

TUNTUTAN PERUBAHAN BUDAYA SEBAGAI KONSKUENSI AKPOL MENUJU *WORLD CLASS* *POLICE ACADEMY*

Oleh Mukh Doyin¹

Abstrak

Pengelolaan perguruan tinggi berkelas dunia tentu menuntut segala aspek yang lebih dibandingkan dengan tingkat di bawahnya. Karena itu menjadi konsekuensi logis jika dalam proses menuju perguruan tinggi tingkat dunia segala komponen di Akpol melakukan perubahan-perubahan. Perubahan-perubahan tersebut tidak bersifat instan, tetapi bersifat dinamis dan menyeluruh. Dalam ilmu budaya, sebuah perubahan terjadi karena adanya kontak dengan segala hal yang ada di luar. Perubahan-perubahan ini di Akpol untuk saat ini telah menjadi tuntutan. Tuntutan perubahan itu setidaknya terdapat pada dua hal, yakni budaya akademik dan budaya kerja. Perubahan budaya akademik bisa terjadi dengan cara defusi, akulturasi, dan asimilasi. Perubahan budaya akademik secara defusi yang dituntut disebabkan masuknya sebuah unsur baru dalam bidang akademik ke Akpol. Defusi kebudayaan akademik ini dapat terjadi karena adanya kontak antar lembaga pendidikan tinggi, baik kontak secara langsung maupun kontak melalui media komunikasi yang ada. Ntu saja diharapkan akan mengubah budaya akademik di Akpol ini menjadi semakin baik. Akulturasi dalam budaya akademik merupakan proses adaptasi terhadap kondisi kehidupan baru. Kondisi kehidupan baru di kampus Akpol antara lain berupa diperolehnya status akreditasi A dari BAN-PT dan adanya proses baru untuk menuju *world class university*. Kehidupan baru ini menuntut semua komponen, seluruh SDM yang ada, harus mengubah diri budaya akademiknya. Bagi SDM baru juga dituntut untuk mengubah budaya akademiknya secara asimilasi. Asimilasi adalah proses penyesuaian SDM baru yang berasal dari latar belakang lembaga tertentu ke dalam lembaga baru, yaitu Akpol. Perubahan budaya kerja juga terjadi dengan cara defusi, akulturasi, dan asimilasi. Perubahan budaya kerja secara defusi disebabkan adanya tuntutan-tuntutan baru, model kerja baru, kebijakan baru, atau program kerja baru. Kebaruan-kebaruan ini mau tidak mau akan mengubah budaya kerja SDM yang ada. Perubahan budaya kerja secara akulturasi terjadi karena adanya tuntutan untuk menyesuaikan diri terhadap kehidupan baru. Kehidupan menuju *world class university* bagi SDM Akpol adalah keadaan baru yang menuntut semua SDM harus beradaptasi. Perubahan budaya kerja secara asimilasi terjadi pada orang-orang baru yang bergabung dengan lembaga Akpol. Pada mereka ini dituntut untuk bisa bekerja seirama dengan kebijakan atau program kerja yang sedang dikerjakan oleh SDM yang lain.

Kata Kunci: perubahan budaya, konskuensi, *world class police academy*

A. PENDAHULUAN

Ketetapan Akpol untuk menjadi *world class police academy* merupakan langkah lanjutan dari prestasi-prestasi yang telah diperoleh sebelumnya. Ketika dalam akreditasi

perguruan tinggi secara nasional Akpol telah mendapat predikat A, maka itu berarti secara nasional Akpol telah digolongkan sebagai perguruan tinggi yang berkategori amat baik. Oleh karena kategori amat

¹) Drs. Mukh Doyin, M.Si. adalah Staf Pengajar Universitas Negeri Semarang.

baik merupakan kategori tertinggi yang bisa dicapai oleh perguruan tinggi tingkat nasional, maka sebagai konsekuensi logisnya pengembangan lembaga diarahkan ke lingkup internasional. Hal inilah yang saat ini sedang dihadapi oleh Akpol.

Pengelolaan perguruan tinggi berkelas dunia tentu menuntut segala aspek yang lebih dibandingkan dengan tingkat di bawahnya. Karena itu menjadi konsekuensi logis jika dalam proses menuju perguruan tinggi tingkat dunia segala komponen di Akpol melakukan perubahan-perubahan. Perubahan-perubahan itu pada akhirnya tidak hanya merupakan perubahan yang bersifat sesaat tetapi perubahan yang membudaya. Dengan demikian, perubahan budaya di Akpol akan menjadi konsekuensi logis adanya perubahan peningkatan status yang dimiliki, sekaligus menjadi tolok ukur peringkat yang dimiliki.

Proses perubahan budaya di kampus tidak bisa berjalan dengan sendirinya tanpa didasari oleh strategi-strategi tertentu. Yang menjadi perhatian secara sungguh-sungguh dalam situasi seperti ini adalah pemastian agar perubahan budaya yang terjadi merupakan perubahan

budaya ke arah yang lebih positif. Perubahan itu akan menyangkut banyak aspek yang juga membutuhkan kecermatan untuk tidak saling bertentangan antara aspek yang satu dan aspek yang lain. Konsekuensi yang muncul dalam situasi seperti ini adalah kesadaran semua pihak untuk bersama-sama memahami kondisi yang ada untuk kemudian secara bersama-sama pula menentukan langkah-langkah strategis guna mewujudkan *world class university*.

Langkah pertama adalah melakukan refleksi untuk mengetahui kekuatan dan kelemahan yang dimiliki. Hasil evaluasi diri ini akan memberikan pengetahuan tentang apa saja yang harus diubah dan bagaimana teknik mengubahnya. Aspek “apa” menyangkut budaya yang telah dimiliki dan kemudian mengharuskan dilakukannya perubahan, sedangkan aspek “bagaimana” menyangkut teknik atau langkah konkret untuk mengubahnya.

