

**PENINGKATAN KUALITAS SUMBER DAYA MANUSIA SEBAGAI
PERWUJUDAN REFORMASI BIROKRASI POLRI MELALUI
PENYELENGGARAAN PROGRAM STUDI S1 DALAM
RANGKA PENYESUAIAN KUALIFIKASI STANDAR
PENDIDIKAN PERWIRA POLRI SEBAGAI
CENTER OF EXCELLENCE MENUJU
WORLD CLASS POLICE ACADEMY**

Oleh Bambang Usadi¹

ABSTRAK

Persoalan pengelolaan pendidikan di lingkungan Akademi Kepolisian yang telah menerapkan pola pendidikan holistik, dengan menggabungkan pola pembelajaran, pelatihan fisik dan non fisik, serta pembentukan sikap mental melalui pengasuhan masih harus berhadapan dengan kenyataan di lapangan terkait dengan tuntutan dan ekspektasi masyarakat yang tinggi terhadap profesionalisme kinerja Polri. Kapasitas dan kompetensi Perwira Polri harus ditingkatkan seiring tantangan kondisi obyektif dimana masyarakat semakin cerdas, terbuka serta memiliki kesadaran dan partisipasi hukum yang meningkat, ditambah lagi dengan kompleksitas kondisi tantangan tugas yang berhubungan dengan tugas pokok dan fungsi Polri. Gubernur Akpol dengan penuh kemantapan menetapkan visi besar menjadikan Akpol sebagai lembaga pendidikan yang menjadi pusat unggulan (*center of excellence*) menuju *World Class Police Academy*, sebagaimana visi Lemdikpol untuk menjadikan lembaga pendidikan di internal Polri sebagai *Center of Excellence*, yang diyakini dapat dilakukan melalui empat pendekatan, yakni: *Teaching Quality* (Kualitas Pengajaran), *International Outlook* (Pandangan/Wawasan Internasional), *Graduate Employability* (penerimaan dan penempatan personil) dan *Research Quality* (Kualitas Penelitian). Pada saat ini peserta didik (Taruna) telah mengikuti pendidikan prodi S1 STIK-PTIK di luar domisili dengan output berkualifikasi S1 untuk memenuhi tuntutan penyesuaian dan peningkatan kompetensi perwira Polri dalam menghadapi berbagai tantangan tugas yang semakin kompleks. Ke depan, eksistensi Akpol harus mampu menyelenggarakan program pendidikan tinggi secara mandiri, sehingga membuka kesempatan seluruh kegiatan akademis dan non akademis yang diselenggarakan di Akademi Kepolisian merupakan hasil murni kinerja Akpol tanpa dapat diang-gap, dinilai atau bahkan diakui sebagai hasil kerja institusi pendidikan lain, sehingga mampu menegaskan posisi Akpol sebagai penyelenggara pendidikan tunggal di Akademi Kepolisian dan berhak mengakui seluruh prestasi yang dicapai sampai peserta didik mencapai tahap akhir dan dinyatakan lulus sebagai perwira remaja Polri.

Kata kunci: kualitas sdm, reformasi birokrasi, polri, standar pendidikan *center of excellent world class police academy*

¹) Wakil Gubernur Akademi Kepolisian-Semarang, Brigjen Pol. Dr. Bambang Usadi, MM

A. PENDAHULUAN

Sumber daya manusia selalu menjadi isu penting dan tetap menarik untuk dibahas dan diyakini mengambil peran penting dalam proses perubahan kinerja institusi, termasuk dalam institusi Polri. Kinerja institusi yang tidak hanya berorientasi pada “*output*” (hasil akhir), tetapi juga melihat “*proses*” dalam pencapaian kinerja, akan melihat Sumber Daya Manusia sebagai aset utama dalam membangun dan memajukan institusi. Institusi yang berorientasi pada “*proses*” dalam pengembangan organisasi, akan melihat “*proses*” dalam pengembangan organisasi menjadi bagian penting untuk mencapai tujuan organisasi, dan akan menemukan bahwa kepentingan membangun aspek internal organisasi serta aspek pertumbuhan dan pengembangan organisasi dalam upaya meningkatkan standar pelayanan optimal masyarakat, merupakan prasarat pencapaian tujuan-tujuan organisasi, termasuk Polri. Sedangkan institusi yang berorientasi pada “*output*”, akan melihat dan mempertimbangan pencapaian hasil akhir kinerja organisasi, baik dalam bentuk finansial ataupun peningkatan pengguna produk/jasa, yang keduanya dapat tercapai disebabkan terpenuhinya ekspektasi pengguna produk/jasa atau lebih khusus masyarakat sebagai

pengguna jasa perlindungan, pengayoman dan pelayanan masyarakat yang diberikan Polri.

Pengembangan sumber daya manusia seharusnya ditempatkan pada aspek pengukuran kinerja, dengan tujuan agar menjadi bagian yang diprioritaskan dalam upaya melakukan evaluasi untuk mende-teksi kelemahan atau kekurangan yang masih terdapat dalam institusi, yang untuk selanjutnya dilakukan perbaikan di masa mendatang. Dalam konteks ini, pendekatan pengukuran kinerja berbasis pada *balanced scorecard* (pengukuran kinerja berbasis pada keseimbangan proses dan output) akan menemukan relevansinya, dimana perspektif *output* kinerja dalam bentuk aspek finansial dalam perspektif *balanced scorecard* dapat digantikan dengan *output* kinerja Polri dalam bentuk *intangible assets* yang dilihat dari profesionalisme kinerja Polri. Hal ini semata-mata karena pengukuran kinerja yang menitikberatkan pada sektor keuangan saja kurang mampu mengukur kinerja aset-aset tak tampak (*intangible assets*) dan aset-aset intelektual (sumber daya manusia) institusi. Selain itu pengukuran kinerja dengan cara ini juga kurang mampu bercerita banyak mengenai masa lalu institusi, kurang memperhatikan sektor eksternal, serta tidak mampu sepenuhnya menuntun

institusi ke arah yang lebih baik (Kaplan dan Norton, 1996).

