

Pengaruh Media Sosial terhadap Rekrutmen pada Anggota Kepolisian

Tugimin Supriyadi¹, Alya Meylinda Putri², Azzahra Rahmita³, Bella Aisyah Dinah⁴,
Tiara Hasanah Munandar⁵

Fakultas Psikologi, Universitas Bhayangkara Jakarta Raya, Indonesia

¹tugimin.supriyadi@dsn.ubharajaya.ac.id, ²alyameylinda05@gmail.com, ³azzaharahmita30@gmail.com,

⁴bellaaisyah6@gmail.com, ⁵tiaramunandar22@gmail.com

Abstrack. *The National Police of the Republic of Indonesia shall arrange all matters relating to the duties and institutions of the police in accordance with the provisions of the law. Recruitment must be done effectively and efficiently to its vision, mission and goal. Social media plays a strategic role in determining public confidence in governmental organizations/agencies. The recruitment process must be carried out in a creative and innovative way to meet the needs of qualified workforce. The research method used is literature study. The more the State Police of the Republic of Indonesia is involved in the use of social media, the stronger the image of the organization built on the social network, the greater the interest of the candidate members to participate in the organization.*

Keywords: *Police, Social Media, Recruitment.*

Abstrak. Kepolisian Negara Republik Indonesia menyelenggarakan segala urusan yang berkaitan dengan tugas dan lembaga kepolisian menurut peraturan perundang-undangan. Rekrutmen harus dilakukan secara efektif dan efisien untuk mencapai visi, misi dan tujuannya. Media sosial berperan strategis dalam menentukan kepercayaan masyarakat terhadap organisasi/instansi pemerintah. Proses rekrutmen harus dilaksanakan secara kreatif dan inovatif untuk memenuhi kebutuhan tenaga kerja yang berkualitas. Metode penelitian yang digunakan yaitu study literatur. Kepolisian Negara Republik Indonesia terlibat dalam penggunaan media sosial, semakin kuat citra organisasi yang dibangun di media sosial, maka semakin besar pula minat calon anggota untuk berpartisipasi dalam organisasi tersebut.

Kata Kunci: Kepolisian, Media Sosial, Rekrutmen.

PENDAHULUAN

Latar Belakang

Perkembangan teknologi dan ilmu pengetahuan merupakan suatu perubahan besar dalam aspek kehidupan, sehingga banyaknya tuntutan masyarakat kepada Kepolisian Negara Republik Indonesia. Berkembangnya ilmu pengetahuan dan teknologi menyebabkan seseorang dituntut memiliki suatu keahlian yang terampil dan kreatif. Undang-Undang No.2 Tahun 2022 tentang Kepolisian Negara Republik Indonesia pasal 1 ayat (1) menjelaskan bahwa, "Kepolisian adalah segala hal-hal yang berkaitan dengan fungsi dan lembaga polisi sesuai dengan peraturan perundang-undangan". Kepolisian Negara Republik Indonesia yang biasa disebut polri, memiliki peran dalam memberikan perlindungan dan pelayanan kepada masyarakat, serta menegakkan hukum yang berlaku bagi negara dan masyarakat. Polri melakukan pembangunan sumber daya manusia (SDM) dan sumber daya lainnya dengan tujuan menjadikan suatu organisasi atau lembaga untuk menjadi lebih baik.

Rekrutmen harus dilakukan secara efektif dan efisien dengan tujuan untuk mencapai cita-cita yang berisikan visi, misi, dan tujuannya. Rekrutmen SDM dilakukan untuk mendapatkan anggota-anggota yang berkualitas dan kuantitas agar bisa menciptakan lingkungan kerja yang baik dalam hal melakukan tugas-tugas pekerjaannya dan komunikasi antar sesama yang baik. Penerimaan calon polisi dilakukan secara detail karena dalam mencari calon anggota kepolisian harus memiliki akreditasi yang terbaik, maka dari itu menjadi anggota polisi tidak mudah, harus melewati beberapa proses dan tahapan yang sulit. Polri memiliki tuntutan untuk melaksanakan tugasnya menjadi lebih profesional, sehingga dalam proses rekrutmen pada calon anggota polri harus sesuai dengan tuntutan dan perkembangan zaman.

