaloan tidak hanya termasuk dalam kategori penipuan, tetapi juga merupakan bagian dari penyimpangan dalam administrasi publik. Hal ini dikarenakan praktik tersebut melanggar prinsip keadilan, objektivitas, dan transparansi dalam proses rekrutmen. Menurut Klitgaard (1998), korupsi terjadi ketika terdapat penyalahgunaan kekuasaan untuk kepentingan pribadi. Dalam hal ini, percaloan dapat dikategorikan sebagai bentuk korupsi karena melibatkan manipulasi proses seleksi demi keuntungan tertentu.

Fenomena percaloan juga tidak terlepas dari hubungan antara penawaran dan permintaan. Di satu sisi, terdapat individu yang menawarkan jasa percaloan dengan

memanfaatkan celah dalam sistem, sementara di sisi lain terdapat masyarakat yang bersedia menggunakan jasa tersebut karena kurangnya pemahaman atau adanya keinginan untuk memperoleh jalan pintas (Agustino, 2020). Hal ini menunjukkan bahwa praktik percaloan merupakan permasalahan yang bersifat sistemik.

Teori Sumber Daya Manusia (SDM)

Sumber daya manusia merupakan aset utama dalam suatu organisasi, termasuk dalam institusi Kepolisian Negara Republik Indonesia. Menurut Armstrong (2014), kualitas organisasi sangat ditentukan oleh kualitas individu yang direkrut, dikembangkan, dan dipertahankan. Oleh karena itu, proses rekrutmen menjadi tahap awal yang sangat penting dalam menentukan kualitas SDM.

Dalam teori manajemen SDM, dikenal konsep *merit system*, yaitu sistem rekrutmen yang menekankan pada pemilihan individu berdasarkan kompetensi,

kemampuan, dan potensi yang dimiliki (Dessler, 2020). Prinsip ini bertujuan untuk menciptakan keadilan serta memastikan bahwa organisasi memperoleh tenaga kerja yang sesuai dengan kebutuhan.

Namun, praktik percaloan bertentangan dengan prinsip tersebut karena mengabaikan aspek kompetensi. Individu yang lolos seleksi tidak didasarkan pada kemampuan, melainkan karena faktor eksternal seperti uang atau koneksi. Hal ini berpotensi menurunkan kualitas SDM yang dihasilkan serta berdampak pada kinerja organisasi secara keseluruhan.

Teori Rekrutmen dan Seleksi

Rekrutmen dan seleksi merupakan proses sistematis untuk memperoleh tenaga kerja yang berkualitas. Menurut Dessler (2020), proses seleksi harus dilakukan secara objektif, transparan, akuntabel, dan bebas dari intervensi pihak luar agar menghasilkan keputusan yang tepat.

Objektivitas berarti bahwa penilaian dilakukan berdasarkan kemampuan nyata individu, bukan faktor subjektif. Transparansi mengharuskan adanya keterbukaan informasi dalam setiap tahapan seleksi. Akuntabilitas menuntut agar setiap keputusan dapat dipertanggungjawabkan secara jelas, sedangkan bebas intervensi berarti tidak adanya pengaruh dari pihak luar dalam proses seleksi.

Praktik percaloan menunjukkan adanya distorsi dalam proses tersebut. Keputusan penerimaan tidak lagi didasarkan pada kemampuan, melainkan pada faktor non- kompetensi. Kondisi ini dapat menyebabkan *adverse selection*, yaitu terpilihnya kandidat yang tidak sesuai dengan kebutuhan organisasi (Armstrong, 2014). Dampaknya, organisasi akan mengalami penurunan kinerja serta meningkatnya risiko kesalahan dalam pelaksanaan tugas.

Teori Integritas dan Etika Profesi

Integritas merupakan nilai dasar yang harus dimiliki oleh setiap individu dalam organisasi, khususnya aparat penegak hukum. Dalam teori etika profesi, integritas mencerminkan kejujuran, tanggung jawab, dan komitmen terhadap aturan yang berlaku (Robbins & Judge, 2017).

