

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Rekrutmen dalam organisasi kepolisian dan militer merupakan proses strategis yang sangat menentukan kualitas sumber daya manusia yang bergabung dalam institusi keamanan. Proses ini tidak hanya sekadar mengisi kebutuhan jumlah personel, tetapi juga berfungsi sebagai mekanisme seleksi untuk memastikan kualitas, kompetensi, dan integritas anggota yang direkrut. Penelitian menunjukkan bahwa rekrutmen memainkan peran kunci dalam membentuk efektivitas layanan kepolisian, baik dari sisi efisiensi organisasi maupun dari aspek kepercayaan publik dan keselamatan masyarakat (Hossain, 2024; Miles-Johnson, 2023; Ryan & Ollis, 2018). Motivasi yang melatarbelakangi individu untuk bergabung dengan kepolisian sering kali bersifat altruistik, yaitu keinginan untuk memberikan dampak positif bagi masyarakat. Motivasi ini kemudian diperkaya melalui mekanisme pelatihan yang membentuk kompetensi dan profesionalisme aparat penegak hukum.

Selain motivasi internal, dimensi struktural dan prosedural dari proses rekrutmen juga sangat memengaruhi kualitas personel yang bergabung. Sejumlah studi menegaskan bahwa rekrutmen idealnya tidak hanya menilai kredensial akademik, tetapi juga harus mengukur keterampilan interpersonal, kecerdasan emosional, serta ketahanan psikologis kandidat (Miles-Johnson, 2023). Kekurangan panduan dalam kurikulum pendidikan kepolisian sering kali menimbulkan kesenjangan antara keterampilan yang diperoleh selama pelatihan dan keterampilan yang sesungguhnya dibutuhkan di lapangan. Dengan demikian, integrasi instrumen psikometri dalam rekrutmen menjadi krusial, tidak hanya untuk meningkatkan kepuasan kerja, tetapi juga untuk memperkuat retensi personel dalam jangka panjang (Miles-Johnson, 2023).

Isu keberagaman dan inklusivitas dalam proses rekrutmen turut menjadi perhatian global dalam reformasi kepolisian. Rekrutmen yang kurang memperhatikan aspek representasi sering kali menciptakan jarak antara polisi dan masyarakat yang dilayani. Diversifikasi tenaga kepolisian diyakini mampu

memperkuat hubungan komunitas, meningkatkan kepercayaan publik, dan menutup kesenjangan komunikasi antar kelompok sosial (Linos et al., 2017; Miles-Johnson, 2019). Upaya mengurangi beban administratif dalam proses seleksi juga terbukti dapat memperluas basis kandidat potensial dan mencegah terjadinya eksklusi terhadap kelompok tertentu (Linos & Riesch, 2019). Dengan demikian, keberagaman bukan hanya tuntutan etis, melainkan juga kebutuhan strategis untuk meningkatkan legitimasi institusi.

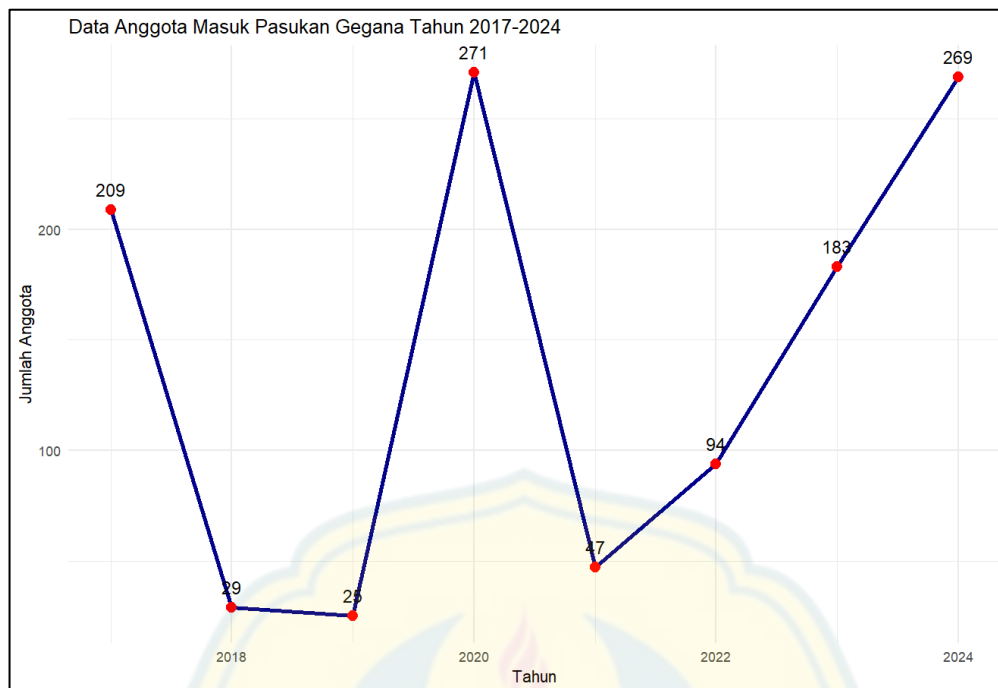
Dukungan sumber daya dan investasi pada pelatihan menjadi faktor lain yang menentukan efektivitas rekrutmen kepolisian. Tanpa pendanaan yang memadai, proses pelatihan tidak mampu menghasilkan polisi dengan standar kompetensi yang diharapkan (Buhrig, 2023). Lingkungan pelatihan juga membentuk budaya dan perilaku profesional rekrut, sehingga dapat memengaruhi persepsi dan sikap mereka dalam penugasan (Hunter & May, 2019). Kesiapan fisik yang terukur melalui tes kebugaran terbukti berhubungan erat dengan kesiapan kerja dan kinerja personel (Lockie, Moreno, et al., 2020). Oleh karena itu, pendekatan rekrutmen yang komprehensif perlu mencakup keseimbangan antara kesiapan fisik, psikologis, dan moral. Lebih dari itu, proses sosialisasi nilai dan norma selama tahap rekrutmen memiliki dampak signifikan terhadap internalisasi etika kepolisian. Rekrutmen dapat menjadi pintu masuk untuk memastikan hanya kandidat yang sesuai dengan standar integritas yang diterima, sekaligus mencegah masuknya individu yang berpotensi menolak norma kelembagaan (Enciso et al., 2017; Singh, 2019). Hal ini menegaskan bahwa rekrutmen bukan sekadar administrasi personel, melainkan strategi fundamental dalam menjamin kualitas penegakan hukum dan keamanan nasional.

