



Maret 2021

Kajian Perubahan Kebijakan Rekrutmen Anggota Polri Dari Sistem Zero Growth Menuju Sistem Normal Growth

Eko Prasajo, Zuliensyah P. Zulkamain, Rusfi Yunairi, Ayi Mulyadi, Desi Hariyati,
Henry MP Siahaan, Muhamad Imam Alfie Syarien, Rd Kaleh Putro Setio Kusumo

RINGKASAN EKSEKUTIF

Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan aset terpenting yang dimiliki oleh organisasi. Hal ini menjadikan anggota Polri memiliki peranan penting dalam membawa Polri menjadi institusi yang dicita-citakan di masa depan untuk menyelesaikan kompleksitas masalah yang ada.

Sejak tahun 2015, Polri menerapkan Zero Growth yang berarti penambahan personel menyesuaikan dengan jumlah personel yang pensiun dan meninggal dunia. Zero Growth anggota kepolisian, juga menjadi tantangan di Kawasan Asia-Pasifik dengan berbagai kompleksitas masalah yang timbul saat ini (Groen, 2019). Data menunjukkan, pada tahun 2019 Polri mengalami penyusutan jumlah personel karena jumlah penerimaan lebih sedikit dibandingkan dengan jumlah anggota yang pensiun atau meninggal dunia. Apabila penerapan zero growth terus dilanjutkan, maka kesenjangan jumlah antara personil yang berkurang dengan dengan personil baru Polri akan semakin jauh. Hal ini tentu akan berdampak pada beban dan tugas Polri yang semakin tinggi dan kompleks dengan Anggota yang semakin menyusut.

Kondisi fisik dan mental, serta tingginya kesenjangan antara personil yang meninggalkan Polri dengan personil baru Polri yang direkrut, menunjukkan kompleksitas yang dialami oleh personel Polri. Di sisi lain, tugas dan beban kerja yang dimiliki Polri semakin berat dan menantang seiring dengan isu strategis dan lingkungan yang dinamis. Sementara itu, jumlah populasi di Indonesia berdasarkan Data Badan Pusat Statistik (BPS) atas hasil Sensus Penduduk 2020 mencapai 270,2 juta jiwa. Perbandingan antara jumlah polisi dan jumlah penduduk Indonesia masih

jauh dari rasio ideal.

Mengacu pada kondisi dan situasi yang ada, perlu dilakukan perbaikan sistem, jumlah dan kompetensi dalam penerimaan (rekrutmen) personel Polri yang kehadirannya sangat dibutuhkan masyarakat. Untuk itu, diperlukan peningkatan kuantitas dan kualitas personel Polri yang mampu menjalankan tugas pokoknya secara optimal, melalui pemenuhan personel Polri yang ideal

Berdasarkan berbagai permasalahan/isu di atas, kebijakan rekrutmen zero growth sudah tidak relevan karena tidak mampu memenuhi kebutuhan jumlah personil yang ideal untuk pelayanan publik, sehingga diperlukan kebijakan rekrutmen yang normal sesuai kebutuhan. Secara lebih spesifik, kajian ini bertujuan: 1) Menganalisis dampak atas penerapan kebijakan zero growth rekrutmen Anggota POLRI yang telah dilaksanakan selama 5 tahun (2015-2020); 2) Menganalisis teori yang relevan dan praktik-praktik empirik dari berbagai negara dalam hal penetapan jumlah dan kompetensi anggota polisi; 3) Menghitung kebutuhan jumlah dan jenis-jenis kompetensi yang dibutuhkan sebagai dasar dalam penetapan formasi anggota POLRI dengan prinsip rasio normal (atau juga ideal); 4) Menghasilkan usulan kebijakan jumlah formasi dan kompetensi dalam rekrutmen Anggota POLRI yang sesuai dengan prinsip rasio normal.

Penelitian ini menggunakan pendekatan positivis. Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan Focus Group Discussion (FGD) atau diskusi kelompok terpumpun, studi literatur (desk research), dan studi dokumen resmi instansi terkait. Kemudian, Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah illustrative method, dimana seorang peneliti menerapkan teori pada situasi historis konkret atau latar sosial, atau mengorganisir data berdasarkan teori sebelumnya.

