

IMPLEMENTASI MANAJEMEN TALENTA ALUMNI PENDIDIKAN PEMBENTUKAN BINTARA POLRI

Disusun Oleh:

NAMA : ORIZA FEBRIANTO
NPM : 2144021026
JURUSAN : ADMINISTRASI PUBLIK
PROGRAM STUDI : ADMINISTRASI PEMBANGUNAN NEGARA
KONSENTRASI : MANAJEMEN SUMBER DAYA APARATUR

Tesis diajukan untuk memenuhi syarat guna memperoleh gelar
Magister Terapan Administrasi Publik (M.Tr.A.P.)



**POLITEKNIK
STIA LAN
J A K A R T A**

**LEMBAGA ADMINISTRASI NEGARA
POLITEKNIK STIA LAN JAKARTA
PROGRAM MAGISTER TERAPAN
2024**

**PROGRAM STUDI APN MAGISTER TERAPAN
POLITEKNIK STIA LAN JAKARTA**

LEMBAR PERSETUJUAN TESIS

Nama : Oriza Febrianto
NPM : 2144021026
Program Studi : Administrasi Pembangunan Negara
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Aparatur
Judul Tesis (Bahasa Indonesia) : Implementasi Manajemen Talenta Alumni
Pendidikan Pembentukan Bintara Polri
Judul Tesis (Bahasa Inggris) : The implementation of talent management
program for the alumni of police sergeant
academy

Diterima dan disetujui untuk dipertahankan Pembimbing Tesis

Pembimbing 1



Dr. Bambang Giyanto, M.Pd

Pembimbing 2



Dr. Ridwan Rajab, M.Si.

**PROGRAM STUDI APN MAGISTER TERAPAN
POLITEKNIK STIA LAN JAKARTA**

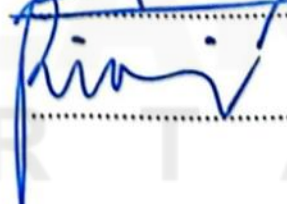
LEMBAR PENGESAHAN

Nama : Oriza Febrianto
Nomor Pokok Mahasiswa : 2144021026
Program Studi/Konsentrasi: Administrasi Pembangunan Negara/Manajemen
Sumber Daya Aparatur
Judul Tugas Akhir : Implementasi Manajemen Talenta Alumni Pendidikan
Pembentukan Bintara Polri

Telah mempertahankan Tesis di hadapan Tim Penguji
Program Magister Terapan Administrasi Pembangunan Negara
Politeknik STIA LAN Jakarta

Hari : Senin
Tanggal : 10 Juni 2024
Pukul : 09.00 – 10.00

TELAH DINYATAKAN LULUS PENGUJI TESIS

Tim Penguji	Nama	Tanda Tangan
Ketua	: Dr. Edy Sutrisno, S.E., M.Si	
Sekretaris	: Dr. Mala Sondang Silitonga, MA	
Anggota	: Dr. Asropi. S.IP., M.Si.	
Anggota/Pembimbing 1	: Dr. Bambang Giyanto, M.Pd.	
Anggota/Pembimbing 2	: Dr. Ridwan Rajab, M.Si.	

**PROGRAM STUDI APN MAGISTER TERAPAN
POLITEKNIK STIA LAN JAKARTA**

LEMBAR PERNYATAAN ORISINALITAS

Yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama	Oriza Febrianto
NPM	2144021026
Jurusan	Administrasi Publik
Program Studi	Administrasi Pembangunan Negara
Konsentrasi	Manajemen Sumber Daya Aparatur

Dengan ini menyatakan bahwa, tesis yang telah saya susun dengan judul "IMPLEMENTASI MANAJEMEN TALENTA PENDIDIKAN PEMBENTUKAN BINTARA POLRI" merupakan hasil karya sendiri dan benar keasliannya. Semua sumber yang dirujuk maupun tidak dirujuk telah peneliti nyatakan dengan benar. Demikian pernyataan ini saya buat dalam keadaan sadar dan tidak ada paksaan.

Jakarta, 10 Juni 2024

Yang membuat pernyataan



10000
Rp
METERAL
TEMPEL
07ALX171995097

Oriza Febrianto

KATA PENGANTAR

Puji Syukur saya panjatkan kepada Tuhan YME, karena atas berkat dan rahmat serta hidayah-Nya, saya dapat menyelesaikan tesis ini dengan proses yang dapat saya jadikan pengalaman yang sangat luar biasa dalam membuat suatu tulisan karya ilmiah yang sesuai dengan kaidah-kaidah yang ada. Penelitian tesis ini dilakukan dalam rangka memenuhi salah satu syarat untuk mencapai gelar Magister Terapan Administrasi Publik pada Politeknik STIA LAN Jakarta. Saya menyadari bahwa tanpa bantuan dan bimbingan dari berbagai pihak dari masa perkuliahan sampai penyusunan tesis ini. Saya mengucapkan terimakasih banyak kepada sangatlah sulit bagi saya untuk menyelesaikan tesis ini. Oleh karena itu, pada kesempatan ini saya mengucapkan banyak-banyak terimakasih kepada Prof. Nurliah selaku Direktur Politeknik STIA LAN Jakarta yang telah memberikan dukungan dengan menghadirkan narasumber yang berkualitas sehingga saya dapat meningkatkan ilmu selama menjadi mahasiswa di Politeknik STIA LAN Jakarta, Dr. Bambang Giyanto, S.H., M.Pd. dan Dr. Ridwan Rajab, M.Si. selaku dosen pembimbing yang telah meluangkan waktu, tenaga dan pikiran untuk mengarahkan saya dalam penyusunan tesis ini dan juga membantu meningkatkan pengetahuan terkait dengan penelitian.