Langkah berikutnya adalah menyusun strategi untuk melakukan langkah-langkah konkret sebagai wujud tindak lanjut dari hasil evaluasi diri. Penentuan langkah konkret ini mempertimbangkan benar kekuatan yang dimiliki untuk dihadap-

kan pada tantangan yang ada. Hasil evaluasi diri secara hipotetis telah menyimpulkan bahwa kekuatan yang dimiliki akan mampu menangkap peluang dan tantangan yang ada.

Atas dasar latar belakang pemikiran seperti itulah maka yang pertama perlu segera ditetapkan budaya atau kebiasaan apa saja yang masih bisa dipertahankan dan budaya atau kebiasaan apa saja yang harus diubah.

B. HAKIKAT KEBUDAYAAN

Kebudayaan merupakan keseluruhan sistem pengetahuan manusia sebagai makhluk sosial yang digunakan untuk memahami dan menginterpretasi lingkungan dan pengalamannya, serta menjadi kerangka landasan bagi terwujudnya pola perilaku (Geertz dalam Zeffry 1998:37). Dengan demikian kebudayaan hanya ada dalam abstraksi atau berada dalam pemikiran individu-individu sebagai rangkaian konsep yang bersifat normatif yang menjadi keyakinan, kepercayaan, nilai-nilai, serta pola-pola tingkah laku individu yang bersangkutan.

Dari definisi ini dapat disimpulkan bahwa pertama, kebudayaan itu berbentuk pengetahuan. Kedua,

pengetahuan itu digunakan untuk dua hal, yaitu untuk memahami dan menginterpretasi lingkungan dan pengalaman dan untuk landasan dalam berperilaku. Pemahaman dan pemaknaan terhadap lingkungan dan pengalaman serta perilaku sehari-hari masyarakat dengan demikian merupakan perwujudan dari pengetahuan yang dimiliki oleh masyarakat tersebut.

Pengetahuan yang kemudian menjadi sistem yang menjadi pedoman dalam berperilaku itu ada tiga macam, yaitu pengetahuan yang bersiat alamiah, pengetahuan yang bersifat empirik, dan pengetahuan yang bersifat logis-rasional (Zeffry 1998:38). Pengetahuan yang bersifat alamiah masih dipenuhi oleh emosi dan perasaan, seperti pengetahuan yang sifatnya biologis – makan, minum, seks. Oleh karena sifatnya alamiah atau bawaan, maka pemerolehannya pun secara otomatis, yaitu setiap orang dengan sendirinya akan memiliki pengetahuan tersebut secara naluriah. Pengetahuan yang bersifat empiris diperoleh melalui pengalaman. Pengalaman di sini dapat merupakan pengalaman diri sendiri maupun pengalaman orang lain. Pengetahuan yang diperoleh

dari hasil eksperimen oleh para ahli termasuk jenis pengetahuan ini. Pengetahuan yang bersifat logis-rasional didasarkan pada penalaran manusia. Pengetahuan ini diperoleh dari hasil pemikiran tentang sesuatu. Tentu saja, pemikiran tentang sesuatu tersebut dipengaruhi oleh banyak hal, termasuk di dalamnya jenis pengetahuan yang lain, terutama pengetahuan yang bersifat empiris.

Pengertian kebudayaan dari Clifford Geertz ini didasarkan pada pendapat Goodenough. Goodenough berpendapat bahwa kebudayaan tersusun dari struktur-struktur psikologis yang menjadi sarana individu-individu atau kelompok individu-individu yang mengarahkan tingkah laku mereka. Dengan demikian kebudayaan terdiri atas apa saja yang harus diketahui atau dipercayai seseorang supaya dapat berjalan dengan suatu cara yang dapat diterima oleh anggota-anggotanya (dalam Geertz 1992:13).

Secara terperinci Clifford Gertz (dalam Saifuddin 2005:288) mengemukakan definisi kebudayaan sebagai (1) suatu sistem keteraturan dari makna dan simbol-simbol, yang dengan makna dan symbol tersebut individu-dindivid mendefinisikan

dunia mereka, mengekspresikan perasaan-perasaan mereka, dan membuat penilaian mereka (2) suatu pola makna-makna yang ditransmisikan secara historis yang terkandung dalam bentuk-bentuk simbolik yang melalui bentuk-bentuk simbolik tersebut manusia berkomunikasi, memantapkan, dan mengembangkan pengetahuan mereka mengenai dan bersikap terhadap kehidupan (3) suatu peralatan simbolik bagimengontrol perilaku, sumber-sumber ekstrasomatik dari informasi dan (4) oleh karena kebudayaan merupakan sistem symbol maka proses kebudayaan harus dipahami, diterjemahkan, dan diinterpretasi.

Definisi kebudayaan menurut Clifford geertz merupakan salah satu definisi kebudayaan yang dikemukakan oleh para ahli. Di luar itu masih banyak ahli lain yang berpendapat tentang konsep dan definisi kebudayaan. Keesing (dalam Saifudin 83-84) mengidentifikasi empat pendekatan terakhir terhadap masalah kebudayaan sebagai berikut.

1) Pendekatan yang memandang kebudayaan sebagai sistem adaptif dari keyakinan dan perilaku yang dipelajari yang fungsi primernya

adalah menyesuaikan masyarakat manusia dengan lingkungannya. Pendekatan tersebut diasosiasikan dengan ekologi budaya dan materialisme kebudayaan.

2) Pendekatan yang memandang kebudayaan sebagai sistem kognitif yang tersusun dari apa pun yang diketahui dalam berpikir menurut cara tertentu, yang dapat diterima bagi warga kebudayaan (*natives*) yang diteliti. Pendekatan ini diasosiasikan dengan paradigma yang dikenal dengan berbagai nama seperti etnosains, antropologi kognitif, atau etnografi baru.