Dalam konteks rekrutmen anggota Kepolisian Negara Republik Indonesia, praktik percaloan dapat merusak integritas sejak awal. Individu yang masuk melalui jalur tidak resmi cenderung memiliki pola pikir bahwa aturan dapat dilanggar selama ada

keuntungan yang diperoleh.

Menurut Robbins dan Judge (2017), perilaku individu dalam organisasi sangat dipengaruhi oleh pengalaman awal yang mereka alami. Oleh karena itu, jika sejak awal individu terbiasa dengan praktik tidak jujur, maka perilaku tersebut berpotensi berlanjut dalam pelaksanaan tugas. Hal ini dapat memicu berbagai bentuk pelanggaran, seperti penyalahgunaan wewenang dan tindakan tidak profesional.

Teori Profesionalisme

Profesionalisme berkaitan dengan kemampuan individu dalam menjalankan tugas sesuai dengan standar kompetensi dan kode etik. Dalam institusi Kepolisian Negara Republik Indonesia, profesionalisme mencakup kemampuan dalam penegakan hukum, pelayanan masyarakat, serta pemeliharaan keamanan dan ketertiban.

Menurut Armstrong (2014), profesionalisme sangat dipengaruhi oleh kualitas proses rekrutmen dan pelatihan yang dilakukan oleh organisasi. Jika rekrutmen tidak dilakukan secara benar, maka individu yang diterima berpotensi tidak memiliki kompetensi yang memadai.

Akibatnya, anggota kepolisian akan mengalami kesulitan dalam menjalankan tugasnya secara efektif. Hal ini dapat menurunkan kualitas pelayanan publik serta menciptakan ketidakpuasan di masyarakat. Dengan demikian, profesionalisme tidak hanya ditentukan oleh pelatihan, tetapi juga oleh kualitas seleksi awal.

Teori Kepercayaan Publik (Public Trust)

Kepercayaan publik merupakan faktor penting dalam legitimasi suatu institusi negara. Menurut Dwiyanto (2018), kepercayaan masyarakat dibangun melalui transparansi, akuntabilitas, dan kinerja yang baik.

Dalam konteks rekrutmen anggota Kepolisian Negara Republik Indonesia, praktik percaloan dapat menurunkan kepercayaan masyarakat karena dianggap tidak adil dan tidak transparan. Masyarakat akan meragukan kredibilitas sistem seleksi serta integritas institusi.

Penurunan kepercayaan ini berdampak luas, seperti menurunnya partisipasi masyarakat dalam mendukung tugas kepolisian serta meningkatnya sikap skeptis terhadap aparat penegak hukum. Oleh karena itu, menjaga kepercayaan publik menjadi hal yang sangat penting.

Teori Good Governance

Good governance merupakan konsep yang menekankan pentingnya tata kelola yang baik dalam organisasi publik. Menurut UNDP (1997), prinsip utama good governance meliputi transparansi, akuntabilitas, partisipasi, dan supremasi hukum.

Dalam konteks rekrutmen anggota Kepolisian Negara Republik Indonesia, penerapan prinsip BETAH (Bersih, Transparan, Akuntabel, Humanis) merupakan bentuk implementasi dari good governance. Prinsip ini bertujuan untuk menciptakan proses seleksi yang adil dan bebas dari praktik KKN.

Namun demikian, praktik percaloan menunjukkan bahwa prinsip tersebut belum sepenuhnya berjalan secara optimal. Masih adanya kasus percaloan menunjukkan adanya celah dalam sistem serta lemahnya pengawasan. Menurut Dwiyanto (2018), lemahnya penerapan good governance akan meningkatkan potensi terjadinya penyimpangan dalam organisasi publik.

Penelitian Terdahulu

Penelitian sebelumnya menunjukkan bahwa praktik percaloan dalam rekrutmen sektor publik memiliki dampak yang signifikan terhadap kualitas sumber daya manusia dan kinerja organisasi. Near dan Miceli (2016) menjelaskan bahwa penerapan *whistleblowing system* dapat menjadi alat efektif dalam mengurangi praktik kecurangan jika didukung oleh perlindungan terhadap pelapor.

