



Implementasi Meritokrasi dalam Pengembangan Kompetensi Penyidik Polri untuk Meningkatkan Kepercayaan Publik

Imam Aziz¹, Ima Mayasari²

Universitas Indonesia, Indonesia^{1,2}

Email: imamazizr@gmail.com, imamayasari@ui.ac.id

*Correspondence: Imam Aziz

Article Info:

Submitted:

14-04-2025

Final Revised:

24-04-2025

Accepted:

28-04-2025

Published:

28-04-2025

ABSTRAK

Kepercayaan publik terhadap institusi Polri merupakan faktor utama dalam efektivitas pelaksanaan tugas dan kewajibannya. Dalam perjalanannya, kepercayaan ini mengalami fluktuasi dari tahun ke tahun akibat berbagai permasalahan yang terjadi terutama beberapa kasus yang mencederai institusi ini. Upaya untuk kembali meningkatkan kepercayaan publik terhadap Polri dilakukan salah satunya dengan melibatkan prinsip meritokrasi. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis sejauhmana implementasi meritokrasi dalam pengembangan kompetensi penyidik Polri sebagai strategi untuk meningkatkan kembali kepercayaan publik terhadap institusi kepolisian. Penelitian ini menggunakan analisis konsep meritokrasi dengan pendekatan kualitatif dengan studi literatur terhadap bahan hukum primer dan sekunder terkait sistem meritokrasi dalam kepolisian. Berbasis kajian pustaka termasuk buku, jurnal penelitian dan sumber dokumen lainnya, penelitian ini menyoroti pentingnya meritokrasi dalam rekrutmen, promosi, dan evaluasi kinerja penyidik guna meningkatkan profesionalisme dan transparansi dalam proses penyidikan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa implementasi meritokrasi menjadi konsep penting untuk meningkatkan kepercayaan publik dengan cara menyediakan kebijakan berbasis merit, yang tercermin dalam rekrutmen dan seleksi, promosi, penilaian, dan penghargaan. Meritokrasi secara khusus kemudian dapat digunakan untuk mengembangkan kompetensi penyidik Polri melalui Assessment Center Polri dengan tujuan akhir menjamin adanya peningkatan kinerja penyidik.

Kata Kunci: meritokrasi, kepercayaan publik, kompetensi, penyidik Polri

ABSTRACT

Public trust in the institution of the National Police is the main factor in the effectiveness of the implementation of its duties and obligations. In its journey, this trust has fluctuated from year to year due to various problems that occurred, especially several cases that injured this institution. Efforts to increase public trust in the National Police are carried out, one of which is by involving the principle of meritocracy. This study aims to analyze the extent to which the implementation of meritocracy in the development of the competence of Police investigators as a strategy to increase public trust in the police institution. This study uses the analysis of the concept of meritocracy with a qualitative approach with a literature study of primary and secondary legal materials related to the meritocracy system in the police. Based on a review of literature including books, research journals and other document sources, this study highlights the importance of meritocracy in the recruitment, promotion, and evaluation of investigator performance to increase professionalism and transparency in the investigation process. The results show that the implementation of meritocracy is an important concept to increase public trust by providing merit-based policies, which are reflected in recruitment and selection, promotion, assessment, and rewards. Meritocracy in particular can then be used to develop the competence of

Police investigators through the National Police Assessment Center with the ultimate goal of ensuring an improvement in investigator performance.

Keywords: *meritocracy, public trust, competence, police investigators*

PENDAHULUAN

Kepercayaan merupakan dasar dari suatu hubungan. Kepercayaan sebagai suatu harapan yang timbul dalam suatu komunitas yang berperilaku secara normal, adil dan kooperatif, berdasarkan norma-norma yang dianut bersama, demi persatuan para anggota komunitas tersebut. Kepercayaan tidak datang begitu saja, tetapi dibangun bersama oleh setiap elemen dalam suatu komunitas. Kepercayaan harus dibangun oleh semua pihak dalam setiap lembaga kehidupan, mulai dari lembaga keluarga, lembaga pendidikan, lembaga masyarakat, dan lembaga pemerintahan. Hanya melalui visi dan komitmen bersama, kepercayaan dapat dibangun dan dijaga dengan baik (Hasibuan, 2024). Sama halnya dengan hubungan antara masyarakat dengan Kepolisian, hanya dapat terjadi ketika terdapat kepercayaan masyarakat terhadap Kepolisian.

Kepercayaan masyarakat terhadap Kepolisian Negara Republik Indonesia (Polri) merupakan unsur yang sangat penting bagi berjalannya fungsi dan efektivitas lembaga tersebut sebagai lembaga penegak hukum (Mayangsari, Rosadi, & Juansih, 2023). Kepercayaan publik terhadap kepolisian sangat penting dan strategis, karena kepercayaan publik merupakan wujud legitimasi publik terhadap institusi pemerintahan, terutama terhadap keberadaan, tugas, dan fungsi kepolisian di bidang keamanan dan ketertiban masyarakat (Somantri, Robet, & Hendriyana, 2024). Bagi Polri sendiri tentunya kepercayaan publik merupakan harga yang mahal, karena mereka berasal dari masyarakat itu sendiri dan setiap hari selalu bersinggungan dengan seluruh lapisan masyarakat (Hasibuan, 2024).

Tingkat kepercayaan publik terhadap institusi Polri mengalami fluktuasi dari tahun ke tahun. Berdasarkan pada survei Indikator Politik Indonesia yang dilakukan pada tahun 2022, tingkat kepercayaan tersebut anjlok hingga 54,2%, yang kemudian menyebabkan lembaga tersebut menjadi lembaga penegak hukum paling tidak dipercaya di Indonesia pada akhir tahun 2022 (Mayangsari, Rosadi, & Juansih, 2023). Meskipun demikian, kepercayaan publik terhadap Polri secara berangsur-angsur mulai menunjukkan perbaikan. Berdasarkan pada survei yang dilakukan oleh lembaga yang sama pada tahun 2024, kepercayaan publik terhadap Polri telah meningkat menjadi 75,3% (Putri, 2024). Hal ini kemudian menempatkan Polri sebagai lembaga negara dengan tingkat kepercayaan publik tertinggi ke empat setelah Tentara Nasional Indonesia (TNI), Presiden dan Kejaksaan Agung (Rahmawaty, 2024). Hal tersebut kemudian menunjukkan bahwa Polri terus berupaya melaksanakan tugas dan fungsinya bersamaan dengan upaya untuk meningkatkan kepercayaan publiknya.

