**Fastabiq: Jurnal Studi Islam**
ISSN 2723-0228
Vol. 6 No. 1 Bulan Juni Tahun 2025

# KEPEMIMPINAN MELAYANI DAN KEARIFAN LOKAL DALAM REKRUTMEN POLRI: ANALISIS PERAN PROGRAM MEDASENG DALAM MENCEGAH KECURANGAN

# *SERVANT LEADERSHIP AND LOCAL WISDOM IN POLICE RECRUITMENT: ANALYZING THE ROLE OF THE MEDASENG PROGRAM IN PREVENTING FRAUD*

*DOI: 10.47281/fas.v6i1.233*

**Hartanto Bisma[1], Hendriyana[2], Josua Tampara[3]**
Program Studi Ilmu Kepolisian, Sekolah Tinggi Ilmu Kepolisian, Jakarta, Indonesia [1,2]
Program Studi Matematika dan Ilmu Pengetahuan Alam, Universitas Sam Ratulangi, Sulawesi Utara, Indonesia[3]
Email:hartbisma2607@gmail.com[1]

***Abstract***
*The recruitment process for prospective members of the Indonesian National Police (Polri) is a critical procedure aimed at selecting individuals who voluntarily aspire to serve the state. Despite the strong public enthusiasm for joining the police force, the recruitment process has often been marred by unethical practices, notably the involvement of intermediaries or brokers, which undermine the integrity of the selection process. This literature review aims to analyze the relationship between the concept of servant leadership and the Medaseng program, as well as its potential application as a strategy to mitigate fraud in Polri's recruitment process. A qualitative approach is employed through library research. The study identifies various factors contributing to fraudulent behavior during recruitment, including: selective perception in society suggesting that bribery or political backing is necessary for success; negative stereotyping of the police institution; halo effect judgments based on general impressions; lack of self-confidence among applicants; and the involvement of rogue elements in nepotistic practices. Servant leadership is found to play a crucial role in fostering values of honesty and integrity among personnel. Moreover, the Medaseng program—grounded in a mobile government framework and local wisdom—offers an innovative solution to reduce fraudulent practices while strengthening public trust. The study concludes that both servant leadership and the Medaseng program are interrelated through their shared foundation of public service and ethical conduct.*

***Keyword:*** *servant leadership; integrity; recruitment; fraud mitigation; medaseng program*

**Abstrak**
Seleksi penerimaan calon anggota Kepolisian Negara Republik Indonesia (Polri) merupakan suatu proses penting dalam menjaring individu yang secara sukarela ingin mengabdikan diri sebagai aparatur negara. Meskipun terdapat antusiasme tinggi dari masyarakat untuk menjadi anggota Polri, proses seleksi ini tidak lepas dari isu negatif, salah satunya adalah keberadaan praktik percaloan yang mencederai integritas seleksi. Kajian literatur ini bertujuan untuk menganalisis keterkaitan antara konsep kepemimpinan melayani (servant leadership) dengan program Medaseng, serta menilai potensinya sebagai strategi mitigasi terhadap kecurangan dalam proses rekrutmen Polri. Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan metode studi pustaka. Ditemukan bahwa kecurangan dalam proses seleksi disebabkan oleh berbagai faktor, antara lain: persepsi selektif masyarakat yang meyakini perlunya suap atau dukungan pihak tertentu untuk lolos seleksi; stereotip negatif terhadap institusi Polri; efek halo yang menilai institusi hanya dari kesan umum; kurangnya kepercayaan diri calon peserta; serta keterlibatan oknum dalam praktik nepotisme. Kepemimpinan melayani dapat mendorong internalisasi nilai kejujuran dan integritas. Di sisi lain, program Medaseng, yang berbasis pendekatan mobile government dan kearifan lokal, berpotensi menjadi solusi inovatif dalam mengurangi praktik kecurangan. Program ini juga memperkuat hubungan antara Polri dan masyarakat. Dengan demikian, terdapat relevansi antara servant leadership dan program Medaseng, keduanya berlandaskan pada prinsip pelayanan publik yang berintegritas.

**Kata kunci:** servant leadership; integritas; rekrutmen; kecurangan, Medaseng

## PENDAHULUAN

Penelitian yang dipublikasi oleh Juan Tolu Sone (2024) dengan judul penegakkan hukum

ISSN 2723-0228
*DOI: 10.47281/fas.v6i1.233*

terhadap pungutan liar dalam seleksi anggota polri, dalam penelitian tersebut menjelaskan masih banyak kasus pungli yang terjadi dalam proses rekrutmen anggota polri. Berdasarkan Peraturan Kapolri Nomor 10 Tahun 2016 proses pelaksanaan rekrutmen anggota Polri dilaksanakan dengan menggunakan prinsip BETAH (Bersih, Transparan, Akuntabel dan Humanis) guna mewujudkan personel Polri yang berkualitas, unggul dan kompetitif. Terlepas dari fenomena antusias masyarakat untuk menjadi anggota Polri terdapat juga preseden kurang baik saat penyelenggaraan seleksi penerimaan calon anggota Polri yaitu adanya budaya makelar dalam proses seleksi. Makelar merupakan seseorang atau sekelompok orang yang melakukan praktek suap, gratifikasi atau penipuan kepada peserta dengan meminta imbalan sejumlah uang dengan kelulusan sebagai jaminannya. Makelar disebut juga Calo yang artinya menjadi perantara didasarkan oleh upah. Berbagai cara telah dilakukan oleh Institusi Polri untuk seleksi yang BETAH termasuk merubah gaya kepemimpnan berdasarkan situasi dan kondisi, tetapi sampai saat ini intervensi tersebut belum dirasakan sepenuhnya oleh masyarakat, sehingga diperluhkan sebuah inovasi sebagai bentuk upaya mitigasi.