Teknik analisis dimulai setelah semua data terkumpul baik yang berasal dari data sekunder maupun primer.

Setelah data dikumpulkan, dilakukan pemberian kode terhadap bagian-bagian tertentu. Coding dilakukan untuk mengurangi banyak data mentah menjadi data yang lebih termanajemen serta membantu peneliti untuk cepat mendapatkan bagian-bagian yang relevan terkait penelitian (Neuman, 2009).

TELAAH KEBIJAKAN REKRUTMEN KEPOLISIAN REPUBLIK INDONESIA

Salah satu sasaran strategis yang ditetapkan dalam Renstra POLRI 2020 – 2024 yaitu „Profesionalisme SDM.“ Namun demikian, sasaran strategis ini belum didukung dengan Arah Kebijakan konkrit terkait dengan perencanaan Sumber Daya Manusia (SDM) menuju profesionalitas tersebut. Dalam turunan „Arah Kebijakan“ hanya disebutkan salah satunya yaitu „Peningkatan kualitas SDM Polri“ yang akan dicapai melalui strategi pembangunan SDM yaitu „reformasi pengelolaan SDM secara profesional.“ Namun demikian, Arah Kebijakan tersebut tidak didukung dengan target kinerja untuk mencapainya. Target kinerja untuk aspek „Profesionalisme SDM“ yang ditetapkan dalam matriks kinerja dan pendanaan belum secara detail menunjukkan keterkaitan antara target dan arah kebijakan yang akan dicapai. Hal ini membutuhkan kesepakatan antar unit terkait dan para pemangku kepentingan, termasuk juga keselarasan dengan berbagai target lain yang mendukung pencapaian arah kebijakan yang dimaksud. Konsep „Profesionalisme“, „Kualitas SDM“, dan „reformasi pengelolaan SDM“ yang ingin dicapai juga perlu didefinisikan dengan jelas beserta indikator atau batasan-batasan pendukungnya. Kejelasan indikator akan menjadi panduan bagi pihak POLRI untuk menetapkan dan menjalankan berbagai program peningkatan kualitas dan reformasi pengelolaan SDM sehingga arah kebijakan untuk mencapai POLRI yang professional dapat dicapai.

Masih terkait dengan reformasi pengelolaan SDM, salah satu butir target yang ditetapkan dalam Renstra POLRI 2020 – 2024 yaitu perlunya pengembangan kekuatan SDM POLRI sesuai Analisis Beban Kerja. Namun demikian, hingga saat ini kebijakan Analisis Jabatan dan Analisis Beban Kerja belum tersedia sehingga berdampak terhadap tidak dapat dilakukannya pemetaan beban kerja secara detail dan definitif. Ketiadaan pemetaan beban kerja ini tentu berdampak terhadap tidak dapat dilakukannya penghitungan kebutuhan personil secara akurat sesuai dengan kompetensi jabatan yang diperlukan. Daftar Susunan Personil (DSP) yang disusun POLRI selama ini belum mencerminkan kebutuhan riil jabatan dan beban kerja, melainkan hanya perhitungan secara umum berbasis kebutuhan jumlah personil di masing-masing unit/satuan tugas. Penghitungan ini menjadi kurang relevan mengingat terdapat berbagai faktor yang seharusnya turut dipertimbangkan dalam penetapan kebutuhan jumlah rekrutmen anggota polisi. Faktor ini tidak hanya berasal dari internal POLRI seperti jumlah pensiun, meninggal,

sakit menahun, mengundurkan diri dan lain sebagainya, melainkan juga faktor eksternal seperti tren jumlah dan jenis kejahatan dan agenda strategis nasional.

Keberadaan kebijakan yang memuat analisis jabatan dan analisis beban kerja tidak hanya bermanfaat terhadap penghitungan kebutuhan jumlah anggota polisi secara riil dan lebih akurat, melainkan juga bermanfaat dalam kerangka yang lebih luas dan jangka panjang yaitu ketersediaan kebijakan Manpower Planning di lingkungan POLRI. Manpower planning beserta informasi detail berupa pemetaan kompetensi dan jumlah anggota polisi dapat menjadi dasar dalam menyusun perencanaan dan pengadaan SDM POLRI, baik jangka pendek, menengah, maupun panjang. Dengan demikian penyusunan analisis jabatan, analisis beban kerja, dan manpower planning saling terkait satu sama lain dan membentuk kebijakan SDM POLRI yang lebih komprehensif.