3) Pendekatan yang memandang kebudayaan sebagai sistem struktur dari simbol-simbol yang dimiliki bersama yang memiliki analogi dengan struktur pemikiran manusia.

4) Pendekatan yang memandang kebudayaan sebagai sistem simbol yang terdiri atas simbol-simbol dan makna-makna yang dimiliki bersama, yang dapat diidentifikasi dan bersifat publik.

Dari berbagai uraian di atas, dapat disimpulkan bahwa secara umum kebudayaan mempunyai ciri (1) dapat disesuaikan, (2) merupakan suatu integrasi, (3) selalu berubah (Ihromi 1981:30-32).

Kebudayaan dapat disesuaikan atau bersifat adaptif karena berkaitan dengan kebutuhan manusia. Penyesuaian tersebut dilakukan terhadap lingkungan fisik, kebutuhan biologis, dan lingkungan sosial. Adanya penyesuaian itulah yang menjadikan sebuah kebudayaan tetap hidup dalam suatu masyarakat. Hal ini logis karena pada hakikatnya manusia hidup selalu berdampingan dengan kebutuhan-kebutuhan. Jika ada sesuatu – termasuk di dalamnya kebudayaan – tidak sesuai dengan kebutuhan manusia, maka sesuatu tersebut akan hilang dengan sendirinya. Oleh karena kebudayaan pada satu sisi juga merupakan kebutuhan manusia, maka kebudayaan akan tetap bertahan pada suatu masyarakat jika bersifat adaptif.

Kebudayaan yang bersifat adaptif terhadap lingkungan fisik, misalnya, terlihat dalam perbedaan jenis kelamin yang dikaitkan dengan jenis pekerjaan. Pekerjaan memecah batu besar, misalnya, secara umum akan dilakukan oleh kaum laki-laki, sementara menjahit atau menyulam pada umumnya dilakukan oleh kaum perempuan. Kebudayaan yang bersifat adaptif terhadap kebutuhan biologis, misalnya, ada larangan

inses atau larangan hamil sebelum anak berusia dua tahun. Kebudayaan yang bersifat adaptif terhadap lingkungan sosial, misalnya, pemilihan tempat untuk membuat rumah atau bertempat tinggal.

Kebudayaan dikatakan bersifat integratif karena (1) unsur-unsur yang terpadu menjadi suatu kebudayaan bukanlah unsur-unsur yang tidak saling berhubungan atau berkaitan, tetapi unsur-unsur yang secara sistematis berhubungan dan (2) unsur-unsur yang bertentangan tidak akan dapat secara bersama-sama mempertahankan suatu kebudayaan.

Sebab yang pertama dimaksudkan bahwa antara unsur yang satu dan unsur yang lain dalam sebuah kebudayaan saling berkaitan atau bahkan saling bergantung. Hancurnya salah satu unsur kebudayaan akan mempengaruhi keberadaan unsur yang lain, dapat berlakunya unsur yang satu dalam sebuah kebudayaan akan berpengaruh juga pada unsur yang lain. Sebab yang kedua dimaksudkan bahwa dalam suatu kebudayaan tidak mungkin terjadi adanya dua atau lebih unsur yang saling bertentangan. Sebagai contoh, mustahil jika kita sudah mempunyai kebudayaan bah-

wa berjalan kaki harus di sebelah kiri jalan, dalam waktu yang bersamaan juga ada aturan bahwa berjalan harus di sebelah kanan jalan.

Kebudayaan selalu berubah karena kebutuhan manusia juga selalu berubah. Adanya sentuhan dengan kebudayaan lain juga menjadikan kebudayaan suatu masyarakat berubah.

C. PERUBAHAN BUDAYA

Proses persebaran kebudayaan dari generasi ke generasi dilakukan dengan cara belajar. Itulah sebabnya C. Kluckhohn (dalam Purwanto 2000:88) memandang kebudayaan sebagai proses belajar dan bukan sesuatu yang diwariskan secara biologis. Oleh karena itu, kebudayaan merupakan pola tingkah laku yang dipelajari dan disampaikan dari suatu generasi ke generasi lain atau dari pemilik kebudayaan yang satu ke pemilik kebudayaan yang lain. Paling tidak ada tiga proses belajar kebudayaan yang penting, yaitu dengan cara internalisasi, sosialisasi, dan enkulturasi (Purwanto 2000:88).

Internalisasi adalah proses belajar kebudayaan yang berlangsung sejak dilahirkan sampai mati, yaitu kaitannya dengan pengembangan perasaan,

hasrat, dan emosi dalam rangka pembentukan kepribadiannya. Proses pembelajaran ini sangat dipengaruhi oleh karakter masing-masing individu sebagai anggota suatu masyarakat yang mendukung kebudayaan tertentu. Oleh karena itulah, meskipun emosi atau perasaan selalu berbeda antara orang yang satu dengan orang yang lain, cara pengungkapan emosi atau perasaan tersebut cenderung menunjukkan ciri dan cara yang sama antara orang yang satu dan orang yang lain – dalam hal ini karena dipengaruhi dan dituntun oleh kebudayaan yang sama.

Sosialisasi adalah proses belajar kebudayaan yang terjadi karena kebersinggungan dengan orang lain. Oleh karena manusia adalah bagian dari suatu sistem sosial, maka dengan sendirinya setiap manusia harus belajar mengenai pola-pola tindakan yang berlaku dalam kebudayaannya agar hubungan dengan individu lain yang ada di sekelilingnya dapat berkembang dengan baik.