Pendekatan berbasis kearifan lokal dalam konteks mitigasi seleksi Polri merupakan inovasi yang belum banyak dieksplorasi dalam literatur penelitian sebelumnya. Kearifan lokal mengacu pada pengetahuan, praktik, dan nilai-nilai yang berkembang dalam suatu komunitas atau budaya tertentu (Tumiran, 2024). Dalam konteks rekrutmen Polri, pendekatan ini dapat membantu mengidentifikasi calon anggota yang tidak hanya memenuhi syarat akademis dan fisik, tetapi juga memiliki pemahaman yang mendalam tentang nilai-nilai sosial dan budaya masyarakat tempat mereka bertugas.

Kepemimpinan melayani atau disebut juga *servant leadership* adalah jenis kepemimpinan yang dilakukan dengan perasaan iklas yang dilakukan tanpa paksaan dengan bekerja bersama untuk meraih keinginan bersama (Paulus, 2021)[1.] Konsep pemimpin yang melayani juga dikemukakan oleh Jenderal (Pol) Listyo Sigit Prabowo untuk melaksanakan tes uji kelayakan dan kepatuhan di Komisi III sebelum menjadi Kapolri. Dengan mengemukakan konsep tentang manajemen kepemimpinan transformatif yang melayani pada Kepolisian Republik Indonesia yang akan datang (Prabowo, L.S., 2021). Dengan bertitik pusat pada sudut pandang pemimpin yang menekan pada apa yang menjadi masalah pada anggota dan masyarakat menjadikan kepemimpinan melayani berkorelasi dengan prinsip rekrutmen Polri. Medaseng merupakan sebuah inovasi pelayanan publik Pemerintah Kabupaten Kepulauan Sangihe yang dilaksanakan secara rutin.

Medaseng merupakan inisiatif yang mengintegrasikan pendekatan *mobile government* dengan kearifan lokal, melibatkan seluruh perangkat daerah dalam upaya untuk menjalin dialog langsung dengan masyarakat. Dalam konteks ini, Medaseng bukan hanya sekadar program, tetapi juga sebuah *platform* yang memungkinkan masyarakat untuk menyampaikan permasalahan yang mereka hadapi secara langsung kepada pihak kepolisian. Misalnya, dalam beberapa kasus, masyarakat melaporkan penyelewengan rekrutmen yang dilakukan oleh oknum tertentu di lapangan, yang sering kali tidak terdeteksi oleh system pengawasan. Dengan demikian, Medaseng berfungsi sebagai jembatan yang menghubungkan antara kepolisian dan masyarakat, menciptakan saluran komunikasi yang lebih efektif dan transparan (Aji, S. M., & Sari, R. P., 2021).

Salah satu manfaat utama dari Medaseng adalah kemampuannya untuk memperbaiki citra kepolisian di mata masyarakat. Dalam banyak kasus, masyarakat cenderung memiliki pandangan negatif terhadap kepolisian, sering kali disebabkan oleh kurangnya komunikasi dan transparansi. Melalui Medaseng, kepolisian dapat menunjukkan komitmennya untuk mendengarkan dan merespons kebutuhan masyarakat. Contohnya, ketika masyarakat mengeluhkan terkait ketertiban dan keamanan, pihak kepolisian dapat langsung merespons dengan merencanakan penyisiran sumber permasalahan. Hal ini tidak hanya meningkatkan kepercayaan masyarakat terhadap kepolisian, tetapi juga menunjukkan bahwa kepolisian berkomitmen untuk melayani kepentingan masyarakat. Dengan demikian, Medaseng berperan penting dalam membangun kembali hubungan yang lebih positif antara kepolisian dan masyarakat hususnya dalam rekrutmen anggota kepolisian (Putra, A. R., 2022).

Selanjutnya, perlu dicatat bahwa Medaseng juga berfungsi sebagai alat untuk meningkatkan partisipasi masyarakat dalam proses rekrutmen anggota kepolisian. Dengan

ISSN 2723-0228
*DOI: 10.47281/fas.v6i1.233*

memberikan kesempatan kepada masyarakat untuk berinteraksi langsung dengan pihak kepolisian terkait, Medaseng mendorong keterlibatan aktif masyarakat dalam partisipasi secara langsung. Misalnya, dalam forum Medaseng, masyarakat dapat memberikan masukan mengenai program-program yang dianggap penting bagi pihak kepolisian, sehingga kepolisian dapat merancang kebijakan yang lebih relevan dan sesuai dengan kebutuhan masyarakat. Hal ini sejalan dengan prinsip-prinsip servant leadership, di mana Polri bertugas untuk melayani dan memenuhi kebutuhan masyarakat. Dengan menerapkan prinsip ini, kepolisian tidak hanya menjadi sistem yang tertutup, tetapi juga pelayan yang mendengarkan dan merespons aspirasi masyarakatnya (Widiastuti, N., 2023).

Namun, tantangan yang dihadapi dalam pelaksanaan Medaseng tidak bisa diabaikan. Meskipun program ini dirancang untuk meningkatkan komunikasi dan transparansi, ada kemungkinan bahwa tidak semua suara masyarakat akan didengar secara merata. Beberapa kelompok masyarakat mungkin merasa terpinggirkan atau tidak memiliki akses yang sama untuk berpartisipasi dalam dialog. Oleh karena itu, penting bagi kepolisian untuk memastikan bahwa Medaseng dapat menjangkau seluruh lapisan masyarakat, termasuk mereka yang berada di daerah terpencil atau kurang terlayani. Dengan demikian, Medaseng dapat berfungsi sebagai alat yang inklusif, yang benar-benar mencerminkan suara semua elemen masyarakat.

Medaseng merupakan sebuah inisiatif yang menjanjikan dalam meningkatkan komunikasi antara pihak kepolisian dengan masyarakat, serta memperbaiki citra kepolisian di mata masyarakat. Melalui pendekatan mobile government berbasis kearifan lokal, Medaseng tidak hanya memberikan ruang bagi masyarakat untuk menyampaikan permasalahan, tetapi juga mendorong partisipasi aktif dalam proses rekruitmen calon anggota kepolisian. Meskipun demikian, tantangan untuk memastikan inklusivitas dalam program ini tetap harus diatasi. Oleh karena itu, penerapan prinsip servant leadership dalam konteks Medaseng sangat penting untuk memastikan bahwa semua suara masyarakat didengar dan diperhatikan. Dengan langkah-langkah yang tepat, Medaseng dapat menjadi model bagi program-program serupa di masa depan, yang tidak hanya fokus pada pelayanan publik, tetapi juga pada pemberdayaan masyarakat dan peningkatan kepercayaan terhadap rekruitmen anggota kepolisian yang bebas dari unsur KKN.