Perspektif pelanggan pada *Balanced Scorecard*, dalam konteks Polri dapat ditekankan pada identifikasi ekspektasi masyarakat dan segmentasi masyarakat yang memiliki pengetahuan, pendidikan dan tingkat kematangan intelektual yang berbeda, dimana Polri mendapat amanah Undang-Undang No. 2 Tahun 2002 tentang Kepolisian Negara Republik Indonesia untuk melindungi, mengayomi dan melayani masyarakat. Perspektif Proses Bisnis Internal pada *Balanced Scorecard* dalam penerapannya di Polri dapat diarahkan untuk mengidentifikasi berbagai proses-proses penting internal Polri yang mempunyai pengaruh besar terhadap pencapaian kepuasan masyarakat terhadap kinerja Polri dan pencapaian tujuan profesionalisme Polri, sedangkan perspektif pembelajaran dan pertumbuhan mengidentifikasi infrastruktur yang harus dibangun Polri dalam menciptakan pertumbuhan dan peningkatan kinerja jangka panjang melalui pengembangan sumber daya manusia di dalam institusi dan infrastruktur pendukungnya, baik melalui pemenuhan dukungan teknologi tinggi, maupun pendirian institusi pendidikan yang standar kompetensi dan kualifikasinya terakreditasi secara nasional melalui Dirjen Dikti

Depdikbud dan otorisasinya dijalankan oleh Badan Akreditasi Nasional Perguruan Tinggi (BAN-PT), maupun melalui pelatihan-pelatihan vokasi yang menunjang profesi fungsi teknis dalam menjalankan tugas-tugas kepolisian, mengingat kondisi tantangan tugas Polri yang semakin kompleks, yang didukung dengan percepatan perkembangan IT yang semakin canggih.

Institusi pendidikan yang terbukti sukses dan dapat dijadikan contoh nyata dalam menerapkan *balanced scorecard* sehingga mampu menjadi lembaga pendidikan tinggi berkelas dunia (*World-Class Vocational Education and Training/VET*) adalah *Institute of Technical Education (ITE)* di Singapura. *ITE using Balanced Scorecard (BSC) as a strategic management system to improve quality and performance of the VET that it provides to some 23,000 full-time pre-employment students.* ITE menggunakan *Balanced Scorecard (BSC)* sebagai sistem manajemen strategi untuk meningkatkan kualitas dan kinerja Pendidikan Vokasi dan Pelatihan (*Vocational Education and Training/VET*) yang menyediakan 23.000 mahasiswa siap kerja (Yek, Penney and Seow, 2007). *As the first education institution to win the prestigious Singapore Quality Award in October 2005, the Institute of Technical Education (ITE) in Singapore*

can be considered as a world-class Vocational Education and Training (VET) institution (ITE, 2006). Sebagai lembaga pendidikan pertama yang memenangkan penghargaan kualitas Singapura yang prestisius pada bulan Oktober 2005, *Institute of Technical Education (ITE) di Singapura* dapat dipertimbangkan sebagai lembaga pendidikan vokasional dan pelatihan kelas dunia. *Its world-class status was further corroborated when ITE clinched the global IBM Innovations Award in Transforming Government in September 2007.* Status kelas dunia semakin dikuatkan ketika ITE meraih penghargaan *the global IBM Innovations Award in Transforming Government* pada bulan September 2007 (IBM, 2007).

B. REALITA KUALITAS SDM POLRI

People are an important asset in organizations and can be managed systematically (Caliskan, 2010). Sumber daya manusia yang dinilai sebagai aset penting dalam memberikan kontribusi bagi organisasi harus memperhatikan beberapa hal dalam pengelolannya, di antaranya: Penempatan, pengembangan dan pembinaan karier.

Permasalahan SDM terkait dengan Persoalan-persoalan penyidikan yang tidak profesional di

lapangan seperti ketidakmampuan penyidik menerapkan diskresi pada saat menghadapi kasus-kasus hukum yang sensitif dengan menggunakan kewenangan diskresi kepolisian (*Alternative Dispute Resolution*) yang tidak sensitif terhadap rasa keadilan masyarakat, misalnya kasus nenek mencuri coklat yang tidak diupayakan diselesaikan di tingkat penyidikan, tetapi justru berlanjut ke penuntutan dan pengadilan, demikian juga dengan kasus 'sendal jepit' yang justru kontraproduktif terhadap tugas dan peran Polri sebagai pengayom, pelindung dan pelayan masyarakat, yang menimbulkan *social cost* yang tinggi dan merugikan eksistensi Polri di tengah masyarakat, kurangnya kemampuan penyusunan Berita Acara Penyidikan (BAP) dengan menggunakan bahasa Indonesia yang baik dan benar yang dikeluhkan pihak kejaksaan, terkesan tidak menguasai persoalan ketika dihadirkan di persidangan dan bahkan tidak hadir ketika dipanggil dalam persidangan.

Di sisi lain, kualitas dan kuantitas anggota Polri dirasakan masih sangat kurang dalam menjalankan tugas perlindungan, pengayoman dan pelayanan terhadap masyarakat, ditambah lagi dukungan sarana dan prasarana yang kurang memadai, ditambah lagi dengan jumlah penyidik Polri yang relatif masih kurang, selain itu masih diwarnai

oleh perilaku yang tidak terpuji seperti penyuapan, sikap keberpihakan dan tidak tepat waktu dalam pemeriksaan.

