

SISTEM MANAJEMEN TALENTA POLRI (MTP) PADA PERWIRA POLRI LULUSAN AKPOL DI SATUAN KERJA KEPOLISIAN DAERAH JAMBI

Fitri Patmawati

Anggota Polisi Republik Indonesia Polda Jambi
Email : fpatmawati@gmail.com

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pelaksanaan Sistem Manajemen Talenta Polri (MTP) pada perwira Polri lulusan Akpol di Satuan Kerja Kepolisian Daerah Jambi. Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian deskriptif kualitatif dengan menggunakan pendekatan studi kasus. Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui secara mendalam mengenai Sistem Manajemen Talenta Polri di Satuan Kerja Kepolisian Daerah Jambi. Hasil penelitian ini menemukan bahwa pelaksanaan sistem manajemen talenta pada lulusan Akpol di satuan kerja Polda Jambi masih belum berjalan secara optimal. Masih ada mentor yang belum memahami kegiatan pembinaan talenta, terutama dalam hubungan dengan kegiatan pengarahan yang menjadi salah satu kegiatan dalam program pembinaan talenta. Sementara itu, kegiatan pengarahan yang ditujukan bagi mentor belum sesuai dengan ketentuan yang ditetapkan dalam Peraturan Kepala Kepolisian Republik Indonesia Nomor 3 Tahun 2019 yaitu paling sedikit harus dilaksanakan satu kali dalam satu tahun. Akibatnya, terdapat beberapa mentor yang belum memahami tugas pokok dan fungsinya dalam melaksanakan mentoring dan monitoring.

Kata kunci: *Sistem Manajemen Talenta Polri, perwira talenta, Polda Jambi*

Abstract

This study aimed to analyze the implementation of the National Police Talent Management System (MTP) for Police officers who graduated from the Police Academy in the Jambi Regional Police Unit. The type of research used in this research was a descriptive qualitative research using a case study approach. This research was conducted to find out in depth the National Police Talent Management System in the Jambi Regional Police Unit. The results of this study found that the implementation of the talent management system for Police Academy graduates in the Jambi Regional Police Unit was still not running optimally. There were still mentors who did not understand talent development activities, especially in relation to directing activities which are one of the activities in the talent coaching program. Meanwhile, briefing activities aimed at mentors have not been in accordance with the provisions stipulated in the Regulation of the Chief of the Indonesian National Police Number 3 of 2019 which must be carried out at least once a year. As a result, there are some mentors who do not understand their main duties and functions in carrying out mentoring and monitoring.

Keywords: *National Police Talent Management System, talent officer, Jambi Regional Police*

1. PENDAHULUAN

Polri yang berperan dalam mewujudkan keamanan dan ketertiban dalam masyarakat tentunya perlu merespon terhadap berbagai dampak dari perkembangan era modern,

terutama terhadap profesionalitas dan kesiapan SDM dalam menghadapi berbagai perkembangan kejahatan yang makin modern dan canggih. Pergeseran SDM menuju digitalisasi, dan teknologi informasi merupakan tantangan yang perlu direspons oleh setiap pimpinan Polri sehingga menghasilkan strategi yang komprehensif dalam menjawab tantangan era modern. Oleh karena itu, peningkatan kemampuan bagi anggota Polri menjadi hal yang perlu diprioritaskan, tidak hanya fokus kepada *hard skill*, tetapi juga pembentukan dan peningkatan *soft skill* yang mumpuni untuk dapat menghadapi segala dinamika yang berkembang di masa yang akan datang (Heri, 2019).

Peraturan Kepala Kepolisian Republik Indonesia Nomor 3 Tahun 2019 mengungkapkan bahwa untuk mewujudkan sumber daya manusia Kepolisian Negara Republik Indonesia yang unggul dan kompetitif, perlu dilakukan kaderisasi anggota Kepolisian Negara Republik Indonesia melalui proses manajemen anggota Kepolisian Negara Republik Indonesia yang bertalenta berbasis pada aspek kompetensi dan kinerja. Menyadari akan pentingnya proses peningkatan kualitas sumber daya manusia, maka Pemerintah dan khususnya Polri telah berupaya mewujudkan amanat tersebut melalui berbagai usaha pembangunan, pemberdayaan pendidikan dan pelatihan yang lebih berkualitas/berkarakter.

Manajemen Talenta Polri telah dilaksanakan serentak di seluruh satuan kerja Polri di Indonesia sejak tahun 2017 hingga kini. Pada kegiatan Manajemen Talenta di Akpol tahun 2018, telah dilakukan penilaian uji kompetensi terhadap para perwira talenta. Penilaian dilakukan melalui proses diskusi, presentasi dan pengamatan langsung selama kegiatan berlangsung. Indikator yang dinilai antara lain yaitu kemampuan berpikir analitis, integritas, kepemimpinan, komunikasi dan berorientasi pada pelayanan. Penilaian dilakukan dengan membandingkan hasil uji kompetensi perwira talenta pada tahun 2017 dan tahun 2018 (Danandito, 2018).