Berdasarkan permaslahan diatas maka penulis akan menguraikan permaslahan yang menjadi dasar penelitian ini diantaranya adalah: Apa saja faktor-faktor yang menyebabkan seseorang untuk melakukan kecurangan pada rekrutmen Polri dan bagaimana gaya kepemimpinan *servant leadership* mampu memberikan pengaruh signifikan terhadap nilai-nilai kejujuran anggota?

## METODE

Metode penelitian yang digunakan dalam jurnal ini adalah metode kualitatif dengan pendekatan studi literatur (*Library Research*). Pendekatan ini dipilih untuk menganalisis berbagai sumber literatur yang relevan, baik dari buku, artikel ilmiah, maupun dokumen resmi yang berkaitan dengan kepemimpinan, rekrutmen Polri, dan program Medaseng. Dengan menggunakan metode ini, penulis berharap dapat mengumpulkan data yang komprehensif dan mendalam mengenai faktor-faktor yang menyebabkan kecurangan dalam rekrutmen serta dampak dari gaya kepemimpinan servant leadership terhadap nilai-nilai kejujuran dalam institusi kepolisian. Alasan dilakukan penelitian kualitatif adalah penelitan tersebut memiliki sifat eksploratif. Sehingga kemudian dibahas lebih menyeluruh dengan bantuan kajian dan analisis pustaka untuk menjawab permasalahan, terutama dalam menjawab rekrutmen anggota kepolisian yang terindikasi ada kecurangan dikaitkan dengan keterlibatan masyarakat dalam fungsi pengawasan dan medesang sebagai aplikasi fungsi control untuk rekrutmen yang transparan, dan dalam penelitian ini menggunakan aspek perbandingan dengan hasil atau temuan-temuan dari penelitian sebelumnya untuk mengungkap kebenaran dari teori yang ada (Permatasari B. & Jaelani. 2021).

## HASIL DAN PEMBAHASAN

Dari sisi norma yang ada bahwa dalam Peraturan Kapolri Nomor 10 Tahun 2016 proses pelaksanaan rekrutmen anggota Polri dilaksanakan dengan menggunakan prinsip (Bersih,

ISSN 2723-0228
*DOI: 10.47281/fas.v6i1.233*

Transparan, Akuntabel dan Humanis) artinya tidak ada celah untuk melakukan kecurangan yang dilakukan pada saat rekrutmen anggota polri, namun dalam praktiknya dalam analisis jurnal dan literatur serta aduan masyarakat banyak yang menyebutkan bahwa terdapat praktik yang menyimpang dalam proses prekrutan anggota polri, yaitu kecurangan-kecurangan seperti suap, proses yang tidak transparan dan akuntabel dll. Praktik kecurangan tersebut sebagai seorang pemimpin tertinggi di kepolisian memiliki peranan dan tanggungjawab dalam menyelesaikan persoalan tersebut atau disebut dengan servent leadership. Namun peranan tersebut tidak hanya dibebankan terhadap pemimpin saja peranan seluruh anggota dibawahnya juga harus memiliki peranan yang sama yaitu tanggungjawab dalam proses rekrutmen anggota polri agar tidak terjadi Kembali praktik-praktik yang tidak sesuai aturan tersebut (Sonne, 2024).

Fungsi Kontraol masyarakat sebagai kearifan lokal dalam program Program Medaseng, yang merupakan singkatan dari "Media dan Keterlibatan Masyarakat dalam Seleksi Anggota Polri," merupakan tawaran yang sangat bagus naum perlu pengawasan yang ketat, kterlibatan masyarakat bukan hanya sebagai jargon saja namun dalam tataran aplikatif keterlibatan masyarakat ini harus diakomodir secara sepenuhnya diberikan kepercayaan sebagai fungsi kontrol yang maksimal, keterlibatan pihak yang independent, professional dan memiliki integritas yang tinggi akan menjadi solusi yang baik. Karena Lembaga keolisian berperan sebagai ranah publik yang perlu pengawasan untuk kepentingan masyarakat.

**Faktor-Faktor Yang Menyebabkan Kecurangan pada Rekrutmen Polri**

Faktor-faktor yang menyebabkan seorang untuk melakukan kecurangan bervariasi. Faktor-faktor yang menyebabkan terjadinya kecurangan pada proses rekrutmen Polri diantaranya (Sanjaya A. 2019):

1. Penyimpangan persepsi selektif di masyarakat yang menafsirkan bahwa untuk bisa lulus seleksi harus ada campur tangan duit dan deking.
2. penyimpangan berstereotif yang menilai kinerja Polri atas dasar persepsi pribadi dan kelompok.
3. Penyimpangan kesan halo yang menilai kinerja Polri dari kesan umum orang terdekat.
4. Adanya rasa tidak percaya terhadap diri sendiri.
5. Adanya keterlibatan oknum Polisi dalam kegiatan nepotisme.

Faktor-faktor yang menyebabkan seseorang melakukan kecurangan dalam proses rekrutmen, khususnya di institusi Polri, adalah isu yang kompleks dan multifaset. Kecurangan ini tidak hanya merugikan integritas institusi, tetapi juga berdampak negatif pada kepercayaan masyarakat terhadap aparat penegak hukum. Teridentifikasi beberapa faktor yang berkontribusi terhadap fenomena ini, di antaranya adalah penyimpangan persepsi selektif, penyimpangan berstereotif, penyimpangan kesan halo, rasa tidak percaya terhadap diri sendiri, dan keterlibatan oknum polisi dalam praktik nepotisme. Setiap faktor ini tidak berdiri sendiri, melainkan saling berinteraksi dan memperburuk situasi, sehingga menciptakan siklus kecurangan yang sulit diputus (Sanjaya A. 2019).