1. Kedua Orang Tua dan Adik saya yang selalu memberikan doa, dukungan dan semangat yang luar biasa agar tesis ini dapat selesai tepat waktu dan sesuai harapan;
2. Istri saya Fika Yitnawati, S.Pd. dan anak-anak saya Shireen dan Zeline yang selalu memberikan doa, dukungan, semangat dan kekuatan yang luar biasa sehingga tesis ini dapat diselesaikan dengan lancar.
3. Para Dosen dan staf Politeknik STIA LAN Jakarta atas transfer ilmu yang bermanfaat selama masa perkuliahan;

4. Teman-teman seperjuangan Mahasiswa S2 Program Magister Terapan Politeknik STIA LAN Jakarta khususnya konsentrasi MSDA angkatan 2021 yang telah memberikan dukungan selama kegiatan perkuliahan;
5. Teman-teman di Subbagmutbata dan Subbagassusdagri di SSDM Polri yang telah memberikan dukungan moril yang sangat besar sehingga membuat saya yakin dapat menyelesaikan kuliah dengan tepat waktu.

Atas segala bantuan, dukungan baik moril maupun materiil yang diberikan semua pihak, saya hanya dapat membalasnya dengan doa semoga mendapatkan imbalan dan berkah yang melimpah dari Tuhan YME. Peneliti menyadari masih banyak kekurangan dalam penelitian ini, oleh karena itu segala masukan, kritik dan saran untuk perbaikan tesis ini akan saya terima dengan senang hati. Semoga tesis ini memberikan manfaat untuk para pembaca dan pengembangan ilmu pengetahuan.

Jakarta, Juni 2024
Peneliti

Oriza Febrianto

POLITEKNIK
STIA LAN
J A K A R T A

ABSTRAK

Implementasi Manajemen Talenta Alumni Pendidikan Pembentukan Bintara Polri

Oriza Febrianto, Bambang Giyanto, Ridwan Rajab.

2144021026@stialan.ac.id, bgiyanto@stialan.ac.id, ridwan@stialan.ac.id.

Politeknik STIA LAN Jakarta

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis kajian penerapan manajemen talenta di kalangan Alumni Pendidikan Pembentukan Bintara Polri. Bahwa dalam kajian tersebut, terjadi peningkatan eksekusi manajemen talenta alumni Pendidikan Pembentukan Polri pada Satuan Kerja Markas Besar Kepolisian Republik Indonesia. Manajemen Talenta umumnya berkontribusi pada promosi keterlibatan anggota. Peningkatan kinerja personel SDM akan dihasilkan dari berkembangnya keterikatan anggota. Sesuai Peraturan Kepala Kepolisian Negara Republik Indonesia Nomor 3 Tahun 2019, perlu diadakannya sebuah program Manajemen Talenta Polri sebagai kaderisasi pimpinan Polri dimasa yang akan datang. Hal ini dilakukan dalam rangka membekali Polri dengan SDM yang unggul dan berdaya saing. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode kualitatif deskriptif, data diperoleh menggunakan metode observasi, wawancara, dan studi dokumentasi. Teori Manajemen, Manajemen SDM, *Human Capital*, Tinjauan kebijakan dan pengertian manajemen Talenta digunakan dalam penelitian ini. Hasil penelitian bahwa implementasi belum berjalan dengan baik. Implementasi program manajemen talenta Polri belum dapat untuk memotivasi para peserta program manajemen talenta yang terdiri dari para lulusan Alumni Pendidikan Pembentukan Bintara Polri. Proses untuk pencapaian kesuksesan manajemen talenta, diperlukan beberapa faktor. Salah satunya adalah peranan Sumber Daya Manusia yang unggul, inovatif dan juga memiliki kebermanfaatan yang berkelanjutan. Strategi mengatasi hambatan dalam implementasi manajemen talenta Bintara Polri dengan melakukan revisi Peraturan Kapolri Nomor 3 tahun 2019 tentang Manajemen Talenta Polri yang berkaitan dengan penentuan talenta diambil dari 2% dari jumlah total di setiap sekolah polisi negara (SPN). Strategi ini dapat dilaksanakan dengan membentuk sebuah tim kelompok kerja yang nantinya akan merumuskan sebuah revisi dari Peraturan Kapolri Nomor 3 Tahun 2019 dan sebuah rumusan jabatan kritikal yang baru.

Kata Kunci: Implementasi manajemen talenta, Alumni Bintara Polri, Sumber Daya Manusia, Promosi, Polri.

ABSTRACT

The Implementation Of Talent Management Program For The Alumni Of Police Sergeant Academy

Oriza Febrianto, Bambang Giyanto, Ridwan Rajab.