Masalah penegakan hukum juga belum mampu memberikan kepastian. Masih banyak terjadi "pembiaran" (tidak peduli) terhadap berbagai bentuk pelanggaran, seperti bidang lalu lintas maupun kriminalitas seperti kendaraan berhenti atau parkir tidak pada tempatnya, bentuk-bentuk perjudian, pelacuran, pedagang kaki lima, peredaran VCD/DVD bajakan dan yang berbau pornografi. Selain itu berbagai bentuk premanisme dapat juga mengganggu keamanan dan kenyamanan warga masyarakat dan sebagian masyarakat menilai masih ada diskriminasi dalam pelayanan kepada masyarakat, sambutan yang kurang ramah, mengutip uang jasa, cenderung mempersulit urusan dan pelayanan yang kurang transparan.

C. REFORMASI BIROKRASI POLRI

Tantangan tugas Polri ke depan tidak terlepas dari pengaruh dinamika perkembangan kondisi lingkungan strategis, baik secara global, internasional, nasional dan lokal. Isu pembentukan iklim kehidupan bernegara yang demokratis, pelaksanaan Hak Asasi Manusia (HAM) dan implementasi nilai-nilai tata kelola

pemerintahan yang baik (*good governance*) yang menyangkut akuntabilitas, partisipasi masyarakat, efisiensi, efektivitas, keadilan, responsivitas, kesamaan, kepastian hukum dan transparansi merupakan isu penting dalam tatanan kehidupan masyarakat dan bernegara yang perlu direspon dan ditindaklanjuti Kepolisian Negara Republik Indonesia yang berorientasikan polisi sipil yang mandiri dan bebas intervensi, dalam peranannya untuk memberikan pelayanan, pengayoman dan perlindungan masyarakat.

Perubahan paradigma pada reformasi Polri yang dimulai pada tahun 1999, dititikberatkan pada tiga aspek, yaitu: Reformasi Polri pada aspek instrumental, aspek struktural dan aspek kultural. Dikeluarkannya undang-undang No. 2 Tahun 2002 yang mengatur tugas pokok Polri dan menetapkan bahwa Polri tidak lagi berada dalam lingkungan Angkatan Bersenjata Republik Indonesia atas dasar kebutuhan untuk merespons tuntutan reformasi politik dan hukum, perlindungan Hak Asasi Manusia, utamanya adalah untuk meningkatkan profesionalisme kinerja Kepolisian dalam upaya mengembalikan citra dan kepercayaan masyarakat kepada Polri, karena penyimpangan kinerja kepolisian menimbulkan *social cost* yang sangat mahal, berupa ketidakpercayaan masyarakat

dan citra buruk Polri di mata masyarakat.

Road map reformasi birokrasi Polri gelombang II tahun 2011-2014 meliputi 9 (sembilan) program yaitu: (1) Penataan dan penguatan organisasi, (2). Penataan tata laksana, (3). penataan peraturan perundang-undangan, (4). Peningkatan kualitas pelayanan publik, (5). Penataan sistem manajemen SDM aparatur, (6). Manajemen perubahan, (7). Penguatan pengawasan, (8). Penguatan akuntabilitas kinerja dan (9). Monitoring, evaluasi dan pelaporan (Mabes Polri, 2012).

Orientasi reformasi birokrasi Polri melalui program penataan sistem manajemen SDM aparatur dalam bidang pendidikan di internal Polri dapat ditindaklanjuti dengan upaya-upaya nyata untuk meningkatkan standar kualifikasi kompetensi lulusan lembaga pendidikan Polri. Akpol sebagai lembaga pendidikan pembentukan perwira Polri memiliki kepentingan untuk menindaklanjuti semangat reformasi birokrasi tersebut dengan menyelenggarakan pendidikan calon perwira Polri berkualifikasi sarjana yang memiliki kemampuan praktisi dan akademisi, untuk memenuhi tuntutan tantangan tugas yang semakin kompleks dan tidak ringan.