Selain itu, penelitian lain juga menekankan pentingnya transparansi dan edukasi kepada masyarakat bahwa proses rekrutmen dilakukan secara gratis dan tanpa perantara. Sosialisasi ini bertujuan untuk mengurangi ketergantungan masyarakat terhadap jasa calo.

Penegakan hukum terhadap pelaku percaloan juga terbukti memberikan efek jera serta meningkatkan kepercayaan publik terhadap komitmen institusi dalam memberantas praktik korupsi

Kerangka Pemikiran

Berdasarkan teori-teori yang telah dijelaskan, praktik percaloan dalam rekrutmen anggota Kepolisian Negara Republik Indonesia dapat disebabkan oleh lemahnya

penerapan prinsip good governance, tidak optimalnya sistem rekrutmen berbasis merit, serta adanya peluang dalam sistem yang memungkinkan terjadinya

penyimpangan.

Kondisi tersebut berdampak pada menurunnya kualitas sumber daya manusia, melemahnya integritas dan profesionalisme, serta menurunnya kepercayaan publik terhadap institusi kepolisian. Oleh karena itu, diperlukan upaya perbaikan sistem rekrutmen yang lebih transparan, akuntabel, dan berbasis kompetensi untuk menghasilkan SDM yang berkualitas.

METODE PENELITIAN

Desain Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan desain deskriptif-analitis.

Pendekatan kualitatif dipilih karena penelitian ini tidak bertujuan untuk menguji hipotesis secara statistik, melainkan untuk memahami dan menganalisis fenomena sosial secara mendalam, khususnya terkait praktik percaloan dalam rekrutmen anggota Kepolisian Negara Republik Indonesia.

Desain deskriptif digunakan untuk menggambarkan realitas yang terjadi berdasarkan fakta-fakta empiris dari berbagai kasus yang telah dipublikasikan. Dalam hal ini, peneliti berusaha menyajikan gambaran yang sistematis mengenai bagaimana praktik percaloan terjadi, siapa saja pihak yang terlibat, serta bagaimana pola dan mekanismenya.

Sementara itu, pendekatan analitis digunakan untuk mengkaji hubungan antara praktik percaloan dengan dampaknya terhadap kualitas sumber daya manusia (SDM). Penelitian ini juga menganalisis efektivitas upaya pencegahan yang telah dilakukan serta mengaitkannya dengan teori-teori yang relevan, seperti *good governance*, teori korupsi, dan merit system.

Sumber dan Jenis Data

Penelitian ini menggunakan data sekunder sebagai sumber utama, yaitu data yang diperoleh dari berbagai sumber yang telah dipublikasikan sebelumnya.

1. Data Utama (Dokumenter)

Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan data sekunder sebagai sumber utama, khususnya data yang bersifat dokumenter. Data utama diperoleh dari berbagai sumber yang telah dipublikasikan, seperti portal berita nasional, situs resmi institusi, serta rilis resmi dari pihak kepolisian. Sumber-sumber tersebut dipilih karena memuat informasi faktual terkait kasus praktik percaloan dalam rekrutmen anggota

Kepolisian Negara Republik Indonesia yang benar-benar terjadi di masyarakat.

Melalui data dokumenter ini, peneliti dapat mengidentifikasi berbagai pola praktik percaloan, seperti modus operandi yang digunakan pelaku, besaran kerugian yang dialami korban, serta keterlibatan pihak-pihak tertentu, termasuk kemungkinan adanya oknum internal. Selain itu, data ini juga memberikan gambaran nyata mengenai bagaimana praktik percaloan berlangsung dan dampaknya terhadap sistem rekrutmen.Penggunaan data dokumenter dinilai relevan karena mampu memberikan informasi yang aktual, objektif, dan sesuai dengan konteks permasalahan yang diteliti.

2. Data Pendukung (Literatur Akademik)

Selain data utama, penelitian ini juga menggunakan data pendukung berupa literatur akademik yang relevan. Data ini mencakup buku teks manajemen sumber daya manusia, jurnal ilmiah, teori tata kelola pemerintahan (*good governance*), teori korupsi, teori merit system, serta teori perilaku organisasi.