Hasil penilaian kompetensi pada tahun 2018 mengalami penurunan dibandingkan dengan hasil uji kompetensi pada tahun 2017. Pada tahun 2018, jumlah perwira dengan hasil uji kompetensi yang tergolong sangat memenuhi syarat tidak ada, sedangkan pada tahun sebelumnya jumlah yang sangat memenuhi syarat sebanyak empat perwira talenta. Sementara itu, perwira talenta dengan hasil uji kompetensi yang memenuhi syarat pada tahun 2018 juga mengalami penurunan dari lima orang menjadi hanya dua orang. Pada perwira talenta yang belum memenuhi syarat, terjadi penambahan dari delapan orang pada tahun 2017 menjadi 17 orang pada tahun 2018 (Danandito, 2018). Penurunan kompetensi ini tentunya dipengaruhi oleh pelaksanaan manajemen talenta yang diterapkan belum mampu berjalan secara konsisten pada setiap tahunnya. Sistem manajemen talenta pada unit kerja Polda Jambi juga telah dilaksanakan semenjak tahun 2017. Permasalahan yang dihadapi dalam pelaksanaan talenta Polri di Polda Jambi seperti halnya yang terjadi pada unit-unit kerja Polri lainnya.

Kondisi tersebut membuat peneliti tertarik untuk mengetahui mengenai gambaran pelaksanaan Sistem Manajemen Talenta Polri (MTP) pada perwira Polri lulusan AKPOL di Satuan Kerja Kepolisian Daerah Jambi.

2. TINJAUAN PUSTAKA

Manajemen Talenta

Manajemen talenta menurut Collings, Scullion, dan Caligiuri (2019) didefinisikan sebagai identifikasi sistematis dari posisi kunci yang secara berbeda berkontribusi pada keunggulan kompetitif berkelanjutan dari suatu organisasi di dalam skala global, pengembangan kelompok talenta yang memiliki potensi tinggi dan pemain lama berkinerja

tinggi untuk mengisi peran-peran ini yang mencerminkan ruang lingkup global perusahaan multinasional, dan pengembangan arsitektur sumber daya manusia yang berbeda untuk memfasilitasi pengisian posisi ini dengan pemegang jabatan terbaik yang tersedia dan untuk memastikan komitmen berkelanjutan mereka terhadap organisasi. Sementara itu menurut Anwar, Zubair, Khan, dan Sana (2014), konsep manajemen talenta dianggap sebagai landasan dalam studi manajemen sumber daya manusia karena mencakup berbagai fitur sumber daya manusia dengan memoles keterampilan dan keahlian karyawan dengan metode yang berbeda.

Sistem Manajemen Talenta

Sistem manajemen talenta menurut Saadat dan Eskandari (2016) disebutkan sebagai sistem identifikasi, rekrutmen, pelatihan, promosi, dan retensi orang-orang berbakat telah diusulkan dengan tujuan untuk mengoptimalkan organisasi dan untuk mencapai hasil bisnis. Li dan Wang (2010) mengungkapkan bahwa sistem manajemen talenta didefinisikan sebagai strategi atau sistem terintegrasi yang dirancang untuk meningkatkan perekrutan dan pengembangan orang, mempertahankan keterampilan yang dibutuhkan dan mempersiapkan diri untuk memenuhi kebutuhan organisasi saat ini dan masa depan. Sementara itu menurut Al-Lozi et al. (2018), aktivitas dalam sistem manajemen talenta terdiri dari penjurangan talenta, pengembangan talenta, retensi talenta, dan strategi suksesi.

1. Penjurangan talenta

Proses penjurangan didasarkan pada seperangkat kriteria, yaitu dengan mempertimbangkan nilai-nilai dan visi organisasi. Citra organisasi adalah salah satu daya tarik terpenting dimana orang-orang yang memiliki talenta berusaha untuk menemukan organisasi terkemuka di mana mereka berharap mencapai kesuksesan dan menyediakan lingkungan yang cocok bagi perkembangan kreativitas (Al-lozi et al., 2018).

2. Pengembangan talenta

Pengembangan talenta dilakukan melalui pendidikan, pelatihan dan pengembangan untuk mengembangkan kemampuan, keterampilan dan pengetahuan mereka untuk mencapai kinerja tinggi bagi organisasi (Al-lozi et al., 2018).

3. Retensi talenta

Retensi talenta merupakan sekumpulan faktor yang diperlukan organisasi untuk mencegah orang-orang berbakat mencari peluang di luar organisasi dan membiarkan mereka memiliki penawaran yang sesuai dengan preferensi mereka. Retensi bakat merupakan tindakan organisasi untuk menciptakan kondisi yang tepat bagi staf berbakatnya, dan mencegahnya pindah ke perusahaan lokal atau internasional lainnya (Al-lozi et al., 2018).