2144021026@stialan.ac.id, bgiyanto@stialan.ac.id, ridwan@stialan.ac.id.

Politeknik STIA LAN Jakarta

This research aims to analyze the study of the implementation of talent management among the Police Officer Formation Education Alumni. That in the study, there is an increase in the execution of talent management of Polri Formation Education alumni at the Headquarters Work Unit of the Indonesian National Police. Talent Management generally contributes to the promotion of member engagement. Improved performance of HR personnel will result from the development of member engagement. In accordance with the Regulation of the Chief of the Indonesian National Police Number 3 of 2019, it is necessary to establish a Polri Talent Management program as a regeneration of future Polri leaders. This is done in order to equip the National Police with superior and competitive human resources. The method used in this research is descriptive qualitative method, data obtained using observation, interviews, and documentation studies. Management theory, HR management, human capital, policy review and the definition of talent management are used in this research. The result of the research is that the implementation has not gone well. The implementation of the Polri talent management program has not been able to motivate the participants of the talent management program consisting of graduates of the Polri Non-Commissioned Officer Formation Education Alumni. The process of achieving talent management success requires several factors. One of them is the role of Human Resources who are superior, innovative and also have sustainable benefits. The strategy to overcome obstacles in implementing talent management for National Police NCOs is by revising National Police Chief Regulation Number 3 of 2019 concerning Police Talent Management which relates to determining talent taken from 2% of the total number in each state police school (SPN). This strategy can be implemented by forming a working group team which will later formulate a revision of National Police Chief Regulation Number 3 of 2019 and a new critical position formulation.

Keywords: *Talent management implementation, Police NCO Alumni, Human Resources, Promotion, Police.*

DAFTAR ISI

LEMBAR PERSETUJUAN	i
LEMBAR PENGESAHAN	ii
LEMBAR PERNYATAAN ORISINALITAS.....	iii
KATA PENGANTAR	iv
ABSTRAK	vi
ABSTRACT.....	vii
DAFTAR ISI	viii
DAFTAR TABEL	x
DAFTAR GAMBAR	xii
BAB I PENDAHULUAN.....	1
A. Latar Belakang	1
B. Identifikasi Masalah	8
C. Rumusan Masalah	9
D. Tujuan Penelitian.....	9
E. Manfaat Penelitian.....	9
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	11
A. Penelitian Terdahulu	11
B. Tinjauan Kebijakan dan Teoritis	22
C. Kerangka Berpikir	45
BAB III METODOLOGI PENELITIAN.....	48
A. Metode Penelitian.....	48
B. Teknik Pengumpulan Data	50
C. Teknik Analisis Data	55
D. Instrumen Penelitian.....	56
BAB IV HASIL DAN ANALISIS.....	59
A. Gambaran Umum Lokasi Penelitian	59

B.	Hasil dan Analisis Penelitian	71
BAB V PENUTUP		109
A.	Kesimpulan	109
B.	Saran	110
DAFTAR PUSTAKA.....		112
LAMPIRAN		112



POLITEKNIK
STIA LAN
J A K A R T A

DAFTAR TABEL

Tabel I-1 Data talenta Bintara dari tahun 2021-2024.....	6
Tabel II-1 Kompetensi Inti Talenta	12
Tabel II-2 Ringkasan dari Penelitian Terdahulu	20
Tabel III-1 Daftar Narasumber Wawancara.....	52
Tabel IV-1 Susunan dan Tugas Sub-bagian yang Bertugas Membantu Bagpenkompeten.....	66



POLITEKNIK
STIA LAN
J A K A R T A

DAFTAR GAMBAR

Gambar II-1 Siklus praktek Manajemen Talent umum	16
Gambar II-2 Kerangka Berpikir	47
Gambar IV-1 Struktur Organisasi SSDM POLRI	62
Gambar IV-2 Struktur Organisasi Robinkar SSDM Polri	63
Gambar IV-3 Perkap No.3 Tahun 2019.....	88



POLITEKNIK
STIA LAN
J A K A R T A

BAB I PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Polri harus menyikapi beragam dampak perkembangan masa kini, khususnya terkait dengan profesionalisme dan kesiapan personelnnya dalam menghadapi berbagai tren kriminal yang semakin canggih dan modern. Polri berkontribusi dalam pemeliharaan ketertiban dan keamanan masyarakat. Setiap pimpinan Polri harus mengatasi tantangan memfasilitasi transisi SDM menuju digitalisasi dan teknologi informasi sehingga dapat merumuskan strategi menyeluruh untuk mengatasi tantangan kontemporer. Oleh karena itu, peningkatan kapabilitas anggota Polri harus menjadi prioritas mutlak, dengan penekanan tidak hanya pada hard skill, namun juga pada pembinaan dan perluasan soft skill agar mampu menghadapi perubahan di masa depan. (Heri, 2019).

Kepolisian Negara Republik Indonesia berfungsi sebagai alat negara dalam bidang penegakan hukum, perlindungan masyarakat, keamanan, dan pemeliharaan ketertiban. Karena POLRI tidak dapat menghindari kontak langsung dengan masyarakat sipil dalam melaksanakan tanggung jawabnya, hal ini jelas ialah tantangan dan kewajiban moral. Sebagai hasil dari kemajuan sosial dan teknologi informasi dalam masyarakat sipil, masyarakat kini menjadi lebih waspada, tidak takut, dan tanggap terhadap kejadian terkini. Saat ini kendala inilah yang harus diatasi oleh Kepolisian Negara Republik Indonesia dalam menjalankan tugas rutinnya.