Enkulturasasi adalah proses belajar kebudayaan yang berkaitan dengan sistem norma yang berlaku. Dalam suatu masyarakat pastilah berlaku sistem norma yang dijunjung tinggi oleh anggota masyarakat tersebut

sebagai salah satu wujud kebudayaannya. Jika seseorang hidup dalam suatu kelompok pendukung suatu kebudayaan seperti itu, maka mau tidak mau sikap dan alam pikirannya harus disesuaikan dengan norma yang berlaku. Peningkaran terhadap norma yang berlaku akan menyebabkan tidak diterimanya seseorang dalam kehidupan berkebudayaan sehari-harinya.

Karena kebudayaan diperoleh melalui proses belajar maka dalam praktiknya kebudayaan kemudian berubah. Faktor yang menjadi penyebab utama terjadinya perubahan kebudayaan adalah adanya kontak atau hubungan dengan kebudayaan lain. Perubahan kebudayaan tidak selalu menunjukkan adanya kemajuan, namun dapat sebaliknya. Berubahnya sebuah kebudayaan pada satu sisi dapat mengubah kebudayaan tersebut menjadi lebih baik, pada sisi lain dapat membuat kebudayaan tersebut semakin menurun kualitas atau kebermaknaannya bagi penduduknya. Secara umum perubahan kebudayaan dapat terjadi secara defusi, alkulturasasi, dan asimilasi (Purwanto 2000:97118).

Defusi adalah masuknya sebuah unsur suatu kebudayaan ke kebu-

dayaan lain. Kita sering menyaksikan adanya kebudayaan dari suatu masyarakat yang berbeda, bahkan mungkin saling berjauhan, namun menunjukkan adanya unsur-unsur yang sama. Kondisi seperti ini bisa terjadi karena adanya defusi kebudayaan. Defusi kebudayaan dapat terjadi karena adanya kontak antar pemilik suatu kebudayaan, baik kontak secara langsung maupun kontak melalui media komunikasi yang ada.

Akulturasinya adalah proses adaptasi terhadap kondisi kehidupan baru (Thurnwald dalam Purwanto 2000: 106). Akulturasinya lebih sebagai proses, bukan suatu keadaan. Oleh karena itu, pemahaman terhadap akulturasinya kebudayaan selalu berubah dari waktu ke waktu karena individu-individu sebagai pendukung kebudayaan selalu berganti dan sentuhan dengan kebudayaan lain dari waktu ke waktu selalu terjadi. Dalam kondisi ini, berarti individu suatu masyarakat akan dihadapkan pada pengaruh budaya asing. Dalam proses tersebut sebagian mengambil alih secara selektif sedikit atau banyak unsur kebudayaan asing itu, sebagian lagi berusaha menolak pengaruh itu. Hal inilah yang menja-

dikan adanya perubahan dalam kebudayaan masyarakat tersebut.

Asimilasi adalah proses penyesuaian golongan manusia dengan latar belakang kebudayaan tertentu ke dalam golongan lain dengan kebudayaan yang berbeda sedemikian rupa sehingga sifat khas dan identitas kebudayaan golongan pertama lambat laun berkurang dan menghilang (Koentjaraningrat 1984:13). Dalam praktiknya asimilasi sering dikacaukan dengan akulturasinya. Kedua istilah tersebut memang memiliki hubungan yang erat, yaitu bahwa akulturasinya merupakan salah satu tahapan dalam asimilasi.

Perubahan budaya di Akpol sebagaimana perubahan kebudayaan yang terjadi di masyarakat terjadi melalui ketiga cara tersebut, yakni defusi, akulturasinya, dan asimilasi. Defusi terjadi karena adanya tuntutan-tuntutan baru di Akpol sebagai konsekuensi perkembangan situasi; akulturasinya terjadi karena seluruh SDM yang ada di Akpol secara bersama-sama menghadapi situasi baru; dan asimilasi terjadi karena kehadiran pihak-pihak baru yang harus menyesuaikan diri terhadap budaya yang telah dimiliki,

D. TUNTUTAN *WORLD CLASS POLICE ACADEMY*

Ambrose King (dalam Purbani 2012) mendefinisikan *world class university* adalah suatu universitas yang memiliki SDM yang secara teratur memublikasikan hasil-hasil penelitian mereka pada jurnal-jurnal terkemuka dalam disiplin ilmu masing-masing. Altbach (dalam Purbani 2012) mendefinisikan *world class university* adalah universitas yang masuk dalam rangking utama universitas dunia karena memiliki keunggulan (*excellence*) berstandar dunia. Frazer dan Lang (dalam Purbani 2012) mendefinisikan *world class university* adalah universitas yang dikelola secara efisien namun produktif, memiliki kualitas pembelajaran yang prima, memproduksi lulusan yang berkualitas dunia, dan menghasilkan penelitian yang berkualitas dunia. Levin (dalam Purbani 2012) mendefinisikan *world class university* adalah universitas yang memiliki reputasi internasional di bidang penelitian, pembelajaran dan kontribusi bagi masyarakat luas.

Devinisi-devinisi *world class university* tersebut sekaligus mengindikasikan tuntutan kriteria perguruan

tinggi tingkat internasional. Upaya yang dilakukan oleh perguruan tinggi yang sedang merintis atau mempersiapkan diri menuju perguruan tinggi internasional adalah menjadikan perguruan tingginya menjadi seperti tuntutan definisi-definisi tersebut.

Shanghai Jia Tong University (SJTU) memberikan indikator *world class university* dari kinerja penelitian, kualitas alumni dan staff (penghargaan yang diperoleh), indeks rujukan, publikasi ilmiah, dan besaran akademik. *Times Higher Education Supplement* (THES) memberikan indikator *world class university* dari penilaian mitra akademik, survey, indeks rujukan, rasio dosen/mahasiswa, jumlah mahasiswa dan dosen internasional, dan penilaian *stakeholder*. Webometric memberikan indikator dari aspek *visibility* (50%), *size* (20%), *rich files* (15%), dan *scholar* (15%). *Visibility* berarti seberapa sering diakses oleh pihak lain, *size* berarti jumlah muatan/halaman/kolom/entri, *rich files* berarti jumlah files yang dimuat (misalnya bahan ajar dan dokumen perpustakaan digital), dan *scholar* berarti publikasi ilmiah dosen/staf akademik.