Pertama, penyimpangan persepsi selektif di masyarakat menunjukkan bagaimana pandangan masyarakat terhadap proses rekrutmen dapat dipengaruhi oleh informasi yang tidak akurat atau pengalaman negatif di masa lalu. Misalnya, jika seseorang mendengar cerita tentang bagaimana teman atau kerabatnya berhasil lolos seleksi dengan cara yang tidak jujur, maka ia mungkin akan menganggap bahwa hal tersebut adalah satu-satunya cara untuk berhasil. Hal ini menciptakan siklus di mana kecurangan dianggap sebagai norma, bukan pelanggaran. Selain itu, penyimpangan berstereotif juga memainkan peran penting. Seringkali, masyarakat menilai kinerja Polri berdasarkan pengalaman pribadi atau pandangan kelompok tertentu, yang dapat menyebabkan penilaian yang tidak objektif. Misalnya, jika seseorang memiliki pengalaman buruk dengan seorang polisi, ia mungkin akan menggeneralisasi pandangannya terhadap seluruh institusi, sehingga memperkuat stigma negatif yang ada.

Selanjutnya, penyimpangan kesan halo dapat memengaruhi cara masyarakat menilai kinerja Polri. Ketika seseorang memiliki kesan positif atau negatif terhadap individu tertentu dalam institusi, ia cenderung mengaitkan kesan tersebut dengan kinerja seluruh institusi. Misalnya, jika seorang polisi dikenal baik dan membantu, masyarakat mungkin akan lebih cenderung untuk mempercayai bahwa seluruh institusi Polri berfungsi dengan baik. Sebaliknya,

ISSN 2723-0228
*DOI: 10.47281/fas.v6i1.233*

jika ada kasus negatif yang mencuat, seperti tindakan korupsi yang melibatkan oknum polisi, hal ini dapat merusak reputasi institusi secara keseluruhan. Rasa tidak percaya terhadap diri sendiri juga menjadi faktor yang signifikan. Banyak calon yang merasa tidak cukup percaya diri dengan kemampuan mereka, sehingga mereka mungkin tergoda untuk mencari jalan pintas melalui kecurangan. Akhirnya, keterlibatan oknum polisi dalam praktik nepotisme memperburuk situasi ini, karena hal ini menciptakan kesan bahwa peluang dalam institusi hanya dapat diperoleh melalui hubungan pribadi, bukan melalui kemampuan atau prestasi yang sebenarnya.

Dalam konteks ini, penting untuk memahami bahwa faktor-faktor tersebut saling berkaitan dan membentuk suatu sistem yang kompleks. Semua faktor ini saling mempengaruhi dan menciptakan tantangan yang signifikan dalam upaya untuk menangani dan mencegah kecurangan dalam proses rekrutmen (Priyatna E.G., Zarzani.t.r., Aspan H. 2022). Misalnya, jika masyarakat percaya bahwa kecurangan adalah cara yang sah untuk mencapai tujuan, hal ini akan memperkuat persepsi bahwa praktik nepotisme dan penyimpangan lainnya adalah hal yang wajar. Oleh karena itu, diperlukan pendekatan yang komprehensif untuk mengatasi masalah ini, yang melibatkan pendidikan masyarakat, reformasi dalam proses rekrutmen, serta penegakan hukum yang tegas terhadap oknum yang terlibat dalam praktik kecurangan.

kecurangan dalam proses rekrutmen Polri adalah masalah yang kompleks dan multidimensional. Faktor-faktor seperti persepsi selektif, stereotip, kesan halo, rasa tidak percaya diri, dan nepotisme saling berkaitan dan menciptakan lingkungan yang kondusif bagi terjadinya kecurangan. Untuk mengatasi masalah ini, diperlukan upaya kolaboratif dari berbagai pihak, termasuk pemerintah, masyarakat, dan institusi polri itu sendiri, untuk menciptakan sistem yang transparan dan adil. Hanya dengan cara ini, kepercayaan masyarakat terhadap institusi Polri dapat dipulihkan, dan integritas proses rekrutmen dapat dijaga.

**Implementasi *Servent Leadership* Terhadap Sikap Kerja Anggota Polri.**

Berdasarkan Studi Kajian Literatur menunjukan Bahwa gaya kepemimpinan *Servant Leadership* menjadi kunci keberhasilan dalam penyelenggaraan rekrutmen yang jujur dan optimal .

Ferdinandito menyebutkan bahwa implementasi *Servant Leadership* dapat dikategorikan sebagai berikut (Ferdinandito A., Haryani T.N., 2021):

1. Kasih sayang (l*ove*). merupakan kepemimpinan yang dilandasi rasa cinta dan kasih sayang.
2. Pemberdayaan (*empowerment*), mempercayakan dan menerima saran dari anggota.
3. Visi (*Vision*), dapat mengarahkan kemana organisasi ini akan berjalan. Visi sebagai landasan dalam melangkah menuju masa depan dan sebagai inspirasi tindakan dari para bawahan.
4. Kerendahan hati (*Humility*), pemimpin yang menjaga kerendahan hati, menghormati dan menghargai pegawai serta mengakui kontribusi pegawai dalam sebuah organisasi.
5. Kepercayaan (*Trust*), pemimpin yang berasal dari orang-orang

Pilihan untuk mengadopsi gaya kepemimpinan servant leadership di antara sejumlah orang lain adalah langkah yang sangat strategis dalam konteks organisasi publik. Gaya kepemimpinan ini, yang berfokus pada pelayanan, tidak hanya menciptakan lingkungan kerja yang harmonis, tetapi juga membangun kepercayaan yang kuat antara pemimpin dan bawahan. Dalam organisasi publik, di mana tujuan utama adalah memberikan layanan terbaik kepada masyarakat, penerapan servant leadership menjadi sangat relevan. Pemimpin yang menerapkan gaya ini cenderung lebih mendengarkan dan memahami kebutuhan serta aspirasi anggota tim mereka. Hal ini menciptakan rasa saling menghargai dan meningkatkan motivasi untuk bekerja lebih baik demi mencapai visi dan misi organisasi.