Tingkat kepercayaan publik terhadap Polri yang mengalami fluktuasi tersebut telah disebabkan karena berbagai permasalahan yang melibatkan kepolisian. Hal ini misalnya dapat diperhatikan dari penurunan kepercayaan masyarakat terhadap Polri pada tahun 2022 yang sering dikaitkan dengan tragedi Kanjuruhan. Kerusakan yang terjadi di Stadion Kanjuruhan, Malang, Jawa Timur terjadi bermula dari Suporter Arema yang tidak terima kekalahan kemudian menyerbu masuk ke dalam stadion, sehingga aparat kepolisian (Polri) yang berjaga di lokasi membubarkan massa dengan menyemprotkan gas air mata, membiarkan pintu keluar

tertutup rapat, sehingga memicu kepanikan besar-besaran. Peristiwa di Kanjuruhan merupakan salah satu contoh krisis massa yang menciptakan kondisi chaos hingga banyak korban yang ditemukan meninggal dunia. Buntut dari tragedi tersebut adalah terkikisnya kepercayaan publik terhadap institusi Polri (Rizky & Velingsia, 2024).

Kasus lain yang dianggap telah mengikis kepercayaan publik terhadap Polri adalah kasus Ferdy Sambo. Pada tahun 2022 terjadi peristiwa penembakan di Duren Tiga yang menyeret mantan Kadiv Propam Polri Ferdy Sambo. Hal ini kemudian menyebabkan anjloknya citra polisi di mata publik. Peristiwa tersebut telah menjatuhkan kepercayaan publik terhadap kepolisian jatuh ke angka terendah dibanding lembaga penegak hukum lainnya (Hasibuan, 2024). Berkaitan dengan kasus tersebut, tidak hanya Kepolisian yang mendapatkan dampak mengenai kepercayaan publik, tetapi keseluruhan sistem peradilan pidana. Menurut penelitian Susdarwono dan Wiranta (2023) putusan yang dikeluarkan terhadap kasus Ferdi Sambo telah memberikan dampak yang buruk terhadap kepercayaan publik kepada sistem peradilan pidana di Indonesia. Meskipun demikian, kepercayaan publik terhadap Kepolisian yang mendapatkan dampak lebih banyak daripada yang lainnya. Hal ini disebabkan karena kasus berkaitan dengan jajaran atas anggota Kepolisian.

Kasus-kasus yang menonjol pada tahun 2022 tersebut telah dipandang sebagai tantangan terberat Polri dalam upaya mempertahankan kepercayaan publiknya. Penelitian yang dilakukan oleh Mayangsari, Rosadi, & Juansih (2023) melakukan prediksi kerangka keberlanjutan untuk meningkatkan kepercayaan publik terhadap Polri dan menemukan bahwa kepercayaan publik terhadap Polri akan sedikit menurun dari tahun 2022 ke tahun 2025, yang kemudian akan meningkat secara bertahap dari tahun 2025 ke tahun 2027. Hal ini mensinyalkan adanya peningkatan kepercayaan publik secara bertahap, dimana upaya tersebut akan dipengaruhi oleh berbagai faktor internal dan eksternal yang bersifat dinamis dan tidak menentu (Mayangsari, Rosadi, & Juansih, 2023). Hal tersebut kemudian menuntut Polri untuk dapat menyikapi segala permasalahan yang menimpanya dengan bijaksana, meskipun demikian permasalahan yang menyebabkan penurunan kepercayaan publik terhadap Polri terus terjadi.

Kasus terkini yang menyebabkan kembali menurunnya kepercayaan publik terhadap Polri adalah kasus band Sukatani. Kasus ini mengemuka ketika dua anggota band Sukatani melakukan permintaan maaf kepada Kapolri dan Polri melalui sosial mediana mengenai lirik lagu 'Bayar, Bayar, Bayar' yang disertai dengan penarikan lagu tersebut dari berbagai platform (Fajri, Ristiyanti, & Putra, 2025). Hal tersebut kemudian mengarah pada dugaan adanya tekanan yang diberikan kepada anggota band Sukatani oleh Kepolisian. Pada gilirannya hal ini telah menyebabkan tersebarnya sentimen negatif terhadap kepolisian terutama di media sosial. Masyarakat menanggapi bahwa hal tersebut merupakan upaya pembungkaman atas kritik terhadap institusi Polri (BBC Indonesia, 2025), yang pada gilirannya dapat merubah arah kepercayaan publik kepada Polri yang belakangan mulai meningkat, menjadi kembali menurun.

Sebagai akibat dari kasus tersebut, kini kepercayaan publik terhadap Polri kembali mengalami penurunan, menjadi 69% pada tahun 2025 dan menempatkan lembaga tersebut pada peringkat tiga terbawah dari 11 lembaga lainnya berdasarkan pada suvei yang dilakukan lembaga Indikator Politik Indonesia (Indikator Politik Indonesia, 2025). Gambar 1 menunjukkan hasil survei kepercayaan publik terhadap lembaga pemerintah yang dikeluarkan oleh lembaga Indikator Politik Indonesia pada tahun 2025. Grafik tersebut menunjukkan

meskipun terdapat fluktuasi terhadap tingkat kepercayaan publik terhadap lembaga Polri, namun hal ini telah mengalami penurunan pada tahun 2025. Oleh karenanya, penting bagi Polri sebagai lembaga publik untuk dapat meningkatkan kepercayaan publik dalam melaksanakan tugas dan fungsinya.

Kepercayaan publik terhadap pemerintah dan lembaga publik merupakan faktor penting dalam menjamin efektivitas dan kredibilitas tindakan aparaturnegara dan lembaga publik. Dalam konteks administrasi publik, kepercayaan publik dipahami sebagai keyakinan publik terhadap kewenangan dan kinerja pemerintah dalam memenuhi kebutuhan dan kepentingannya, serta dalam menjaga hak dan kesejahteraan masyarakat secara keseluruhan. Kepercayaan publik penting dan menarik untuk dikaji karena memengaruhi kinerja pemerintah, menggugah partisipasi publik, dan memberikan dasar bagi kebijakan publik yang efektif dan adil (Chaeruddin, Syam, Akib, & Haris, 2024).

Peningkatan kepercayaan publik terhadap polisi kemudian membutuhkan upaya yang selaras, salah satu diantaranya adalah mengatasi beragam pelanggaran yang ada di kepolisian. Penelitian menunjukkan bahwa pelanggaran yang dilakukan oleh kepolisian muncul dari masalah struktural anggaran polisi yang tidak memadai dan mengakibatkan banyak polisi melakukan korupsi. Tidak adanya tradisi meritokrasi dalam layanan sipil Indonesia berarti bahwa pejabat yang korup dapat meningkatkan pendapatan mereka dengan menjual posisi yang didambakan dengan menerima suap atau imbalan untuk perekrutan dan promosi (Quah, 2020). Salah satu manfaat meritokrasi yaitu dapat meningkatkan kepercayaan publik terhadap organisasi dengan menunjukkan bahwa keputusan dan penempatan didasarkan pada kualifikasi dan prestasi, bukan pada favoritisme atau diskriminasi (Sunara, Gibran, Irfandy, Dwi, & Delvia, 2024).