Data pendukung ini berfungsi untuk memperkuat analisis yang dilakukan peneliti dengan memberikan landasan teoritis yang jelas. Melalui literatur akademik, peneliti dapat memahami konsep-konsep dasar yang berkaitan dengan rekrutmen, integritas organisasi, serta penyimpangan dalam sistem publik.

Selain itu, penggunaan literatur juga memungkinkan peneliti untuk membandingkan antara kondisi ideal yang dijelaskan dalam teori dengan kondisi nyata yang terjadi di lapangan.

Teknik Pengumpulan Data

Dalam penelitian ini, teknik pengumpulan data dilakukan melalui dua metode utama, yaitu:

1. Studi Dokumentasi

Teknik pengumpulan data pertama yang digunakan dalam penelitian ini adalah studi dokumentasi. Teknik ini dilakukan dengan cara mengumpulkan berbagai dokumen yang relevan dengan topik penelitian, seperti berita kasus percaloan, laporan resmi institusi, serta kebijakan yang berkaitan dengan proses rekrutmen kepolisian.

Melalui studi dokumentasi, peneliti dapat memperoleh data yang bersifat objektif karena berasal dari sumber tertulis yang telah dipublikasikan. Selain itu,

teknik ini memungkinkan peneliti untuk mengakses data dari berbagai wilayah tanpa harus terlibat langsung di lapangan. Hal ini sangat membantu dalam memahami fenomena percaloan yang terjadi secara luas di berbagai daerah.

Keunggulan lain dari studi dokumentasi adalah efisiensi dalam hal waktu dan biaya. Peneliti dapat mengumpulkan data dalam jumlah yang cukup banyak tanpa harus melakukan observasi langsung, sehingga proses penelitian menjadi lebih praktis. Namun demikian, peneliti tetap melakukan seleksi terhadap sumber data untuk memastikan bahwa informasi yang digunakan benar-benar valid dan relevan dengan penelitian.

2. Studi Literatur

Teknik pengumpulan data kedua adalah studi literatur. Teknik ini dilakukan dengan mengkaji berbagai sumber teori yang berkaitan dengan topik penelitian, seperti teori good governance, teori korupsi (termasuk konsep *fraud triangle*), teori merit system, dan teori perilaku organisasi.

Studi literatur bertujuan untuk memberikan kerangka konseptual dalam menganalisis fenomena yang diteliti. Dengan memahami teori-teori tersebut, peneliti dapat menjelaskan mengapa praktik percaloan dapat terjadi dan bagaimana dampaknya terhadap kualitas sumber daya manusia.

Selain itu, studi literatur juga membantu peneliti dalam mengembangkan argumen yang lebih kritis dan sistematis. Peneliti dapat mengaitkan antara teori dengan fakta yang ditemukan di lapangan, sehingga hasil penelitian menjadi lebih komprehensif dan memiliki nilai akademik yang lebih kuat.

Teknik Analisis Data

Dalam penelitian ini, teknik analisis data yang digunakan adalah analisis kualitatif dengan mengacu pada model interaktif dari Miles, Huberman, dan Saldana, serta didukung dengan teknik Analisis Isi (Content Analysis).

1 Kondensasi Data (Data Condensation)

Tahap pertama dalam analisis data adalah kondensasi data, yaitu proses penyaringan dan penyederhanaan data yang telah dikumpulkan. Pada tahap ini, peneliti memilah berbagai informasi dari berita dan laporan kasus percaloan untuk mengambil poin-poin yang paling relevan dengan penelitian.

Proses kondensasi dilakukan dengan cara mengelompokkan data berdasarkan kategori tertentu, seperti modus operandi, jumlah kerugian, serta tindakan hukum yang diambil terhadap pelaku. Dengan melakukan kondensasi data, peneliti dapat

fokus pada informasi yang benar-benar penting dan menghindari data yang tidak relevan.Tahap ini sangat penting karena membantu peneliti dalam menyusun data secara lebih terstruktur, sehingga memudahkan proses analisis pada tahap berikutnya.