Pemimpin yang mengedepankan prinsip *servant leadership* mampu menginspirasi tim mereka untuk berkomitmen pada nilai-nilai organisasi. Dalam konteks ini, pemimpin tidak hanya dilihat sebagai atasan, tetapi sebagai sosok yang berfungsi untuk memberdayakan anggota tim. Dengan demikian, anggota tim merasa dihargai dan termotivasi untuk berkontribusi lebih, yang pada gilirannya meningkatkan kinerja organisasi secara keseluruhan. Dalam organisasi publik, di mana kinerja seringkali diukur berdasarkan kepuasan masyarakat, penerapan gaya kepemimpinan ini dapat menghasilkan dampak yang signifikan dan positif.

Lebih jauh lagi, gaya kepemimpinan *servant leadership* terbukti mampu meningkatkan nilai-nilai kejujuran di antara anggota organisasi. Penelitian lain menunjukkan bahwa ada

ISSN 2723-0228
*DOI: 10.47281/fas.v6i1.233*

hubungan yang kuat antara gaya kepemimpinan melayani dan komitmen organisasi. Dalam studi yang dilakukan di Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kabupaten Bengkulu Selatan, ditemukan bahwa pemimpin yang menerapkan prinsip-prinsip *servant leadership* berhasil menciptakan budaya organisasi yang mendorong kejujuran dan transparansi (Retmono A.W. 2013). Hal ini penting, terutama dalam konteks organisasi publik yang sering kali berhadapan dengan isu-isu akuntabilitas dan integritas. Dengan meningkatkan kejujuran di dalam organisasi, pemimpin tidak hanya meningkatkan kinerja individu, tetapi juga membangun reputasi dan kepercayaan masyarakat terhadap institusi tersebut.

Penerapan gaya kepemimpinan *servant leadership* di organisasi publik tidak hanya memberikan manfaat dalam hal kinerja individu, tetapi juga berkontribusi pada pembangunan budaya organisasi yang positif. Dengan membangun kepercayaan dan mengedepankan nilai-nilai kejujuran, pemimpin dapat menciptakan lingkungan kerja yang produktif dan kolaboratif. Dalam jangka panjang, hal ini akan berdampak pada peningkatan kualitas pelayanan kepada masyarakat, yang merupakan tujuan utama dari setiap organisasi publik. Oleh karena itu, penting bagi para pemimpin di sektor publik untuk terus mengembangkan dan menerapkan prinsip-prinsip *servant leadership* dalam kepemimpinan mereka, agar dapat memaksimalkan potensi tim dan mencapai tujuan organisasi secara efektif.

**Hubungan *Servant Leadeship* dengan program Medaseng**

Menurut Greenleaf konsep *servant leadership* atau kepemimpinan pelayan adalah suatu pendekatan yang menempatkan niat untuk melayani sebagai inti dari kepemimpinan (Mustikadewi, K., 2015). Dalam pandangannya, seorang pemimpin tidak hanya bertugas untuk memimpin, tetapi juga untuk melayani anggotanya dengan cara yang mendukung pertumbuhan dan kesejahteraan mereka. Hal ini menunjukkan bahwa pemimpin yang efektif adalah mereka yang mengutamakan kepentingan orang lain di atas kepentingan pribadi mereka. Dalam konteks organisasi, pemimpin yang menerapkan prinsip ini mampu menciptakan lingkungan kerja yang positif, di mana setiap anggota merasa dihargai dan termotivasi untuk memberikan yang terbaik. Misalnya, di kepolisian, seorang pemimpin yang berfokus pada kebutuhan anggotanya mungkin untuk menyediakan pelatihan dan pengembangan yang dibutuhkan, sehingga meningkatkan produktivitas dan kepuasan kerja.

Selanjutnya, Greenleaf juga menekankan bahwa *servant leadership* dapat berkontribusi terhadap produktivitas dalam situasi nyata sebuah organisasi. Ketika pemimpin menunjukkan komitmen untuk melayani, mereka menciptakan rasa saling percaya dan kolaborasi yang kuat di antara anggota tim. Sebagai contoh, dalam sebuah studi yang dilakukan ditemukan bahwa tim yang dipimpin oleh seorang pemimpin pelayan cenderung memiliki kinerja yang lebih baik dibandingkan dengan tim yang dipimpin dengan pendekatan tradisional (Liden, R. C., Wayne, S. J., Zhao, H., & Henderson, D., 2008). Hal ini disebabkan oleh peningkatan keterlibatan anggotanya, yang merasa bahwa suara mereka didengar dan dihargai. Dengan mengedepankan komunikasi terbuka dan partisipatif, pemimpin pelayan tidak hanya meningkatkan produktivitas, tetapi juga menciptakan budaya organisasi yang inklusif dan inovatif.

Dalam konteks lokal, program Medaseng di Kepulauan Sangihe merupakan contoh nyata penerapan prinsip *servant leadership*. Medaseng, yang berasal dari bahasa Sangihe dan berarti bermalam untuk menangkap ikan, telah diadaptasi menjadi sebuah program yang menggunakan pendekatan mobile government berbasis kearifan lokal. Program ini melibatkan seluruh perangkat daerah untuk berdialog langsung dengan masyarakat, sehingga kebutuhan dan aspirasi masyarakat dapat didengar dan ditindaklanjuti. Kegiatan Medaseng tidak hanya terbatas pada dialog, tetapi juga mencakup penerbitan kartu penduduk (KTP), pelayanan keluarga berencana (KB), serta berbagai layanan lainnya (Manangkoda F.J., Mantiri M., Kumayas N. 2020). Dengan demikian, warga pelosok tidak perlu lagi menghabiskan waktu dan biaya yang besar untuk mengakses layanan pemerintah di Tahuna. Program ini mencerminkan bagaimana *servant leadership* dapat diwujudkan dalam praktik, di mana pemimpin daerah berkomitmen untuk melayani dan memenuhi kebutuhan masyarakatnya secara langsung.