Penelitian mengenai kepercayaan publik terhadap polisi di Indonesia telah dilakukan dengan berbagai permasalahan, misalnya dikaitkan dengan kinerja kepolisian dalam melakukan penegakan hukum (Rossevelt, et al., 2023). Penelitian lainnya memeriksa sentimen masyarakat menggunakan big data dengan memeriksa tren media sosial (Handaningtias, Praceka, & Indriyany, 2022). Adapula penelitian yang berupaya melakukan prediksi terhadap tingkat kepercayaan masyarakat terhadap lembaga Polri (Mayangsari, Rosadi, & Juansih, 2023). Hal tersebut kemudian menunjukkan adanya kesenjangan penelitian mengenai masalah kepercayaan masyarakat yang dikaitkan dengan meritokrasi. Hal ini terjadi meskipun salah satu manfaat meritokrasi yaitu dapat meningkatkan kepercayaan publik terhadap organisasi (Sunara, Gibran, Irfandy, Dwi, & Delvia, 2024).

Kepercayaan publik terhadap Polri merupakan elemen penting dalam pelaksanaan tugas institusi tersebut sebagai penegak hukum. Namun, dalam beberapa tahun terakhir, berbagai kasus seperti tragedi Kanjuruhan, kasus Ferdy Sambo, dan insiden terkait band Sukatani telah mencederai citra Polri dan menyebabkan fluktuasi yang signifikan terhadap tingkat kepercayaan masyarakat. Penurunan kepercayaan ini menandakan adanya persoalan mendasar dalam internal Polri, khususnya terkait integritas, transparansi, dan profesionalisme penyidik.

Di sisi lain, pengembangan kompetensi penyidik Polri belum sepenuhnya didasarkan pada sistem meritokrasi yang transparan dan objektif. Penempatan dan promosi jabatan penyidik masih banyak bergantung pada pendidikan formal atau kebutuhan organisasi, bukan hasil asesmen berbasis kompetensi. Ketiadaan penerapan sistem merit yang menyeluruh dalam proses rekrutmen, promosi, dan penilaian kinerja penyidik menyebabkan ketidaksesuaian

antara individu dan tugas yang diemban, sehingga berpotensi menurunkan kualitas penegakan hukum dan kepercayaan publik terhadap institusi Polri.

Tingginya ekspektasi masyarakat terhadap Polri sebagai penegak hukum membutuhkan langkah strategis untuk memulihkan dan meningkatkan kepercayaan publik. Salah satu pendekatan yang relevan adalah implementasi prinsip meritokrasi dalam pengembangan kompetensi penyidik. Meritokrasi menjamin bahwa penyidik yang mengisi jabatan penting benar-benar memiliki kompetensi dan integritas yang dibutuhkan. Oleh karena itu, penelitian ini menjadi penting untuk mengkaji sejauh mana prinsip meritokrasi telah diterapkan dan bagaimana hal itu berdampak terhadap persepsi publik.

Penelitian oleh Sunara et al. (2024) menunjukkan bahwa meritokrasi mampu meningkatkan kepercayaan publik dengan menciptakan sistem yang adil dan berbasis prestasi. Dalam konteks pelayanan publik, kebijakan berbasis merit mendorong efisiensi, objektivitas, dan akuntabilitas dalam pengambilan keputusan. Hal ini menunjukkan bahwa penerapan meritokrasi tidak hanya penting secara internal tetapi juga memiliki implikasi eksternal yang luas terhadap legitimasi institusi.

Selain itu, penelitian oleh Castilla (2016) menekankan bahwa meritokrasi yang efektif harus didukung oleh transparansi dan akuntabilitas dalam sistem penilaian dan penghargaan. Dalam organisasi publik seperti kepolisian, meritokrasi tanpa transparansi dapat menciptakan persepsi ketidakadilan dan memperburuk ketidakpercayaan masyarakat. Oleh karena itu, penting untuk memastikan bahwa proses promosi dan penilaian berbasis merit dapat diakses dan diaudit oleh pihak independen.

Penelitian oleh Mustika dan Suwandi (2022) mengungkapkan bahwa pengembangan kompetensi penyidik di Bareskrim Polri masih sangat bergantung pada jalur pendidikan formal, dan belum memanfaatkan secara maksimal Assessment Center Polri sebagai alat ukur objektif. Padahal, assessment center memiliki potensi besar dalam mengevaluasi kompetensi manajerial dan teknis penyidik, yang dapat mendukung pengisian jabatan secara meritokratik.

Meskipun terdapat banyak penelitian mengenai kepercayaan publik terhadap Polri dan pentingnya meritokrasi dalam birokrasi publik, masih sangat terbatas studi yang secara spesifik mengaitkan antara implementasi meritokrasi dan pengembangan kompetensi penyidik Polri dengan peningkatan kepercayaan publik. Keterkaitan langsung antara penggunaan assessment center dan dampaknya terhadap profesionalisme penyidik serta persepsi publik masih belum banyak dieksplorasi secara mendalam.

Kebaruan dari penelitian ini terletak pada pendekatannya yang menghubungkan konsep meritokrasi dengan pengembangan kompetensi penyidik dan dampaknya terhadap kepercayaan publik secara simultan. Dengan mengangkat Assessment Center Polri sebagai instrumen strategis dalam sistem merit, penelitian ini memberikan perspektif baru dalam reformasi kelembagaan Polri berbasis merit dan transparansi.

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis sejauh mana implementasi prinsip meritokrasi dalam pengembangan kompetensi penyidik Polri dapat meningkatkan kepercayaan publik. Penelitian ini juga mengkaji peran Assessment Center Polri sebagai alat evaluasi berbasis merit yang potensial dalam mendukung transparansi, akuntabilitas, dan peningkatan profesionalisme penyidik.

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi teoritis dan praktis dalam pengembangan sistem merit di lingkungan Polri. Secara praktis, hasil penelitian ini dapat menjadi dasar bagi pembuat kebijakan dalam menyusun strategi peningkatan kinerja penyidik

berbasis meritokrasi. Secara teoritis, penelitian ini memperkaya literatur mengenai hubungan antara meritokrasi, kompetensi penyidik, dan kepercayaan publik dalam konteks lembaga penegak hukum.