Anggota POLRI harus mampu mencapai kinerja yang konsisten dan profesionalisme yang tinggi dalam rangka memenuhi tanggung jawab dan wewenangnya sebagai instrumen utama pelaksanaan dan penegakan hukum dalam sistem peradilan pidana dan sebagai lembaga negara yang bertugas memelihara ketertiban umum dan

keamanan. POLRI tidak lepas dari inisiatif untuk melaksanakan reformasi dan meningkatkan profesionalisme dan kinerja anggotanya. Proses berbenah ini sudah banyak dilakukan mulai dari peringkasan birokrasi pelayanan publik di tubuh POLRI, melakukan layanan berbasis teknologi informasi terkini, program peningkatan kesejahteraan anggota, perubahan budaya kerja hingga berbagai inovasi lain yang digagas oleh Kepolisian baik di sektor Pusat hingga di Daerah. Namun hal ini nampaknya belum secara maksimal meningkatkan kinerja dan profesionalitas anggota POLRI secara maksimal.

POLRI telah melaksanakan inisiatif untuk meningkatkan profesionalisme dan kinerja anggotanya melalui pengembangan SDMnya. Saat ini, anggota POLRI terdaftar dalam sistem pengembangan karir yang disebut SISBINKAR. Sistem ini bersifat metodis, terencana, dan selaras dengan kompetensi yang dibutuhkan organisasi. Hal ini didasarkan pada prinsip keterbukaan, objektivitas, prosedural, tanggung jawab, profesionalisme, dan kesetaraan (PERKAP, 2016). Kompetensi ialah atribut dan kualitas yang dimiliki oleh personel POLRI tertentu, yang mencakup pengetahuan, keterampilan, dan perilaku. Sistem pengembangan karir terutama terdiri dari penugasan, mutasi, jabatan, pangkat, dan kompetensi. Namun demikian, masih terdapat permasalahan dalam SISBINKAR yang ada di kalangan anggota POLRI saat ini sehingga menghambat efektivitas kepemimpinan organisasi satuan kerja tersebut. Memang benar, kepemimpinan memegang peranan penting dalam kinerja organisasi POLRI. Hal ini disebabkan oleh banyak penyebab. Pertama, ketersediaan jabatan di organisasi POLRI sangat terbatas. Kedua, pembentukan kader anggota POLRI belum berhasil. Selain itu, POLRI juga belum mencapai tingkat penerapan sistem merit yang optimal, yang mencakup proses yang teratur dan adil dalam merekrut,

mempromosikan, memberi penghargaan, dan menghukum personel berdasarkan kualifikasi, kinerja, dan seleksi kompetitif yang dinilai oleh para ahli. . Lebih lanjut, konsep “The Right Man on the Right Place” belum sepenuhnya dimasukkan ke dalam kebijakan yang mengatur penempatan anggota POLRI.

Mengingat tantangan yang dihadapi POLRI dalam sistem SISBINKAR, maka penting untuk membangun kerangka kerja yang mampu membina calon pemimpin POLRI. MTP ialah singkatan dari Talent Management bagi anggota POLRI dan mewakili sistem POLRI yang telah dimodernisasi. MTP ialah salah satu bentuk pengembangan dan inovasi yang dilakukan SISBINKAR guna menghasilkan personel POLRI yang inovatif dan unggul, sehingga anggota POLRI dapat memberikan pelayanan yang terbaik kepada masyarakat. Selain itu, kepercayaan masyarakat terhadap kinerja Polri akan terdongkrak dengan adanya MTP. MTP mengarahkan perhatiannya pada proses pengelolaan Talenta POLRI yang meliputi tahapan pengkaderan calon pimpinan POLRI: identifikasi, penetapan, pendampingan, pengembangan, penugasan, dan finalisasi. Sistem MTP dirancang dengan mempertimbangkan anggota POLRI yang memiliki kemampuan luar biasa atau kapasitas untuk unggul.

Lahirnya sistem MTP di lingkungan POLRI terjadi dengan diundangkannya Peraturan Kapolri (PERKAP) nomor tiga pada tahun 2019. Tujuan penerapannya ialah untuk menyempurnakan sistem SISBINKAR yang telah ditetapkan sebelumnya melalui PERKAP nomor sembilan tahun 2006. Tujuan dari sistem MTP POLRI ialah untuk memberikan perbaikan atas sejumlah kekurangan yang terdapat pada SISBINKAR. Menyiapkan anggota POLRI yang mempunyai keistimewaan atau kemampuan berprestasi untuk menjalankan tugas yang penuh tantangan rumit. Selain itu, memastikan perencanaan kader dilakukan secara akuntabel,

transparan, tepat waktu, dan obyektif guna mempercepat dan memperkuat pelaksanaan sistem merit. Terakhir, menumbuhkan lingkungan keterbukaan dan persaingan konstruktif antar personel POLRI guna memaksimalkan kontribusinya terhadap terwujudnya visi dan misi organisasi.