Era digital pada saat ini berkaitan dengan adanya media sosial. Dengan perkembangan yang pesat media sosial memberikan perubahan pada kehidupan manusia didalam kehidupan sosial dan pengaruh media sosial memiliki kekuatan sebagai media baru dalam dunia informasi dan komunikasi. Pemanfaatan media sosial pada saat ini telah digunakan anggota Kepolisian Negara Republik Indonesia untuk melakukan proses rekrutmen sangatlah penting dalam memberikan informasi kepada masyarakat khususnya calon anggota kepolisian Proses rekrutmen harus dilakukan dengan kreativitas dan inovatif sehingga mampu memenuhi kebutuhan SDM yang berkualitas. Media sosial memiliki peran yang strategis dalam menentukan kepercayaannya kepada masyarakat terhadap sebuah organisasi/lembaga pemerintah. Pola rekrutmen berkaitan dengan pemanfaatan media sosial, semakin kuat citra yang dibangun oleh organisasi melalui sosial media maka semakin banyak calon anggota yang tertarik menjadi bagian dari organisasi tersebut.

METODE PENELITIAN

Metode penelitian dalam penulisan jurnal menggunakan literatur review. Data yang didapatkan berdasarkan tujuan pustaka dari jurnal penelitian yang berfokus pada rekrutmen, media sosial, dan kepolisian. Pada pengumpulan data ini menggunakan mesin pencarian seperti Google Scholar dan Website.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Media Sosial

Media sosial adalah jenis media online yang dapat mempermudah dalam mencapai informasi-informasi secara luas. Banyaknya media sosial pada saat ini yang telah digunakan oleh masyarakat, seperti blog, wiki, forum dan jaringan sosial lainnya. Media sosial adalah salah satu platform digital yang telah banyak digunakan oleh masyarakat untuk mendapatkan hiburan dan mendapatkan informasi. Namun, sebagian besar masyarakat hanya menggunakannya untuk hiburan dan menyebarkan informasi pribadi, serta untuk tujuan lain yang tidak berguna. Bahkan dapat menghabiskan berjam-jam setiap hari untuk mengakses internet dan mengakses berbagai konten di jejaring sosial. karena mereka tidak menyadari peran media sosial yang sebenarnya. Masyarakat semakin tergantung pada informasi yang diberikan oleh media sosial.

Media sosial telah menjadi sangat penting dalam kehidupan sosial yang sudah modern, sehingga banyak mempengaruhi perilaku dan berbagai aspek kehidupan manusia. Dengan demikian, fungsi media sosial sangat signifikan. Semakin baik reputasi media sosial sebuah organisasi, semakin banyak orang yang akan meninggalkannya. Selain untuk menghabiskan waktu, media sosial bisa untuk mencari pekerjaan di aplikasi tertentu seperti web, linkind, facebook dan lain-lain. Media sosial telah berdampak pada perekrutan dalam beberapa cara. seperti sumber kandidat, menampilkan branding perusahaan, penyaringan kandidat, penelitian kandidat, keterlibatan dan jaringan dalam mencari kandidat.

Rekrutmen

Proses rekrutmen merupakan suatu proses awal dalam pertumbuhan organisasi sehingga bisa menjaga stabilitas dalam keberlangsungan hidup organisasi. Sangat penting bagi pemimpin organisasi Kepolisian yang ingin memperbaiki organisasi mereka di masa depan untuk berpartisipasi secara aktif dalam proses rekrutmen, dan diluar dari struktur sistem formal organisasi. Personel kepolisian menarik kandidat yang berkualitas tinggi karena jumlah pelamar dibandingkan dengan kandidat yang berkualitas tinggi untuk posisi tertentu mempengaruhi kualitas staf yang dipekerjakan. Dalam mendapatkan calon anggota kepolisian harus melakukan sosialisasi secara pro aktif untuk mendapatkan calon peserta yang memiliki kualitas tinggi.

Ada dua jenis perekrutan: internal dan eksternal. Jenis eksternal mengatakan bahwa dalam beberapa situasi, seperti ketika diperlukan lebih banyak karyawan, perekrutan harus dilakukan secara eksternal. Jadi, proses rekrutmen awal personel kepolisian lebih efisien dengan menggunakan jenis rekrutmen eksternal. Strategi eksternal, menjelaskan adanya

metode perekrutan yang paling umum digunakan oleh kepolisian adalah sebagai berikut:

1. Iklan di brosur, surat kabar, televisi, radio, surat massal, dan jurnal-jurnal.
2. Menghubungi kelompok-kelompok dengan kepentingan khusus, seperti kelompok minoritas, lingkungan, sosial, dan politik.
3. Mempromosikan layanan publik di televisi dan radio; dan
4. Menghubungi kantor perencanaan dan sekolah (perekrutan).