Kebijakan lain yang juga muncul dalam Renstra POLRI 2020 – 2024 yaitu penerapan prinsip BETAH (Bersih, Transparan, Akuntabel, dan Humanis) dalam proses rekrutmen. Prinsip ini secara lebih detail diturunkan dalam Peraturan Kepala Kepolisian Negara Republik Indonesia Nomor 10 Tahun 2016 Tentang Penerimaan Calon Anggota Kepolisian Negara Republik Indonesia. Secara umum, penetapan prinsip ini sejalan dengan semangat POLRI dalam mereformasi proses rekrutmen untuk mewujudkan rekrutmen yang berintegritas dan professional. Prinsip ini perlu diterapkan dalam konteks pengelolaan sumber daya manusia yang lebih luas sehingga nilai-nilai bersih, transparan, akuntabel, dan humanis melekat pada pelaksanaan aktivitas anggota polisi dalam melayani masyarakat.

Isu lain yang turut mendapat perhatian dalam kebijakan pengelolaan SDM POLRI yaitu terkait dengan „Pengarustamaan Gender.“ Isu ini secara jelas tertera dalam Renstra POLRI 2020–2024 yang menyebutkan bahwa kebijakan rekrutmen SDM mengedepankan pengarusutamaan gender. Namun, kebijakan ini belum secara detail didukung bentuk pengarusutamaan yang dimaksud dan belum tercermin dalam peraturan-peraturan turunan terkait dengan proses rekrutmen. Sebagai contoh dalam hasil kajian rekrutmen Perwira Pertama (Pama), Bintara dan Tamtama, Pro Aktif, dan Akademi Kepolisian (Akp) tidak menyinggung bentuk pengarusutamaan gender seperti yang dimaksud dalam renstra. Dengan demikian, perlu pendefinisian yang lebih jelas dari kebijakan ini dilengkapi dengan indikator konkrit misalnya rasio atau persentase jumlah polisi wanita dibandingkan dengan polisi laki-laki. Penentuan rasio atau persentase ini kemudian dapat diturunkan dalam setiap kebijakan rekrutmen secara bertahap sehingga pada tahun tertentu dapat diperoleh jumlah polisi wanita sesuai dengan rasio yang ditetapkan.

ISU MODERN DAN IMPLIKASI TERHADAP FORMASI ANGGOTA POLRI

A. Pertumbuhan Penduduk Indonesia

Penyusunan kebijakan rekrutmen anggota Polri harus memperhatikan laju pertumbuhan penduduk Indonesia. Berdasarkan data dari Badan Pusat Statistik (2020), laju pertumbuhan penduduk Indonesia sangatlah pesat. Pada tahun 1961 hanya 100 juta jiwa. Angka tersebut melonjak dengan signifikan di setiap dekadanya. Transformasi kebijakan rekrutmen POLRI menuju normal growth akan sangat sesuai dengan data pertumbuhan jumlah penduduk Indonesia.

B. Pertumbuhan Ekonomi Indonesia

Pertumbuhan ekonomi yang dilihat dari Pertumbuhan Produk Domestik Bruto juga menjadi faktor yang penting dipertimbangkan dalam transformasi kebijakan rekrutmen Polri menuju Normal Growth.

C. Global Crime dan Cybercrime

Trend kejahatan global dalam lima tahun terakhir juga menjadi faktor dan menjadi dasar justifikasi transformasi kebijakan rekrutmen Polri menuju Normal Growth dari Zero Growth. Commission on Crime Prevention and Criminal Justice United Nations (2017) menunjukkan jenis-jenis kejahatan semakin bervariasi dan canggih. Tindak kejahatan klasik seperti pembunuhan (homicide) juga menunjukkan tren statis dan bukan penurunan. Dalam lima tahun terakhir juga ditemukan banyak laporan dan kasus baru mengenai Cyber-Crime.