4. Strategi suksesi

Strategi ini menyediakan kader orang-orang bertalenta untuk menempati posisi-posisi utama di masa depan. Hal ini membutuhkan pengembangan staf organisasi, mempersiapkannya untuk menerima pekerjaan saat dibutuhkan dan tidak menyisakan kesempatan bagi munculnya kondisi tidak terduga ketika tidak ada pekerjaan penting dalam organisasi (Al-lozi et al., 2018). Collings dan Mellahi (2009) mendefinisikan perencanaan suksesi sebagai proses mengidentifikasi dan mempersiapkan karyawan berpotensi tinggi yang sesuai untuk menggantikan pemain kunci dalam organisasi yang didefinisikan sebagai serangkaian tindakan yang diambil oleh organisasi saat masa berlaku karyawan bertalenta berakhir.

Manajemen Talenta Polri

Pasal 1 Nomor 7 Peraturan Kepala Kepolisian Republik Indonesia Nomor 3 Tahun 2019 Tentang Manajemen Talenta Polri menyebutkan bahwa dimaksud dengan Manajemen Talenta Polri yang selanjutnya disingkat MTP adalah proses pengelolaan Talenta Polri melalui tahap identifikasi, penetapan, pembinaan, pengembangan, penugasan, dan pengakhiran untuk kaderisasi pemimpin Polri masa depan. Sementara itu dimaksud Talenta Polri yaitu anggota Polri yang memiliki keunggulan atau potensi untuk menjadi unggul, sedangkan dimaksud dengan Kelompok Talenta Polri adalah wadah pembinaan dan pengembangan Talenta Polri untuk menjadi calon pimpinan sesuai dengan strata kepemimpinan (Peraturan Kepala Kepolisian Negara Republik Indonesia Nomor 3 Tahun 2019 Tentang Manajemen Talenta Kepolisian Negara Republik Indonesia, 2019). Dalam program pengembangan talenta, organisasi merancang, merencanakan, dan mengeksekusi program-program pengembangan yang dipercepat yang diberikan kepada setiap anggota dari Program manajemen talenta.

Adapun tujuan dari Program Pengembangan Perwira Talenta adalah:

- a. Memberi gambaran yang cukup mengenai target dan metode pengembangan kepada seluruh perwira talenta;
- b. Memastikan seluruh perwira talenta memiliki kesempatan pengembangan yang sama;
- c. Mempersiapkan perwira talenta menduduki jabatan struktural setingkat lebih tinggi atau posisi/jabatan lain yang dianggap strategis oleh Polri (Peraturan Kepala Kepolisian Negara Republik Indonesia Nomor 3 Tahun 2019 Tentang Manajemen Talenta Kepolisian Negara Republik Indonesia, 2019).

Tahapan Manajemen Talenta Polri berdasarkan Peraturan Kepala Kepolisian Republik Indonesia Nomor 3 Tahun 2019 Tentang Manajemen Talenta Polri antara lain yaitu:

1. Identifikasi Talenta Polri;

Identifikasi talenta Polri merupakan mekanisme untuk menetapkan anggota Polri menjadi talenta Polri yang dilakukan melalui penelusuran, penilaian, dan pemilihan. Tujuan dari proses identifikasi dan pemetaan talenta, nantinya dapat memberikan gambaran prediksi mengenai *performance* talenta itu sendiri baik untuk saat ini maupun untuk di masa depan.

2. Penetapan Talenta Polri

Penetapan talenta Polri ke dalam kelompok talenta Polri dilaksanakan melalui beberapa mekanisme. Anggota Polri yang masuk dalam kelompok talenta Polri ditetapkan berdasarkan Keputusan Kapolri. Talenta Polri yang telah ditetapkan dalam Kelompok talenta Polri dilakukan pendataan talenta, penilaian talenta dan pengelompokan talenta.

3. Pembinaan Talenta Polri

Pembinaan talenta Polri, dilakukan melalui kegiatan pengarahan, mentoring, pembinaan rohani dan mental, uji kesamaptaan jasmani dan pemeriksaan kesehatan. Kegiatan pembinaan talenta Polri diselenggarakan berdasarkan surat perintah dengan melibatkan pejabat Polri yang ditunjuk oleh As SDM Kapolri untuk tingkat Mabes Polri dan Kapolda untuk tingkat Polda.