Manajemen talenta umumnya berkontribusi pada promosi keterlibatan karyawan. Peningkatan kinerja personel SDM akan dihasilkan dari berkembangnya keterikatan karyawan (Robbins dan Judge, 2011). (Stahl et al., 2012) Ketika Talenta anggota Polri terstruktur secara efektif, dimulai dengan rekrutmen, pengorganisasian, pelatihan dan pengembangan, dan dilanjutkan melalui upaya mempertahankan talenta, maka anggota akan merasa dihargai dan lebih mungkin puas dengan institusi. Selain itu, keterlibatan karyawan yang lebih besar akan menghasilkan peningkatan kinerja anggota. Anggota akan menyumbangkan kecerdasan, waktu, dan kemampuan terbaiknya untuk merangsang peningkatan kinerja.

Sesuai Peraturan Kepala Kepolisian Negara Republik Indonesia Nomor 3 Tahun 2019, perlu dibentuk suatu proses kepengurusan calon anggota Kepolisian Negara Republik Indonesia yang menilai kompetensi dan kinerja. Hal ini dilakukan dalam rangka membekali Polri dengan SDM yang unggul dan berdaya saing. Pemerintah, dengan penekanan khusus pada Kepolisian Nasional, telah melaksanakan beragam inisiatif pembangunan untuk mencapai tujuan ini, sehingga memfasilitasi penyediaan pendidikan dan pelatihan yang berkualitas dan berkarakter unggul. Karena hal tersebut dipandang penting dalam upaya peningkatan kualitas SDM.

Mengelola pengetahuan anggota Polri seefektif mungkin ialah metode manajemen SDM lain yang dapat dicapai dengan menggunakan manajemen pengetahuan untuk meningkatkan

keterlibatan dan kinerja anggota Polri. Setiap organisasi harus memahami betapa pentingnya menggunakan informasi bisnisnya secara efektif dan efisien. Informasi yang dimiliki seorang anggota Polri dapat digunakan untuk menilai dan menilai kualitas mereka. Setiap anggota Polri harus memahami informasi karena informasi tersebut tidak terbatas dan akan selalu berkembang. Pengetahuan anggota Polri dapat ditingkatkan dengan memberikan mereka pelatihan dan pendidikan. Namun dalam penyelenggaraan Manajemen Talenta, peneliti melihat adanya kelemahan terutama terkait proses menilai kompetensi dan kinerja para peserta Manajemen Talenta. Polri menerapkan metode asesment hanya dengan menggunakan 2 (dua) pendekatan saja, yaitu pendataan data calon Talenta dan wawancara diskusi/koordinasi dengan pengembangan fungsi SDM di masing masing satuan kerja pada Mabes Polri, Hal ini bertentangan jika mengacu pada pandangan Darmin A. Pella (2011), bahwa pengukuran Talenta hendaknya dilihat dari tiga perspektif, yaitu apa yang sudah pernah dilakukan oleh personil, apa yang dapat dilakukan oleh personil, dan apa yang akan dilakukan oleh personil tersebut. Ketiga perspektif tadi berkaitan dengan kompetensi yang berbasis perilaku, potensi yang laten, maupun yang sudah nampak, dan motivasi dari personil itu sendiri. Selain itu, Pella juga menyebutkan bahwa dalam konteks manajemen Talenta, pendekatan kompetensi yang sudah dibuktikan kekuatannya oleh perusahaan diseluruh dunia masih perlu dilengkapi dengan asesment individual yang menyeluruh, karena manajemen Talenta ingin melihat kemungkinan perkembangan anggota Polri dimasa yang akan datang setelah melalui kegiatan pengembangan dalam program pengembangan Talenta. Organisasi Polri dapat menggunakan enam metode penilaian berikut untuk mengevaluasi Talenta anggotanya: pemeriksaan psikologis, wawancara perilaku, wawancara mendasar

yang mendalam, praktik kasus (dalam latihan bola basket), presentasi formal, dan diskusi kelompok.

Beberapa masalah yaitu tidak dapat nya panitia Manajemen Talenta di Mabes Polri memberikan pengembangan dan pelatihan kepada Talenta karena bertolak belakang dengan Peraturan Kapolri tentang Pendidikan pengembangan spesialis. Dalam menjalankan program Manajemen Talenta, Kepolisian Negara Republik Indonesia perlu membentuk sebuah bagian yang khusus menangani program Manajemen Talenta. Dikarenakan masih banyak kebijakan dan permasalahan yang perlu dikulik agar dapat dilaksanakan secara efektif dan maksimal. Tahun 2021 terdapat 50 Orang Talenta yang ditetapkan, Tahun 2022 kembali mengambil Talenta Tahun lalu sejumlah 50 Orang namun ada beberapa pergantian orang dikarenakan ada beberapa yang sudah mutasi, ditemukan pelanggaran dan tidak diijinkan oleh pimpinan karena sedang mengikuti kegiatan pimpinan. Lalu pada tahun 2023, Talenta yang berada di Satuan Kerja Mabes Polri berjumlah 75 orang.