D. Kompleksitas Pilkada

Pemilihan Kepala Daerah di Indonesia juga menjadi isu mutakhir terkait dengan transformasi kebijakan rekrutmen Polri menuju Normal Growth. Hal tersebut karena eksternalitas negatif yang ditimbulkan berupa konflik masyarakat. Sebagai contoh pada tahun 2019 aksi massa yang melakukan protes terhadap hasil Pilkada 2019 menimbulkan kerusuhan di Slipi, Petamburan, dan Tanah Abang yang memakan korban jiwa 9 orang (Kompas, 2019). Oleh karena itu, isu Pilkada di tahun 2024 juga harus dipersiapkan pencegahan konfliknya dengan mempertimbangkan transformasi rekrutmen Polri dari Zero Growth menuju Normal Growth.

E. Kompleksitas Perpindahan Ibu Kota

Isu perpindahan Ibu Kota juga terkait langsung dengan kompleksitas potensi konflik dan keamanan nasional. Hal tersebut dikemukakan langsung oleh Mayor Jenderal TNI (Purn) Dr. Santoso, S.T., M.Sc. yang menjelaskan lebih lanjut bahwa akan ada dampak yang harus diantisipasi misalnya konflik chain of command pemerintah, lingkungan strategis kawasan, dan juga ancaman dari luar serta konflik internal dalam negeri (Universitas Pertahanan, 2019). Kesemuanya tersebut mengancam keamanan nasional. Oleh karena itu, peran Polri dalam melayani dan menjamin terciptanya rasa aman di masyarakat sangat diperlukan. Hal tersebut dapat didukung dengan perubahan kebijakan rekrutmen Anggota Polri menuju normal growth.

E. Potensi Konflik Sosial

Pandemi di tahun 2020, isu Pilkada, perpindahan Ibu Kota, peningkatan cyber-crime, dan berbagai masalah sosial lainnya sangat berpengaruh terhadap munculnya potensi konflik sosial. Bertrand (2008) menjelaskan bahwa isu-isu tersebut menimbulkan perasaan frustrasi, kegelisahan, dan juga ketidakpuasan sosial yang menumbuhkan potensi konflik sosial.

F. Potensi Disintegrasi Bangsa

Berkembangnya berbagai organisasi masyarakat di Indonesia membuat perkembangan berbagai paham ekstremes dan separatis semakin bermunculan. Berbagai isu dan dinamika kriminalitas global menciptakan potensi disintegrasi bangsa yang mengkhawatirkan. Oleh karena itu, peran Polri dalam menjamin kohesifitas masyarakat Indonesia sangat diperlukan sehingga kebijakan normal growth menjadi justifikasi yang relevan.

G. Pertumbuhan Income Per Kapita Indonesia

Prediksi peningkatan hingga tahun 2025 juga diprediksi terjadi walaupun ada hambatan fundamental karena pandemic di tahun 2020. Peningkatan pendapatan per kapita berpotensi memunculkan isu kriminalitas high society yang ditimbulkan dari berlebihnya pendapatan seseorang. Masalah-masalah baru tersebut misalnya LGBT (Lesbian, Gay, Bisexual, dan Transexual), kekerasan seksual baru, narkoba, psikopat, dan juga kasus bunuh diri. Berbagai isu tersebut mendorong Polri untuk semakin berperan dalam menciptakan rasa aman di masyarakat Indonesia.

PERHITUNGAN KEBUTUHAN FORMASI ANGGOTA POLRI: DEMAND SIDE

1. Renstra Polri 2020-2024

Dalam dokumen Renstra Polri 2020-2024, telah ditetapkan beberapa arah kebijakan dengan strategi yang berimplikasi pada kebutuhan peningkatan jumlah SDM Polri dari sasaran-sasaran strategis Polri, yaitu 1) Pemeliharaan Keamanan dan Ketertiban Masyarakat dan 2) Penegakan hukum secara berkeadilan. Arah kebijakan ini sejalan dengan program-program utama yang disampaikan Kapolri Listyo Sigit Prabowo dalam uji kepatutan dan kelayakan calon Kapolri di hadapan Komisi III DPR RI 20 Januari 2021 silam (Dzulfaroh, 2021). Kapolri menyampaikan bahwa Polri ke depan akan berkarakter Presisi (prediktif, responsibilitas, dan transparansi berkeadilan). Ketiga elemen tersebut sejatinya tidak hanya membutuhkan pembangunan kompetensi dari anggota-anggota Polri eksisting, tetapi juga penguatan berupa penambahan anggota Polri yang memiliki dan ditanamkan ketiga elemen karakter tersebut sejak dini.