2 Penyajian Data (Data Display)

Tahap kedua adalah penyajian data, yaitu proses menyusun data yang telah disaring ke dalam bentuk yang lebih sistematis dan mudah dipahami. Dalam penelitian ini, data disajikan dalam bentuk narasi deskriptif serta kategorisasi berdasarkan tema tertentu.

Selain dalam bentuk narasi, data juga dapat disusun dalam bentuk tabel atau matriks untuk menunjukkan pola yang terjadi, misalnya pemetaan kasus percaloan dari berbagai daerah. Penyajian data ini bertujuan untuk memberikan gambaran yang jelas m engenai fenomena yang diteliti.

3 Penarikan Kesimpulan (Conclusion Drawing)

Tahap terakhir adalah penarikan kesimpulan, yaitu proses menginterpretasikan data yang telah dianalisis. Pada tahap ini, peneliti mengaitkan temuan penelitian dengan teori yang digunakan, seperti teori manajemen sumber daya manusia, good governance, dan teori korupsi.

Melalui proses ini, peneliti dapat menarik kesimpulan mengenai sejauh mana praktik percaloan mempengaruhi kualitas sumber daya manusia dalam institusi kepolisian. Selain itu, peneliti juga merumuskan solusi atau rekomendasi yang dapat diterapkan untuk memperbaiki sistem rekrutmen.Penarikan kesimpulan dilakukan secara hati-hati agar hasil penelitian benar-benar mencerminkan kondisi yang ada.

HASIL DAN PEMBAHASAN

1 Hasil Penelitian

1.1 Temuan Kasus Praktik Percaloan dalam Rekrutmen Kepolisian

Hasil pengumpulan data menunjukkan bahwa praktik percaloan dalam proses rekrutmen anggota Kepolisian Negara Republik Indonesia masih terjadi secara berulang di berbagai daerah di Indonesia. Berdasarkan data yang diperoleh dari berbagai sumber berita, terdapat pola yang relatif sama dalam setiap kasus, yaitu

adanya pihak yang menawarkan jasa kelulusan seleksi dengan imbalan sejumlah uang.

Sebagai contoh, terdapat kasus penipuan di mana seorang pelaku menjanjikan kelulusan seleksi Bintara kepada korban dengan meminta sejumlah uang dalam jumlah besar. Selain itu, terdapat pula kasus lain yang melibatkan calon taruna Akademi Kepolisian (Akpol), di mana korban mengalami kerugian hingga miliaran rupiah setelah dijanjikan kelulusan, namun pada akhirnya tidak lulus seleksi. Bahkan dalam beberapa kasus, praktik ini tidak hanya dilakukan oleh masyarakat umum, tetapi juga melibatkan oknum anggota kepolisian itu sendiri (Kompas, 2024; Tempo, 2024; Detik, 2025).

Temuan ini menunjukkan bahwa praktik percaloan bukanlah kasus yang bersifat insidental, melainkan telah menjadi fenomena yang berulang dengan pola yang serupa.

Hal ini mengindikasikan adanya kelemahan dalam sistem pengawasan dan implementasi kebijakan rekrutmen yang seharusnya berbasis merit dan transparansi.

1.2 Pola dan Karakteristik Percaloan

Berdasarkan hasil analisis data, praktik percaloan dalam rekrutmen kepolisian memiliki beberapa karakteristik utama. Pertama, pelaku biasanya mengklaim memiliki koneksi dengan pihak internal yang dapat membantu meloloskan peserta seleksi. Kedua, terdapat permintaan pembayaran dalam jumlah besar sebagai syarat kelulusan. Ketiga, proses transaksi dilakukan secara tidak resmi tanpa bukti administratif yang jelas.

Karakteristik ini menunjukkan bahwa praktik percaloan memanfaatkan ketidaktahuan dan harapan masyarakat terhadap proses seleksi. Selain itu, adanya kepercayaan masyarakat terhadap pihak yang mengaku memiliki "akses dalam" memperkuat keberadaan praktik ini. Kondisi ini sejalan dengan teori *fraud triangle* yang menyatakan bahwa kecurangan terjadi karena adanya kesempatan, tekanan, dan pembenaran (Cressey, 1953).