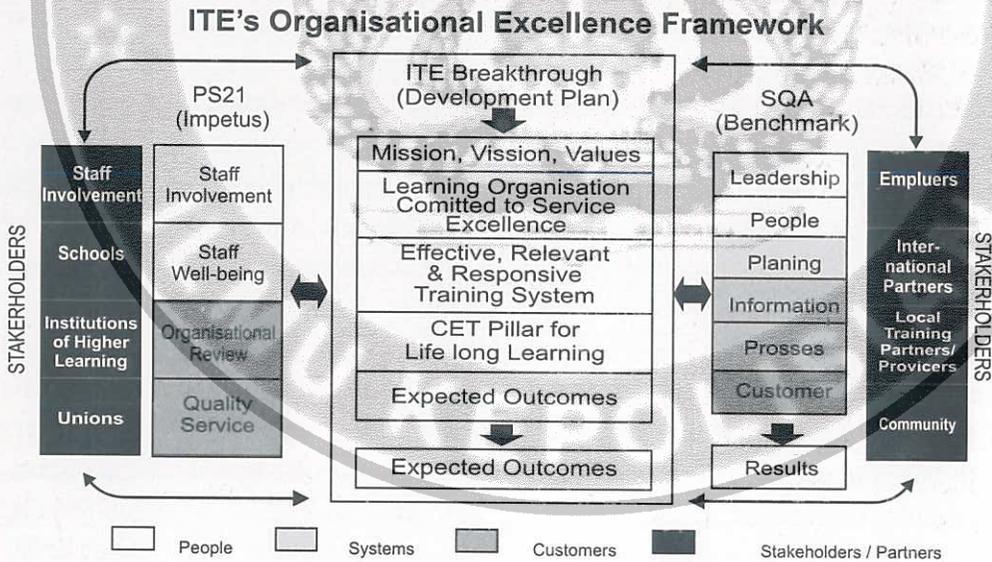
D. MENUJU *WORLD CLASS POLICE ACADEMY*

Kinerja seseorang sangat ditentukan oleh kompetensinya. *The expressed intent for developing frameworks of competence is usually to help individuals and/or organisations improve their performance* (Boyatzis, 1982; Goleman, Boyatzis, & McKee, 2002; Hay Group, 2003; Conger and Ready, 2004) dan kompetensi seseorang sangat dipengaruhi oleh kualitas pendidikan yang diperolehnya, baik pendidikan formal maupun non formal. Fakta menunjukkan sebagian besar Perwira Polri yang ada saat ini merupakan hasil pendidikan yang diselenggarakan di Akademi Kepolisian. Namun persoalan pengelolaan pendidikan di lingkungan Akademi Kepolisian yang telah menerapkan pola pendidikan holistik, dengan menggabungkan pola pembelajaran, pelatihan fisik dan non fisik, serta pembentukan sikap mental melalui pengasuhan masih harus berhadapan dengan kenyataan di lapangan terkait dengan tuntutan dan ekspektasi masyarakat yang tinggi terhadap profesionalisme kinerja Polri. Kapasitas dan kompetensi Perwira Polri harus ditingkatkan seiring tantangan kondisi obyektif dimana masyarakat semakin cerdas, terbuka serta memiliki kesadaran dan partisipasi hukum yang meningkat, ditambah

lagi dengan kompleksitas kondisi tantangan tugas yang berhubungan dengan tugas pokok dan fungsi Polri.

Penyelenggaraan pendidikan yang sangat berkualitas dapat diwujudkan apabila kerangka visi yang dibangun dalam penyelenggaraan pendidikan juga didasarkan pada standar yang sangat tinggi, namun harus dijaga tetap *down to earth* (membumi, dapat direalisasikan dalam operasional pendidikan), sehingga visi yang tinggi ini diharapkan akan mampu mempengaruhi kualitas

bobot setiap rencana dan pelaksanaan langkah kerja yang dilakukan serta tetap mampu menjamin terealisasinya gagasan dari visi yang dicanangkan. *Institute of Technical Education* (ITE) di Singapura telah membuktikan mampu mewujudkan institusi yang unggul di bawah arahan direktornya, Dr. Song-Seng Law melalui beberapa kunci inisiatif menuju keunggulan, yakni: Inovasi, sistem, teknologi, *benchmarking*, kepemimpinan, orang (*people*) dan budaya (Seng Law, 2003).



Dalam kerangka keunggulan organisasional ITE, yang berfokus pada keterlibatan seluruh *stakeholder* dalam rencana pengembangan ITE melalui penterjemahan visi, misi dan nilai menjadi sebuah organisasi pembelajaran yang berkomitmen

memberikan pelayanan unggulan, dengan membangun sistem pelatihan yang efektif, relevan dan responsif, sehingga diperoleh tonggak bagi pembelajaran sepanjang masa (*life-long*) yang melahirkan institusi pilihan dan pada akhirnya mampu

menghasilkan *outcome* yang diharapkan.

Rencana pengembangan (*Development Plan*, *ITE Breakthrough*) ditopang oleh dua standar penting yang berlaku di Singapura, yakni PS21 (*Public Service 21*: Sebuah inisiatif nasional yang diluncurkan oleh pemerintah Singapura, untuk membawa perubahan pola pikir terhadap perubahan dan keunggulan, sehingga pelayanan publik dapat "tepat waktunya pada masa yang akan datang") dan SQA (*Singapura Quality Award Model*).

PS21 menyangkut standarisasi 4 aspek, yakni keterlibatan staf (*staff involvement*), kesejahteraan staff (*staff well-being*), tinjauan organisasi (*organizational review*) dan kualitas layanan (*Quality Service*), sedangkan SQA berhubungan dengan enam komponen standarisasi dalam bentuk kepemimpinan (*leadership*), sumber daya manusia (*people*), perencanaan (*planning*), informasi (*information*), proses (*processes*) dan pelanggan (*customers*).

Pimpinan lembaga pendidikan yang memahami keunggulan kinerja mengetahui bahwa hasil pendidikan harus memberikan nilai yang terus membaik bagi mahasiswa dan pemangku kepentingan, mempromosikan kualitas pendidikan dan keberlangsungan lembaga pendidikan. Sedangkan kriteria untuk

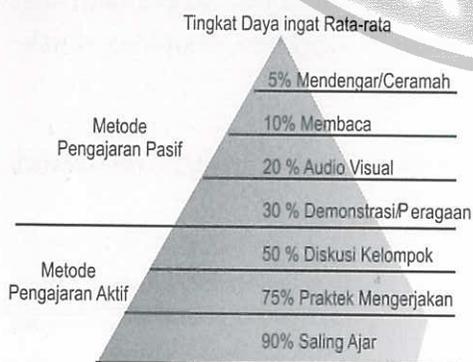
menilai kinerja dan peningkatan hasil utama (*outcome*) lembaga pendidikan adalah pembelajaran mahasiswa; fokus mahasiswa dan pemangku kepentingan; anggaran, keuangan, dan pasar; fakultas dan staf; efektivitas organisasi; serta kepemimpinan dan tanggung jawab sosial (NLST, 2011).