Adapun dimensi leadership dapat dilakukan dengan cara:

1. Mendengarkan (*Listening*)

ISSN 2723-0228
*DOI: 10.47281/fas.v6i1.233*

*Servant leadership* merupakan pendekatan kepemimpinan yang menekankan pada pelayanan kepada orang lain, di mana mendengarkan adalah salah satu dimensi utama. Dalam konteks rekrutmen Polri, mendengarkan dengan saksama dapat membantu pemimpin memahami kebutuhan dan harapan calon anggota. Menurut Greenleaf, pemimpin yang efektif harus mampu mendengarkan dengan empati dan perhatian, bukan hanya terhadap kata-kata yang diucapkan, tetapi juga terhadap bahasa tubuh dan emosi yang ditunjukkan oleh individu. Penelitian menunjukkan bahwa pemimpin yang mendengarkan dengan baik dapat meningkatkan kepuasan dan komitmen karyawan, yang pada gilirannya dapat mengurangi kecurangan dalam proses rekrutmen (Mersman, D., 2020).

2. Berempati (*Empathy*)

   Empati merupakan dimensi penting dalam *servant leadership* yang berfungsi untuk menciptakan hubungan yang kuat dan intim antara pemimpin dan anggota tim. Dalam konteks rekrutmen Polri, kemampuan untuk memahami dan merasakan perasaan calon anggota sangat penting untuk menciptakan lingkungan yang mendukung kejujuran dan transparansi. Pemimpin yang berempati dapat menangkap emosi orang lain dan merespons dengan cara yang mendukung, yang dapat membantu mengurangi kecurangan dalam proses rekrutmen (Goleman, D., 2013).

3. Menyembuhkan (*Healing*)

   Dimensi penyembuhan dalam *servant leadership* berfokus pada kemampuan pemimpin untuk membantu individu mengatasi masalah dan kesulitan yang mereka hadapi. Dalam konteks rekrutmen Polri, kemampuan ini sangat penting, terutama ketika calon anggota menghadapi berbagai tantangan yang dapat mempengaruhi integritas mereka. Pemimpin yang dapat menyembuhkan menciptakan lingkungan yang mendukung pertumbuhan dan perkembangan individu, yang pada gilirannya dapat mengurangi potensi kecurangan (Spears, L. C., 2010).

4. Kesadaran (*Awareness*)

   Kesadaran merupakan dimensi penting dalam *servant leadership* yang melibatkan pemahaman diri dan lingkungan sekitar. Dalam konteks rekrutmen Polri, pemimpin yang memiliki kesadaran yang tinggi dapat lebih efektif dalam mengidentifikasi potensi masalah dan mengambil langkah-langkah untuk mencegah kecurangan. Kesadaran diri membantu pemimpin untuk memahami kekuatan dan kelemahan mereka, serta dampak dari tindakan dan keputusan yang diambil (Van Dierendonck, D., 2011).

5. Persuasi (*Persuasion*)

   Persuasi adalah dimensi penting dalam *servant leadership* yang berfokus pada kemampuan pemimpin untuk meyakinkan orang lain dengan menggunakan argumen yang kuat dan masuk akal. Dalam konteks rekrutmen Polri, kemampuan untuk membujuk calon anggota untuk berperilaku jujur dan transparan sangat penting dalam upaya mitigasi kecurangan. Pemimpin yang efektif mampu membangun kepercayaan dan menciptakan rasa percaya diri di antara anggota tim mereka (Northouse, P. G. 2025).

6. Konseptualisasi (*Conceptualization*)

   *Servant leadership* merupakan pendekatan kepemimpinan yang menempatkan kebutuhan orang lain sebagai prioritas utama, mendorong pemimpin untuk berpikir dan mengembangkan konsep-konsep baru yang inovatif. Dalam konteks rekrutmen Polri, penerapan *servant leadership* dapat membantu dalam menciptakan sistem yang transparan dan akuntabel. Menurut Greenleaf, pemimpin yang melayani tidak hanya fokus pada tujuan organisasi, tetapi juga memperhatikan pertumbuhan dan kesejahteraan individu yang dipimpinnya. Hal ini menunjukkan bahwa pemimpin perlu mampu melihat masalah dari berbagai perspektif untuk menciptakan solusi yang kreatif (Mustikadewi, K. 2015).

7. Kejelian (*Foresight*)

   Kejelian atau foresight dalam konteks *servant leadership* adalah kemampuan untuk memprediksi dan mempersiapkan diri untuk masa depan. Dalam proses rekrutmen Polri, kemampuan ini sangat penting untuk mengidentifikasi potensi masalah dan

ISSN 2723-0228
*DOI: 10.47281/fas.v6i1.233*

peluang yang mungkin muncul. Pemimpin yang memiliki kemampuan foresight dapat membuat keputusan yang lebih baik dan lebih strategis, terutama dalam situasi yang kompleks dan tidak pasti (Luthans, F., & Youssef, C. M. 2017).

8. *Stewardship*

   Stewardship dalam konteks *servant leadership* mengacu pada kemampuan untuk mengelola dan memanfaatkan sumber daya dengan bijaksana. Dalam rekrutmen Polri, stewardship sangat penting untuk memastikan bahwa proses seleksi dilakukan secara efisien dan efektif. Pemimpin yang baik harus mampu memanfaatkan sumber daya yang ada untuk mencapai tujuan organisasi tanpa mengorbankan integritas dan akuntabilitas (Kaufman, E. K., Mitra, S., Anderson, J. C., Coartney, J. S., & Cash, C. S. 2020).

9. Komitmen untuk Pertumbuhan Manusia (*Commitment to the Growth of People*)

   Komitmen untuk pertumbuhan manusia dalam konteks *servant leadership* adalah kemampuan untuk membantu orang lain tumbuh dan berkembang, baik secara profesional maupun pribadi. Dalam rekrutmen Polri, hal ini sangat penting untuk memastikan bahwa calon anggota tidak hanya memenuhi syarat secara teknis, tetapi juga memiliki karakter dan integritas yang baik. Pemimpin yang melayani harus berkomitmen untuk menciptakan lingkungan yang mendukung pembelajaran dan pengembangan diri (Spears, L. C. 2010).