Kriteria penilaian lain untuk mengu-

kur sebuah perguruan tinggi layak dikategorikan sebagai *world class university* atau tidak adalah sebagai berikut (Purbani 2012).

No	Criteria	Indicator	Weight
1	Institutional characteristics	Percentage of International Staff	5%
		Faculty to Student ratio	20%
2	Research	Number of Citation For Academic Papers generated by each staff member	20%
3	Student characteristics	Percentage of International Student	5%
4	Review	Peer Review score	40%
		Recruiter Review score	10%

Dari berbagai pendapat tersebut Purbani (2012) menyimpulkan bahwa *benchmark world class university* adalah sebagai berikut.

- 1) Melahirkan penelitian dan memiliki SDM (*faculty*) yang unggul.
- 2) Memiliki kebebasan dan atmosfer akademik yang kondusif.
- 3) Dikelola secara mandiri/*Self Governance*.
- 4) Memiliki fasilitas dan pendanaan yang memadai.
- 5) Mendukung keberagaman.
- 6) Melaksanakan internasionalisasi.
- 7) Memiliki kepemimpinan yang democrat.
- 8) Memiliki mahasiswa yang berprestasi.
- 9) Menggunakan ICT.
- 10) Menyelenggarakan pembelajaran yang berkualitas.
- 11) Menyapa kebutuhan masyarakat social.
- 12) Memiliki jaringan kerjasama

internal dan eksternal yang kuat.

Kedua belas kriteria tersebut merupakan kajian dari berbagai kriteria yang dikemukakan para ahli. Dari kriteria-kriteria tersebut bisa disimpulkan bahwa untuk menjadi *world class university* sebuah perguruan tinggi harus memiliki kekuatan dalam empat bidang, yaitu sumber daya manusia, fasilitas, pendanaan, dan jaringan.

Sumber daya manusia menyangkut semua komponen yang ada di perguruan tinggi, mulai dari pimpinan, pengelola, administrasi, tenaga pendidik, sampai mahasiswa. Semua komponen tersebut merupakan sumber daya yang dapat diandalkan dalam bidang masing-masing. Pembidangan ini sesuai dengan tugas dan fungsi masing-masing komponen tersebut.

Pimpinan merupakan pihak yang mengatur, mengendalikan, serta

memecahkan persoalan-persoalan yang harus segera ditindaklanjuti; pengelola merupakan pihak yang menggerakkan aktivitas kampus; administrasi merupakan pihak yang bekerja dalam bidang administratif; tenaga pendidik merupakan pihak yang menjalankan fungsi akademik perguruan tinggi; dan mahasiswa merupakan pihak yang menjadi subjek pengelolaan perguruan tinggi.

Fasilitas menyangkut segala sesuatu yang dibutuhkan oleh seluruh komponen di perguruan tinggi untuk menjalankan tugas dan fungsi masing-masing. Keberhasilan dalam melaksanakan tugas sesuai dengan fungsi itu membutuhkan alat, media, sarana, dan prasarana yang mendukung. Alat, media, sarana, dan prasarana inilah yang dikategorikan sebagai vasilitas yang bersifat fisik. Di samping sarana fisik terdapat juga sarana dalam bentuk lain, seperti yang berupa kebijakan, aturan, dan semacamnya.

Pendanaan menyangkut sumber dana, besaran dana, sistem pengelolaan dana, dan sistem pemanfaatan atau penggunaan dana. Adapun bidang yang terakhir, yaitu jaringan; pada hakikatnya merupakan kerjasama dengan pihak lain, baik di

dalam maupun di luar negeri.

E. TUNTUTAN PERUBAHAN BUDAYADIAKPOL

1. Perubahan Budaya Akademik

Kusumastanto (2009) mengingatkan bahwa segenap sistem nilai yang menjadi kunci untuk mencapai tingkatan sebagai universitas bertaraf internasional (*world class university*) harus dikembangkan dengan sungguh-sungguh. Unsur penting dan utama dalam mencapai tingkatan tersebut adalah etika akademik yang mengandung nilai moralitas (sistem nilai baik dan buruk). Nilai-nilai tersebut harus dimiliki oleh tenaga pendidik dan kependidikan dalam melaksanakan kegiatan di bidang akademik.

Kurniawan (2012) mengatakan bahwa hak milik yang paling berharga bagi suatu perguruan tinggi adalah kebebasan, otonomi, dan budaya akademik (*academic culture*). Budaya akademik sebagai suatu subsistem perguruan tinggi memegang peranan penting dalam upaya membangun dan mengembangkan kebudayaan dan peradaban masyarakat (*civilized society*) dan bangsa secara keseluruhan. Indikator kualitas PT sekarang dan terlebih lagi

pada milenium ketiga ini akan ditentukan oleh kualitas sivitas akademika dalam mengembangkan dan membangun budaya akademik ini.

Dua pendapat tersebut semakin memperjelas bahwa budaya akademik sebuah perguruan tinggi memiliki peran penting dalam meningkatkan kualitas perguruan tinggi yang bersangkutan secara keseluruhan. Apol sebagai perguruan tinggi yang mempersiapkan diri menuju perguruan tinggi internasional, tentu harus memperhatikan budaya akademik ini, harus berbeda dengan tahun-tahun sebelumnya. Pendek kata, bagi Akpol perubahan budaya akademik merupakan keharusan untuk menuju *world class police academy*.