Gubernur Akademi Kepolisian dengan penuh kemantapan menetapkan visi besar menjadikan Akpol sebagai lembaga pendidikan yang menjadi pusat unggulan (*center of excellence*) menuju *World Class Police Academy*, sebagaimana visi Lemdikpol untuk menjadikan lembaga pendidikan di internal Polri sebagai *Center of Excellence*, yang diyakini dapat dilakukan melalui empat pendekatan, yakni: *Teaching Quality* (Kualitas Pengajaran), *International Outlook* (Pandangan/Wawasan Internasional), *Graduate Employability* (penerimaan dan penempatan personil) dan *Research Quality* (Kualitas Penelitian).

1. *Teaching Quality* (Kualitas Pengajaran)

Kualitas pengajaran tidak hanya mencakup metode pengajaran, akan tetapi juga menyangkut kualifikasi pendidik, infrastruktur pendukung proses belajar mengajar dan termasuk atmosfer lingkungan bela-

jar yang kondusif bagi pembelajaran efektif. Dalam peningkatan kualitas pengajaran dengan penerapan metode pembelajaran Jarlastuh, ada konsensus umum tentang keefektifan berbagai metode pengajaran, yang disarikan dalam bentuk piramida pembelajaran (*learning pyramid*) yang dipublikasikan oleh Bligh (1998) dalam Wood (2004). Di situ digambarkan bahwa kuliah metode konvensional adalah yang terburuk, karena umumnya peserta didik mencatat dan mengulangnya sesaat sebelum ujian dan melupakan apa yang sudah dipelajari dalam waktu singkat. Dikatakan kemampuan mempertahankan informasi hanya 5%. Sebaliknya, metode pembelajaran di dasar piramid jauh lebih efektif, yaitu dengan saling membagi informasi di antara peserta didik, belajar dengan melakukan praktik langsung dan diskusi kelompok (Kushartanti, 2008).



GAMBAR PIRAMIDA PEMBELAJARAN

Pada struktur metode pembelajaran piramida, ditunjukkan bahwa penerapan metode ceramah hanya menghasilkan tingkat daya serap penerimaan memori sebesar 5%, metode membaca memberikan kontribusi pada daya serap memori 10%, penayangan materi audio visual (video, tayangan gambar bersuara) mampu memberikan daya serap ke dalam memori sebesar 20% dan dengan menggunakan media peragaan (demonstrasi) mampu meningkatkan daya serap ingatan sampai dengan 30%.

Metode pembelajaran dengan pelibatan peserta didik secara lebih aktif yakni dengan menggunakan metode diskusi kelompok mampu meningkatkan daya ingat sampai dengan 50%, sedang pendekatan praktek langsung dengan mengerjakan diperoleh daya ingat lebih besar yakni 75% dan metode saling ajar yang mempraktekkan pola pembelajaran berbagi pemahaman antar peserta didik, baik dengan senior (pembibingan) ataupun yang biasanya lebih efektif yakni pembelajaran saling berbagi pemahaman dengan sesama peserta didik pada tingkat yang sama (pola pembelajaran sebaya/antar teman) memberikan kemampuan daya ingat 90%.

Penerapan metode pembelajaran piramid pada Taruna/Taruni dapat menggunakan berbagai kombinasi

yang memungkinkan mengoptimalkan hasil pembelajaran. Kristina (2011) menyebutkan berbagai inovasi dalam pembelajaran, agar lulusan yang dihasilkan adaptif terhadap permasalahan global, yakni dengan menerapkan:

- 1) Reorientasi metode pembelajaran dari *Teacher Centered* menjadi *Student Centered*
- 2) Kurikulum yang terintegrasi sehingga peserta didik mampu berpikir dan bertindak secara komprehensif sejak awal
- 3) Metode pembelajaran *Problem Based Learning* (PBL)
- 4) Pelatihan keterampilan teknis, komunikasi dan profesionalisme yang dimulai sejak awal pendidikan
- 5) Wahana pendidikan yang bervariasi, termasuk *Community Based Education* (CBE)
- 6) Sistem evaluasi yang sesuai dengan level kompetensi yang diharapkan

Penerapan metode pembelajaran yang efektif, komprehensif dan berkualitas harus mendapat dukungan teknologi tinggi dan alat peraga yang cukup, termasuk membangun hubungan yang cair antara pengajar dan peserta didik yang mengandung nilai intelektual dan akademis, sehingga mampu menstimulasi terbentuknya konstruksi berpikir dalam benak peserta didik yang luas, mendalam

(sampai taraf filosofis) dan terbuka, yang akan terus-menerus mengalami reorganisasi karena adanya pemahaman-pemahaman baru, mampu menumbuhkembangkan daya kreativitas dan inovasinya, dan pada akhirnya mampu membangun keunggulan yang menjamin tercapainya tujuan pendidikan yang selaras dengan proyeksi kompetensi profesional dan kompetensi akademik yang hendak dicapai.

Dukungan teknologi berbasis teknologi informasi (IT) dalam penyelenggaraan pendidikan dalam bentuk Sistem Informasi Akademik berbasis online, yang dilengkapi dengan *e-library*, *e-learning* dan *e-book* bahkan *e-proc* akan memberikan kemudahan akses database dalam penyelenggaraan administrasi pendidikan, baik bagi administrasi pendidikan, peserta didik, orang tua peserta didik dan bahkan masyarakat umum yang ingin mendapatkan informasi tentang pendidikan di Akademi Kepolisian atau bagi pihak yang memiliki kepentingan dengan Akademi Kepolisian dalam pengadaan barang dan jasa melalui mekanisme lelang.