Rekrutmen juga harus didasarkan pada kewenangan organisasi di tiap daerah. Misalnya, Polri memiliki sistem rekrutmen yang bersifat desentralisasi yang memungkinkan setiap kesatuan daerah (Polda) untuk memilih kandidat yang sesuai dengan kebutuhan Polda setempat. Proses rekrutmen juga harus inovatif dan berubah antara waktu ke waktu, sehingga tiap organisasi diharapkan terobsesi dalam membuat program rekrutmen yang berkualitas tinggi untuk memenuhi kebutuhan SDM.

Dalam lembaga kepolisian, proses seleksi adalah proses memilih kandidat terbaik untuk memenuhi kebutuhan organisasi kepolisian. Proses seleksi untuk pada calon anggota polisi dengan memilih calon kandidat yang berkualitas dalam hal fisik, emosional, mental atau sosial. Oleh karena itu, dalam proses yang diperlukan dalam seleksi kepolisian meliputi:

1. Pemeriksaan administrasi.
2. Pemeriksaan psikologi.
3. Pemeriksaan kesehatan.
4. Uji kesamaptan jasmani dan anthropometrik.
5. Uji akademik.
6. Pendalaman Penelusuran Mental Kepribadian (PMK).

Setiap metode seleksi memiliki dua metode penilaian. Yang pertama adalah kualitatif, yang mencakup Memenuhi Syarat (MS) atau Tidak Memenuhi Syarat (TMS), dan yang kedua adalah kuantitatif, yang menggunakan nilai angka. Pada proses sistem gugur, yang dapat melanjutkan ke tahapan seleksi selanjutnya adalah yang dikategorikan MS, sedangkan pada kategori TMS telah dinyatakan tidak dapat melanjutkan ke tahapan seleksi selanjutnya. Sistem ranking menetapkan kelulusan akhir, yang mencakup nilai kuantitatif dari tes akademik, psikologi, dan jasmani. Peserta yang memiliki hasil tertinggi maka dinyatakan lulus, dan telah disesuaikan dengan kuota yang sudah ditentukan.

Setiap metode seleksi memiliki hasil yang ditetapkan dan diumumkan secara terbuka. Dengan cara yang sama, seluruh proses mulai dari penghitungan nilai fisik, akademik, dan psikologi hingga pengumuman nilai akhir dilakukan secara terbuka kepada semua peserta, orang tua, dan pengawas. Sistem aplikasi yang dirancang oleh panitia pusat digunakan untuk

menghitung nilai akhir. Peserta dengan skor tertinggi, disesuaikan dengan jumlah kuota yang tersedia, dinyatakan lulus.

Pengaruh Media Sosial terhadap Rekrutmen pada Anggota Kepolisian

Proses rekrutmen anggota Bintara Polri harus dilakukan secara adil, memberikan kesempatan kepada setiap warga negara untuk memenuhi persyaratan dan menerima penilaian yang objektif. Jika ada keadilan dalam proses rekrutmen, birokrasi kepolisian akan menjadi profesional, sesuai dengan nilai-nilai good governance.

Selain itu, sistem rekrutmen polisi telah mengalami perubahan yang signifikan. Sekarang, orang tua dan masyarakat dapat secara langsung mengawasi tes tulis yang diselenggarakan secara live di media sosial. Sistem ini dapat mencegah korupsi, atau kecurangan yang dapat terjadi selama proses rekrutmen polisi. Masyarakat dapat menonton tes atau ujian secara langsung melalui berbagai media sosial resmi Polri. Prinsip BETAH (bersih, transparan, akuntabel, dan humanis) digunakan dalam proses ujian rekrutmen kepolisian yang disiarkan secara live. Hal tersebut juga bertujuan untuk menumbuhkan keyakinan para peserta. Peserta dapat memperoleh keyakinan terhadap kemampuan mereka masing-masing dengan melihat proses ujian secara langsung.

Media sosial telah berkembang menjadi alat yang efektif untuk berbagai organisasi, termasuk kepolisian, untuk menjangkau khalayak luas dan merekrut pekerja baru. Berikut ini adalah beberapa efek positif dan negatif dari media sosial terhadap rekrutmen polisi:

1. Pengaruh positif media sosial terhadap rekrutmen pada anggota kepolisian :

A. Peningkatan Jangkauan dan Transparansi

Untuk menyebarkan informasi terkait rekrutmen secara luas dan mudah diakses, polisi memanfaatkan platform media sosial. Hal ini meningkatkan transparansi proses pengambilan pekerja, yang mencakup persyaratan, langkah-langkah seleksi, dan pengumuman hasil seleksi. Melalui siaran langsung di media sosial, masyarakat dapat mengawasi rekrutmen secara langsung untuk mengurangi kecurangan.