Dalam konteks Indonesia, urgensi rekrutmen yang berkualitas semakin nyata dengan meningkatnya ancaman keamanan yang kompleks. Rentetan serangan terorisme besar, seperti Bom Bali pada tahun 2002, Bom JW Marriott pada tahun 2003 dan 2009, hingga serangan Thamrin pada tahun 2016, menjadi indikator nyata bahwa Polri tidak hanya membutuhkan perangkat hukum dan strategi penindakan, tetapi juga sumber daya manusia yang memiliki kapasitas teknis, kesiapan psikologis, serta integritas tinggi (Hoffman, 2017; RAN PE, 2021; Usmita, 2015). Dalam konteks ini, Pasukan Gegana Korbrimob Polri memainkan peran strategis

sebagai satuan elite melalui empat sub-satuan utama, yakni Satuan Wanteror, Satuan Jibom, Satuan KBRN, dan Satuan Bantek, yang masing-masing memiliki mandat khusus dalam menangani teror bersenjata, penjinakan bahan peledak, ancaman kimia-biologi-radioaktif-nuklir, hingga dukungan teknis operasional (Komnas HAM, 2019; Wisesa et al., 2024). Kompleksitas mandat inilah yang menuntut sistem rekrutmen dengan standar seleksi tertinggi, berbasis kompetensi spesifik, dan dievaluasi secara ilmiah.

Rekrutmen pasukan elite seperti Gegana Korbrimob Polri seharusnya diselenggarakan berdasarkan prinsip meritokrasi yang ketat, di mana setiap keputusan seleksi dapat dipertanggungjawabkan secara objektif, transparan, dan terukur. Meritokrasi dalam rekrutmen mensyaratkan adanya kriteria seleksi yang jelas dan dikomunikasikan secara terbuka, proses penilaian yang bebas dari pengaruh subjektif, serta mekanisme evaluasi yang mampu mengukur kesesuaian antara kompetensi kandidat dengan tuntutan tugas operasional yang sesungguhnya (Prasojo, 2022; Yasa et al., 2021). Tidak hanya itu, rekrutmen yang baik juga membutuhkan sistem evaluasi yang komprehensif, yang mampu menilai tidak hanya hasil akhir seleksi, tetapi juga konteks kebutuhan, kualitas masukan, dan ketepatan proses yang dijalankan (Stufflebeam & Shinkfield, 1984).

Namun demikian, realitas penyelenggaraan rekrutmen anggota Pasukan Gegana Korbrimob Polri saat ini menunjukkan kondisi yang belum sepenuhnya mencerminkan standar ideal tersebut. Berdasarkan data historis rekrutmen dan dokumen resmi yang diperoleh dari Staf SDM Korbrimob Polri, terdapat kesenjangan yang sangat signifikan antara kebutuhan personel dan kekuatan riil satuan. Sesuai Daftar Susunan Personel (DSP), Pasukan Gegana membutuhkan 3.311 personel untuk dapat beroperasi secara optimal. Namun, jumlah personel riil hingga awal tahun 2026 hanya mencapai 1.605 personel, sehingga masih terdapat kekurangan sebanyak 1.706 personel atau sekitar 51,5% dari total kebutuhan (Surat Danpasgegana Korbrimob Nomor B/154/I/KEP./2024/Pasgegana, 22 Januari 2024). Kondisi ini secara langsung menunjukkan bahwa sistem rekrutmen yang berjalan selama ini belum mampu memenuhi kebutuhan kekuatan penuh satuan elite dengan standar operasional tertinggi.



Gambar 1.1. Fluktuasi Anggota Masuk Pasukan Gegana

Sumber: Staf SDM Brimob (2024)

Ketidacukupan jumlah personel tersebut diperparah oleh ketimpangan distribusi kompetensi yang teridentifikasi dari data personel yang memiliki pendidikan kejuruan dan pendidikan pengembangan spesialisasi (Dikjur/Dikbangspes). Dari data yang tercatat, sebagian besar personel hanya memiliki kualifikasi Dikjur Pelopor yang bersifat dasar dan umum, sementara spesialisasi kritis yang menjadi inti misi Gegana, seperti penanganan KBRN, operasi Wanteror, penjinakan bom (Jibom), dan kemampuan Urban Warfare, hanya dimiliki oleh sebagian kecil personel (Staf SDM Brimob, 2024). Kesenjangan kompetensi ini mengindikasikan bahwa proses rekrutmen dan pembinaan karier personel belum diarahkan secara sistematis untuk memenuhi kebutuhan spesialisasi per sub-satuan, yang masing-masing memiliki tuntutan kompetensi teknis sangat berbeda dan spesifik.

Persoalan yang lebih mendasar adalah belum terwujudnya prinsip transparansi dan meritokrasi secara penuh dalam penyelenggaraan rekrutmen Pasukan Gegana. Berdasarkan hasil observasi awal dan telaah dokumen, setidaknya terdapat empat dimensi permasalahan yang teridentifikasi secara sistemik. Pertama,

proses seleksi di lapangan tidak selalu berjalan sesuai dengan Prosedur Operasional Standar (SOP) yang telah ditetapkan, sehingga standar penilaian yang diterapkan berpotensi berbeda antar periode rekrutmen maupun antar panitia seleksi, yang pada akhirnya menghasilkan inkonsistensi dalam penentuan kelayakan kandidat. Kedua, keputusan penerimaan masih rentan dipengaruhi oleh faktor senioritas atau rekomendasi dari pejabat tertentu, yang berpotensi menggeser dasar penilaian dari kompetensi objektif menuju pertimbangan subjektif dan relasional, bertentangan langsung dengan prinsip merit system yang seharusnya menjadi landasan seleksi (Chairiah et al., 2020; Hidayatullah & Eska, 2022; Setyadi et al., 2022). Ketiga, hasil seleksi tidak dapat diverifikasi atau diaudit secara independen karena tidak tersedia dokumentasi penilaian yang terbuka dan dapat ditelusuri, sehingga akuntabilitas proses tidak dapat dipastikan oleh pihak manapun di luar panitia seleksi. Keempat, tidak terdapat mekanisme umpan balik maupun prosedur banding yang jelas bagi peserta yang tidak lolos seleksi, sehingga sistem bersifat tertutup dan tidak memberikan ruang bagi peserta untuk memahami dasar keputusan yang diambil, apalagi untuk mengoreksinya. Keempat dimensi ini secara kolektif mencerminkan sistem rekrutmen yang belum memiliki standar evaluasi yang terstruktur, tidak akuntabel, dan rentan terhadap praktik non-meritokratis yang justru bertolak belakang dengan tuntutan profesionalisme pasukan elite (Sudama, 2020; Yasa et al., 2021).