1.3 Dampak Percaloan terhadap Kualitas SDM

Hasil penelitian menunjukkan bahwa praktik percaloan memiliki dampak yang signifikan terhadap kualitas sumber daya manusia dalam institusi kepolisian. Dampak tersebut tidak hanya dirasakan pada individu yang terlibat, tetapi juga pada organisasi secara keseluruhan.

Pertama, terdapat indikasi bahwa praktik percaloan dapat menurunkan kualitas kompetensi anggota. Hal ini terjadi karena proses seleksi tidak lagi sepenuhnya didasarkan pada kemampuan, melainkan dipengaruhi oleh faktor eksternal.

Kedua, praktik ini juga berpotensi melemahkan integritas anggota sejak awal masuk ke dalam institusi. Individu yang masuk melalui jalur tidak resmi cenderung memiliki persepsi bahwa pelanggaran dapat ditoleransi.

Ketiga, dalam jangka panjang, praktik percaloan dapat menurunkan profesionalisme institusi serta menghambat pengembangan sumber daya manusia yang

berkualitas. Selain itu, kepercayaan masyarakat terhadap institusi kepolisian juga mengalami penurunan akibat adanya praktik ini (Dwiyanto, 2018).

2 Pembahasan

2.1 Analisis Penyebab Terjadinya Percaloan

Melalui hasil penelitian, praktik percaloan dalam rekrutmen anggota Kepolisian Negara Republik Indonesia dapat dijelaskan melalui beberapa faktor utama yang saling berkaitan.

Pertama, adanya celah dalam sistem rekrutmen yang memungkinkan terjadinya manipulasi. Meskipun secara formal sistem telah dirancang berbasis merit, dalam praktiknya masih terdapat ruang subjektivitas yang dapat dimanfaatkan oleh pihak tertentu. Hal ini sesuai dengan teori korupsi yang dikemukakan oleh Robert Klitgaard yang menyatakan bahwa korupsi terjadi ketika terdapat monopoli kekuasaan, diskresi, dan lemahnya akuntabilitas.

Kedua, tingginya permintaan dari masyarakat terhadap jalur instan untuk lolos seleksi. Banyak calon peserta atau orang tua yang tidak percaya diri dengan kemampuan yang dimiliki, sehingga memilih menggunakan jasa calo. Kondisi ini memperkuat keberadaan praktik percaloan karena adanya "pasar" yang mendukung. Ketiga, lemahnya penegakan hukum dan pengawasan. Meskipun telah terdapat sanksi tegas terhadap pelaku percaloan, dalam praktiknya penegakan hukum belum sepenuhnya memberikan efek jera. Hal ini menyebabkan praktik percaloan terus berulang dari waktu ke waktu (Agustino, 2020). Kondisi ini juga sejalan dengan temuan bahwa lemahnya transparansi dan akuntabilitas dalam sektor publik

meningkatkan peluang korupsi dalam proses rekrutmen (Transparency International, 2022; World Bank, 2020).

2.2 Solusi Rekrutmen yang Benar dalam Kepolisian

a. Penguatan Sistem Merit secara Konsisten

Rekrutmen yang benar harus didasarkan pada prinsip merit system, yaitu seleksi yang dilakukan berdasarkan kompetensi, kualifikasi, dan integritas individu. Dalam hal ini, seluruh tahapan seleksi harus dirancang untuk mengukur kemampuan secara objektif tanpa adanya intervensi pihak luar.

Menurut Gary Dessler (2020), penerapan merit system yang konsisten akan menghasilkan sumber daya manusia yang berkualitas dan meningkatkan kinerja organisasi. Oleh karena itu, sistem rekrutmen harus didukung oleh teknologi yang mampu meminimalisir campur tangan manusia, seperti penggunaan Computer Assisted Test (CAT) dan sistem penilaian otomatis.

Namun demikian, penerapan merit system tidak hanya bergantung pada sistem, tetapi juga pada integritas pelaksana. Tanpa integritas, sistem yang baik sekalipun dapat disalahgunakan.

b. Transparansi Total dalam Proses Seleksi

Transparansi merupakan salah satu prinsip utama dalam good governance. Dalam konteks rekrutmen, transparansi harus mencakup seluruh tahapan seleksi, mulai dari proses pendaftaran hingga pengumuman hasil.