B. Komunikasi dan Interaksi yang Lebih Efektif

Dengan menggunakan media sosial, Polri dapat berinteraksi dengan masyarakat umum dan calon anggota. Calon anggota dapat dengan mudah mendapatkan informasi dan mengajukan pertanyaan terkait rekrutmen melalui komentar, pesan pribadi, atau forum diskusi. Polisi juga dapat menggunakan media sosial untuk mempromosikan prinsip dan citra institusi yang baik di mata publik.

C. Meningkatkan Partisipasi dan Minat Masyarakat

Penggunaan konten inovatif dan menarik di media sosial, seperti video infografis dan konten interaktif, dapat meningkatkan minat masyarakat untuk bergabung dengan Polri. Melalui konten yang relevan dan sesuai dengan perkembangan zaman. Polri dapat lebih mudah menjangkau generasi muda yang aktif di media sosial. Kampanye rekrutmen media sosial dapat mencapai daerah terpencil yang sebelumnya sulit dijangkau dengan cara konvensional.

D. Peluang Penipuan dan Misinformasi

Sebaliknya, media sosial dapat digunakan untuk penipuan dan menyebarkan informasi yang salah tentang rekrutmen Polri. Polri harus waspada terhadap akun palsu yang mengatasnamakan institusi dan menyebarkan informasi yang tidak benar. Sangat penting bagi masyarakat untuk hanya mengakses informasi tentang rekrutmen dari sumber resmi Polri, seperti akun media sosial resmi dan website resmi.

E. Tantangan dalam Memanfaatkan Media Sosial

Untuk menjaga citra institusi dan membangun kepercayaan publik, polisi harus dapat mengelola media sosial dengan profesionalisme. Konten di media sosial harus informatif, edukatif, dan menarik bagi pengguna target. Polri harus merespon pertanyaan, keluhan, dan komentar masyarakat dengan cepat dan tepat.

2. Pengaruh negatif media sosial terhadap rekrutmen pada anggota kepolisian :

A. Penyebaran Informasi yang Salah

Media sosial yang semakin berkembang membutuhkan perhatian yang cukup banyak dikarenakan adanya kemungkinan media sosial digunakan untuk menyebarkan informasi-informasi yang salah.

B. Pelanggaran Privasi

Kebocoran data pribadi kandidat atau pelanggaran privasi selama proses rekrutmen dapat merusak reputasi organisasi.

C. Penyalahgunaan Platform

Penggunaan media sosial untuk menyebarkan konten yang tidak menyenangkan atau diskriminatif yang dapat membahayakan reputasi kepolisian.

D. Kesulitan Memverifikasi Kebenaran

Jika dibandingkan dengan pendekatan konvensional, mungkin lebih sulit untuk memverifikasi kebenaran calon anggota melalui media sosial.

E. Bergantung pada Platform

Terlalu bergantung pada media sosial untuk rekrutmen dapat membuat masyarakat mengabaikan sumber daya tradisional seperti pameran karir dan interaksi langsung dengan komunitas.

Rekrutmen calon anggota kepolisian di era digital memiliki banyak keuntungan, termasuk pendaftaran yang lebih mudah dan lebih transparan karena program rekrutmen tersebar luas dan diawasi secara ketat oleh masyarakat melalui teknologi digital seperti media sosial. Dengan perkembangan lingkungan perekrutan yang berbasis internet, proses perekrutan memiliki dampak positif dan negatif. Untuk memungkinkan proses rekrutmen yang transparan, jujur, akuntabel, dan profesional, semua pihak yang terlibat dalam pembinaan SDM Polri harus berkomitmen secara moral.

Adanya dampak positif dan negatif media sosial terhadap rekrutmen polisi. Media sosial dapat meningkatkan hal transparansi, partisipasi, dan minat masyarakat untuk bergabung dengan polisi; namun, polisi juga perlu mewaspadaikan penipuan di media sosial serta mengelola media sosial dengan baik untuk menjaga citra institusi.