Tabel I-1 Data talenta Bintara dari tahun 2021-2024

No	Tahun Pelaksanaan	Tahun Lulusan	Jumlah Talenta	Jumlah Lulusan
1	2021	2020	50	1515
2	2022	2020	50	1515
3	2023	2021	75	1928
4	2024	2022	100	1864

Sumber: SSDM Polri Tahun 2024

Data diatas menunjukan bahwa pelaksanaan Manajemen Talenta Polri pada tahun 2021 dan 2022 merekrut talenta lulusan tahun 2020. Hal ini menunjukan bahwa adanya perubahan kebijakan pimpinan yang menetapkan untuk merekrut talenta lulusan tahun 2020 karena mempertimbangkan bahwa bintara remaja yang baru

lulus masih belum memiliki nilai kinerja untuk dinilai dan bintanga remaja yang baru lulus langsung direkrut masih dianggap terlalu muda untuk ditetapkan sebagai Talenta di Polri.

Sejak tahun 2017, Pengelolaan Talenta Polri dilaksanakan untuk lulusan Alumni Akademi Kepolisian lulusan tahun 2017. Manajemen Talenta Bintang Polri mulai dilaksanakan pada tahun 2021 dengan merekrut Bintang lulusan tahun 2020. Manajemen Talenta Bintang Polri yang merekrut Bintang Polri yang dilantik pada tahun 2020 pada masing-masing Polda dan Satuan Kerja di Mabes Polri, baru akan dilaksanakan pada tahun 2021. Untuk Talenta di Satuan Kerja Mabes Polri sendiri pada tahun 2021 sejumlah 50 orang. Pelaksanaan Manajemen Talenta Bintang Polri pada tahun 2022 dilaksanakan kembali dengan mengambil Bintang Polri lulusan tahun 2020. Hal ini dikarenakan ada beberapa kendala jika menetapkan Talenta yang baru saja lulus atau masa kerja dinas di Kepolisian masih kurang dari 6 bulan sampai 1 tahun

Kelemahan yang dimaksud peneliti dalam penyelenggaraan Manajemen Talenta Polri ialah pelaksanaan akuisisi yang hanya menggunakan nilai rangking pendidikan pembentukan dalam menentukan Talenta yang masuk ke dalam sebuah Talent Pool. Hal ini dikhawatirkan tidak dapat memberikan hasil yang mendeskripsikan kompetensi dan potensi yang dimiliki para peserta talent secara akurat yang berdampak pada kegagalan dalam mengukur, mengidentifikasi dan memprediksi perkembangan talenta kedepan sesuai yang diharapkan oleh organisasi, Sehingga kebutuhan pengembangan bagi para peserta akuisisi dalam rangkaian kegiatan talent pool tersebut belum bisa diketahui. Dalam hal analisis kebutuhan, organisasi Polri sampai saat ini belum pernah dibuat sebuah jabatan kritikal pada level Bintang Polri. Dengan kata lain organisasi Polri masih belum dapat memetakan anggotanya untuk

menempatkan sesuai dengan kemampuan personel yang bersangkutan. Kelemahan lainnya ialah program ini juga menjadikan Bintara remaja yang baru saja menyelesaikan pendidikan pembentukannya sebagai peserta program, sehingga kinerja yang bersangkutan selama berdinis seharusnya belum bisa dinilai. Kondisi tersebut membuat peneliti tertarik untuk mengetahui mengenai gambaran pelaksanaan Akuisisi Sistem (MTP) pada Bintara Polri di Satuan Kerja Mabes Polri. Mendasarkan pada permasalahan tersebut, fokus Penelitian ini hendak mengkaji tentang “Implementasi Manajemen Talenta Alumni Pendidikan Pembentukan Bintara Polri”.

B. Identifikasi Masalah

Berdasarkan uraian konteks masalah, maka peneliti menentukan hakikat permasalahan Penelitian, yaitu sebagai berikut:

1. Kepolisian Negara Republik Indonesia belum memiliki Analisis Jabatan Kritis bagi Alumni Pendidikan Pembentukan Bintara Polri
2. Belum ada dijelaskan secara rinci terkait kebutuhan-kebutuhan organisasi Polri dalam hal kemampuan dan *softskill* serta beban kerja bagi Bintara Polri.
3. Implementasi Manajemen Talenta Bintara Polri pada aspek akuisisi terdapat ketidaksesuaian dengan Permen PAN RB Nomor 3 Tahun 2020.
4. Identifikasi, Penilaian dan Pemetaan Talenta Bintara Polri berjalan tidak sesuai Perkap Nomor 3 Tahun 2019.
5. Belum adanya bagian khusus yang menangani tentang Manajemen Talenta lulusan Pendidikan Pembentukan Bintara Polri.

C. Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian konteks di atas, permasalahan berikut dapat digambarkan untuk tujuan Penelitian ini:

1. Bagaimana Implementasi Manajemen Talenta bagi Alumni Pendidikan Pembentukan Bintara Polri ?
2. Bagaimana strategi untuk mengatasi hambatan dalam Implementasi Manajemen Talenta Bintara Polri?

Dari uraian rumusan masalah, maka peneliti memberi batasan penelitian pada aspek akuisisi. Hal ini diambil untuk keperluan pembenahan dalam aspek akuisisi pada program Manajemen Talenta Bintara di Kepolisian Negara Republik Indonesia.