4. Pengembangan Talenta Polri

Program pengembangan talenta polri adalah pelaksanaan berbagai macam aktifitas dan program untuk mengoptimalkan kompetensi perwira talenta sesuai dengan sasaran

jabatan yang akan didudukinya di masa depan. Pengembangan talenta Polri merupakan peningkatan kompetensi untuk mempersiapkan talenta Polri ditempatkan pada jabatan struktural atau fungsional. Peningkatan kompetensi tersebut meliputi pendidikan pengembangan dan pelatihan. Dalam pengembangan talenta Polri kelompok sangat potensial SSDM Polri berwenang memprioritaskan untuk mengikuti pendidikan pengembangan umum, dan pendidikan pengembangan spesialisasi yang diselenggarakan oleh Polri maupun di luar Polri serta pelatihan-pelatihan yang dilaksanakan oleh Polri.

5. *Penugasan Talenta Polri*

Penugasan Talenta Polri, dilakukan dengan menempatkan Talenta Polri pada jabatan yang memiliki analisa beban kerja yang tinggi pada bidang operasional atau pembinaan. Analisa beban kerja sebagaimana dimaksud tersebut dilaksanakan sesuai dengan mengacu kepada peraturan perundang-undangan yang berlaku di lingkungan Polri.

6. *Pengakhiran Talenta Polri*

Pengakhiran Talenta Polri pada saat dikeluarkan dari kelompok Talenta Polri, apabila meninggal dunia, mengundurkan diri dari Kelompok Talenta Polri; atau dinilai tidak memenuhi kriteria sebagai Talenta Polri. Pengakhiran Talenta Polri dilakukan melalui rapat evaluasi di SSDM Mabes Polri. Talenta Polri yang diberhentikan tidak dapat masuk kembali ke dalam program MTP.

Pada penelitian ini, tahapan Manajemen Talenta Polri dibatasi pada ruang lingkup kerja Polda Jambi yang hanya mencakup tiga aspek yaitu pembinaan talenta Polri, pengembangan talenta Polri, dan penugasan talenta Polri.

3. METODE PENELITIAN

Desain Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian deskriptif dengan pendekatan kualitatif, dimana peneliti menggambarkan bagaimana Sistem Manajemen Talenta Polri di Satuan Kerja Kepolisian Daerah Jambi. Kutipan-kutipan data yang disajikan merupakan hasil dari wawancara, catatan lapangan, dokumentasi pribadi, catatan atau memo dan dokumen resmi lainnya. Asal dari data dapat berupa informasi mengenai segala hal yang berhubungan dengan Sistem Manajemen Talenta Polri pada perwira Polri Lulusan Akpol di Satuan Kerja Kepolisian Daerah Jambi.

Penelitian ini merupakan penelitian kualitatif dengan menggunakan pendekatan studi kasus. Given (2008) mengungkapkan bahwa penelitian kualitatif dirancang untuk mengeksplorasi elemen manusia dari suatu topik tertentu, di mana metode spesifik digunakan untuk memeriksa bagaimana individu melihat dan menjalani kehidupan di dunia.

Informan Penelitian

Informan dalam penelitian ini adalah perwira talenta sebanyak 3 orang perwira talenta yang merupakan alumni Akademi Kepolisian yang bertugas di Polda Jambi dan mentornya masing-masing (sebanyak 3 orang mentor) serta pihak-pihak yang berkepentingan dengan pelaksanaan sistem manajemen talenta Polri di Satuan Kerja Kepolisian Daerah Jambi.

Instrumen Penelitian

Dalam penelitian kualitatif, yang menjadi instrumen atau alat penelitian adalah peneliti itu sendiri sehingga peneliti harus “divalidasi”. Sugiyono (2009) mengungkapkan bahwa peneliti kualitatif sebagai *human instrumen* berfungsi menetapkan fokus penelitian,

memilih informan sebagai sumber data, melakukan pengumpulan data, menilai kualitas data, analisis data, menafsirkan data dan membuat kesimpulan atas temuannya.

Metode Pengumpulan Data

Dalam penelitian ini, pengumpulan data dilakukan pada kondisi yang alamiah, sumber data primer, dan teknik pengumpulan data berupa observasi, wawancara mendalam dan dokumentasi.

Metode Analisis Data

Menurut Rahardjo (2017), tidak ada prosedur atau teknik analisis data yang baku dalam penelitian kualitatif, tetapi langkah-langkah berikut yang digunakan sebagai pedoman;

- a. Peneliti membaca keseluruhan transkrip untuk memperoleh informasi-informasi secara umum (*general*) dari masing-masing transkrip,
- b. Pesan-pesan umum tersebut dikompilasi oleh peneliti untuk diambil pesan khususnya (*specific messages*),
- c. Dari pesan-pesan khusus tersebut diketahui pola umum data. Selanjutnya, data tersebut dapat dikelompokkan berdasarkan urutan kejadian, kategori, dan tipologinya. Sebagaimana lazimnya dalam penelitian kualitatif, analisis data Studi Kasus dimulai sejak peneliti di lapangan, ketika mengumpulkan data dan ketika data sudah terkumpul semua.