Bukti ketiadaan sistem evaluasi rekrutmen yang terstruktur juga tampak dari dokumen perencanaan anggaran satuan. Telaah terhadap Rincian Kertas Kerja Satker (RKA-KL) Tahun Anggaran 2025 dan 2026 dari seluruh satuan di bawah Pasukan Gegana, yang mencakup Satwanteror, Satjibom, Sat KBR, Sat Bantek, dan Makopas Gegana, dengan total alokasi anggaran mencapai lebih dari Rp 141 miliar, menunjukkan bahwa tidak terdapat satu pun komponen anggaran yang dialokasikan secara khusus untuk kegiatan evaluasi sistem rekrutmen. Anggaran difokuskan pada pemeliharaan alat material khusus, latihan penyiapan personel, dan dukungan operasional, namun absen dari komponen evaluasi rekrutmen yang sistematis dan berbasis indikator terukur. Kondisi ini secara langsung mengkonfirmasi bahwa evaluasi rekrutmen memang belum menjadi bagian dari siklus manajemen SDM yang terencana dan terstandarisasi di lingkungan Pasukan Gegana Korbrimob Polri.

Kombinasi antara defisit personel yang mencapai lebih dari separuh kapasitas satuan, ketimpangan distribusi kompetensi antar sub-satuan, absennya transparansi dalam proses seleksi, serta ketiadaan mekanisme evaluasi rekrutmen yang terstruktur, menciptakan kondisi yang serius bagi efektivitas operasional Pasukan Gegana. Dalam satuan elite yang menangani ancaman terorisme, bahan peledak, dan ancaman KBRN, kualitas personel bukan sekadar persoalan administratif, melainkan variabel keselamatan operasional yang tidak dapat dikompromikan (Qodri et al., 2024; Wisesa et al., 2024). Ketidadaan model evaluasi yang komprehensif menyebabkan siklus rekrutmen berjalan tanpa umpan balik yang sistematis, tanpa analisis efektivitas per tahapan seleksi, dan tanpa mekanisme perbaikan berkelanjutan. Akibatnya, pola rekrutmen yang sama terus berulang dari tahun ke tahun tanpa koreksi berbasis bukti, sementara kesenjangan antara kebutuhan operasional dan kapasitas personel terus melebar.

Berangkat dari kesenjangan tersebut, terdapat kebutuhan mendesak untuk mengembangkan sebuah model evaluasi rekrutmen yang sistematis, komprehensif, dan berorientasi pada penguatan meritokrasi bagi Pasukan Gegana Korbrimob Polri. Penelitian ini menjawab kebutuhan tersebut dengan mengintegrasikan dua kerangka evaluasi program yang saling melengkapi, yaitu Model CIPP (*Context, Input, Process, Product*) dan Model CSE-UCLA (*Center for the Study of Evaluation — University of California, Los Angeles*). Pilihan terhadap integrasi kedua model ini didasarkan pada pertimbangan bahwa permasalahan rekrutmen Gegana bersifat multi-lapis: mencakup ketidaksesuaian konteks kebutuhan operasional, kelemahan pada kualitas masukan dan sumber daya, inkonsistensi pelaksanaan proses seleksi, serta absennya evaluasi terhadap produk akhir rekrutmen. Model CIPP menjawab kebutuhan evaluasi pada keempat lapis tersebut secara serentak (Stufflebeam & Shinkfield, 1984; Stufflebeam & Zhang, 2017). Sementara itu, kelemahan mendasar yang teridentifikasi, yakni tidak adanya mekanisme umpan balik, perbaikan berkelanjutan, dan standarisasi proses, dijawab secara langsung oleh Model CSE-UCLA melalui tahapan *program improvement* dan *program certification* yang menjamin akuntabilitas dan siklus perbaikan yang terstruktur (Alkin, 2012). Kombinasi keduanya menghasilkan model evaluasi yang tidak hanya mampu memotret kondisi rekrutmen secara menyeluruh, tetapi juga mendorong

transformasi sistemik menuju rekrutmen yang benar-benar berbasis meritokrasi, terukur, transparan, dan dapat dipertanggungjawabkan kepada publik maupun pemangku kepentingan institusi.

Berbagai kajian empiris menegaskan bahwa efektivitas rekrutmen kepolisian tidak dapat diukur hanya dari aspek fisik semata, melainkan harus mencakup dimensi psikologis, keadilan seleksi, dan relevansi standar dengan tugas operasional nyata. Lockie, Dawes, et al. (2021) menunjukkan bahwa kesiapan fisik berkorelasi dengan keberhasilan pendidikan kepolisian, sementara Magpantay et al. (2021) menegaskan bahwa asesmen psikologis untuk mengukur ketahanan stres dan resiliensi tidak kalah pentingnya. Lebih jauh, Dawes et al. (2017) menekankan bahwa standar seleksi fisik harus mereplikasi tuntutan tugas nyata di lapangan, bukan sekadar mengukur kemampuan aerobik umum yang tidak selalu relevan dengan operasi khusus. Evaluasi yang sistematis dan berbasis bukti menjadi satu-satunya cara untuk memastikan bahwa standar rekrutmen terus diperbarui sesuai dengan perkembangan ancaman dan kebutuhan operasional satuan, sekaligus meminimalkan bias yang dapat menciptakan hambatan partisipasi bagi kelompok tertentu dan melemahkan legitimasi institusi di mata publik (Schuck & Rabe-Hemp, 2021; Yu, 2018).

Penelitian ini hadir untuk mengisi kekosongan literatur yang signifikan, khususnya dalam konteks evaluasi rekrutmen pasukan elite kepolisian di Asia Tenggara. Kajian terdahulu lebih banyak menyoroti aspek fisik dan psikologis dalam rekrutmen (Lockie, Carlock, et al., 2021; Magpantay et al., 2021), atau isu keberagaman dan inklusivitas aparat (Gabon, 2021; Miles-Johnson, 2019), namun belum ada yang secara eksplisit membangun model evaluasi hibrida yang mengintegrasikan CIPP dan CSE-UCLA dalam konteks rekrutmen satuan elite kepolisian Indonesia (Asiandrayani et al., 2021; Sankaran & Saad, 2022). Secara praktis, Model MERIT yang dikembangkan memberikan fondasi ilmiah bagi Korbrimob Polri untuk mengevaluasi rekrutmen secara menyeluruh, dari konteks kebutuhan operasional hingga sertifikasi capaian, sehingga menghasilkan rekomendasi berbasis bukti yang dapat langsung diterapkan dalam perbaikan kebijakan rekrutmen (Ngich & Cho, 2020; Sudama, 2020). Model ini juga

berpotensi menjadi instrumen kebijakan yang adaptif dan Model MERIT dapat direplikasi kepolisian di tingkat nasional maupun kawasan Asia Tenggara.