KESIMPULAN

Media sosial sangat berpengaruh terhadap rekrutmen anggota kepolisian di Indonesia. Penggunaan media sosial meningkatkan akses informasi, transparansi, dan partisipasi masyarakat dalam proses rekrutmen. Media sosial sangat berpengaruh dalam berkomunikasi dan interaksi antara Polri dan calon anggota, selain itu media sosial juga dapat meningkatkan minat masyarakat untuk menjadi anggota kepolisian. Namun, adanya tantangan seperti penyebaran informasi yang salah, pelanggaran privasi, dan penyalahgunaan platform juga muncul dalam penggunaan media sosial. Oleh karena itu, pengelolaan media sosial yang profesional dan etis sangat penting untuk menjaga sebuah organisasi/lembaga dan memastikan proses rekrutmen yang adil dan transparan. Pola rekrutmen berkaitan dengan pemanfaatan media sosial, semakin kuat citra yang dibangun oleh organisasi melalui sosial media maka semakin banyak calon anggota yang tertarik menjadi bagian dari organisasi tersebut.

DAFTAR PUSTAKA

- Alfira Damayanti, I. D. (2023). Pemanfaatan Media Sosial Sebagai Media Informasi dan Publikasi (Studi Deskriptif Kualitatif pada Akun Instagram. *PIKMA: Jurnal Publikasi Ilmu Komunikasi Media dan Cinema*, 173-190.
- Ali, Z. E. (2023, Juli). *Peran Media Sosial Sebagai Sumber Informasi*. From Vokasi Unair: <https://vokasi.unair.ac.id/2023/07/03/peran-media-sosial-sebagai-sumber-informasi/#:~:text=Media%20sosial%20dapat%20memberikan%20kecepatan,manfaat%20yang%20positif%20bagi%20masyarakat>
- Eyrene Gratia Debora Kayely, B. T. (2023). Pengaruh Rekrutmen, Penempatan Kerja, dan Pengembangan Karir Terhadap Kepuasan Kerja Anggota Kepolisian di Polres Bolaang Mongondow Timur. *Jurnal EMBA : Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*, 404-415.
- Fatmawati, N. (2021, November). *Pengaruh Positif dan Negatif Media Sosial Terhadap Masyarakat*. From Direktorat Jenderal Kekayaan Negara: <https://www.djkn.kemenkeu.go.id/kpknl-semarang/baca-artikel/14366/Pengaruh-Positif-dan-Negatif-Media-Sosial-Terhadap-Masyarakat.html>
- Nabila Diva Praditidina, J. M. (2023). Dampak Penggunaan Media Sosial terhadap Interaksi Sosial Masyarakat : Studi Literature. *JlUBJ : Jurnal Ilmiah Universitas Batanghari Jambi*, 810-815.
- Parulian Sitompul, D. M. (2021). Pemanfaatan Media Sosial dan Pemenuhan Kebutuhan Infiriasi Ketenagakerjaan di Kalangan Angkatan Kerja Muda Pada Masa Pandemi Covid-19 . *Jurnal Studi Komunikasi dan Media*, 203-222.
- Pramudya, H. (2023). Penerapan Program Rekrutmen Proaktif Calon Anggota Kepolisian Negara Republik Indonesia Di Wilayah Hukum Polda Bali. *Jurnal Ilmiah Kajian Ilmu Kepolisian*, 111-134.
- Pramudya, H. (2023). Penerapan Program Rekrutmen Proaktif Calon Anggota Kepolisian Negara Republik Indonesia di Wilayah Hukum Polda Bali. *Jurnal Salam Presisi*, 111-134. From Jurnal Salam Presisi.
- Prasojo, A. W. (2019). Merit System dalam Mekanisme Rekrutmen dan Seleksi Bintara Polri. *Jurnal Ilmu Kepolisian*, 106-117.
- Putra, A. K. (2023). Peran Media Sosial Dalam Peningkatan Kinerja Satuan Reserse. *Jurnal Psikologi Udayama*, 1-18.
- Ratih Anggraini, H. N. (2022). Pengaruh Positif Dan Negatif Penggunaan Media Sosia. *Prosiding National Conference for Community Service Project (NaCosPr)*, 1590-1595.
- Rotulung, T. (2023, Mei). *Menghindari Penipuan dan Manipulasi: Rekrutmen Anggota Polri Kini Dipantau Live di Media Sosial*. From ManadoPost.id: <https://manadopost.jawapos.com/nasional/28700581/menghindari-penipuan-dan-manipulasi-rekrutmen-anggota-polri-kini-dipantau-live-di-media-sosial>
- Tongkotow Liedfray, F. J. (2022). Peran Media Sosial Dalam Mempererat Interaksi Antar Keluarga Di Desa Esandom Kecamatan Tombatu Timur Kabupaten Minahasa Tenggara. *Jurnal Ilmiah Society*, 1-13.