METODE

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif berupa kajian pustaka. Penelusuran kepustakaan dilakukan dengan cara mencari buku-buku literatur, jurnal, artikel, dan berita. Metode analisis yang digunakan adalah analisis data kualitatif. Pengolahan data yang dilakukan dalam penelitian ini dengan cara mengumpulkan serangkaian bahan hukum. Bahan hukum sekunder yang digunakan adalah jurnal-jurnal tentang kepolisian, meritokrasi, sistem merit, dan birokrasi. Terakhir, produk hukum tersier adalah bahan-bahan non-hukum seperti jurnal-jurnal yang terkait dengan ilmu sosial manajemen sumber daya manusia dan ilmu sosial politik atau birokrasi pemerintahan. Kemudian data dan dokumen yang terkumpul dari artikel dan sumber lain jurnal nasional dan internasional serta buku akademik dianalisis untuk mendapatkan jawaban atas pertanyaan penelitian serta tujuan penelitian.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Meritokrasi

Meritokrasi telah mendukung diterapkannya prinsip-prinsip merit dalam birokrasi. Prinsip-prinsip merit dirancang untuk melindungi karier karyawan dari pengaruh politik yang tidak pantas atau favoritisme pribadi dalam proses perekrutan, penyewaan, promosi, atau pemecatan, untuk memastikan bahwa manajemen personalia dilakukan tanpa diskriminasi. Hal ini disebabkan karena dalam sistem merit telah diterapkan rekrutmen dengan ujian kompetitif, promosi dan hukuman berdasarkan kinerja, dan perlindungan dari tindakan berdasarkan tekanan politik partisan. Dengan demikian, tujuan utama prinsip-prinsip merit adalah untuk menghilangkan korupsi politik berdasarkan keberpihakan (Park & Liang, 2020).

Kebijakan berbasis merit umumnya tercermin dalam empat bidang manajemen sumber daya manusia publik: rekrutmen dan seleksi, promosi, penilaian, dan penghargaan (Tabel 1) (Duong, 2022). Rekrutmen, seleksi, dan promosi dianggap sebagai landasan sistem meritokratis. Kebijakan tersebut terdiri dari persaingan, seleksi terbuka, evaluasi kualitas yang cermat, dan memiliki seperangkat standar kualifikasi dan proses rekrutmen yang mapan; daripada penunjukan individu secara sewenang-wenang untuk posisi pegawai negeri (Poocharoen & Brillantes, 2013).

Tabel 1. Kebijakan berbasis merit

Kebijakan	Prinsip	Praktik
Rekrutmen berdasarkan merit	- Rekrutmen dan seleksi yang kompetitif dan terbuka - Evaluasi kualitas yang cermat - Seperangkat standar kualifikasi yang diperlukan	Ujian kompetitif (tes tertulis dan wawancara), menekankan keterampilan dan pengetahuan praktis
Penilaian berdasarkan merit	Penilaian berbasis kinerja	Harapan kinerja dan indikator yang jelas untuk mengukur tindakan dan hasil kerja

Kebijakan	Prinsip	Praktik
Promosi berdasarkan merit	Berdasarkan pada kompetensi, kemampuan, atau prestasi individu, bukan pada kelahiran, hak istimewa, senioritas, dan sebagainya.	Penilaian berbasis kinerja digunakan sebagai kriteria pertimbangan promosi
Penghargaan berdasarkan merit	- Hubungkan kinerja dengan pembayaran dan penghargaan - Penghargaan diberikan berdasarkan kinerja saja, bukan pada kesetaraan, senioritas, dll.	Kebijakan pembayaran berdasarkan keterampilan dan pembayaran berdasarkan kinerja

Sumber: (Duong, 2022)

Proses rekrutmen meritokratis mengharuskan kandidat memiliki kualifikasi pendidikan dan lulus ujian kompetitif berbasis prestasi, termasuk tes tertulis dan wawancara. Untuk menghilangkan intervensi politik dalam rekrutmen, ujian kompetitif terbuka diperkenalkan, yang menekankan keterampilan dan pengetahuan praktis. Saat ini, selain ujian, wawancara panel, dan tes psikologis diterapkan di banyak negara (Poocharoen & Brillantes, 2013).

Promosi berdasarkan sistem meritokratis ditentukan berdasarkan kompetensi, kemampuan, dan prestasi individu, bukan berdasarkan kelahiran, hak istimewa, atau faktor lain yang tidak terkait dengan keterampilan dan bakat. Oleh karena itu, promosi berdasarkan meritokratis terkait dengan penilaian berbasis kinerja, di mana hasil kinerja digunakan sebagai kriteria untuk pertimbangan promosi dan kemajuan dalam karier publik.

Penilaian berbasis kinerja dilakukan dengan harapan dan indikator kinerja yang jelas untuk mengukur tindakan dan hasil kerja (Poocharoen & Brillantes, 2013). Selain itu, mengaitkan kinerja dengan pembayaran dan penghargaan dengan kebijakan seperti pembayaran berdasarkan keterampilan dan pembayaran berdasarkan kinerja merupakan aspek meritokrasi (Castilla & Benard, 2010). Pembayaran berdasarkan prestasi mengharuskan penghargaan diberikan berdasarkan kinerja, bukan faktor lain seperti kesetaraan atau senioritas. Singkatnya, meritokrasi telah digunakan sebagai prinsip terpenting dalam membuat kebijakan manajemen sumber daya manusia publik (Poocharoen & Brillantes, 2013), di mana netralitas dan imparialitas politik dipandang sebagai doktrin utama administrasi publik modern (Zhang, 2015). Kebijakan berbasis merit kemudian diimplementasikan untuk menjamin bahwa pemegang jabatan memiliki kompetensi yang sesuai dengan yang dibutuhkan organisasi.

Pengembangan Kompetensi Penyidik

Reaksi prosedural kepolisian terhadap seseorang yang melaporkan tindak pidana dianggap dapat membentuk persepsi publik tentang keadilan dan keadilan yang mereka inginkan. Dalam hal penyidikan, Polri mewajibkan penyidiknya untuk menerima setiap laporan polisi. Meskipun demikian, berbagai keterbatasan yang ada memungkinkan adanya penolakan laporan kepolisian oleh penyidik. Namun, masyarakat umum harus menyadari bahwa sumber daya penyidikan Polri terbatas, terutama anggaran dan ketersediaan penyidik. Oleh karena itu, efisiensi dalam mengelola penyidikan Polri sangat penting untuk memastikan manfaat yang optimal bagi masyarakat luas (Adhikara, Putranto, & Gurion, 2024). Hal tersebut kemudian

menyoroti adanya kebutuhan penyidik dengan kompetensi yang memadai sehingga dapat menutup ruang kekosongan dalam kebutuhan penyidikan.

Menurut penelitian (Schlesinger, Nagi, & Kremnitzer, 2017) terdapat beberapa kompetensi dasar yang harus dimiliki oleh anggota kepolisian, yaitu (1) Kompetensi personal mencakup kompetensi parsial yang berkenaan dengan pribadi seseorang; (2) Kompetensi yang berhubungan dengan aktivitas merujuk pada dorongan seseorang untuk melaksanakan tindakan; (3) Kompetensi metodologi profesional mencakup pengetahuan metodologi profesional tentang berbagai fakta; dan (4) Kompetensi komunikasi sosial berfokus pada interaksi dengan orang lain.