2. Covid-19

Selain itu, Polri juga dihadapkan pada tantangan menjaga ketertiban dan keamanan di tengah masyarakat Indonesia yang saat ini tengah menghadapi pandemi Covid-19. Proses

vaksinasi Covid-19 diprediksikan oleh Bloomberg baru akan sepenuhnya rampung dalam 10 tahun, meskipun pemerintah telah menargetkan agar 70 persen penduduk Indonesia telah divaksin pada awal tahun 2022. Dengan prediksi tersebut, maka dibutuhkan SDM Polri yang dapat menjaga keamanan dan ketertiban di masyarakat agar protokol Kesehatan tetap terjaga dan pemulihan ekonomi nasional dapat tercapai secepatnya. Kebutuhan terkait Covid-19 ini, bagaimanapun, merupakan kebutuhan yang termasuk singkat apabila dikaitkan dengan solusi berupa penerimaan anggota Polri, karena seorang anggota yang direkrut akan menjadi bagian dari kekuatan Polri untuk kurun waktu 20-30 tahun.

3. Pilkada Serentak

Dalam hal menjaga keamanan terkait kontestasi politik di tingkat lokal, telah diidentifikasi oleh Polri ratusan daerah akan menggelar pemilihan kepala daerah (pilkada) pada tahun 2021, 2022, 2023, dan 2024. Hal ini tentunya mengakibatkan perlunya penguatan SDM Polri terutama pada daerah-daerah yang akan melaksanakan pilkada. Rencana penggabungan pilkada serentak ke tahun 2024 dalam proses revisi Undang-undang tentang Pemilihan Umum (Pemilu) menjadikan tantangan untuk menjaga keamanan semakin besar, karena hal tersebut dapat berarti potensi gangguan keamanan terjadi secara serentak di berbagai daerah di Indonesia. Apabila tidak diimbangi dengan kekuatan Polri yang memadai, maka potensi tersebut dapat turut mengganggu stabilitas perekonomian di tengah upaya Indonesia untuk pulih dari resesi akibat pandemi Covid-19.

4. Rasio Polisi dan Penduduk

Dari sisi internal, per September 2020, Polri memiliki 416.428 personil. Jumlah ini secara umum masih sangat kecil jika dibandingkan dengan penduduk Indonesia sebanyak 271.349.889 jiwa. Artinya, rasio polisi:penduduk Indonesia adalah 1:652.

Berdasarkan daftar susunan personil (DPS) yang disusun oleh Polri, jumlah kekuatan Polri saat ini masih kekurangan 309.309 orang, di mana jika jumlah ini terpenuhi, maka total kekuatan Polri menjadi 725.737 orang atau memiliki rasio dengan penduduk Indonesia sebesar 1:373, mendekati rasio median dari survey PBB. Di Mabes Polri, terdapat kekurangan 674 perwira pertama berpangkat Iptu/Ipda dan 10.337 bintara dan tamtama. Kekurangan terutama tampak nyata pada satker Korps Brimob Polri dan Densus 88 Anti Terorisme, padahal kedua satker inilah yang merupakan kunci dalam pencapaian sejumlah sasaran strategis dan arah kebijakan Polri 2020-2024.

Pada tingkat Polda, kekurangan anggota Polri semakin nyata. Dengan total kekurangan perwira pertama berpangkat Iptu/Ipda sebanyak 73.034 orang dan bintara/tamtama sebanyak 192.574 orang, kemampuan Polri untuk mengatasi gangguan keamanan di tingkat lokal berpotensi menjadi kurang optimal. Kekurangan personil riil dibandingkan dengan DSP terjadi di seluruh Polda, sehingga redistribusi bukan merupakan opsi yang efektif. Beberapa wilayah Polda seperti Jawa Timur, Jawa Tengah, dan Jawa Barat bahkan mengalami kekurangan hingga

lebih dari 10.000 personil.