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

Pelaksanaan Sistem Manajemen Talenta Polri di Polda Jambi

Pelaksanaan Sistem Manajemen Talenta Polri pada satuan kerja Polda Jambi dibatasi dari mulai tahapan pembinaan talenta, pengembangan talenta, dan penugasan talenta. Namun demikian, tahapan-tahapan Sistem Manajemen Talenta Polri seperti tercantum dalam Peraturan Kepala Kepolisian Republik Indonesia Nomor 3 Tahun 2019 Tentang Manajemen Talenta Polri, bukan tahapan yang berdiri sendiri dan berkesinambungan. Pada pelaksanaan Manajemen Talenta Polri, setelah perwira lulusan Akpol ditetapkan sebagai anggota kelompok talenta, langsung diberikan penugasan di lapangan. Jadi penugasan di lapangan bukan proses yang terjadi setelah selesainya tahapan pembinaan dan pengembangan. Proses pembinaan dan pengembangan talenta justru dilaksanakan setelah perwira talenta mendapatkan penugasan sebagai anggota Polri pada satuan kerja yang ditetapkan.

a. Tujuan Manajemen Talenta Polri

Manajemen Talenta Polri ini dilaksanakan dengan tujuan untuk mempersiapkan anggota Polri yang memiliki keunggulan atau potensi menjadi unggul dalam rangka kaderisasi pimpinan Polri di masa depan. Mengenai tujuan Manajemen Talenta Polri dalam hubungan dengan kaderisasi pimpinan Polri masa depan juga diungkap dalam Pasal 1 Peraturan Kepala Kepolisian Republik Indonesia Nomor 3 Tahun 2019 yang mengungkapkan bahwa Manajemen Talenta Polri yaitu proses pengelolaan Talenta Polri melalui tahap identifikasi, penetapan, pembinaan, pengembangan, penugasan, dan pengakhiran untuk kaderisasi pemimpin Polri masa depan. Selain itu, tujuan MTP juga dimaksudkan dalam membangun iklim kompetisi yang kompetitif antar anggota Polri baik dari yang termasuk dalam program talenta ataupun yang bukan talenta.

b. Pembinaan Talenta Polri

Kegiatan-kegiatan pembinaan talenta Polri antara lain berupa pengarahan, mentoring, pembinaan rohani dan mental, uji kesamaptan jasmani dan pemeriksaan

kesehatan. Kegiatan pengarahan yaitu kegiatan pembinaan yang dilakukan melalui pemberian arahan terhadap fungsi SDM, mentor dan talenta Polri. Kegiatan pengarahan tidak hanya ditujukan kepada perwira talenta, tetapi juga termasuk pengarahan yang ditujukan bagi pejabat pembina fungsi SDM dan mentor. Tujuan kegiatan pengarahan bagi pejabat pembina fungsi SDM dan mentor ini dimaksudkan untuk memberikan petunjuk dan arahan tentang pembinaan terhadap Talenta Polri. Kurangnya pemahaman sebagian mentor mengenai kegiatan pembinaan, karena kegiatan pengarahan yang seharusnya minimal dilaksanakan satu kali dalam setahun bagi mentor, belum terlaksana sebagaimana mestinya. Adanya mentor yang belum mengikuti kegiatan pengarahan, dikarenakan belum ada lagi kegiatan pengarahan dari semenjak tahun 2019. Situasi pandemi menjadi penyebab belum terlaksananya kegiatan pengarahan bagi mentor pada tahun 2020 dan tahun 2021.

c. Pengembangan Talenta Polri

Pengembangan talenta dilaksanakan melalui program pendidikan pengembangan dan pelatihan. perwira yang termasuk ke dalam kelompok talenta mendapatkan prioritas untuk mengikuti program pendidikan dan pelatihan. Perwira talenta selalu didahulukan untuk mendapatkan program pendidikan pengembangan kompetensi dan pelatihan dibandingkan dengan perwira yang non talenta.

Hal ini sesuai dengan apa yang diungkapkan dalam pasal 16 Peraturan Kepala Kepolisian Republik Indonesia Nomor 3 Tahun 2019 yang mengemukakan bahwa dalam kegiatan pengembangan talenta ini, maka perwira yang termasuk ke dalam kelompok talenta berhak mendapatkan prioritas untuk mengikuti pendidikan pengembangan dan pelatihan. Hasil wawancara dengan pihak Binkar Polda Jambi mengungkapkan bahwa bentuk pendidikan pengembangan yang bisa diikuti oleh perwira talenta antara lain berupa Pendidikan Pengembangan Umum (Dikbangum) dan Pendidikan Pengembangan Spesialisasi (Dikbangspes). Program Dikbangspes diberikan untuk meningkatkan kompetensi perwira talenta sesuai dengan bidang tugasnya. Selain Dikbangum dan Dikbangspes, pengembangan talenta juga dilakukan melalui program pelatihan.