Pada akhirnya, urgensi penelitian ini tidak sekadar terletak pada perbaikan sistem rekrutmen dalam satu siklus, melainkan pada pembangunan budaya evaluasi yang berorientasi pada perbaikan berkelanjutan (*continuous improvement*) di tubuh Pasukan Gegana Korbrimob Polri. Integrasi dimensi *contextual analysis* dari Model CIPP dengan *systematic accountability* dari Model CSE-UCLA memastikan bahwa evaluasi rekrutmen tidak berhenti pada pengukuran hasil jangka pendek, tetapi secara konsisten mendorong peningkatan kualitas jangka panjang yang adaptif terhadap perubahan sosial, politik, dan dinamika ancaman keamanan (Alkin, 2012; Dhanani et al., 2022; Stufflebeam & Zhang, 2017). Dengan demikian, penelitian ini memiliki kontribusi ganda yang saling menguatkan, yakni secara teoretis memperkaya khazanah ilmu evaluasi program melalui konstruksi model hibrida yang belum pernah diterapkan sebelumnya dalam konteks rekrutmen pasukan elite kepolisian Indonesia, dan secara praktis menghadirkan instrumen evaluasi yang terukur, transparan, akuntabel, serta berorientasi meritokrasi demi menghasilkan personel Gegana yang tidak hanya unggul secara teknis dan fisik, tetapi juga berintegritas dan dipercaya oleh masyarakat (Dabney & Tewksbury, 2016; Hesketh & Stubbs, 2023; H. Sutton, 2024).

B. Pembatasan Penelitian

Penelitian ini memerlukan batasan yang jelas agar arah kajian tetap fokus dan hasil yang diperoleh dapat dipertanggungjawabkan secara metodologis. Batasan ini juga berfungsi menegaskan apa yang menjadi cakupan penelitian dan apa yang berada di luar cakupan tersebut, sehingga tidak menimbulkan kesan bahwa penelitian ini mengklaim lebih dari yang sesungguhnya dibuktikan. Pembatasan penelitian ditetapkan dalam lima aspek berikut.

Pertama, penelitian ini terbatas pada aspek sistem rekrutmen anggota Pasukan Gegana Korbrimob Polri, dan tidak membahas aspek teknis operasional Gegana di lapangan, seperti prosedur taktis penjinakan bom, penanganan ancaman kimia, biologi, radioaktif, dan nuklir, atau operasi penanganan teror bersenjata. Aspek teknis operasional tersebut berada di luar cakupan evaluasi karena fokus

penelitian adalah pada proses seleksi dan penyiapan personel, bukan pada pelaksanaan tugas pasca-rekrutmen di lapangan.

Kedua, evaluasi dalam penelitian ini diarahkan pada penyelenggaraan rekrutmen di tingkat Korbrimob Polri sebagai otoritas resmi yang menyelenggarakan rekrutmen anggota Pasukan Gegana. Data kinerja pasca-rekrutmen yang melibatkan kesatuan Brimob di tingkat daerah digunakan sejauh relevan sebagai bagian dari uji empiris terbatas terhadap dampak model evaluasi, bukan sebagai perluasan cakupan evaluasi rekrutmen itu sendiri ke seluruh kesatuan Brimob daerah.

Ketiga, model evaluasi yang dikembangkan dan diuji dalam penelitian ini terbatas pada integrasi Model *CIPP* dan Model *CSE-UCLA* sebagai kerangka evaluasi program, dipadukan dengan *Extended ELECTRE III* sebagai mekanisme pengambilan keputusan multikriteria. Penelitian ini tidak membandingkan atau mengintegrasikan model evaluasi program lain di luar ketiga kerangka tersebut, meskipun sejumlah model lain turut dibahas secara singkat sebagai bahan perbandingan konseptual.

Keempat, pengujian validitas model dilakukan melalui dua jalur, yaitu penilaian pakar (*expert judgment*) untuk validitas isi, dan analisis psikometrik untuk validitas konstruk pada instrumen seleksi yang menjadi kontribusi metodologis utama penelitian ini. Pengujian validitas konstruk secara mendalam melalui *Confirmatory Factor Analysis* dan analisis Rasch multidimensional dilakukan secara penuh hanya pada instrumen seleksi, sementara instrumen lain pada komponen *Context*, *Process*, dan *Product* diuji melalui validitas isi dan uji reliabilitas konsistensi internal, tanpa pengujian validitas konstruk yang setara ketatnya.

Kelima, pengujian kelayakan model dilakukan secara terbatas melalui penerapan pada satu siklus rekrutmen, bukan sebagai implementasi berskala penuh di seluruh siklus rekrutmen Pasukan Gegana. Kelayakan dalam penelitian ini dipahami sebagai sejauh mana model dan instrumen yang dikembangkan dapat digunakan secara praktis oleh penyelenggara rekrutmen di lapangan, tercermin dari konvergensi temuan kuantitatif dan kualitatif pada uji empiris terbatas tersebut,

bukan sebagai bukti keberhasilan institusionalisasi model secara menyeluruh pada seluruh jajaran Korbrimob Polri.

C. Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian pada latar belakang, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Bagaimana kondisi aktual sistem rekrutmen anggota Pasukan Gegana Korbrimob Polri ditinjau dari aspek kebijakan, prosedur, pelaksanaan, dan kesesuaiannya dengan prinsip meritokrasi?
2. Bagaimana pengembangan Model MERIT (Model Evaluasi Rekrutmen Integratif Terpadu) yang sesuai dengan karakteristik rekrutmen anggota Pasukan Gegana Korbrimob Polri?
3. Bagaimana validitas model evaluasi MERIT yang dikembangkan berdasarkan penilaian pakar (*expert judgment*) dan uji validitas konstruk secara empiris?
4. Bagaimana kelayakan model evaluasi MERIT yang dikembangkan berdasarkan hasil uji empiris di lapangan?
5. Rekomendasi perbaikan apa yang dihasilkan dari penerapan model evaluasi MERIT berbasis integrasi CIPP-CSE-UCLA untuk memperkuat sistem rekrutmen Pasukan Gegana Korbrimob Polri yang berorientasi meritokrasi?

D. Tujuan Penelitian

Dalam upaya menjawab rumusan masalah penelitian yang sudah dijabarkan, penting untuk menegaskan bahwa rekrutmen anggota Pasukan Gegana bukan hanya sekadar proses administrasi untuk menyeleksi calon, melainkan juga instrumen strategis dalam menjamin kesiapan, kualitas, dan profesionalisme pasukan elit Polri tersebut. Rekrutmen harus berjalan sesuai dengan prinsip transparansi, akuntabilitas, objektivitas, dan efektivitas agar dapat menghasilkan sumber daya manusia yang tidak hanya unggul secara fisik, tetapi juga memiliki integritas, kecerdasan, serta kemampuan menghadapi tantangan tugas yang kompleks.