Sebagai institusi kepolisian, pengembangan kompetensi harus dilakukan untuk menjamin adanya kesesuaian antara personel dengan tugas pekerjaan yang harus dilaksanakan. Pengembangan kompetensi dapat mendorong peningkatan pengetahuan dan keterampilan anggota (Erwinwijaya, Tamsah, Wahyudhi, Nurung, & Muhtar, 2022). Pengembangan kompetensi merupakan syarat tercapainya tujuan bisnis strategis suatu Lembaga Kepolisian (Hartanto, 2023). Kompetensi anggota Polri juga dapat menjadi salah satu faktor dalam kinerja sumber daya manusia yang baik yang dapat dikatakan sebagai kapasitas pengetahuan, keterampilan dan daya dalam melakukan sesuatu yang dihasilkan dari proses pembelajaran. Kompetensi pengetahuan dan keterampilan mudah dikembangkan dengan program pelatihan untuk meningkatkan taraf kemampuan sumber daya manusia (Indiyati & Sila, 2022).

Lembaga Kepolisian sendiri, untuk dapat mewujudkan dan memberikan rasa keadilan serta terpenuhinya kebutuhan antara kebutuhan organisasi dengan kebutuhan masing-masing individu atau personel dalam organisasi, maka pengembangan karier ini harus memiliki suatu sistem yang dapat memberikan gambaran dan masukan mengenai kompetensi dan kemampuan anggota sebagai tolok ukur dalam menempuh setiap jenjang karier. Suatu sistem manajemen berbasis kompetensi bagi setiap personel Kepolisian Negara Republik Indonesia yang merupakan suatu sistem SDM yang tepat untuk diterapkan dalam pengembangan karier anggota Kepolisian Negara Republik Indonesia, maka diperlukan suatu metode atau instrumen pengukuran penilaian kompetensi personel yaitu Assessment Center Kepolisian Negara Republik Indonesia (Febri Surya & Kasim, 2022).

Assessment Center dibuat untuk menjamin mutu kompetensi. Tujuannya adalah untuk menggali tingkat kompetensi seorang perwira polisi melalui serangkaian tes (*multiple test*) yang biasanya juga dilakukan oleh lebih dari satu penilai. Berdasarkan beberapa penelitian empiris, assessment center diketahui memiliki validitas yang tinggi dalam memprediksi tingkat kompetensi individu. Metode asesmen ini hanya digunakan untuk menguji jenis *soft competency* yang sering disebut sebagai kompetensi manajerial (misalnya kompetensi kepemimpinan, kemampuan berkomunikasi, kemampuan memecahkan masalah, kemampuan bekerja dalam tim, dan sebagainya) (Hartanto, 2023).

Pelaksanaan Assessment Center Kepolisian Nasional yang merupakan ujung tombak dalam pelaksanaannya di tingkat kepolisian daerah. Dengan Assessment Center Polri yang baik maka personel Polri akan lebih mampu meningkatkan kompetensinya dalam rangka melaksanakan tugas kepolisian yang mengabdikan kepada masyarakat secara maksimal. Assessment Center Polri juga menjadi salah satu metode atau alat dalam pengembangan karier personel Polri untuk menilai kompetensi personel khususnya dalam pengisian jabatan-jabatan strategis di lingkungan Polri. Apabila suatu jabatan ditempati oleh personel yang tidak

kompeten maka akan mudah terjadi penyimpangan dalam pelaksanaan tugas (Febri Surya & Kasim, 2022).

Hal tersebut kemudian menunjukkan bahwa Assessment Center Polri telah berguna dalam meningkatkan kompetensi dan melakukan penilaian kompetensi anggota. Meskipun demikian, hal ini belum dimanfaatkan untuk mengembangkan kompetensi penyidik. Berdasarkan pada penelitian yang telah dilakukan oleh Mustika dan Suwandi (2022), pengembangan kompetensi penyidik di Bareskrim Polri dilaksanakan dengan menggunakan jalur pendidikan. Hal tersebut dilaksanakan dengan menyediakan pendidikan tinggi di universitas bersamaan dengan adanya program DIKBANG (pendidikan & pengembangan), seminar, pelatihan, rapat, pendampingan/magang yang telah dilaksanakan secara rutin dan dievaluasi serta mempertanggungjawabkan pelaksanaannya kepada pimpinan. Jenis pelatihan tersebut diharapkan sesuai dengan kompetensi anggota sambil menunggu kesesuaian persyaratan wajib S1 sehingga kemampuan dan keunggulan anggota dapat terasah, terpelihara, dan terus ditingkatkan (Mustika & Suwandi, 2022).

Pada gilirannya, hal tersebut memberikan dampak pada mutasi jabatan yang tidak dapat dikendalikan karena didasarkan pada kebutuhan organisasi (Mustika & Suwandi, 2022). Hal tersebut tentu saja tidak bersesuaian dengan prinsip meritokrasi yang menginginkan pengisian jabatan dan promosi yang didasarkan pada kompetensi. Hal tersebut juga tidak selaras dengan keberadaan Assessment Center yang menginginkan pengisian jabatan berdasarkan pada kompetensi. Hal ini kemudian menunjukkan adanya kesenjangan (*gap*) antara hal yang diharapkan untuk dapat diimplementasikan dengan kenyataan yang sebenarnya. Oleh karena itu, diharapkan Assessment Center Polri, tidak hanya dapat dimanfaatkan untuk melakukan pengembangan kompetensi lunak, tetapi juga kompetensi keras yang khusus dengan kepolisian, termasuk kompetensi penyidik.

Peningkatan Kinerja Penyidikan

Kepolisian Negara Republik Indonesia (POLRI) sebagai salah satu aparat penegak hukum berkewajiban untuk menjalankan segala ketentuan dan peraturan perundang-undangan yang telah digariskan dalam Kepolisian Negara Republik Indonesia itu sendiri. Salah satu fungsi utama dari Polri adalah melakukan penegakan hukum, yang salah satunya berkaitan dengan upaya penyidikan dan penyelidikan. Hal ini kemudian menempatkan penyidik sebagai pihak yang memegang peranan penting dan menjadi ujung tombak dalam proses penegakan hukum pidana. Pada gilirannya kinerja penyidik memiliki pengaruh besar dalam proses penanganan perkara pidana (Mustika & Suwandi, 2022).