2. *International Outlook (Wawasan Internasional)*

Pada saat Akpol mencanangkan untuk mengembangkan diri menuju *World Class Policy Academy*, maka

untuk mencapai visi tersebut, jalan yang harus ditempuh adalah Akpol harus dikenal secara global sebagai sebuah institusi pendidikan terkemuka, yang memiliki dedikasi, kompetensi dan kualifikasi dalam menyelenggarakan sistem pendidikan tinggi yang mampu memberikan kontribusi nyata dalam membangun sistem pendidikan berkualitas, menjadi media berkembangnya budaya akademis (*academic culture*), mampu menjadi pelaku dan pendorong pengembangan disiplin ilmu yang dipilih sebagai konsentrasi pembelajaran (ilmu kepolisian) serta mampu membangun *networking* (jaringan) dengan institusi pendidikan di dalam dan di luar negeri, baik akademi kepolisian negara lain maupun perguruan tinggi umum di luar negeri.

Publikasi program dan kegiatan akademik secara internasional, melalui penyelenggaraan program kegiatan Taruna Akpol dengan Taruna-Taruna negara lain, misalnya dengan Taruna Akpol se-Asia Pasifik, publikasi karya ilmiah dan kegiatan ilmiah lainnya merupakan langkah nyata untuk mengenalkan Akpol sebagai institusi pendidikan yang tidak eksklusif dan berwawasan global.

3. *Graduate Employable (Penempatan Personil)*

Penempatan personil Polri, pada

akhirnya berhubungan dengan penerimaan eksistensi personil Polri oleh masyarakat setempat. Permasalahan kepercayaan masyarakat terhadap kompetensi perwira Polri dapat dijadikan indikator yang cukup baik untuk mengukur seberapa baik masyarakat mampu menerima eksistensi personil Polri yang sedang bertugas dalam memberikan perlindungan, pengayoman dan pelayanan kepada masyarakat. Penilaian Satuan Kerja di daerah dan di pusat juga mencerminkan bagaimana eksistensi perwira Polri lulusan Akpol mampu memosisikan diri dan diposisikan oleh Satker sesuai dengan posisi dimana perwira tersebut ditempatkan.

Personil Polri yang lebih mampu memahami struktur sosiologis dan kondisi antropologis masyarakat setempat, akan mampu melakukan pendekatan yang lebih baik dalam menjalankan tugas dalam penegakan hukum, termasuk dalam upaya penyelesaian sengketa hukum, konflik sosial dan masalah kriminalitas yang terjadi. Perilaku personil Polri akan mampu diselaraskan dengan pola interaksi masyarakat dan budaya setempat yang dijunjung tinggi. Penerapan diskresi kepolisian dengan mempertimbangkan eksistensi lembaga dan hukum adat serta sistem sosial yang dipegang teguh masyarakat akan meningkatkan kepercayaan dan penerimaan eksistensi perso-

nil Polri di tengah-tengah masyarakat yang kaya dengan budaya beragam seperti Indonesia.

Kinerja personil Polri yang profesional dan memiliki dedikasi tinggi dalam menjalankan tugas juga akan mampu meningkatkan profesionalismenya dalam menjalankan tugas-tugas penting berskala regional dan global, seperti penugasan sebagai pasukan penjaga perdamaian PBB, kerjasama kepolisian dunia melalui lembaga interpol bahkan kerjasama yang sifatnya bilateral dengan menempatkan atase kepolisian di negara-negara sahabat. Permintaan pasukan penjaga perdamaian yang terus dilakukan oleh PBB dan berbagai penghargaan atas kinerja pasukan perdamaian Indonesia mencerminkan penerimaan dan pengakuan profesionalisme kinerja personil Polri dalam menjalankan tugas dan misi perdamaian di negara yang sedang mengalami konflik. Kinerja seperti ini dapat lebih ditingkatkan pencapaiannya dengan membangun sistem pendidikan tinggi yang berorientasi pada peningkatan kualitas secara menyeluruh, dengan memantapkan visi menjadikan Akpol sebagai "*center of excellence*" menuju *World Class Police Academy*.

4. *Research Quality* (Kualitas Penelitian)

Potensi permasalahan nasional

dan lokal kedaerahan seharusnya tidak sekedar melahirkan tindakan pengelolaan di lapangan, akan tetapi lebih jauh harus mendorong lahirnya sistem pendidikan di internal Polri yang mampu melahirkan para perwira Polri yang profesional. Kondisi obyektif permasalahan kompleks yang tidak selalu dialami dan tidak dimiliki negara-negara lainnya, dapat dijadikan bahan membangun sistem pendidikan yang menginspirasi negara lain untuk belajar melihat perkembangan pendidikan di Akpol.

Melalui kekayaan potensi permasalahan yang kompleks akan mampu dihasilkan banyaknya varian penelitian di bidang kepolisian yang dapat dipublikasikan secara internasional dan menarik perhatian institusi pendidikan Akademi Kepolisian negara lain, untuk dipelajari dan dijadikan rujukan dalam suatu kajian tentang kepolisian, sehingga Akpol dikenal secara global sebagai institusi pendidikan Kepolisian di Indonesia yang hasil penelitiannya dijadikan rujukan dan sebagai bahan pengembangan akademis, baik dalam bentuk diskusi, karya ilmiah atau kajian-kajian lainnya, karena keunikan atau spesifikasi tematik hasil penelitian yang dipublikasikan, misalnya tentang kerusuhan sosial dan konflik sosial, terorisme dan perkembangan radikalisme, demonstrasi anarkis, dan lain sebagainya,

berbagai potensi tantangan permasalahan yang dihadapi personil Polri di lapangan, antara lain:

- 1) Tantangan jangkauan geografis yang membutuhkan rentang kendali sistem ketertiban dan keamanan nasional yang penuh tantangan karena Indonesia merupakan negara kepulauan
- 2) Jumlah penduduk yang tergolong besar di dunia sehingga melahirkan potensi permasalahan sosial yang kompleks
- 3) Sangat beragamnya sistem sosial dan budaya (lembaga dan hukum adat) sehingga menimbulkan kompleksitas tantangan sistem penegakan hukum, yang membutuhkan kebijaksanaan dalam menyusun Undang-Undang dan peraturan di bawahnya, termasuk dalam penerapan dan penegakan hukum.
- 4) Tumbuh suburnya keyakinan agama dan aliran kepercayaan yang berbeda, yang berpotensi menimbulkan friksi sosial dan konflik horisontal, terutama yang mempengaruhi perilaku kelompok ekstrem dan kelompok-kelompok yang teralifiasi dengannya.
- 5) Migrasi penduduk Jawa ke luar Jawa dan sebaliknya, serta migrasi warga negara asing yang berpotensi melahirkan konflik kepentingan dan bisnis, serta kriminalitas bagi imigran yang belum mapan secara ekonomi, karena tidak men-

dapatkan kehidupan ekonomi yang layak di wilayah yang baru.

- 6) Keberadaan warga yang multi-etnis, yang dalam interaksinya dapat menimbulkan potensi membentuk kohesi antar kelompok ketika terjadi friksi antar anggota kelompok yang berbeda, sebagaimana kelompok Madura dan kelompok Dayak ketika terjadi konflik di Kalimantan, dan sebagainya.
- 7) Potensi tumbuhnya kelompok teroris dengan membawa ideologi yang berhadapan dengan keamanan demokrasi dan kenyataan pluralitas masyarakat, serta bertentangan dengan ideologi negara
- 8) Kriminalitas global karena interaksi masyarakat Internasional dengan intensitas yang tinggi sebagai akibat dari masifnya perkembangan teknologi informasi dan *trend* globalisasi dunia.

E. PENYELENGGARAAN PRO-DISI

Dua perspektif mendasar harus dipertimbangkan untuk memastikan pendirian lembaga pendidikan tinggi kelas dunia. Dimensi pertama adalah faktor eksternal, yang berhubungan dengan aturan pemerintah di tingkat nasional, negara dan propinsi yang dijadikan dasar dalam menyusun statuta lembaga. Dimensi kedua merupakan faktor internal, yang harus dilakukan secara individual oleh

institusi itu sendiri, dan perubahan secara bertahap yang diperlukan serta tahap-tahap yang dibutuhkan untuk melakukan transformasi (Salmi, 2009).

Pada awalnya, Akpol sebagai institusi pendidikan pembentukan perwira Polri telah mengalami perjalanan sejarah yang cukup panjang, yang memberikan daftar panjang bukti pengalaman Akpol dalam menyelenggarakan pendidikan tinggi pembentukan perwira Polri, bahkan telah dimulai sejak awal pasca proklamasi kemerdekaan Indonesia. Pada masa sebelum reformasi, tepatnya masa perjuangan kemerdekaan, pasca proklamasi 17 Agustus 1945 pendidikan kepolisian “Jawea Keisatsu Gakka” diambil alih dan diganti nama menjadi Sekolah Polisi Negara Republik Indonesia di Sukabumi. Pada masa orde lama, tepatnya pada tanggal 1 Oktober 1965, Sekolah Polisi Negara Republik Indonesia diganti namanya menjadi Akademi Angkatan Kepolisian (AAK) dan pada tanggal 16 Desember 1966, Akademi Angkatan Kepolisian (AAK) menyatu dengan Akabri menjadi Akabri bagian Kepolisian, yang kemudian dibuka pendaftaran penerimaan taruna pada tanggal 29 Januari 1967 melalui Akabri bagian umum. Pada saat orde baru berkuasa, setidaknya ada dua peristiwa penting yang menandai

perjalanan sejarah Akpol, yakni pada tanggal 1 Juli 1980 kompleks Akabri bagian Kepolisian di Semarang diresmikan oleh Kapolri Jenderal Pol. Drs. Awaloeddin Djamin, MPA dan pada tanggal 24 Januari 1985 Akabri Kepolisian berubah menjadi Akademi kepolisian. Pada masa setelah reformasi, penyelenggaraan program studi non gelar didukung pemisahan Akpol dari Akmil pada tanggal 10 April 1999 dan dipimpin seorang Gubernur. Pendidikan non gelar tersebut terus berlangsung sampai diselenggarakannya program pendidikan Sarjana STIK-PTIK di luar domisili bertempat di Akademi Kepolisian Semarang, yang dimulai pada tanggal 3 Januari 2012.

Namun demikian, konsekuensi dari arah gagasan untuk mencapai visi besar menjadikan Akpol sebagai lembaga pendidikan terkemuka (*center of excellence*) menuju *World Class Police Academy*, maka ke depan pada tahap awal yang harus dicapai Akpol adalah pengakuan sebagai institusi pendidikan di internal Polri yang dikelola secara mandiri atas nama Akpol, bukan atas nama lembaga pendidikan lainnya serta harus mendapatkan pengakuan akreditasi dari Badan Akreditasi Nasional Perguruan Tinggi (BAN-PT) Dirjen Dikti Debdikbud dalam penyelenggaraan pendidikan. Tuntutan ini mendorong AKPOL harus

melakukan penyesuaian satuan pendidikan tinggi, yang semula setingkat Akademi menjadi setingkat sekolah tinggi, dan yang sebelumnya belum terdaftar di Dirjen Dikti, kemudian harus didaftarkan untuk diakui sebagai salah satu penyelenggara pendidikan tinggi di Indonesia dan diakreditasi kompetensi dan kualitasnya sebagai penyelenggara pendidikan tinggi, sebagaimana ketentuan dalam Undang-Undang No. 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional dan Keputusan Mendiknas no. 234/U/2000 tentang Pedoman Pendirian Perguruan Tinggi pasal 2 ayat 4, dinyatakan bahwa Sekolah Tinggi terdiri dari satu atau lebih program studi, dan yang dapat memenuhi syarat dalam menyelenggarakan program S-1.