Tabel 1. Kegiatan Dikbangspes Perwira Talenta Polda Jambi

No	Perwira Talenta	Dikbangspes		
		Tahun	Tempat	Spesialisasi
1	AA	2020	Diklat Reserse Mega Mendung	Dikbangspes Perwira Pertama Idik TP. Pembakaran Hutan dan Lahan
2	AZ	2020	SPN Jambi	Dikbangspes Pama Dasar Harkamtibmas ft Reskrim
3	NT	2020	SPN Jambi	Dikbangspes Pama Dasar Harkamtibmas ft Reskrim

Sumber: Data sekunder, diolah.

Temuan penelitian ini mengungkapkan bahwa perwira talenta sudah mengikuti kegiatan pengembangan melalui program pendidikan pengembangan spesialisasi yang ditujukan untuk meningkatkan kompetensi yang berhubungan dengan pelaksanaan tugasnya di lapangan.

d. Pelaksanaan Evaluasi Program Pengembangan Talenta Polri

Pelaksanaan evaluasi terhadap program pengembangan talenta Polri dilakukan untuk mendapatkan umpan balik tentang pelaksanaan program pengembangan perwira talenta. Evaluasi terkait program pengembangan perwira talenta dilakukan oleh perwira talenta, mentor, dan Biro Binkar SSDM Polri selaku penyelenggara program pengembangan. Evaluasi dituangkan dalam bentuk laporan program pengembangan perwira talenta yang disusun oleh pengelola pengembangan talenta Mabes Polri untuk perwira talenta yang berdinasi di Mabes Polri dan pengelola pengembangan perwira talenta Biro SDM untuk perwira talenta yang berdinasi di kewilayahan.

Terhadap perwira talenta diberikan nilai oleh mentor sesuai dengan variabel (terdapat 8 variabel yang telah ditentukan: Religi, Integritas, Disiplin, Kinerja, Leadership, Kreatif Inovatif, Prestasi, Mengelola Hubungan (sosial)) dan masing-masing indikator yang sesuai dan tertera di Peraturan Kapolri Nomor 3 Tahun 2019, kemudian didapatkan nilai rata-rata sebagai nilai akhir/nilai total per periode.

**Tabel 2. Hasil Penilaian Perwira Talenta Polda Jambi
Periode Oktober 2020 s/d Juni 2021**

No	Perwira Talenta	Total Hasil Penilaian (Per Periode)		
		TW IV 2020 (Okt-Des 2020)	TW I 2021 (Jan-Mar 2021)	TW II 2021 (Apr-Jun 2021)
1	AA	85	85	85
2	AZ	87	87	87
3	NT	85	85	88,125

Sumber: Data sekunder, diolah.

Dari hasil penilaian per triwulan perwira talenta Polda Jambi periode Oktober 2020 hingga Juni 2021, dapat dilihat bahwa ketiga informan seluruhnya bernilai baik, tidak mengalami penurunan bahkan kepada perwira talenta NT diberikan nilai lebih tinggi dari periode triwulan sebelumnya. Laporan pelaksanaan pengembangan talenta terdiri dari dua laporan yaitu laporan mentor dan laporan pelaksanaan manajemen talenta. Laporan mentor mencantumkan kegiatan-kegiatan yang dilakukan oleh perwira talenta dalam kegiatan mentoring, sedangkan laporan MTP mencantumkan kegiatan yang sudah dilakukan oleh perwira talenta dalam hubungan dengan pengembangan tenaga kerja. Laporan mentor dan laporan MTP dikirimkan oleh mentor dan talenta ke Mabes Polri melalui Binkar Polda Jambi.

Penilaian talenta bukan hanya berdasarkan laporan triwulan yang dilaporkan oleh mentor dalam laporan mentor dan laporan MTP. Penilaian juga mencakup penilaian SDM unggul yang juga menjadi dasar penilaian untuk seluruh anggota Polri. Oleh karena itu, penilaian talenta itu merupakan gabungan antara laporan MTP dengan penilaian lain yang mencakup aspek jasmani, akademik, kesehatan, kinerja dan lain sebagainya. Pelaporan kegiatan manajemen talenta sebelumnya dilakukan menggunakan aplikasi manajemen talenta. Pelaporan melalui aplikasi ini sangat membantu perwira talenta dan mentor dalam melaporkan kegiatan pengembangan talenta di lapangan. Namun, aplikasi manajemen talenta semenjak akhir tahun 2020 sudah tidak bisa difungsikan. Kemudian sistem pelaporan kegiatan dilakukan menggunakan aplikasi power point.

e. Penugasan Talenta Polri

Penugasan talenta Polri pada dasarnya ditetapkan setelah perwira talenta menyelesaikan pendidikannya di Akpol. Penugasan ini dilakukan dengan menempatkan Talenta Polri pada jabatan yang memiliki analisa beban kerja yang tinggi pada bidang operasional atau pembinaan. Dalam hubungan dengan penugasan ini, perwira talenta ditempatkan pada fungsi dengan beban yang kerja yang lebih besar dan resiko yang lebih tinggi dibandingkan dengan perwira non talenta.