Hal tersebut kemudian telah menempatkan kinerja penyidik dalam menjalankan tugasnya menjadi perhatian. Menurut Lathif (2019) terdapat beragam hambatan yang telah dihadapi penyidik Polri, pertama, dinamika kerja penyidik POLRI begitu kompleks, hal ini terlihat dari penyidik polisi dihadapkan pada kasus-kasus yang harus diurus, mulai dari kasus konflik dalam rumah tangga sampai dengan kasus teror bom, baik dalam kasus delik aduan maupun delik biasa. Kedua, minimnya sumber daya manusia kepolisian dalam menentukan tingkat pelayanan dan penanganan kasus kejahatan karena kepolisian dalam menangani kasus kurang menguasai ilmu kepolisian dan ilmu lainnya seperti sosiologi, kriminologi, psikologi, komputer, ekonomi, hukum, dan lain-lain. Ketiga, proses penyidikan yang relatif sangat sulit. Hal tersebut kemudian menyebabkan penyidik tidak dapat bekerja secara optimal. Pada saat yang bersamaan, pandangan masyarakat terhadap profesionalitas penyidik POLRI dalam

penegakan hukum tindak pidana korupsi belum mendukung karena dari segi kualitas terlihat belum mampu menunjukkan eksistensinya dalam melaksanakan penegakan hukum tindak pidana korupsi (Nur & Djabbar, 2019).

Penegakan hukum dalam sistem peradilan pidana bertujuan untuk memberantas setiap tindak pidana. Untuk kepentingan penyidikan tindak pidana dan pelayanan identifikasi, merupakan kewajiban kepolisian untuk melaksanakan tugasnya. Oleh karena itu, upaya penyidik untuk melakukan proses penyidikan pada awal pemeriksaan perkara menjadi penting dan harus dilakukan. Dalam melakukan penyidikan tindak pidana, penyidik Kepolisian Negara Republik Indonesia sudah seharusnya melakukan tindakan sesuai dengan apa yang seharusnya dijamin oleh peraturan perundang-undangan yang berlaku (Siregar, 2024).

Peningkatan kinerja penyidik kepolisian di Indonesia memerlukan pendekatan multifaset yang mengatasi tantangan hukum, organisasi, dan teknologi. Peningkatan kinerja penyidik kepolisian di Indonesia dapat dicapai melalui peningkatan kualitas dan kuantitas sumber daya manusia yang didukung oleh anggaran, sarana, dan prasarana yang memadai (Kurniawan, 2023). Peningkatan kinerja penyidik kepolisian di Indonesia melibatkan peningkatan kualitas mereka melalui pendidikan dan pelatihan, peningkatan kesadaran dan kepatuhan, penyediaan fasilitas yang memadai, pembinaan pemahaman masyarakat, dan memastikan komitmen kepemimpinan yang kuat, di samping kolaborasi dengan lembaga pengendalian eksternal untuk akuntabilitas (Durahman, Setiadi, & Iskandar, 2021).

Kepercayaan Publik terhadap Polri

Kepercayaan publik merupakan aspek mendasar dari setiap masyarakat demokratis, khususnya dalam lembaga seperti kepolisian. Berbagai kejadian yang telah menyebabkan terkikisnya kepercayaan publik terhadap lembaga penegak hukum kemudian membutuhkan upaya penanggulangan. Terdapat tiga komponen penting dalam membangun kepercayaan publik terhadap Kepolisian Negara Republik Indonesia, yaitu akuntabilitas, transparansi, dan komunikasi yang merupakan komponen penting dalam membangun kepercayaan publik terhadap Kepolisian Negara Republik Indonesia (Zulganef & Nilasari, 2022). Akuntabilitas mengacu pada kewajiban pejabat publik untuk mempertanggungjawabkan tindakan dan keputusan yang diambil. Dalam konteks lembaga penegak hukum, akuntabilitas memastikan bahwa petugas polisi bertanggung jawab atas segala kesalahan dan bahwa tindakan yang tepat diambil untuk mengatasi pelanggaran.

Transparansi melibatkan keterbukaan dan aksesibilitas informasi, yang memungkinkan warga negara memahami bagaimana keputusan dibuat dan bagaimana sumber daya dialokasikan. Dalam kasus kepolisian, transparansi memastikan bahwa warga negara memiliki akses terhadap informasi tentang operasi, kebijakan, dan prosedur kepolisian. Transparansi juga mencakup pengungkapan informasi tentang investigasi internal dan tindakan disipliner yang diambil terhadap petugas yang terlibat dalam pelanggaran. Transparansi membangun kepercayaan publik dengan mempromosikan keadilan dan mengurangi kecurigaan tentang agenda tersembunyi (Mayangsari, Rosadi, & Juansih, 2023).

Hal tersebut kemudian menunjukkan bahwa adanya akuntabilitas dan transparansi merupakan bagian penting dari upaya membangun kepercayaan publik terhadap Polisi. Pada saat yang sama, transparansi dan akuntabilitas juga telah menjadi faktor penting yang perlu diterapkan dalam pembangunan meritokrasi di tempat kerja. Penelitian yang dilakukan oleh Castilla (2016) menunjukkan bahwa implementasi meritokrasi di tempat kerja harus dilakukan

dengan cara meningkatkan dua hal utama yaitu akuntabilitas organisasi dan transparansi dalam sistem penghargaan dan kinerja. Selaras dengan hal tersebut penelitian dalam konteks organisasi publik di Bangladesh menunjukkan bahwa meritokrasi dan transparansi hampir terhapus dari mekanisme akuntabilitas birokrasi negara. Penelitian tersebut kemudian menekankan kebutuhan untuk menerapkan semangat konstitusionalisasi dan demokratisasi sejati mengenai penerapan meritokrasi dan transparansi dalam mekanisme akuntabilitas birokrasi (Shah & Rahim, 2020).

Meritokrasi dan transparansi merupakan konsep yang saling terkait erat dan secara signifikan memengaruhi efektivitas dan keadilan organisasi. Sistem meritokratis, yang menekankan pengakuan dan penghargaan bagi individu berdasarkan kemampuan dan kinerja mereka, memerlukan transparansi dalam prosesnya untuk memastikan bahwa prestasi dinilai dan diberi penghargaan secara tulus. Hubungan ini dapat dieksplorasi melalui beberapa aspek utama, yang pertama berkaitan dengan peran meritokrasi dalam meningkatkan akuntabilitas. Transparansi dalam proses dan kriteria untuk perekrutan dan promosi mendorong akuntabilitas, mengurangi bias yang mungkin timbul dari evaluasi subjektif (Castilla, 2016). Meritokrasi berkaitan dengan transparansi dengan mensyaratkan proses, kriteria, dan hasil yang jelas. Transparansi dalam bidang-bidang ini mendorong akuntabilitas organisasi, membantu mengurangi bias, dan memastikan bahwa praktik perekrutan, pemberian penghargaan, dan promosi benar-benar mencerminkan prestasi individu, bukan faktor demografi (Castilla, 2016).