D. Tujuan Penelitian

Berdasarkan landasan dan rumusan masalah yang telah diuraikan, tujuan penyelidikan ini ialah sebagai berikut:

1. Kajian Penerapan Manajemen Talenta di Kalangan Alumni Diktuk Bintara Polri;
2. Untuk mengetahui strategi untuk mengatasi hambatan dalam Implementasi Manajemen Talenta Bintara Polri.

E. Manfaat Penelitian

Manfaat yang diharapkan dari Penelitian ini ialah:

1. Untuk kepentingan Organisasi

Temuan Penelitian ini memberikan informasi yang dapat dimanfaatkan oleh Polri untuk meningkatkan SDM Polri, sehingga mereka dapat menjadi lebih baik dan memberikan pelayanan terbaik kepada anggota Polri dan masyarakat. Rencana tersebut mengharuskan Anggota Polri untuk bekerja lebih keras dan berkinerja lebih baik sehingga mereka dapat lebih mudah mendapatkan pekerjaan yang sesuai dengan keahlian mereka.

2. Bagi mahasiswa atau akademisi

Minat akademis, dimana temuan Penelitian ini dapat menambah pengetahuan dan pemahaman kita terhadap isu-isu terkait SDM, khususnya yang berkaitan dengan manajemen Talenta, manajemen pengetahuan, kinerja personel kepolisian, dan partisipasi mereka dalam suatu organisasi.

3. Bagi masyarakat

Temuan Penelitian ini dapat dimanfaatkan oleh pihak lain sebagai sumber lebih lanjut untuk menghasilkan proposal Penelitian baru dan untuk mengidentifikasi organisasi atau perusahaan lain yang menangani permasalahan terkait.



POLITEKNIK
STIA LAN
J A K A R T A

BAB V PENUTUP

A. Kesimpulan

Implementasi Manajemen Talenta Lulusan Pendidikan Pembentukan Bintara Polri menjadi alat Polri yang penting dalam memastikan kemampuan bintara Polri terus berkembang seiring berjalannya waktu. Peran Manajemen Talenta Polri menjadi sangat vital. Mereka harus mampu mengidentifikasi potensi-potensi terbaik di dalam organisasi, mengembangkan kompetensi-kompetensi yang diperlukan, dan menjalankan evaluasi secara berkala untuk memastikan bahwa bintara Polri memiliki kemampuan yang sesuai dengan tugas dan tanggung jawab mereka.

Adapun kesimpulan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Implementasi belum berjalan dengan baik. Implementasi program manajemen talenta Polri belum dapat untuk memotivasi para peserta program manajemen talenta yang terdiri dari para lulusan Alumni Pendidikan Pembentukan Bintara Polri. Kondisi aktual program manajemen talenta Bintara Polri belum dapat dikatakan efektif. Karena pertemuan yang dilaksanakan belum membuahkan dampak yang diberikan terhadap kinerja anggota Polri. Adanya Peraturan Kepala Kepolisian Negara Republik Indonesia yang harus ditindaklanjuti, yang berkaitan dengan Manajemen Talenta Polri. Dampak yang idealnya tidak lagi diberikan adalah peningkatan kemampuan yang dimiliki oleh para peserta MTP, sesuai dengan kebutuhan terhadap Talenta Alumni Pendidikan Pembentukan Bintara Polri yang berbasis pada Manajemen Talenta Bintara.
2. Strategi baru mengatasi hambatan dalam implementasi manajemen talenta Bintara Polri dengan melakukan Revisi pada Peraturan Kapolri Nomor 3 Tahun 2019. Seperti Penentuan Talenta

Bintara 2% dari jumlah lulusan dan Menentukan Talenta berdasarkan Bintara yang baru lulus dari Pendidikan Pembentukan.

B. Saran

Saran yang dapat diberikan oleh peneliti berdasarkan kesimpulan yang telah diuraikan diatas adalah sebagai berikut:

1. Polri perlu membentuk tim kelompok kerja yang dipimpin dan di prakarsai oleh Kabagmutjab dan Kabagjiansis dalam merumuskan dan merevisi kembali peraturan Kapolri Nomor 3 Tahun 2019 tentang Manajemen Talenta Polri.
 - a) Pada pasal 5 Ayat (1) poin C yang menyatakan lulusan bintara diambil 2% dari peringkat terbaik dari setiap angkatan pada saat kelulusan di setiap Sekolah Polisi Negara (SPN). Berdasarkan poin ini yang menyebabkan pelaksanaan Manajemen Talenta Polri menjadi ditetapkan berdasarkan ranking dan penentuan menggunakan pola assesment yang lain tidak digunakan.
 - b) Pada pasal 5 Ayat (1) poin C yaitu menentukan talenta Bintara dari lulusan pendidikan pembentukan Bintara Polri. Dalam hal ini seharusnya dalam rangka menyiapkan kaderisasi pimpinan Polri, Talenta yang wajib diambil adalah Talenta lulusan Diktuk Bintara yang telah lulus pendidikan Sekolah Inspektur Perwira. Sehingga dalam pengkaderan di masa yang akan datang dapat memudahkan proses pemetaannya.
2. Polri perlu membentuk tim kelompok kerja yang dipimpin Oleh Asrena Kapolri dan As SDM Kapolri untuk pembuatan analisis jabatan kritikal yang akan digunakan dimasa akan datang agar dapat mengetahui jabatan-jabatan mana saja yang krusial. Hal-hal yang perlu dicapai dalam penentuan Jabatan Kritikal yaitu:

- a. Menjabarkan kriteria dari setiap jabatan yang ada di Kepolisian Negara Republik Indonesia
- b. Menentukan level kompetensi pada setiap jabatan pada Polri
- c. Menentukan fungsi teknis yang harus sesuai dengan jabatan tersebut.
- d. Menentukan tingkatan pendidikan yang perlu dicapai oleh personel Polri yang ingin menduduki jabatan tersebut.
- e. Menentukan tingkat beban kinerja pada jabatan tersebut.
- f. Menentukan tingkat kerawanan pada setiap jabatan yang ada pada Polri.
- g. Membuat manajemen Resiko dari setiap jabatan Pada Polri.

DAFTAR PUSTAKA

- Alias, N.E., Noor, N.M., & Rohsidi, H (2014). Examining The Mediating Effect of Employee Engagement on The Relationship between Talent Management practices and Employee Retention in The Information and Technology (IT) Organization in Malaysia. *Journal of Human Resources Management and Labor Studies*, Vol.2, No.2
- Altındağ, E., Çirak, N. Y., & Acar, A. Z. (2018). Effects of Talent Management Components on the Employee Satisfaction. *Journal of Human Resources Management Research*, 2018, 1-20.
- Budhwar, P. S., & Bhatnagar, J. (2007). Talent management strategy of employee engagement in Indian ITES employees: key to retention. *Employee relations*.
- Damanik, Yesni. R., (2020). Pengaruh *Talent Management* dan *Self Efficacy* Terhadap Kinerja Anggota Polri, Melalui Motivasi di Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil Kabupaten Simalungun. Tesis tidak diterbitkan. Medan: Magister Ilmu Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Sumatera Utara.
- Dessler, Gary. (2005). Manajemen SDM. Alih bahasa: Eli Tanya. Penyunting Bahasa: Budi Supriyanto. Jakarta: Indeks.
- Englert, B., & Helmig, B. (2018). Volunteer performance in the light of organizational success: A systematic literature review. *Voluntas: international journal of voluntary and nonprofit organizations*, 29(1), 1-28.
- Harahap, Sonafa. M. M., (2018). Pengaruh *Talent Management* dan *Knowledge Management* Terhadap *Employee Performance* Dengan *Employee Engagement* Sebagai Variabel Intervening (Studi Pada BPJS Ketenagakerjaan Kantor Cabang Samarinda, Banjarmasin dan Bontang). Tesis tidak diterbitkan. Yogyakarta: Program Pasca Sarjana Fakultas Ekonomi, Program Studi Magister Manajemen, Universitas Indonesia.
- Industri Kereta Api (Persero), PT. (2020). Terus Berinovasi Untuk Berkontribusi Pada Masa Depan Berkelanjutan. Laporan Tahunan. Jakarta
- Masduki., & Sopiyan, Pipih. (2021). Peningkatan Kinerja Anggota Polri Berbasis Talent Management dan Knowledge Management, Program Studi Manajemen FEB Universitas Majalengka, Coopetition Jurnal Ilmiah Manajemen, Vol. XII, No. 2, Juli.

- Pasaribu, Dheafani. A., (2021). Analisis Pengaruh Penerapan Manajemen Talenta Terhadap Kinerja Anggota Polri melalui Keterikatan Pegawai Sebagai Variabel Intervening di Bank Mandiri Region I. Tesis tidak diterbitkan. Medan: Magister Ilmu Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Sumatera Utara.
- Pella, Darmin Ahmad & Afifah Inayati. (2011). Talent management Mengembangkan SDM Untuk Mencapai Pertumbuhan dan Kinerja Prima. Jakarta: PT. Gramedia.
- Pratamasari, W. I., (2019). Pengaruh Talent Management Terhadap Workforce Agility Dengan Employee Engagement dan Job Satisfaction Sebagai Mediasi, Studi Pada Rumah Sakit Panti Rapih Yogyakarta. Tesis tidak diterbitkan. Yogyakarta: Program Studi Magister Manajemen, Fakultas Ekonomi, Universitas Sanata Dharma.
- Sukoco, Iwan., & Fadillah, A. R., (2016). Analisis Strategi Manajemen Talenta Menggunakan Pendekatan Kompetensi Organisasional Pada PT Pindad (Persero) Bandung. E-Jurnal AdBispreneur Vol. 1, No. 1, April. Hal. 85-102.
- Tusang, J.M., & Tajuddin, D. (2015). A Research on Talent Management Practices as a Strategy to Influence Employee engagement and Its Affect the Organization Performance. Australian Journal of Basic and Applied Science, 9(26), 16-25. Retrieved from AENSI.
- Wicaksana, Seta. A. et. Al. 2021. Manajemen Pengembangan Talenta. Cetakan pertama. Penerbit DD Publishing. Jakarta.