Dengan latar belakang tersebut, penelitian ini diarahkan untuk mengkaji rekrutmen Pasukan Gegana melalui berbagai pendekatan evaluasi, sehingga diperoleh gambaran komprehensif mengenai bagaimana kebijakan, prosedur, dan pelaksanaannya dijalankan, serta bagaimana model evaluasi yang tepat dapat digunakan untuk mengukur efektivitas sistem rekrutmen tersebut. Hal ini menjadi dasar bagi perumusan tujuan penelitian berikut:

1. Mendeskripsikan kondisi aktual sistem rekrutmen anggota Pasukan Gegana Korbrimob Polri ditinjau dari aspek kebijakan, prosedur, pelaksanaan, dan kesesuaiannya dengan prinsip meritokrasi.
2. Mengembangkan model evaluasi rekrutmen Model MERIT (Model Evaluasi Rekrutmen Integratif Terpadu) berbasis integrasi Model *CIPP* dan Model *CSE-UCLA* yang sesuai dengan karakteristik rekrutmen anggota Pasukan Gegana Korbrimob Polri.
3. Menguji tingkat validitas model evaluasi rekrutmen yang dikembangkan berdasarkan penilaian pakar (*expert judgment*) dan uji validitas konstruk secara empiris.
4. Menguji tingkat kelayakan model evaluasi rekrutmen yang dikembangkan berdasarkan hasil uji empiris terbatas di lapangan.
5. Merumuskan rekomendasi perbaikan sistem rekrutmen Pasukan Gegana Korbrimob Polri yang berorientasi meritokrasi berdasarkan temuan penerapan model evaluasi rekrutmen berbasis integrasi *CIPP-CSE-UCLA*.

E. Fokus dan Ruang Lingkup Penelitian

Penelitian ini difokuskan pada kajian implementasi dan evaluasi sistem rekrutmen anggota Pasukan Gegana Korbrimob Polri dengan mengintegrasikan model evaluasi *CIPP* dan *CSE-UCLA*. Ruang lingkup penelitian disusun untuk memperjelas batasan penelitian agar analisis tidak melebar dan tetap konsisten dengan tujuan yang telah dirumuskan. Ruang lingkup penelitian dibagi ke dalam beberapa aspek berikut:

1. Subjek Penelitian

Subjek penelitian dalam kajian ini ditetapkan secara purposif (*purposive sampling*) untuk memperoleh data yang relevan, representatif, dan komprehensif

sesuai dengan fokus dan tujuan penelitian. Pemilihan subjek didasarkan pada tiga kriteria utama, yaitu keterlibatan langsung dalam sistem rekrutmen Pasukan Gegana, penguasaan kompetensi di bidang evaluasi program dan manajemen SDM kepolisian, serta kemampuan memberikan penilaian yang objektif dan dapat dipertanggungjawabkan terhadap model evaluasi yang dikembangkan. Dengan demikian, subjek penelitian meliputi tiga kelompok sebagai berikut:

- a. Staf SDM Korbrimob Polri dan Pimpinan Satuan Gegana, yang berperan sebagai penyelenggara dan pengambil kebijakan dalam proses rekrutmen. Kelompok ini menjadi sumber data utama untuk mendeskripsikan kondisi aktual sistem rekrutmen, termasuk kebijakan, prosedur, mekanisme pelaksanaan, dan permasalahan yang dihadapi di lapangan. Penentuan subjek pada kelompok ini didasarkan pada jabatan dan kewenangan langsung dalam penyelenggaraan rekrutmen Pasukan Gegana di tingkat Korbrimob Polri.
- b. Anggota Pasukan Gegana yang telah melalui proses rekrutmen, yang berperan sebagai sumber data pengalaman dan perspektif peserta seleksi. Kelompok ini memberikan informasi tentang bagaimana proses rekrutmen dirasakan dan dijalankan dari sisi kandidat, termasuk persepsi terhadap transparansi, objektivitas, dan kesesuaian tahapan seleksi dengan tuntutan tugas operasional nyata. Pemilihan subjek pada kelompok ini mempertimbangkan variasi latar belakang sub-satuan, yaitu Satuan Wanteror, Satuan Jibom, Satuan KBRN, dan Satuan Bantek, guna memperoleh gambaran yang representatif.
- c. Pakar dan akademisi, yang berperan sebagai validator model evaluasi rekrutmen yang dikembangkan. Kelompok ini terdiri dari para ahli dengan keahlian yang relevan dan saling melengkapi, meliputi: pakar evaluasi program dengan pengalaman dalam pengembangan dan penerapan model CIPP maupun CSE-UCLA; pakar manajemen sumber daya manusia sektor publik atau kepolisian; serta praktisi senior di bidang rekrutmen dan seleksi organisasi berisiko tinggi. Pemilihan pakar didasarkan pada kriteria minimal memiliki gelar doktor di bidang yang relevan, memiliki publikasi atau

pengalaman praktis di bidang evaluasi program atau rekrutmen kepolisian, serta bersedia memberikan penilaian secara independen dan objektif.

2. Objek Penelitian

Dalam penelitian ini, objek kajian mencakup seluruh aspek yang berkaitan dengan sistem rekrutmen dan pengembangan model evaluasinya secara komprehensif. Objek penelitian ditetapkan secara selaras dengan empat tujuan penelitian yang telah dirumuskan, sehingga setiap dimensi kajian memiliki arah analisis yang jelas dan terukur. Adapun objek penelitian meliputi empat hal utama sebagai berikut:

- a. Dalam penelitian ini, objek kajian mencakup seluruh aspek yang berkaitan dengan sistem rekrutmen dan pengembangan model evaluasinya secara komprehensif. Objek penelitian ditetapkan secara selaras dengan empat tujuan penelitian yang telah dirumuskan, sehingga setiap dimensi kajian memiliki arah analisis yang jelas dan terukur. Adapun objek penelitian meliputi empat hal utama sebagai berikut:
- b. Model evaluasi rekrutmen hibrida yang dikembangkan berdasarkan integrasi Model CIPP (*Context, Input, Process, Product*) dan Model CSE-UCLA (*Center for the Study of Evaluation — University of California, Los Angeles*), mencakup konstruksi kerangka model, pemetaan komponen evaluasi, penyusunan indikator dan instrumen pengukuran, serta prosedur penerapannya dalam konteks rekrutmen Pasukan Gegana.
- c. Validitas dan kelayakan model evaluasi yang dikembangkan, meliputi validitas isi (*content validity*) dan validitas konstruk (*construct validity*) instrumen evaluasi berdasarkan penilaian pakar (*expert judgment*), serta kualitas psikometris instrumen melalui uji empiris terbatas menggunakan Rasch Model dan analisis faktor konfirmatori (*Confirmatory Factor Analysis*).
- d. Rekomendasi perbaikan sistem rekrutmen Pasukan Gegana Korbrimob Polri yang dihasilkan dari penerapan model evaluasi, mencakup identifikasi kelemahan sistemik pada setiap komponen rekrutmen, prioritas alternatif perbaikan berbasis analisis multi-kriteria (*ELECTRE*), serta rumusan

kebijakan yang berorientasi pada penguatan meritokrasi dan peningkatan efektivitas rekrutmen secara berkelanjutan..