Beban kerja yang tinggi itu merupakan penugasan di lini terdepan antara lain pada fungsi lapangan. Ketiga perwira talenta yang merupakan informan penelitian ini ditugaskan pada Opsnal satuan fungsi Satreskrim yang merupakan posisi yang memiliki beban kerja yang tinggi dibandingkan dengan satuan kerja lainnya. Melalui penempatan pada bidang tugas dengan kompleksitas yang tinggi, diharapkan akan menjadi ajang pembelajaran bagi perwira talenta untuk mengembangkan kemampuannya. Tantangan tugas yang lebih sulit akan membuat talenta memiliki gairah dan keinginan untuk belajar sehingga akan menambah pengetahuan dan pengalaman yang lebih dalam menjalankan tugas-tugasnya. Berdasarkan penjelasan tersebut di atas, maka penugasan talenta juga erat hubungannya dengan pengembangan talenta itu sendiri sehingga talenta akan semakin mengembangkan kemampuannya karena dihadapkan dengan situasi kerja yang lebih kompleks.

Faktor-Faktor Yang Menjadi Penghambat Pelaksanaan Sistem Manajemen Talenta Polri di Polda Jambi

Pelaksanaan sistem manajemen talenta Polri pada perwira talenta di satuan kerja Polda Jambi, masih ditemukan banyak kekurangan. Pengamatan peneliti terhadap laporan mentor dan laporan MTP menunjukkan adanya kesan formalitas dalam penyusunan laporan tersebut. Peneliti melihat antara laporan talenta satu dengan mentor menggunakan sebagian redaksi yang sama satu sama lain. Kondisi tersebut menunjukkan bahwa penyusunan laporan terkesan berupa salindia dari laporan-laporan yang sebelumnya.

Faktor mekanisme pelaporan menjadi faktor penghambat dalam proses pelaporan sehingga seringkali pembuatan laporan menjadi terburu-buru. Kerusakan aplikasi menyebabkan perwira talenta dan mentor kesulitan dalam melakukan pelaporan. Pada sisi lain, kondisi yang membuat pelaporan menjadi terkesan formalitas karena format pelaporan masih bersifat umum, belum adanya format laporan yang benar-benar bisa menggambarkan secara utuh kegiatan dan kinerja perwira talenta di lapangan. Faktor lain yang menjadi penghambat pelaksanaan sistem manajemen talenta di satuan kerja Polda Jambi yaitu masih adanya mentor yang belum memahami tugasnya. Hal ini terjadi karena mentor tersebut belum mengikuti kegiatan pengarahan bagi mentor. Selain itu, faktor belum adanya pengarahan yang dilakukan secara berkala bagi fungsi SDM membuat pelaksanaan Sistem Manajemen Talenta kurang optimal. Hal ini terungkap pada sistem pelaporan yang terkesan masih formalitas.

Kurangnya pengetahuan mentor dalam penyusunan laporan menjadi faktor yang menyebabkan mentor membuat laporan yang terkesan salindia dari laporan lainnya. Hal ini dikarenakan karena belum efektifnya kegiatan pengarahan bagi mentor yang dilaksanakan oleh fungsi SDM di Mabes Polri. Situasi pandemi Covid-19 menjadi alasan kenapa kegiatan pengarahan bagi mentor belum berjalan secara optimal.

Hambatan dalam pelaksanaan Sistem Manajemen Talenta dipengaruhi oleh adanya kekurangpahaman sebagian mentor terhadap tugas pokok dan fungsinya. Kondisi tersebut menurut Biro Binkar Polda Jambi, juga dipengaruhi oleh penunjukkan mentor yang belum

pernah mengikuti kegiatan pengarahan. Hal ini dikarenakan adanya perpindahan tugas kewilayahan sehingga mentor yang baru yang ditunjuk merupakan mentor yang belum pernah mengikuti kegiatan pengarahan mentor.