Polri sebagai garda terdepan dalam penegakan hukum di Indonesia memiliki peran untuk menegakkan aturan dan menjaga kepercayaan masyarakat terhadap hukum. Keberhasilan Polri dalam menjalankan fungsinya kerap dinilai berdasarkan kemampuan lembaga tersebut dalam mengelola proses penyidikan dan penuntutan dengan profesionalisme yang tinggi. Hal ini meliputi pengumpulan bukti-bukti yang kuat, pengelolaan prosedur hukum yang transparan, serta penghormatan terhadap hak-hak tersangka. Pada saat yang bersamaan, Kepolisian menghadapi berbagai tantangan diantaranya keterbatasan sarana teknis, tekanan eksternal, dan kompleksitas birokrasi yang sering kali menghambat kinerja aparat penegak hukum. Oleh karenanya meningkatkan kepercayaan masyarakat terhadap sistem hukum, Polri perlu mengedepankan transparansi. Pengawasan yang konsisten dan terstruktur merupakan instrumen penting untuk memastikan bahwa penyidikan dan penuntutan dilakukan sesuai dengan asas keadilan. Peraturan Kapolri Nomor 14 Tahun 2012 tentang Manajemen Penuntutan Pidana memberikan pedoman pengawasan internal untuk mendukung transparansi dan akuntabilitas kinerja penyidik. Mekanisme ini bertujuan untuk meminimalkan potensi penyalahgunaan wewenang yang dapat merusak integritas proses hukum (Saktiawan, Dirgantara, Darmawan, Isnaini, & Waluyo, 2025).

KESIMPULAN

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis sejauh mana implementasi prinsip meritokrasi dapat meningkatkan kepercayaan publik terhadap Polri. Berbagai kasus yang mencoreng citra institusi, seperti kasus Ferdy Sambo dan tragedi Kanjuruhan, menjadi latar belakang penting dalam mendalami urgensi reformasi berbasis merit di tubuh Polri. Prinsip meritokrasi menekankan pada pengisian jabatan melalui proses yang adil dan berbasis kompetensi aktual, termasuk dalam jabatan penyidik. Hasil penelitian menunjukkan bahwa pengisian jabatan penyidik di Polri masih dominan dilakukan berdasarkan latar belakang pendidikan, bukan hasil penilaian dari Assessment Center. Ketidaksesuaian antara kompetensi

dan jabatan berdampak pada penurunan kinerja penyidik dan berkontribusi terhadap rendahnya kepercayaan publik.

Penelitian lanjutan disarankan untuk dilakukan dengan pendekatan empiris di lapangan, seperti survei atau wawancara dengan penyidik dan pemangku kebijakan, guna mengevaluasi efektivitas penerapan sistem merit dan hubungannya secara langsung dengan tingkat kepercayaan publik. Penelitian kuantitatif dan kualitatif gabungan juga dapat mengungkap lebih dalam faktor-faktor penghambat serta peluang perbaikan sistem meritokrasi di lingkungan Polri.

DAFTAR PUSTAKA

- Adhikara, R., Putranto, P. Y., & Gurion, A. B. (2024). In Pursuit for Legitimacy: An Overview of Contemporary Policing in Indonesia. *Eduvest-Journal of Universal Studies*, 4(2), 687-703.
- BBC Indonesia. (2025, Februari 24). *Polemik lagu 'Bayar, Bayar, Bayar' band Sukatani – Apakah ini akhir 'pembungkaman' kritik terhadap polisi?* Retrieved Maret 5, 2025, from <https://www.bbc.com/indonesia/articles/c8j09megy90o>
- Castilla, E. J. (2016). Achieving meritocracy in the workplace. *MIT Sloan Management Review*.
- Castilla, E. J., & Benard, S. (2010). The paradox of meritocracy in organizations. *Administrative Science Quarterly*, 55(4), 543-676.
- Chaeruddin, M. A., Syam, H., Akib, H., & Haris, H. (2024). Service quality-based public trust at city resort police in Indonesia. *KnE Social Sciences*, 987-996.
- Donque, J. P. (2023). The Mediating Effect Of Investigators' competence On The Relationship Between Efficiency And Accomplishments Of Police Investigators. *European Journal of Education Studies*, 10(7), 264-293.
- Duong, H. (2022). Policy transfer in authoritarian regimes: The case of meritocracy in Vietnam's civil service. (Thesis, Doctor of Philosophy, The University of Western Australia).
- Durahman, D., Setiadi, E., & Iskandar, B. R. (2021). Efforts To Build The Integrity Of Investigators To Realize Just Law Enforcement. *J. Legal Ethical & Regul. Isses*, 24, 1.
- Erwinwijaya, U. F., Tamsah, H., Wahyudhi, W., Nurung, J., & Muhtar, S. .. (2022). Competency Development on Investigation Performance through Work Creativity, Responsibilities, and HR Capacity. *Proceedings of the First Australian International Conference on Industrial Engineering and Operations Management, Sydney, Australia, December 20-22, 2022* (pp. 2481-2489). IEOM Society International.
- Fajri, D. A., Ristiyanti, J., & Putra, N. (2025, Februari 24). *Lagu Sukatani 'Bayar Bayar Bayar' Viral, Bagaimana Persepsi Masyarakat terhadap Polisi?* Retrieved Maret 5, 2025, from Tempo.co: <https://www.tempo.co/hukum/lagu-sukatani-bayar-bayar-bayar-viral-bagaimana-persepsi-masyarakat-terhadap-polisi--1211291>
- Febri Surya, W., & Kasim, A. (2022). The role of assessment center in career development in polda bangka belitung islands. *International Review of Humanities Studies*, 7(2), 457-472.