3. Batasan Penelitian

Dalam rangka menjaga fokus dan konsistensi analisis, penelitian ini menetapkan batasan-batasan yang jelas agar ruang lingkup kajian tidak melebar ke aspek-aspek yang berada di luar tujuan utama. Batasan ini juga diperlukan untuk menegaskan arah evaluasi, sehingga hasil yang diperoleh tetap relevan dan dapat dipertanggungjawabkan. Adapun batasan penelitian yang ditetapkan adalah sebagai berikut:

- a. Penelitian tidak membahas aspek teknis operasional Gegana di lapangan, melainkan terbatas pada aspek sistem rekrutmen.
- b. Fokus evaluasi diarahkan pada penyelenggaraan rekrutmen di tingkat Korbrimob Polri, bukan pada kesatuan Brimob di daerah.
- c. Kajian terbatas pada penggunaan model evaluasi CIPP dan CSE-UCLA, tidak mencakup model evaluasi lainnya.
- d. Uji empiris model dilakukan secara terbatas sebagai bagian dari proses validasi, bukan sebagai implementasi skala penuh di seluruh siklus rekrutmen.

F. Manfaat Penelitian

Penelitian mengenai sistem rekrutmen Pasukan Gegana ini memiliki arti penting yang tidak hanya terletak pada kontribusinya terhadap pengembangan ilmu evaluasi pendidikan dan manajemen sumber daya manusia di sektor kepolisian, tetapi juga pada relevansinya dalam mendukung peningkatan kualitas rekrutmen anggota Polri. Selama ini, rekrutmen pasukan khusus sering kali dipandang semata-mata sebagai proses administratif, padahal dalam kenyataannya terdapat dimensi kebijakan, prosedur, serta pelaksanaan yang perlu dievaluasi secara menyeluruh. Dengan menghadirkan model evaluasi CIPP dan CSE-UCLA, penelitian ini berupaya memberi kerangka evaluasi yang komprehensif sekaligus aplikatif.

Dari sisi praktis, hasil penelitian diharapkan mampu memberikan rekomendasi nyata bagi Korps Brimob Polri dalam memperbaiki sistem rekrutmen agar lebih transparan, akuntabel, dan sesuai dengan kebutuhan kompetensi pasukan khusus. Sementara itu, dari sisi akademis, penelitian ini dapat memperkaya kajian

evaluasi dengan menghadirkan kombinasi dua model yang saling melengkapi, serta menjadi rujukan bagi penelitian-penelitian evaluasi kebijakan publik di masa mendatang. Dengan demikian, penelitian ini memegang manfaat yang penting baik secara teoritis maupun praktis.

Secara lebih spesifik, manfaat penelitian ini dapat diuraikan sebagai berikut:

1. Manfaat Teoretis

Secara teoretis, penelitian ini memiliki peranan penting dalam memperkaya khazanah ilmu evaluasi, khususnya pada ranah kebijakan publik dan sistem rekrutmen aparatur negara. Mengingat bahwa penelitian mengenai rekrutmen pasukan khusus kepolisian masih relatif terbatas, studi ini dapat membuka ruang baru bagi pengembangan kerangka evaluasi yang lebih komprehensif. Integrasi model CIPP (*Context, Input, Process, Product*) dengan model CSE-UCLA diharapkan tidak hanya memberikan gambaran menyeluruh mengenai mekanisme rekrutmen, tetapi juga menawarkan pendekatan evaluasi yang lebih adaptif terhadap konteks kelembagaan militeristik dan semi-militeristik seperti kepolisian.

Selain itu, penelitian ini dapat menjadi literatur akademik yang bermanfaat bagi peneliti maupun praktisi pendidikan, evaluasi, dan kebijakan publik. Kehadiran kajian ini diharapkan memperluas pemahaman tentang bagaimana evaluasi kebijakan rekrutmen pasukan khusus, khususnya Pasukan Gegana, dapat dilakukan secara sistematis, berbasis teori, serta relevan dengan dinamika kebutuhan organisasi kepolisian. Secara lebih rinci, manfaat teoretis penelitian ini mencakup:

- a. Memberikan kontribusi pada pengembangan ilmu evaluasi dengan menguji penerapan kombinasi model CIPP dan CSE-UCLA pada konteks sistem rekrutmen kepolisian.
- b. Mengisi kesenjangan literatur (*research gap*) pada kajian evaluasi rekrutmen kepolisian di Asia Tenggara, khususnya yang berkaitan dengan pendekatan evaluasi berbasis bukti yang sistematis, terstandarisasi, dan berorientasi meritokrasi
- c. Menjadi referensi akademik bagi peneliti dan praktisi evaluasi kebijakan publik dalam mengembangkan kerangka evaluasi yang adaptif untuk organisasi semi-militeristik dan paramiliter.

2. Manfaat Praktis

Secara praktis, hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat langsung bagi perbaikan sistem rekrutmen Pasukan Gegana. Temuan penelitian tidak hanya berfungsi sebagai kajian akademik, tetapi juga menjadi dasar untuk merumuskan kebijakan yang lebih tepat sasaran serta mendukung peningkatan efektivitas dan akuntabilitas proses rekrutmen. Secara lebih rinci, manfaat praktis penelitian ini mencakup:

- a. Memberikan rekomendasi berbasis data kepada Korbrimob Polri dan Mabes Polri untuk perbaikan kebijakan, prosedur, dan mekanisme pelaksanaan rekrutmen Pasukan Gegana yang lebih transparan, akuntabel, dan berbasis kompetensi.
- b. Menyediakan model evaluasi rekrutmen yang operasional dan dapat direplikasi oleh satuan kepolisian lain di tingkat nasional maupun oleh lembaga keamanan di kawasan Asia Tenggara yang menghadapi tantangan serupa dalam reformasi sistem rekrutmen.
- c. Mendukung agenda reformasi birokrasi Polri melalui penguatan sistem merit dalam rekrutmen, yang berkontribusi pada peningkatan profesionalisme, integritas, dan kepercayaan publik terhadap institusi kepolisian

G. Kebaruan Penelitian (*State of The Art*)

Penelitian ini menempatkan diri pada irisan yang relatif jarang dieksplorasi, yakni evaluasi ilmiah proses rekrutmen pasukan elit kepolisian Gegana dengan memadukan dua kerangka evaluasi program yang mapan, CIPP (*Context, Input, Process, Product*) dan CSE–UCLA, ke dalam satu model hibrida yang operasional. Literatur menunjukkan bahwa kedua model tersebut lazim dipakai dalam ranah pendidikan dan pelatihan, tetapi penerapannya pada rekrutmen kepolisian/paramiliter masih parsial, bahkan nyaris tidak ada bukti empirik tentang integrasi keduanya dalam satu desain evaluasi rekrutmen (S. Aziz et al., 2018; Ekayana & Ratnaya, 2022; Indra et al., 2025; Makaria, 2018; Naibaho, 2021; Nerita et al., 2023; Sastria et al., 2018; Suri et al., 2024; Suyasa & Divayana, 2022; Wu, 2018). Dengan demikian, *state of the art* penelitian ini terletak pada penawaran

arsitektur evaluasi yang tidak hanya deskriptif, tetapi juga normatif, diagnostik, dan prospektif bagi sistem rekrutmen Gegana Korbrimob Polri.