5. SIMPULAN DAN SARAN

Simpulan

1. Berdasarkan hasil penelitian ini, maka dapat disimpulkan bahwa Pelaksanaan sistem manajemen talenta pada lulusan Akpol di satuan kerja Polda Jambi masih belum berjalan secara optimal. Masih ada mentor yang belum memahami kegiatan pembinaan talenta, terutama dalam hubungan dengan kegiatan pengarahan yang menjadi salah satu kegiatan dalam program pembinaan talenta. Sementara itu, kegiatan pengarahan yang ditujukan bagi mentor belum sesuai dengan ketentuan yang ditetapkan dalam Peraturan Kepala Kepolisian Republik Indonesia Nomor 3 Tahun 2019 yaitu paling sedikit harus dilaksanakan satu kali dalam satu tahun. Akibatnya, terdapat beberapa mentor yang belum memahami tugas pokok dan fungsinya dalam melaksanakan mentoring dan monitoring.
2. Faktor-faktor yang menghambat pelaksanaan sistem manajemen talenta di Polda Jambi antara lain yaitu mekanisme pelaporan kegiatan pengembangan talenta yang mempersulit perwira talenta dalam menyusun laporan yang mengakibatkan penyusunan laporan terkesan formalitas dan salindia dari laporan yang sudah ada sebelumnya, masih adanya mentor yang belum memahami tugasnya (hal ini terjadi karena mentor tersebut belum mengikuti kegiatan pengarahan bagi mentor), serta kondisi pelaksanaan kegiatan pengarahan bagi fungsi SDM dan fungsi mentor yang belum bisa dilaksanakan sesuai dengan ketentuan yang ditetapkan yaitu paling sedikit satu kali dalam satu tahun (kondisi tersebut terjadi karena adanya situasi pandemi sehingga fokus Polri lebih kepada penanganan situasi pandemi dalam satu tahun terakhir)

Saran

Berdasarkan hasil penelitian ini, maka peneliti menyumbangkan saran bagi pihak-pihak berkepentingan sebagai berikut: bagi Fungsi SDM Mabes Polri dan Polda Jambi, supaya menyusun format laporan mentor dan MTP dengan aspek pelaporan yang lebih mendetail sehingga bisa mengurangi kemungkinan adanya salindia dalam penyusunan laporan. Bagi Fungsi SDM Mabes Polri, supaya menyelenggarakan pengarahan bagi mentor sehingga mentor lebih memahami tugas pokok dan fungsinya sebagai mentor. Bagi Fungsi SDM Mabes Polri, supaya menyelenggarakan kegiatan pengarahan bagi fungsi SDM Polda Jambi paling sedikit satu kali dalam setahun, sehingga ada monitoring secara berkala terhadap pelaksanaan MTP pada satuan kerja Polda di seluruh Indonesia. Kemudian bagi peneliti selanjutnya, supaya melakukan penelitian menggunakan metode yang berbeda sehingga mampu memperluas jangkauan dan sudut pandangan penelitian.

DAFTAR PUSTAKA

- Al-lozi, M. S., Zuhier, R., Almomani, Q., & Al-hawary, S. I. S. (2018). Resources Information Systems in Commercial. *Global Journal of Management and Business Research: A Administration and Management*, 18(1).
- Anwar, A., Nisar, Q. A., Zubair, N., Khan, A., & Sana, A. (2014). Talent Management : Strategic Priority of Organizations. *Journal of Innovation and Applied Studies*, 9(3), 1148–1154. <http://www.ijias.issr-journals.org/>
- Collings, D. G., Scullion, H., & Caligiuri, P. M. (Eds.). (2019). *Global Talent Management* (Second Edi). Routledge.

- Danandito, Boro Windu (2018). *Program Pengembangan Perwira Talenta Polri (Kajian Post Assessment Development Program)*. SSDM Polri
- Given, L. M. (Ed.). (2008). *The SAGE Encyclopedia of Qualitative Research Methods Vol. 1 & 2*. SAGE Publication.
- Heri, E. I. (2019). Tantangan Pengembangan SDM Polri di Era Revolusi Industri 4.0. *Ilmu Kepolisian*, 13(2), 90–105. www.jurnalptik.id
- Li, L., & Wang, X. (2010). The Strategy of Talent Localization in Multinational Corporations. *International Journal of Business and Management*, 5(12), 216–219. <https://doi.org/10.5539/ijbm.v5n12p216>
- Peraturan Kepala Kepolisian Negara Republik Indonesia Nomor 3 Tahun 2019 Tentang Manajemen Talenta Kepolisian Negara Republik Indonesia, Pub. L. No. 3 (2019).
- Polda Jambi. (2021). *Hasil Penilaian Perwira Talenta Periode Oktober 2020-Juni 2021*
- Saadat, V., & Eskandari, Z. (2016). Talent management: The great challenge of leading organizations. *International Journal of Organizational Leadership*, 5(2), 103–109. <https://doi.org/10.33844/ijol.2016.60413>
- Sugiyono. (2009). *Metode Penelitian Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif dan R & D*. AlfaBeta.
- Yin, R. K. (2003). *Case Study Research Design and Methods* (Third). SAGE Publications.
- Yin, R. K. (2018). *Case Study Research and Applications: Design and Methods* (Sixth Edit). SAGE Publication.