5. Perubahan Tipologi Polda

Pada tahun 2020, Polri juga telah menaikkan status 7 (tujuh) Polda dari tipe B ke tipe A, yaitu Polda Kepulauan Bangka Belitung, Kalimantan Utara, Sulawesi Barat, Sulawesi Tenggara, Gorontalo, Maluku Utara, dan Papua Barat. Akibat peningkatan tipologi ini, terdapat kekurangan sebesar 23.185 personil di Polda baru tersebut. Kebutuhan tambahan ini, bagaimanapun, pada dasarnya berisiran dengan penduduk yang dilindungi dan dilayani, sehingga sebagai sebuah faktor, perubahan tipologi ini telah dapat terwakili oleh pencapaian rasio ideal antara anggota Polri dan penduduk.

6. Ibukota Negara Baru

Terkait dengan kebutuhan personil dalam rangka persiapan dan pengamanan di ibukota negara baru, terdapat kebutuhan sebanyak 12.825 personil di 6 (enam) kesatuan yaitu di 5 (lima) Polda di Kalimantan dan Mabes Polri. Kebutuhan tambahan personil pada kelima Polda dirancang dengan pertimbangan potensi meningkatnya kriminalitas seiring dengan perubahan kehidupan masyarakat setempat menjadi perkotaan dan potensi gangguan keamanan pada wilayah-wilayah di sekitar ibukota negara baru yang dapat mengancam stabilitas politik, sosial, dan ekonomi secara nasional. Oleh sebab itu, kebutuhan personil sebanyak 12.825 merupakan tambahan kebutuhan sebagai respons atas tantangan baru tersebut.

PERHITUNGAN KEBUTUHAN FORMASI ANGGOTA POLRI: SUPPLY SIDE

1. Batas Usia Pensiun

Dari sisi penyediaan, jumlah anggota Polri yang secara reguler akan memasuki batas usia pensiun pada kurun waktu 2021-2024 diproyeksikan mencapai 31.138 orang atau 7,48 persen dari total anggota Polri saat ini atau rata-rata 1,87 persen per tahun. Dari jumlah tersebut, 84,88 persen justru didominasi oleh anggota berpangkat Perwira Pertama (AKP/Iptu/Ipda), Bintara Tinggi (AIPTU/AIPDA), dan Bintara/Brigadir. Padahal, mereka adalah ujung tombak pelayanan Polri kepada masyarakat.

2. Penyusutan Non-BUP

Selain pensiun yang berdasarkan batas usia pensiun (BUP), penyusutan anggota Polri juga dapat terjadi akibat faktor non-BUP, misalnya gugur dalam tugas, meninggal dunia, pemberhentian, dan lain-lain. Untuk kurun waktu 2021-2024, Polri telah melakukan proyeksi penyusutan anggota khususnya yang berpangkat Perwira Pertama, Bintara, dan Tamtama sebagaimana terlihat pada tabel di bawah. Total penyusutan sebanyak 43.439 Pama, Bintara dan tamtama atau sebesar rata-rata 2,7 persen per tahun menandakan besarnya tantangan Polri akibat penyusutan personil dengan alasan non-BUP.

3. Sakit Menahun

Kekuatan riil personil Polri juga dipengaruhi oleh jumlah personil yang mengalami sakit menahun. Berdasarkan data SSDM Polri per Desember 2020, jumlah pegawai negeri pada Polri/PNPP (termasuk anggota dan PNS) adalah sebanyak 2.201 orang dengan Jawa Tengah sebagai wilayah yang paling tinggi proporsinya, sebanyak 248 orang. PNPP yang sakit menahun ini tersebar di berbagai kelompok usia, bahkan terdapat 108 diantaranya yang berada di kelompok usia 20-30, 553 di kelompok usia 31-40 tahun dan 649 orang di usia 41-50 tahun, yang notabene merupakan usia puncak dalam pelaksanaan tugas-tugas lapangan di kepolisian. Dalam komposisi berdasarkan pangkat, 1.668 PNPP yang sakit merupakan anggota dengan pangkat Bintara dan 357 berpangkat Perwira Pertama. Mereka inilah yang merupakan ujung tombak dan komandan regu di lapangan dalam operasi-operasi taktis di Polri. Dengan tingkat sakit menahun yang mencapai 0,53 persen dari total kekuatan Polri, maka proporsi ini perlu menjadi pertimbangan pula dalam perhitungan kebutuhan rekrutmen anggota baru Polri.