Menurut Agus Dwiyanto (2018), transparansi yang baik akan meningkatkan kepercayaan publik terhadap institusi. Oleh karena itu, informasi mengenai nilai peserta, peringkat, dan hasil seleksi harus dapat diakses secara terbuka oleh masyarakat.

Selain itu, transparansi juga harus didukung dengan pelibatan pihak eksternal sebagai pengawas independen. Hal ini bertujuan untuk memastikan bahwa proses seleksi berjalan secara objektif dan bebas dari kecurangan.

c. **Penguatan Whistleblowing System**

Sistem pengaduan atau whistleblowing system merupakan salah satu instrumen penting dalam mencegah praktik kecurangan. Sistem ini memungkinkan masyarakat untuk melaporkan dugaan pelanggaran secara langsung kepada pihak berwenang.

Menurut Near dan Miceli (2016), efektivitas whistleblowing system sangat

bergantung pada perlindungan terhadap pelapor. Oleh karena itu, sistem ini harus menjamin kerahasiaan identitas pelapor serta memberikan perlindungan hukum yang memadai.

Selain itu, setiap laporan yang masuk harus ditindaklanjuti secara serius agar sistem ini tidak hanya menjadi formalitas. Jika tidak, maka kepercayaan masyarakat terhadap sistem pengaduan akan menurun.

d. Penegakan Hukum yang Tegas dan Konsisten

Penegakan hukum merupakan faktor kunci dalam memberantas praktik percaloan. Pelaku percaloan harus diberikan sanksi tegas sesuai dengan ketentuan hukum yang berlaku, baik berupa pidana maupun sanksi administratif.

Dalam konteks organisasi, oknum anggota kepolisian yang terlibat harus diberikan sanksi berupa Pemberhentian Tidak Dengan Hormat (PTDH). Hal ini penting untuk menjaga integritas institusi.

Menurut teori penegakan hukum, konsistensi dalam pemberian sanksi akan menciptakan efek jera dan mencegah terjadinya pelanggaran serupa di masa depan (Agustino, 2020).

e. Perubahan Budaya dan Mindset Masyarakat

Salah satu faktor yang memperkuat praktik percaloan adalah budaya masyarakat yang masih percaya pada "jalur belakang". Oleh karena itu, diperlukan upaya edukasi untuk mengubah pola pikir masyarakat agar lebih percaya pada kemampuan sendiri.

Menurut Robbins dan Judge (2017), budaya dan nilai yang berkembang dalam masyarakat sangat mempengaruhi perilaku individu. Oleh karena itu, perubahan budaya menjadi faktor penting dalam mengurangi praktik percaloan.

f. Pembinaan dan Persiapan Calon Peserta

Kurangnya kesiapan calon peserta menjadi salah satu alasan mereka menggunakan jasa calo. Oleh karena itu, institusi perlu menyediakan program pembinaan bagi calon peserta, seperti pelatihan akademik, fisik, dan psikologi.

Menurut Armstrong (2014), pengembangan kompetensi individu akan meningkatkan kepercayaan diri dan kinerja. Dengan adanya pembinaan, calon peserta dapat lebih siap menghadapi seleksi tanpa bergantung pada pihak lain.

g. Audit dan Evaluasi Sistem Rekrutmen

Evaluasi berkala terhadap sistem rekrutmen sangat penting untuk memastikan bahwa sistem berjalan sesuai dengan prinsip good governance. Audit yang dilakukan oleh pihak independen dapat membantu mengidentifikasi kelemahan dalam sistem.

Menurut Agustino (2020), evaluasi kebijakan merupakan langkah penting dalam meningkatkan efektivitas suatu sistem. Tanpa evaluasi, sistem yang ada berpotensi mengulang kesalahan yang sama.

2.3 Sintesis Pembahasan

Berdasarkan hasil dan pembahasan, dapat disimpulkan bahwa praktik percaloan dalam rekrutmen anggota Kepolisian Negara Republik Indonesia merupakan permasalahan yang bersifat sistemik. Oleh karena itu, solusi yang ditawarkan harus mencakup perbaikan sistem, penguatan pengawasan, penegakan hukum, serta perubahan budaya masyarakat.