- Handaningtias, U. R., Praceka, P. A., & Indriyany, I. A. (2022). Kepercayaan Publik (Public Trust) Terhadap Polisi: Studi Mengenai Wacana Public Dalam# Percumalaporpolisi Dengan Pendekatan Big Data Analysis. *International Journal of Demos*, 4(3), 940-953.
- Hartanto, D. (2023). Strengthening the Police Institutional System in Eradicating Narcotics Crime in the North Sumatra Regional Police, Indonesia. *Traektoriâ Nauki*, 9(01), 3008-3013.
- Hasibuan, E. S. (2024). When The Police Are Trusted By The Public. *Krtha Bhayangkara*, 18(2), 300-311.
- Indikator Politik Indonesia. (2025). *Evaluasi Publik Atas Kinerja 100 Hari Presiden Prabowo Dan Kabinet Merah Putih*. Retrieved Mar 5, 2025, from <https://indikator.co.id/wp-content/uploads/2025/01/RILIS-INDIKATOR-27-JANUARI-2025.pdf>
- Indiyati, D., & Sila, M. U. (2022). The Role of Training and Competence in Improving the Performance of Central Lombok Police Personnel. *Proceedings of the 5th European International Conference on Industrial Engineering and Operations Management Rome, Italy, July 26-28*, (pp. 3021-3032). Rome: IEOM Society International.
- Kadarmanta, A., & Mahmudin Yasin, N. F. (2021). Developing and improving Competences of Educators/Teaching Staffs of Indonesian National Police School (Sekolah Polisi Negara/Spn). *Psychology and Education Journal*, 58(2), 120-125.
- Kochel, T. R., & Skogan, W. G. (2021). Accountability and transparency as levers to promote public trust and police legitimacy: Findings from a natural experiment. *Policing: an international journal*, 44(6), 1046-1059.
- Kurniawan, R. C. (2023). How Pro-Active Police Synergy Program Can Improve the Police Professionalism in Indonesia? *Law Research Review Quarterly*, 9(3).
- Lathif, N. (2019). Pertanggungjawaban Pidana Penyidik Polri Dalam Kasus Salah Tangkap. *Palar / Pakuan Law Review*, 4(2), 358–404.
- Mayangsari, A. S., Rosadi, A. I., & Juansih, J. (2023). Assessing the public trust in the Indonesian national police: A system dynamics model approach. *RSF Conference Proceeding Series: Business, Management and Social Science (Vol. 3, No. 3)*, (pp. 418-427).
- Mustika, D., & Suwandi, I. M. (2022). Analysis of HR Development Through Undergraduate Mandatory Policy of POLRI Investigators. *Jurnal Manajemen (Edisi Elektronik)*, 13(1), 89-105.
- Nur, N. C., & Djabbar, A. (2019). Urgensi Spesialisasi Penyidik Polri Dalam Pemberantasan Tindak Pidana Korupsi. *JIHK*, 4(2), 1-32.
- Park, S., & Liang, J. (2020). Merit, diversity, and performance: Does diversity management moderate the effect of merit principles on governmental performance? *Public Personnel Management*, 49(1), 83-110.
- Poocharoen, O.-O., & Brillantes, A. (2013). Meritocracy in Asia Pacific: Status, issues, and challenges. *Review of Public Personnel Administration*, 33(2), 140-163.
- Purbiantari, W., Zauhar, S., Hermawan, R., & Riyadi, B. S. (2023). Transformational leadership, technology adoption, and public service towards job competency. *International Journal of Membrane Science and Technology*, 10(2), 835-845.
- Putri, Z. (2024, Jan 23). *Survei Indikator: Kepercayaan Publik ke Polri Meningkat, Kini 75,3%*. Retrieved Mar 5, 2025, from <https://news.detik.com/berita/d-7156259/survei-indikator-kepercayaan-publik-ke-polri-meningkat-kini-75-3>
-

- Quah, J. S. (2020). Combating police corruption in Indonesia: cleansing the buaya (crocodile). *Asian Education and Development Studies*, 9(2), 129-143.
- Rahmawaty, L. (2024, Januari 23). *Polri raih lima besar tingkat kepercayaan publik versi Indikator*. Retrieved Mar 5, 2025, from <https://www.antaranews.com/berita/3928779/polri-raih-lima-besar-tingkat-kepercayaan-publik-versi-indikator>
- Rizky, P. A., & Velingsia, J. (2024). Police Image Restoration: A Case Study of the Stampede (Crowd Crisis) at Kanjuruhan Malang. *Politicos: Jurnal Politik Dan Pemerintahan*, 4(1), 11-21.
- Rossevelt, F. A., Aisyah, D., Butar-Butar, S. R., Melri, W. A., Ginting, S. D., Sinaga, M. J., et al. (2023). Analisis Pengaruh Tingkat Kepercayaan Publik terhadap Kinerja Kepolisian (Studi kasus: Pencurian Kendaraan Bermotor(Curanmor) di Kota Medan). *SAJJANA: Public Administration Review*, 1(2), 1-11.
- Saktiawan, P., Dirgantara, F., Darmawan, D., Isnaini, S., & Waluyo, A. (2025). Evaluating the Effectiveness of Investigation and Prosecution to Improve the Integrity of Law Enforcement in Indonesia. *Judge: Jurnal Hukum*, 6(01), 35-45.
- Sari, B. K., & Subekti, R. (2024). The Future of Meritocratic Oversight of the State Civil Apparatus in Indonesia. *Proceedings of the International Conference on Cultural Policy and Sustainable Development (ICPSD 2024)* (p. 93). Springer Nature.
- Schlesinger, T., Nagi, A., & Kremnitzer, J. (2017). Competence Profile and Competence Training for the Police Service. *SIAK: Journal for Police Science and Practice*, 7, 70-79.
- Shah, S. R., & Rahim, S. M. (2020). Bureaucratic Accountability Mechanism in Bangladesh during 21st Century: A Question Mark against Meritocracy and Transparency. *Pakistan Social Sciences Review*, 4(1), 278-291.
- Siregar, M. I. (2024). Effectiveness of the Implementation of Investigations into Criminal Acts of Abuse by the Police of the Republic of Indonesia. *Ratio Legis Journal*, 3(1), 1059-1082.
- Somantri, G. R., Robet, R., & Hendriyana, H. (2024). The Influence of Performance Effectiveness, Procedural Justice and Social Capital on Public Trust In The Police In The Central Jakarta Metro Police Jurisdiction. *Devotion: Journal of Research and Community Service*, 5(9), 1034-1041.
- Sunara, R., Gibran, A. S., Irfandy, A. F., Dwi, F. G., & Delvia, J. D. (2024). Meritocracy Implementation Of The State Civil Servants As An Embodiment Of The Values Of Integrity And National Defensen Through A Public Ethics Perspective. *Edunity Kajian Ilmu Sosial dan Pendidikan*, 3(5), 325-336.
- Susdarwono, E. T., & Wiranta, A. (2023). The Effect of the District Court Judge's Verdict in the Sambo CS Case on the Level of Public Trust in the Criminal Justice System in Indonesia. *Recht Studiosum Law Review*, 2(1), 40-50.
- Zhang, Z. (2015). Crowding out meritocracy? – cultural constraints in Chinese public human resource management. *Australian Journal of Public Administration*, 74(3), 270-282.
- Zulganef, Z., & Nilasari, I. (2022). Analysis of Public Trust and POLRI Performance: An Exploratory Study. *Publisia: Jurnal Ilmu Administrasi Publik*, 7 (2), 211–227.
-

Imam Aziz, Ima Mayasari

Implementasi Meritokrasi dalam Pengembangan Kompetensi Penyidik Polri untuk Meningkatkan Kepercayaan Publik



© 2025 by the authors. Submitted for possible open access publication under the terms and conditions of the Creative Commons Attribution (CC BY SA) license (<https://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0/>).