4. Kuota Penerimaan Anggota Polri

Dalam kurun waktu sepuluh tahun terakhir, Polri memperoleh kuota penerimaan 122.148 anggota atau 12.215 formasi per tahun. Jumlah anggota Polri pada tahun 2011 adalah 387.470 orang (Malau, 2012). Dengan jumlah saat ini sebesar 416.428 anggota, maka dalam kurun waktu 10 tahun kekuatan Polri hanya meningkat 7,47 persen atau rata-rata 0,75 persen per tahun. Sepuluh tahun silam, rasio anggota Polri dan penduduk Indonesia adalah 1:613, sedangkan rasio saat ini malah turun ke 1:652. Artinya, laju pertumbuhan kekuatan Polri tidak berimbang dengan pesatnya laju pertumbuhan penduduk yang harus dilayani dan dilindungi oleh Polri. Padahal, tantangan bidang keamanan negara hari ini dan ke depannya jauh lebih besar dibandingkan dengan tantangan di masa lalu, terutama seiring dengan merebaknya kejahatan lintas batas negara (transnational crime), kejahatan dunia maya (cyber crime), aksi-aksi radikalisme dan terorisme, serta berbagai isu keamanan dan ketertiban masyarakat lainnya.

5. Penugasan Anggota Polri di Luar Instansi

Sumber daya manusia Polri tidak hanya menjalankan tugas di institusi Kepolisian RI, tetapi juga dipekerjakan atau diperbantukan kepada instansi lain di dalam negeri maupun ditugaskan pada perwakilan RI di luar negeri maupun penugasan lain di luar negeri. Tidak terdapat data time-series untuk mengetahui tren penugasan anggota Polri di luar instansi ini, tetapi berdasarkan data per awal Maret 2021, terdapat 1.271 anggota Polri yang bertugas di instansi lain di dalam negeri dan 339 anggota yang bertugas di luar negeri. Dengan demikian, terdapat 1.610 personel Polri yang memiliki status idle akibat penugasan ini. Meskipun sewaktu-waktu dapat kembali menjalankan tugas di Polri, jumlah ini perlu masuk dalam pertimbangan supply karena tingginya ketidakpastian atas pengembalian tugas ke Polri tersebut.

REKOMENDASI

Kajian ini merekomendasikan hal hal sebagai berikut:

1. Kebijakan Zero Growth dalam rekrutmen anggota Polisi RI sejak tahun 2015 sampai dengan tahun 2020 telah menyebabkan rasio polisi dengan masyarakat menjadi tidak ideal. Secara internasional menurut United Nation (UN) rasio polisi dengan masyarakat adalah 1:450, sedangkan pada saat ini rasio di Indonesia adalah 1:652. Jika dibandingkan sepuluh tahun yang lalu, rasio anggota Polri dan penduduk Indonesia adalah 1:613, sedangkan rasio saat ini malah turun ke 1:652. Artinya, laju pertumbuhan kekuatan Polri tidak berimbang dengan pesatnya laju pertumbuhan penduduk yang harus dilayani dan dilindungi oleh Polri. Padahal, tantangan bidang keamanan negara hari ini dan ke depannya jauh lebih besar dibandingkan dengan tantangan di masa lalu. Rasio yang tidak ideal ini berdampak pada beratnya pelaksanaan tugas anggota polisi yang menyebabkan tingkat stress tinggi dan kurang terpenuhinya pelayanan kepada masyarakat. Hal ini terlihat dari data psikologi anggota polisi bahwa 26 persen anggota wajib menjalani konseling, dan 47 persen disarankan menjalani konseling. Kondisi ini perlu mendapatkan perhatian dari pemerintah untuk memperbaiki rasio jumlah polisi dengan penduduk Indonesia.
2. Perkembangan lingkungan strategis telah menyebabkan tantangan tugas kepolisian menjadi sangat berat. Tidak hanya jumlah, tetapi kompetensi dan spesialisasi yang dibutuhkan sangat beraneka ragam. Ada beberapa perubahan lingkungan strategis dan kebutuhan pembangunan nasional yang harus dijadikan dasar dalam menentukan jumlah polisi dan kompetensi yang diharapkan. Pertama, penanganan covid 19 dan juga pasca covid 19 membutuhkan keterlibatan polisi untuk memperkuat penegakkan hukum dalam mengawasi disiplin warga masyarakat. Covid 19 diperkirakan akan tetap ada sampai beberapa tahun ke depan meskipun sudah dikendalikan. Kedua, berkembangnya paham dan Gerakan terorisme dan radikalisme yang berpengaruh terhadap pertumbuhan ekonomi dan juga instabilitas negara. Dalam hal ini dibutuhkan strategi penanganan yang lebih baik dan jumlah anggota polisi yang mencukupi dan kompeten. Ketiga, kasus kasus korupsi yang semakin banyak dan variasi modus dan metode yang juga semakin tinggi. Keempat, kejahatan siber akan semakin meningkat tahun demi tahun dan akan merugikan masyarakat maupun negara secara keseluruhan. Kelima, Potensi

konflik sosial dan disintegrasi bangsa yang masih terbuka lebar karena pengaruh globalisasi ekonomi dan geopolitik. Dan keenam, berbagai rencana pemerintah seperti perpindahan ibukota negara dan pelaksanaan pemilu, pilpres dan pilkada secara serentak. Sedangkan pertumbuhan penduduk Indonesia diperkirakan tumbuh 1,37 persen pertahun, sehingga tahun 2025 diperkirakan jumlah penduduk sebanyak 287,5 juta.

3. Perkembangan teori Human Capital Development mensyaratkan berbagai kecukupan yang harus dipenuhi oleh suatu organisasi termasuk ukuran jumlah dan kapabilitas SDM yang tepat. Memperhatikan hal tersebut juga berbagai kompleksitas tantangan yang dihadapi Polri, jumlah dan rasio anggota Polri saat ini masih belum ideal dan diperlukan penambahan formasi rekrutmen anggota Polri baik untuk level bintara, tamtama dan perwira. Berdasarkan hasil perhitungan yang dilakukan atas permintaan (demand) dan ketersediaan (supply) maka diperkirakan mulai tahun 2021 sampai dengan tahun 2025 dibutuhkan rekrutmen anggota Polri baru sebanyak 183.925 personil Polri. Hal ini dengan memperhitungkan jumlah anggota Polri yang pensiun, sakit menahun dan penyusutan non-BUP, juga memperhitungkan berbagai kebutuhan, rencana pemerintah dan perubahan lingkungan strategis baru.
4. Dengan mengembangkan berbagai Kebutuhan tersebut, formasi anggota Polri tahun 2021 dengan demikian adalah sebesar 33.802 orang. Jumlah tersebut terdiri dari 2.201 tamtama, 31.226 bintara, 78 melalui jalur SIPSS, dan 297 melalui Akpol. Untuk mengoptimalkan kekuatan Polri dalam menghadapi tantangan-tantangan yang akan tiba di masa depan, dibutuhkan peningkatan kuota formasi yang direkrut pada tahun-tahun selanjutnya hingga mencapai jumlah ideal yang dibutuhkan Polri dalam memberikan pelayanan dan perlindungan kepada masyarakat.
5. Perlunya pengembangan jabatan fungsional baru di Kepolisian untuk memperkuat kompetensi anggota Polri. Mengingat keberadaan JF di lingkungan Polri masih relatif baru, maka pada dasarnya Polri dapat mengadopsi sistem dan jenis yang terdapat pada manajemen ASN, khususnya untuk JF pada rumpun pembinaan Polri. Jabatan fungsional ini dipertimbangkan pula dalam penetapan formasi anggota Polri.