Sejauh ini, CIPP banyak dirujuk sebagai pendekatan komprehensif untuk mengaitkan kebutuhan program, sumber daya, implementasi, serta luaran/kinerja (Camilli, 2019). Studi-studi di pendidikan menegaskan bahwa evaluasi konteks dan input yang kuat menjadi prasyarat mutu implementasi dan capaian (A. T. A. Putra et al., 2021). Namun, ketika CIPP dibawa ke domain rekrutmen kepolisian, aplikasinya cenderung terfragmentasi pada aspek tertentu (mis. konteks tuntutan fisik pekerjaan) alih-alih memetakan keempat komponen secara sistemik (Korre et al., 2019; Merrick et al., 2022). Kesenjangan inilah yang hendak dijembatani melalui desain hibrida penelitian ini.

Di sisi lain, model CSE–UCLA memberikan tahapan evaluasi yang terstruktur, yakni *system assessment*, *program planning*, *program implementation*, *program improvement*, hingga *program certification*. Bukti lintas sektor menunjukkan model ini efektif untuk penjaminan mutu proses dan siklus perbaikan berkelanjutan (Priyanto et al., 2024; Sianipar et al., 2023; I. S. Wahyuni & Ahmad, 2024). Meski demikian, literatur terkait rekrutmen kepolisian yang secara eksplisit mengadopsi CSE–UCLA masih langka; kajian yang ada lebih sering berada di domain pendidikan/pelatihan atau pengembangan program non-rekrutmen (Sudirtha, 2019). Kekosongan ini menegaskan urgensi rancangan integratif yang menggabungkan kedalaman analitik CIPP dan ketertiban proses CSE–UCLA.

Korpus riset rekrutmen kepolisian sendiri memperlihatkan isu-isu kontemporer yang menuntut kerangka evaluasi lebih canggih, seperti transparansi, akuntabilitas, keadilan, serta dampak persepsi publik terhadap *supply* kandidat (Cohen, 2021; Copeland et al., 2022; Sudama, 2020; Wojslawowicz et al., 2023). Di banyak konteks, parameter kelulusan yang kabur, pengaruh politik, dan bias seleksi memunculkan keraguan atas legitimasi proses (Antwi-Boateng & Braimah, 2024; Williams & Sondhi, 2022). Model hibrida yang diajukan di sini memposisikan isu-isu tersebut secara eksplisit dalam konstruksi indikator pada level konteks, proses, dan *governance* program rekrutmen.

Sejumlah studi menyoroti ketidakselarasan antara standar psikologis dan fisik dengan tuntutan kerja riil, termasuk validitas prediktif yang terbatas, risiko

bias gender, serta relevansi rendah beberapa tolok ukur aerobik terhadap tugas operasional (Koedijk et al., 2021; Koedijk, Renden, et al., 2019; Koedijk, Stuurman, et al., 2019; Lockie, Carlock, et al., 2021; Lockie, Dulla, et al., 2020; Orr et al., 2016; V. R. Sutton et al., 2025; Towns et al., 2024). Temuan-temuan ini mendorong perlunya evaluasi *input–process–product* yang lebih peka konteks dan berbasis bukti. Kebaruan studi ini adalah mengikat temuan-temuan tersebut ke dalam rangka kontrol mutu (CSE–UCLA) yang memungkinkan *feedback loop* berkelanjutan untuk penyetelan standar, kurikulum pelatihan pra-akademi, dan *candidate journey*.

Dalam domain unit elit dan kawasan berkembang seperti Asia Tenggara, rekrutmen menghadapi komorbiditas persoalan: persepsi korupsi, ketidakpercayaan publik, disrupsi politik, hingga disparitas gizi/pendidikan yang memengaruhi kesiapan kandidat (Bertilsson et al., 2019; Finlan, 2019; Leylana, 2024; Ngich & Cho, 2020). Literatur pada ranah ini masih dominan diagnostik (menyebut masalah) ketimbang evaluatif (menawarkan instrumen dan siklus perbaikan). Penelitian ini memperkaya *state of the art* dengan menyediakan arsitektur evaluasi hibrida yang dapat ditanamkan pada konteks Indonesia, yakni rekrutmen Gegana, yang menuntut standar teknis tinggi (KBRN, Jibom, Wanteror, Bantek) sekaligus legitimasi sosial.

Best practice rekrutmen unit elit juga menekankan kesesuaian tes kemampuan fisik dengan tugas kerja (*task-specific* PAT), pelatihan pra-akademi untuk menurunkan cedera/attrisi, serta asesmen psikologis yang tervalidasi (Crawley et al., 2016; Dawes et al., 2017; Maupin et al., 2022; Sellbom et al., 2019). Kajian integritas, sosialisasi akademi, serta keragaman sebagai sumber legitimasi turut mengemuka tetapi belum dipetakan dalam kerangka evaluasi modelik yang menyatukan indikator proses–produk dan mekanisme sertifikasi mutu (Dhanani et al., 2022; Holmes & Ryan, 2024; Schuck & Rabe-Hemp, 2021). Di sinilah nilai tambah model hibrida CIPP–CSE: CIPP untuk spesifikasi indikator kinerja lintas tahapan, CSE–UCLA untuk *governance* evaluasi, *milestones*, dan *gatekeeping* kualitas.

Selain itu, literatur mengindikasikan kebutuhan integrasi data fisik–psikologis–sosial dalam satu *evidence pipeline*: motivasi, kesiapan fisik, ketahanan stres, beban latihan, dan pengalaman kandidat selama proses seleksi (Kalyal et al., 2017; Magpantay et al., 2021; Maupin et al., 2022; Mintawati & Albert, 2023; Orr

et al., 2016; Patterson, 2016). Namun, kerangka untuk menautkan metrik-metrik tersebut ke keputusan perbaikan kebijakan secara sistemik masih kurang. Desain hibrida yang ditawarkan memformalkan *linkage* itu melalui *Process–Product* (CIPP) dan *Program Improvement–Certification* (CSE–UCLA) sehingga setiap temuan empirik berujung pada protokol perbaikan dan pengesahan perubahan.

Dalam konteks Indonesia, agenda meritokrasi SDM kepolisian dan *road map* reformasi birokrasi menuntut model evaluasi yang transparan, akuntabel, dan *auditable* (J. L. Herman, 2012; The World Bank, 2010). Sementara kajian domestik banyak menekankan urgensi penguatan tata kelola dan minat rekrutmen, literatur masih minim pada instrumen evaluasi yang siap pakai untuk unit taktis seperti Gegana. Penelitian ini memperbarui *state of the art* dengan menyusun indikator, prosedur pengukuran, serta alur validasi pakar dan uji empiris terbatas berbasis kombinasi CIPP–CSE, sehingga dapat langsung dipakai sebagai *policy tool* untuk menutup celah standar dan variasi pelaksanaan.