10. Membangun Komunitas (*Community Building*)

    Membangun komunitas dalam konteks *servant leadership* berarti menciptakan hubungan yang kuat dan harmonis antara pemimpin dan anggota. Dalam rekrutmen Polri, hal ini sangat penting untuk menciptakan rasa memiliki dan kerjasama di antara calon anggota. Komunitas yang kuat dapat meningkatkan kepercayaan dan kolaborasi di antara anggotanya, yang pada gilirannya dapat mengurangi kecurangan dalam proses rekrutmen (Northouse, P. G. 2025).

Penerapan prinsip *servant leadership* dalam berbagai konteks, baik di tubuh polri maupun dalam program-program lainnya seperti Medaseng, menunjukkan dampak positif yang signifikan terhadap kepercayaan masyarakat. Dengan menempatkan kepentingan orang lain di atas kepentingan pribadi, pemimpin dapat menciptakan lingkungan yang mendukung kolaborasi, inovasi, dan pertumbuhan. Melalui pendekatan ini, kita dapat melihat bahwa kepemimpinan yang efektif bukan hanya tentang kekuasaan atau otoritas, tetapi tentang kemampuan untuk melayani dan memberdayakan orang lain. Oleh karena itu, penting bagi setiap pemimpin untuk memahami dan menerapkan prinsip-prinsip *servant leadership* dalam praktik sehari-hari mereka, sehingga dapat menciptakan dampak yang positif dan berkelanjutan bagi Polri dan masyarakat.

**Potensi Pelaksanaan Program Medaseng Dalam Upaya Mitigasi Kecurangan Rekrutmen Polri.**

Permasalahan yang kompleks dan kultur hidup di masing-masing daerah yang berbeda menjadi kendala institusi Polri saat ini untuk meyakinkan masyarakat bahwa tidak ada kecurangan selama proses seleksi. Dalam konteks ini, kepercayaan masyarakat terhadap institusi kepolisian sangatlah penting. Ketidakpercayaan ini sering kali muncul dari pengalaman buruk yang dialami masyarakat di masa lalu, di mana praktik nepotisme dan kecurangan dalam rekrutmen sering kali terjadi. Oleh karena itu, diperlukan upaya yang lebih mendalam untuk membangun kembali kepercayaan tersebut. Salah satu cara yang dapat dilakukan adalah dengan meningkatkan partisipasi masyarakat dalam proses rekrutmen, sehingga mereka merasa diperhatikan dan memiliki andil dalam memastikan transparansi dan akuntabilitas.

Program Medaseng, yang merupakan singkatan dari "Media dan Keterlibatan Masyarakat dalam Seleksi Anggota Polri," dapat dijadikan solusi sekaligus mitigasi kecurangan rekrutmen di tubuh Polri. Program ini bertujuan untuk memanfaatkan teknologi informasi dan komunikasi untuk meningkatkan transparansi dalam proses rekrutmen. Dengan pendekatan mobile government yang berbasis pada kearifan lokal, program ini tidak hanya akan memberikan informasi yang jelas kepada masyarakat mengenai proses seleksi, tetapi juga melibatkan mereka secara aktif. Misalnya, masyarakat dapat memberikan masukan atau melaporkan dugaan kecurangan melalui aplikasi yang dirancang khusus untuk tujuan ini. Dengan cara ini,

ISSN 2723-0228
*DOI: 10.47281/fas.v6i1.233*

ruang gerak oknum yang berpotensi melakukan kecurangan akan semakin kecil, sementara kepercayaan masyarakat terhadap Polri akan semakin besar (Pradana, D. R. 2020).

Pelaksanaan program ini memerlukan kolaborasi yang erat antara Polri dan masyarakat. Dalam konteks ini, penting untuk melibatkan tokoh-tokoh masyarakat dan pemangku kepentingan lokal dalam sosialisasi program Medaseng. Dengan melibatkan mereka, Polri dapat menjangkau lebih banyak orang dan menjelaskan manfaat dari program ini. Selain itu, tokoh masyarakat yang terlibat dapat membantu mengedukasi masyarakat tentang pentingnya transparansi dan akuntabilitas dalam proses rekrutmen. Misalnya, di beberapa daerah, tokoh adat atau pemimpin komunitas dapat berperan sebagai jembatan antara Polri dan masyarakat, menyampaikan pesan-pesan positif mengenai program Medaseng dan mengajak masyarakat untuk berpartisipasi aktif (Prabowo, L.S. 2021).

Mengenai implementasi program Medaseng menunjukkan bahwa keberhasilan program ini tidak hanya bergantung pada teknologi yang digunakan, tetapi juga pada budaya organisasi Polri itu sendiri. Polri perlu mengadopsi budaya yang lebih terbuka dan responsif terhadap masukan dari masyarakat. Hal ini dapat dicapai melalui pelatihan dan pendidikan bagi anggota Polri mengenai pentingnya keterlibatan masyarakat dan bagaimana cara berkomunikasi yang efektif dengan mereka. Selain itu, evaluasi berkala terhadap program ini juga sangat penting untuk memastikan bahwa tujuan yang diharapkan tercapai. Dengan melakukan evaluasi, Polri dapat mengidentifikasi kekuatan dan kelemahan dari program Medaseng, serta melakukan perbaikan yang diperlukan untuk meningkatkan efektivitasnya.

Program Medaseng menawarkan pendekatan inovatif untuk mengatasi masalah kecurangan dalam rekrutmen anggota Polri. Dengan melibatkan masyarakat dan memanfaatkan teknologi informasi, Polri dapat membangun kembali kepercayaan masyarakat yang selama ini hilang. Penting untuk diingat bahwa keberhasilan program ini tidak hanya ditentukan oleh implementasinya, tetapi juga oleh budaya organisasi yang mendukung transparansi dan akuntabilitas. Oleh karena itu, upaya untuk memperkuat hubungan antara Polri dan masyarakat harus menjadi prioritas utama dalam reformasi institusi kepolisian. Dengan demikian, diharapkan Polri dapat menjadi institusi yang lebih baik dan lebih dipercaya oleh masyarakat, serta mampu menjalankan tugasnya dengan lebih efektif dan profesional.