Pendekatan yang bersifat parsial tidak akan efektif dalam mengatasi permasalahan ini. Sebaliknya, diperlukan pendekatan yang komprehensif dan berkelanjutan untuk menciptakan sistem rekrutmen yang bersih, transparan, dan berintegritas.

KESIMPULAN DAN SARAN

Praktik percaloan dalam rekrutmen anggota Kepolisian Negara Republik Indonesia merupakan permasalahan yang bersifat sistemik dan masih terus terjadi, meskipun berbagai upaya perbaikan telah dilakukan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa praktik ini tidak hanya disebabkan oleh kelemahan dalam sistem pengawasan dan implementasi kebijakan, tetapi juga dipengaruhi oleh tingginya tekanan sosial, peluang penyimpangan, serta budaya masyarakat yang masih membuka ruang terhadap jalur tidak resmi. Dampak yang ditimbulkan sangat signifikan, yaitu menurunnya kualitas sumber daya manusia, melemahnya integritas dan profesionalisme anggota, serta menurunnya kepercayaan publik terhadap institusi kepolisian. Oleh karena itu, diperlukan upaya yang lebih komprehensif dan berkelanjutan melalui penguatan sistem rekrutmen berbasis merit, peningkatan transparansi dan akuntabilitas, optimalisasi whistleblowing system, serta penegakan hukum yang tegas dan konsisten terhadap pelaku percaloan, termasuk oknum internal. Selain itu, edukasi kepada masyarakat juga menjadi penting untuk mengubah pola pikir agar tidak lagi bergantung pada praktik percaloan. Penelitian ini memiliki keterbatasan karena hanya menggunakan data sekunder tanpa observasi langsung di lapangan, sehingga penelitian selanjutnya disarankan dapat

menggunakan pendekatan empiris yang lebih mendalam, seperti wawancara atau studi lapangan, agar memperoleh gambaran yang lebih komprehensif mengenai dinamika praktik percaloan dalam rekrutmen kepolisian.

DAFTAR REFERENSI

Agustino, L. (2020). *Dasar-dasar kebijakan publik*. Bandung: Alfabeta.

Armstrong, M. (2014). *Armstrong's handbook of human resource management practice*

(13th ed.). London: Kogan Page.

Cressey, D. R. (1953). *Other people's money: A study in the social psychology of*

embezzlement. New York: Free Press.

Dessler, G. (2020). *Human resource management* (16th ed.). New York: Pearson.

Dwiyanto, A. (2018). *Manajemen pelayanan publik*. Yogyakarta: Gadjah Mada University Press.

Klitgaard, R. (1998). *Controlling corruption*. Berkeley: University of California Press.

Near, J. P., & Miceli, M. P. (2016). After the wrongdoing: What managers should know about whistleblowing. *Business Horizons*, 59(1), 105–114. https://doi.org/10.1016/j.bushor.2015.09.007

OECD. (2021). *Government at a glance 2021*. Paris: OECD Publishing.

Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2017). *Organizational behavior* (17th ed.). New York: Pearson.

Rose-Ackerman, S., & Palifka, B. J. (2016). *Corruption and government: Causes, consequences, and reform* (2nd ed.). Cambridge: Cambridge University Press.

Transparency International. (2022). *Corruption perceptions index 2022*. Berlin: TI.
UNDP. (1997). *Governance for sustainable human development*. New York: UNDP.

World Bank. (2020). *Enhancing government effectiveness and transparency*. Washington, DC: World Bank.

Kompas. (2024). Kasus penipuan rekrutmen anggota Polri dengan modus calo. Diakses dari https://www.kompas.com

Tempo. (2024). Praktik percaloan dalam seleksi anggota kepolisian. Diakses dari https://www.tempo.co

Detik. (2025). Oknum terlibat dalam kasus calo penerimaan anggota Polri. Diakses dari https://www.detik.com

Polri. (2023). *Penerimaan anggota Polri dengan prinsip BETAH*. Diakses dari https://penerimaan.polri.go.id