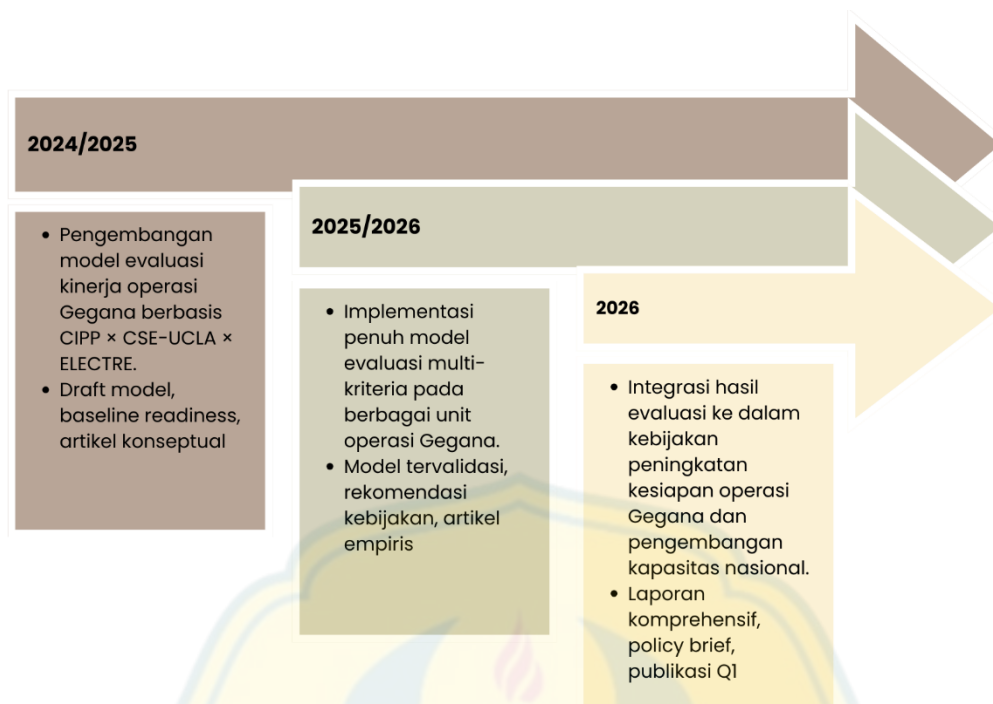
Kebaruan metodologis penelitian ini tidak hanya pada konseptualisasi hibrida, tetapi juga pada operasionalisasi: perumusan *rubric* konteks (mis. kebutuhan kompetensi per sub-satuan Wanteror/Jibom/KBRN/Bantek), pemetaan input (SDM panitia, ATS/teknologi, anggaran), audit proses (transparansi tahapan, *candidate experience*, *time-to-hire*), serta produk (kualitas lulusan, cedera/attrisi, *on-the-job performance*) yang kemudian diikat ke siklus *program improvement* dan *certification* (Alsya'bani et al., 2025; P. R. P. Jaya & Ndeot, 2019; Setyadi et al., 2022; Suri & Hariyati, 2024; Warju, 2016). Pendekatan ini memperluas utilitas CIPP yang selama ini dominan di pendidikan ke domain rekrutmen kepolisian dengan *governance spine* ala CSE–UCLA.

Secara teoretis, integrasi model menjawab kelemahan masing-masing: CIPP kerap dinilai fleksibel namun kurang preskriptif pada *quality gates*, sementara CSE–UCLA kuat dalam *compliance/assurance* namun relatif kurang berakar pada analisis kebutuhan dan rekayasa indikator konteks–input (Cortina et al., 2016; Lin et al., 2022; Pretorius, 2022; Saravanapandian et al., 2019). Model hibrida menyatukan *strengths* keduanya sehingga menghasilkan evaluasi yang adaptif, partisipatif, dan terstandardisasi, persis kebutuhan sistem rekrutmen unit elit yang berada di bawah sorotan publik dan tuntutan operasi berisiko tinggi.

Akhirnya, *state of the art* penelitian ini juga terletak pada orientasi translasi kebijakan. Dengan menyematkan *feedback loop* berbasis data ke dalam siklus perencanaan–implementasi–perbaikan–sertifikasi, rancangan hibrida memungkinkan rekomendasi yang operasional, yakni penyesuaian standar uji tugas (*task-based*), intervensi pra-akademi untuk menurunkan cedera, *psychometric battery* yang relevan, serta *transparency package* untuk publik dan pemangku kepentingan (Crawley et al., 2016; Dawes et al., 2017; Fionita et al., 2024; Holmes & Ryan, 2024). Dengan demikian, penelitian ini tidak hanya mengisi kekosongan akademik tentang integrasi CIPP–CSE dalam rekrutmen kepolisian, tetapi juga menawarkan arsitektur kebijakan yang dapat direplikasi untuk memperkuat legitimasi dan kinerja rekrutmen Pasukan Gegana Korbrimob Polri.

H. Road Map Penelitian

Penyusunan *road map* penelitian ini berfungsi sebagai panduan strategis dalam memastikan kesinambungan, konsistensi, dan arah penelitian yang dilakukan dalam tiga tahun ke depan. Road map dirancang berdasarkan analisis konteks penelitian serta kebutuhan akademik dan praktis yang muncul dari implementasi evaluasi berbasis model CIPP, CSE-UCLA, dan ELECTRE. Dengan demikian, road map ini tidak hanya memetakan tahapan penelitian dari tahun ke tahun, tetapi juga menekankan kesinambungan temuan, penguatan metodologi, serta relevansi hasil penelitian dengan kebutuhan praktis di lapangan. Setiap fase penelitian diarahkan untuk saling melengkapi, mulai dari fondasi konseptual, pengembangan instrumen dan model analisis, hingga tahap evaluasi aplikatif yang menghasilkan rekomendasi kebijakan.



Gambar 1.2. Road Map Penelitian

Berdasarkan *road map* tersebut, terlihat adanya kesinambungan dan progresivitas penelitian dari satu tahun ke tahun berikutnya. Fase awal (2024/2025) difokuskan pada penguatan kerangka konseptual, eksplorasi literatur, dan penentuan metodologi yang sesuai, sehingga menghasilkan dasar teoritis yang kuat. Fase berikutnya (2025/2026) diarahkan pada pengembangan instrumen, pelaksanaan studi empiris, serta pengujian validitas dan reliabilitas model evaluasi yang digunakan. Sementara itu, fase terakhir (2026) berorientasi pada aplikasi hasil penelitian ke dalam praktik evaluasi nyata, sekaligus merumuskan rekomendasi strategis untuk perbaikan kebijakan dan pengembangan program di masa depan. Dengan demikian, *road map* ini menegaskan bahwa penelitian tidak bersifat parsial, melainkan terintegrasi dan progresif menuju kontribusi teoritis dan praktis yang lebih luas.