Budaya akademik (*academic culture*) dapat dipahami sebagai suatu totalitas dari kehidupan dan kegiatan akademik yang dihayati, dimaknai, dan diamalkan oleh warga masyarakat akademik, di lembaga pendidikan tinggi dan lembaga penelitian (<http://richoareviant.blogspot.com/2012/03/budaya-akademik.html>). Dihayati berarti budaya akademik itu menyatu dengan semua aktivitas sivitas akademika dalam kehidupan sehari-hari. Dimaknai berarti diposisikan sebagai sesuatu yang penting,

sesuatu yang akan menentukan maju-tidaknya perguruan tinggi, dan sesuatu yang menjadi karakter aktivitas sivitas akademika. Diamalkan berarti konsep-konsep akademis itu mewujud ke dalam perilaku sehari-hari sivitas akademika.

Dari uraian tersebut terlihatlah bahwa budaya akademik memiliki posisi penting di perguruan tinggi, terlebih perguruan tinggi yang berorientasi ke arah perguruan tinggi dunia. Itulah sebabnya, kehidupan dan kegiatan akademik diharapkan selalu berkembang, bergerak maju bersama dinamika perubahan dan pembaharuan sesuai tuntutan zaman. Perubahan dan pembaharuan dalam kehidupan dan kegiatan akademik menuju kondisi yang ideal senantiasa menjadi harapan dan dambaan setiap insan yang mengabdikan dan mengaktualisasikan diri melalui dunia pendidikan tinggi dan penelitian, terutama mereka yang menggenggam idealisme dan gagasan tentang kemajuan. (<http://richoa-reviant.blogspot.com/2012/03/budaya-akademik.html>.)

Tentang pentingnya budaya akademik ini, dalam sebuah kesempatan Direktur Dit. Lemkerma Hermawan Kresno Dipojono (dalam Hidayat

2014) mengatakan bahwa seiring dengan penyebaran ilmu pengetahuan dan informasi yang sangat pesat di era digital ini, perguruan tinggi dituntut tidak hanya fokus dalam proses pemindahan ilmu pengetahuan (*knowledge transfer*), namun juga berperan aktif dalam membangun budaya akademi yang baik. Budaya akademik yang baik akan menjadi salah satu faktor pembeda antara satu perguruan tinggi dengan perguruan tinggi lainnya. Perguruan tinggi yang hanya fokus dalam *knowledge transfer*, lambat laun akan semakin tertinggal dibandingkan dengan perguruan tinggi lainnya. Lebih jauh ia mengatakan bahwa untuk membangun budaya akademik yang baik pada suatu perguruan tinggi dibutuhkan proses yang tidak instan. Salah satu syarat yang dibutuhkan untuk mencapai hal tersebut adalah tata kelola perguruan tinggi yang baik.

Akademi Kepolisian sebagai perguruan tinggi yang telah menetapkan diri untuk menuju *world class police academy* tentu akan dengan sungguh-sungguh memperhatikan, menciptakan, dan mengelola budaya akademik ini. Tuntutan perubahan budaya akademik sebagai kon-

sekuensi peningkatan kualitas lembaga untuk menjadi kelas dunia harus disadari dan disikapi oleh seluruh komponen lembaga. Dari sinilah nantinya akan muncul penyikapan yang sama tentang budaya akademik. Kesamaan cara pandang ini akan menjadi bekal utama untuk membangun Akpol menjadi berkelas dunia.

Perubahan budaya akademik secara defusi yang dituntut disebabkan masuknya sebuah unsur baru dalam bidang akademik ke Akpol. Defusi kebudayaan akademik ini dapat terjadi karena adanya kontak antarlembaga pendidikan tinggi, baik kontak secara langsung maupun kontak melalui media komunikasi yang ada. Ntu saja diharapkan akan mengubah budaya akademik di Akpol ini menjadi semakin baik.

Akulturasi dalam budaya akademik merupakan proses adaptasi terhadap kondisi kehidupan baru. Kondisi kehidupan baru di kampus Akpol antara lain berupa diperolehnya status akreditasi A dari BAN-PT dan adanya proses baru untuk menuju *world class university*. Kehidupan baru ini menuntut semua komponen, seluruh SDM yang ada, harus mengubah diri budaya

akademiknya. Bagi SDM baru juga dituntut untuk mengubah budaya akademiknya secara asimilasi. Asimilasi adalah proses penyesuaian SDM baru yang berasal dari latar belakang lembaga tertentu ke dalam lembaga baru, yaitu Akpol.

2. Perubahan Budaya Kerja

Budaya kerja adalah suatu falsafah dengan didasari pandangan hidup sebagai nilai-nilai yang menjadi sifat, kebiasaan, dan juga pendorong yang dibudayakan dalam suatu kelompok dan tercermin dalam sikap menjadi perilaku, cita-cita, pendapat, pandangan serta tindakan yang terwujud sebagai kerja (Gering Supriyadi dan Tri Guno dalam Godam64 2007). Budaya kerja memiliki tujuan untuk mengubah sikap dan juga perilaku SDM yang ada agar dapat meningkatkan produktivitas kerja untuk menghadapi berbagai tantangan di masa yang akan datang. Selain memiliki tujuan, penerapan budaya kerja yang baik juga memiliki banyak manfaat (Godam64 2007), antara lain sebagai berikut.

- 1) Meningkatkan jiwa gotong royong.
- 2) Meningkatkan kebersamaan semua komponen.

3) Menumbuhkan sikap saling terbuka satu sama lain.

4) Meningkatkan jiwa kekeluargaan.

5) Meningkatkan rasa kekeluargaan.

6) Membangun komunikasi yang lebih baik.

7) Meningkatkan produktivitas kerja.

8) Menumbuhkan sikap tanggap terhadap perkembangan dunia luar.