F. PENUTUP

Pada saat ini peserta didik (Taruna) telah mengikuti pendidikan prodi S1 STIK-PTIK di luar domisili dengan output berkualifikasi S1 untuk memenuhi tuntutan penyesuaian dan peningkatan kompetensi perwira Polri dalam menghadapi berbagai tantangan tugas yang semakin kompleks. Ke depan, eksistensi Akpol harus diproyeksikan mampu menyelenggarakan program pendidikan tinggi secara mandiri, sehingga membuka kesempatan seluruh ke-

giatan akademis dan non akademis yang diselenggarakan di Akademi Kepolisian merupakan hasil murni kinerja Akpol tanpa dapat dianggap, dinilai atau bahkan diakui sebagai hasil kerja institusi pendidikan lain, sehingga mampu menegaskan posisi Akpol sebagai penyelenggara pendidikan tunggal di Akademi Kepolisian dan berhak mengakui seluruh prestasi yang dicapai sampai peserta didik mencapai tahap akhir dan dinyatakan lulus sebagai perwira remaja Polri. Hanya dengan cara ini, mampu menjadi langkah awal yang tepat dalam mewujudkan Akpol sebagai lembaga pendidikan terkemuka (*center of excellence*) menuju *World Class Police Academy* dalam upaya meningkatkan kualitas sumber daya manusia di internal Polri melalui pendidikan.

Peningkatan status satuan pendidikan tinggi bagi Akpol diproyeksikan akan mampu meningkatkan kompetensi lulusan yang dihasilkan melalui mekanisme penyelenggaraan pendidikan formal. Peningkatan kompetensi perwira Polri yang dilakukan melalui peningkatan kualitas pendidikan di Akademi Kepolisian merupakan bentuk nyata dari upaya realisasi reformasi birokrasi Polri dalam meningkatkan kualitas sumber daya manusia yang berdaya saing dan memiliki kualifikasi yang memadai.

DAFTAR PUSTAKA

- Baldrige National Quality Program, (2011), *BALDRIGE in Education: Performance Excellence Delivers World-Class Results*, National Institute of Standards and Technology (NIST), Technology Administration, US Department of Commerce
- Boyatzis, R.E. (1982). *The Competent Manager*. New York, NY: Wiley
- Çalışkan, Esra Nemli (2010). *The Impact of Strategic Human Resource Management on Organizational Performance*, Journal of Naval Science and Engineering, 2010, Vol. 6, No.2, pp. 100-116
- Conger, J.A., & Ready, D.A. (2004). *Rethinking leadership competencies. Leader to Leader*, 32, 41-47
- Goleman, D., Boyatzis, R.E., & McKee, A. (2002). *The New Leaders*. London: Little Brown & Co.
- Hay Group (2003). *Using competencies to identify high performers: an overview of the basics*. Dapat didownload di: www.haygroup.com
- Hutasoit, Thoman, dkk, 2004, *Menjadi Polisi yang Dipercaya Rakyat*, Markas Besar Kepolisian Republik Indonesia, Jakarta
- IBM (2007). *Singapore's Institute of Technical Education announced as winner of IBM Innovations Award in Transforming Government*. IBM Industries: Government: News: issued September 25, 2007. Retrieved October 7, 2007, from IBM Web site: <http://www-03.ibm.com/industries/government/doc/content/news/pressrelease/2959254109.html>
- ITE, Singapore. (2006). *Annual Report 05/06*. Singapore (Yek, T. M., Penney, D., & Seow, A. C. H., 2007)
- Kaplan, R. S. and D. P. Norton. 1996. *The Balanced Scorecard: Translating*

- Strategy into Action*, Boston: Harvard Business School Press
- Kristina, Tri Nur, Prof Dr dokter, DMM MKes, 2011, Inovasi Pendidikan Dokter: Pencapaian Lulusan dengan Standar Internasional dan Adaptif terhadap Permasalahan Kesehatan Global, Tema Pidato Pengukuhan Guru Besar Universitas Diponegoro, Semarang
- Mabes Polri, (2012). *Laporan Evaluasi Tahun 2011: Pelaksanaan Reformasi Birokrasi Polri Gelombang II Tahun 2011-2014*, Kepolisian Republik Indonesia
- Wood, EJ, 2004, *Problem-Based Learning: Exploiting Knowledge of how People Learn to Promote Effective Learning*, BEE-j Volume3: May 2004, School of Biochemistry & Molecular Biology, and Learning and Teaching Support Network (LTSN) for Bioscience, University of Leeds, Leeds LS2 9JT, <http://bio.ltsn.ac.uk/journal/vol3/beej-3-5.htm>
- Seng Law, Dr Song (2003). *A Journey Towards Organisational Excellence – The Singapore Experience* International Symposium on Quality Management and Quality Assurance in Colleges and Vocational Education
- Yek, T. M., Penney, D., & Seow, A. C. H. (2007). *Using Balanced Scorecard (BSC) to Improve Quality and Performance of Vocational Education and Training (VET): A Case Study in Singapore*. AARE 2007