## KESIMPULAN

Rekrutmen anggota Polri, terdapat berbagai faktor yang dapat menyebabkan seseorang melakukan kecurangan. Faktor-faktor ini dapat diklasifikasikan ke dalam beberapa kategori, antara lain faktor individu, sosial, dan sistemik. Dari segi individu, motivasi untuk mendapatkan pekerjaan yang stabil dan bergengsi sering kali mendorong calon anggota untuk melakukan kecurangan, seperti memanipulasi dokumen atau menyuap pihak-pihak tertentu. Yang tentunya hal tersebut merugikan banyak pihak. Sehingga hal tersebut perlu adanya perubahan sistemik untuk merubah proses rekrutmen agar tidak terjadi Kembali kecurangan dalam rekrutmen anggota.

Gaya kepemimpinan *servant leadership* juga memiliki pengaruh signifikan terhadap nilai-nilai kejujuran anggota. Dalam konteks ini, pemimpin yang menerapkan prinsip servant leadership cenderung lebih fokus pada pengembangan individu dan menciptakan lingkungan yang mendukung kejujuran. pemimpin harus mengedepankan nilai-nilai pelayanan memiliki tingkat integritas yang lebih tinggi di antara anggotanya. Hal ini menunjukkan bahwa penerapan gaya kepemimpinan ini dapat menjadi salah satu solusi untuk meningkatkan nilai-nilai kejujuran dalam rekrutmen Polri. Peran masyarakat dalam program medaseng merupakan alternatif sebagai fungsi control sosial dalam proses rekrutmen anggota polri, tentunya dalam keterlibatan masyarakat yang akan dipilih adalah orang-orang yang memiliki kompetensi dan integritas yang baik agar public dapat mengembalikan kepercayaan yang transparan tanpa adanya praktik-praktik yang illegal dalam proses rekrutmen anggota polri.

## DAFTAR PUSTAKA

Aji, S. M., & Sari, R. P. (2021). "Peran Mobile Government dalam Meningkatkan Partisipasi Masyarakat:

ISSN 2723-0228
*DOI: 10.47281/fas.v6i1.233*

Studi Kasus Medaseng". Jurnal Ilmu Pemerintahan, 5(2), 45-60.
Ferdinandito A., Haryani T.N., (2021). Gaya Kepemimpinan *Servant leadership* Dalam meningkatkan Kualitas pelayanan Publik. *Jurnal Mahasiswa Wacara Publik*. 1: 190-202.
Goleman, D. (2013). Focus: The Hidden Driver of Excellence Harper.
Kaufman, E. K., Mitra, S., Anderson, J. C., Coartney, J. S., & Cash, C. S. (2020). Leading collaborative change in an educational organization. *Journal of Leadership Education*, *19*(4), 56-67.
Liden, R. C., Wayne, S. J., Zhao, H., & Henderson, D. (2008). *Servant leadership*: Development of a multidimensional measure and multi-level assessment. *The leadership quarterly*, *19*(2), 161-177.
Luthans, F., & Youssef, C. M. (2017). Emerging positive organizational behavior. *Journal of management*, *33*(3), 321-349.
Manangkoda F.J., Mantiri M., Kumayas N. (2020). Inovasi Pemerintahan Kabupaten Kepulauan Sangihe Dalam Sistem kependudukan. *Jurnal Jurusan Ilmu Pemerintahan*. 2: 5.
Mersman, D. (2020). *Narcissism/Humility and Gender: An Examination of Multisource Feedback Ratings of Leadership*. Southern Illinois University at Edwardsville.
Mustikadewi, K. (2015). Pengaruh *Servant leadership* dan kepuasan kerja terhadap Organizational Citizenship Behaviour (OCB) Karyawan Hotel Bintang-2 di Yogyakarta. Skripsi Manajemen Universitas Negeri Yogyakarta, 1-144.
Northouse, P. G. (2025). *Leadership: Theory and practice*. Sage publications.
Paulus. (2021). Karakteristik Kepemimpinan Melayani. Jurnal Ilmiah Wahana Pendidikan.
Permatasari B. & Jaelani. (2021). *The Effect of Perceived Value on E-Commerce Applications in Forming Customer Purchase Interest and it's Effect on User Loyalty. Integrated Journal of Business and Economics*.
Prabowo, L.S. (2021). Transformasi Menuju Polri yang Presisi: Preditif, Responsibilitas, Transparans Berkeadilan. Naskah Uji Kelayakan dan Kepatuhan calon anggota Polri.
Pradana, D. R. (2020). Implementasi Rekruitmen Bintara Polri Di Wilayah Kepolisan Resort Banyumas Berdasarkan Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2002 Tentang Kepolisian Negara Republik Indonesia. *Jurnal Idea Hukum*, *6*(1).
Priyatna E.G., Zarzani.t.r., Aspan H. (2022). Penanggulangan Tindakan Kecurangan Dalam Penerimaan Polri di Polres Tanah Karo. Medan: Universitas Pembangunan Panca budi.
Putra, A. R. (2022). "*Servant leadership* dan Keterlibatan Masyarakat dalam Program Pemerintah". Jurnal Manajemen Publik, 4(1), 12-25.
Retmono A.W. (2013). Analisis Pengaruh Gaya Kepemimpinan Melayani (*Servant leadership* style) dan Budaya Organisasi Terhadap Komitmen Organisasional dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan. Universitas Diponegoro
Sanjaya A. (2019). Pengaruh Skeptisisme Profesional, Independensi, Kompetensi, Pelatihan Auditor, dan Resiko Audit Terhadap Tanggung Jawab Auditor Dalam Mendeteksi Kecurangan. *Jurnal Akuntansi Bisnis*. 15(1): 41–55.
Spears, L. C. (2010). Character and *servant leadership*: Ten characteristics of effective, caring leaders. *The journal of virtues & leadership*, *1*(1), 25-30.
Van Dierendonck, D. (2011). *Servant leadership*: A review and synthesis. *Journal of management*, *37*(4), 1228-1261
Widiastuti, N. (2023). "Inovasi Pelayanan Publik Melalui Pendekatan Kearifan Lokal". *Jurnal Administrasi Publik*, 6(3), 78-93.