Masing-masing manfaat tersebut saling berkait, dalam arti manfaat yang satu bisa menjadi prasyarat bagi manfaat yang lain atau manfaat yang satu merupakan akibat manfaat yang lain. Meningkatkan jiwa gotong royong harus ditumbuhkan pada semua komponen. Hal ini karena gotong royong hanya bisa berjalan jika masing-masing pihak memahami dan menghendaki. Ini berarti gotong royong mempersyaratkan sekaligus menghasilkan kebersamaan. Kondisi seperti ini bisa terwujud jika ada sikap saling terbuka antara pihak yang satu dan pihak yang lain. Dalam kondisi seperti inilah jiwa dan rasa kekeluargaan terbentuk.

Jiwa dan rasa kekeluargaan bisa terbentuk salah satunya karena komunikasi antarpihak tersebut berjalan dengan baik. Namun, kondisi bisa terjadi sebaliknya, yakni jika

kekeluargaan sudah terbentuk maka komunikasi antarberbagai pihak akan berjalan dengan baik. Kondisi semacam inilah yang akan mampu meningkatkan produktivitas kerja komponen yang ada sekaligus menumbuhkan sikap tanggap terhadap perkembangan dunia luar.

Di luar manfaat tersebut tentu kita masih bisa mengambil manfaat lain dengan adanya budaya kerja yang baik. Namun, intinya perubahan sikap dan perilaku dalam bekerja akan menghasilkan mutu kerja yang baik serta pelayanan masyarakat yang optimal (<http://www.sumbarprov.go.id/read/99/12/14/59/290-teras-sumbar/artikel/1119-membangun-budaya-kerja-organisasi.html>).

Tantangan untuk perguruan tinggi yang sedang menuju ke arah *world class university* adalah mewujudkan manfaat-manfaat tersebut dalam kerja nyata. Budaya kerja yang sesuai atau segaris dengan kebijakan (baik nasional maupun kelembagaan) harus didorong agar menjadi budaya bagi semua komponen di lembaga yang bersangkutan. Hanya dengan cara semacam ini budaya kerja yang diinginkan akan terwujud.

Perubahan arah kebijakan lem-

baga harus diikuti perubahan budaya kerja. Oleh karena itu, langkah pertama yang harus dilakukan adalah mengevaluasi budaya kerja yang telah ada untuk diketahui plus-minusnya. Dari sinilah perubahan budaya kerja bisa dimulai. Budaya yang positif, dalam arti bersifat produktif, bisa diteruskan atau ditingkatkan kualitasnya, sedangkan budaya yang negatif, dalam arti budaya yang bersifat tidak produktif, harus segera diubah.

Budaya kerja, sebagaimana budaya yang lain, mengalami perubahan dengan tiga cara, yaitu defusi, akulturasi, dan asimilasi. Perubahan budaya kerja secara defusi disebabkan adanya tuntutan-tuntutan baru, model kerja baru, kebijakan baru, atau program kerja baru. Kebaruan-kebaruan ini mau tidak mau akan mengubah budaya kerja SDM yang ada. Perubahan budaya kerja secara akulturasi terjadi karena adanya tuntutan untuk menyesuaikan diri terhadap kehidupan baru. Kehidupan menuju *world class university* bagi SDM Akpol adalah keadaan baru yang menuntut semua SDM harus beradaptasi. Perubahan budaya kerja secara asimilasi terjadi pada orang-orang baru yang bergabung dengan

lembaga Akpol. Pada mereka ini dituntut untuk bisa bekerja seirama dengan kebijakan atau program kerja yang sedang dikerjakan oleh SDM yang lain.

Meskipun yang dimaksud dengan perubahan tidak selalu bersifat positif; namun dalam konteks ini perubahan budaya kerja yang diharapkan adalah perubahan budaya kerja ke arah yang lebih baik, lebih produktif, lebih inovatif, dan lebih banyak menghasilkan sesuatu yang bermanfaat bagi lebih banyak orang. Perubahan ke arah positif merupakan hakikat perubahan budaya kerja yang dituntut untuk lembaga pendidikan yang sedang berusaha untuk meningkatkan kualitasnya.

F. PENUTUP

1. Simpulan

Berdasarkan uraian beberapa bab di atas dapat disimpulkan beberapa hal berikut.

1) Setidaknya ada dua budaya yang harus diubah dalam perguruan tinggi (Akpol) yang sudah menetapkan diri untuk menuju *world class university*, yaitu budaya akademik dan budaya kerja. Budaya akademik (*academic culture*) dapat dipahami sebagai suatu totalitas dari kehidupan dan

kegiatan akademik yang dihayati, dimaknai, dan diamalkan oleh warga masyarakat akademik, di lembaga pendidikan tinggi dan lembaga penelitian. Budaya akademik sebagai suatu subsistem perguruan tinggi memegang peranan penting dalam upaya membangun dan mengembangkan kebudayaan dan peradaban masyarakat (*civilized society*) dan bangsa secara keseluruhan. Indikator kualitas PT sekarang dan terlebih lagi pada milenium ketiga ini akan ditentukan oleh kualitas sivitas akademika dalam mengembangkan dan membangun budaya akademik ini. Budaya kerja adalah suatu falsafah dengan didasari pandangan hidup sebagai nilai-nilai yang menjadi sifat, kebiasaan, dan juga pendorong yang dibudayakan dalam suatu kelompok dan tercermin dalam sikap menjadi perilaku, cita-cita, pendapat, pandangan serta tindakan yang terwujud sebagai kerja. Budaya kerja memiliki tujuan untuk mengubah sikap dan juga perilaku SDM yang ada agar dapat meningkatkan produktivitas kerja untuk menghadapi berbagai tantangan di masa yang akan datang

2) Perubahan budaya akademik bisa terjadi dengan cara defusi,

akulturasi, dan asimilasi. Perubahan budaya akademik secara defusi yang dituntut disebabkan masuknya sebuah unsur baru dalam bidang akademik ke Akpol. Defusi kebudayaan akademik ini dapat terjadi karena adanya kontak antarlembaga pendidikan tinggi, baik kontak secara langsung maupun kontak melalui media komunikasi yang ada. Ntu saja diharapkan akan mengubah budaya akademik di Akpol ini menjadi semakin baik. Akulturasi dalam budaya akademik merupakan proses adaptasi terhadap kondisi kehidupan baru. Kondisi kehidupan baru di kampus Akpol antara lain berupa diperolehnya status akreditasi A dari BAN-PT dan adanya proses baru untuk menuju *world class university*. Kehidupan baru ini menuntut semua komponen, seluruh SDM yang ada, harus mengubah diri budaya akademiknya. Bagi SDM baru juga dituntut untuk mengubah budaya akademiknya secara asimilasi. Asimilasi adalah proses penyesuaian SDM baru yang berasal dari latar belakang lembaga tertentu ke dalam lembaga baru, yaitu Akpol.

3) Budaya kerja, sebagaimana budaya yang lain, mengalami perubahan dengan tiga cara, yaitu defusi,

akulturasi, dan asimilasi. Perubahan budaya kerja secara defusi disebabkan adanya tuntutan-tuntutan baru, model kerja baru, kebijakan baru, atau program kerja baru. Kebaruan-kebaruan ini mau tidak mau akan mengubah budaya kerja SDM yang ada. Perubahan budaya kerja secara akulturasi terjadi karena adanya tuntutan untuk menyesuaikan diri terhadap kehidupan baru. Kehidupan menuju *world class university* bagi SDM Akpol adalah keadaan baru yang menuntut semua SDM harus beradaptasi. Perubahan budaya kerja secara asimilasi terjadi pada orang-orang baru yang bergabung dengan lembaga Akpol. Pada mereka ini dituntut untuk bisa bekerja seirama dengan kebijakan atau program kerja yang sedang dikerjakan oleh SDM yang lain.

2. Saran

Keberhasilan program kerja di sebuah lembaga pendidikan, terlebih lagi jika ingin mendapat predikat *world class university*, sangat bergantung kepada kemauan dan kemampuan sumber daya manusia yang ada. Atas dasar tesis ini, hendaknya semua komponen yang terlibat untuk mewujudkan Akpol sebagai *world class police academy*

oob

MEMAKNAI AKREDITASI A DI AKPOL SEBAGAI SIMBOL KEBERHASILAN PENGELOLAAN LEMBAGA PENDIDIKAN

Oleh Slamet Mulyono¹

Abstrak

Saat ini berdasarkan penilaian dari badan akreditasi, Akpol telah mendapat predikat A untuk akreditasinya. Predikat A dalam akreditasi perguruan tinggi di Akpol ini dapat dipandang sebagai sebuah simbol. Sebagai simbol, akreditasi A memiliki arti dan makna penting bagi sivitas akademika. Predikat A yang diperoleh Akpol memiliki arti bahwa tujuh standar perguruan tinggi, yaitu Standar 1: visi, misi, tujuan dan sasaran, serta strategi pencapaian; Standar 2: tata pamong, kepemimpinan, sistem pengelolaan, dan penjaminan mutu; Standar 3: mahasiswa dan lulusan; Standar 4: sumber daya manusia; Standar 5: kurikulum, pembelajaran, dan suasana akademik; Standar 6: pembiayaan, sarana dan prasarana, serta sistem informasi; dan Standar 7: penelitian, pelayanan/pengabdian kepada masyarakat, dan kerjasama; sudah dilakukan dan diwujudkan dengan amat baik. Hal ini juga berarti Akpol telah memenuhi ukuran standar nasional pendidikan seperti yang dituntut oleh peraturan pemerintah yang mencakupi delapan standar nasional pendidikan: Standar isi, Standar Kompetensi Lulusan, Standar proses, Standar Pendidik dan Tenaga kependidikan, Standar Sarana dan Prasarana, Standar Pengelolaan, Standar Pembiayaan, dan Standar Penilaian Pendidikan. Setidaknya terdapat empat makna yang bisa kita tafsirkan dengan diperolehnya predikat A dalam akreditasi Akpol. Makna pertama adalah adanya siklus dialektis dalam ranah akreditasi. Pemerolehan predikat A dalam akreditasi di Akpol tidak merupakan hasil akhir dari proses yang panjang, tetapi harus dianggap sebagai langkah awal yang harus disusul oleh langkah-langkah berikutnya. Makna kedua adalah adanya keharusan peningkatan kinerja komponen yang ada. Kemampuan merencanakan, melaksanakan, mengevaluasi, dan menindaklanjuti semua kegiatan harus lebih baik dibandingkan dengan masa-masa sebelumnya. Tuntutan masyarakat terhadap Akpol juga akan semakin besar. Makna ketiga berkaitan dengan produktivitas. Semakin tinggi predikat perguruan tinggi maka sudah seharusnya semakin tinggi pula tingkat produktivitasnya. Dalam konteks ini produktivitas berkaitan dengan keluaran yang tidak hanya bersifat kuantitatif, tetapi juga yang bersifat kualitatif. Makna keempat berkaitan dengan fungsi sebagai rujukan. Dengan predikat A yang telah disandang oleh Akpol maka dengan sendirinya menempatkan Akpol sebagai rujukan, percontohan, atau ukuran perguruan tinggi lain.

Kata Kunci: akreditasi, simbol, tanda, makna, pengelolaan

A. PENDAHULUAN

Akreditasi adalah kegiatan penilaian kelayakan program dan/atau satuan pendidikan berdasarkan kriteria yang telah ditetapkan. Akreditasi perguruan tinggi dilakukan oleh

Badan Akreditasi Nasional Perguruan Tinggi (BAN-PT), yaitu badan evaluasi mandiri yang menetapkan kelayakan program dan/atau satuan pendidikan pada jenjang pendidikan tinggi dengan mengacu

¹) Drs. Slamet Mulyono, M.Pd. adalah Staf Pengajar FKIP UNS