

**APRECIATIVE INQUIRY
DALAM INDIVIDUALIZED CONSIDERATION THE LEAD POLICY
UNTUK MEMBENTUK TARUNA STIK-PTIK DI LEMBAGA
AKPOL MENJADI PERWIRA POLISI YANG BERKARAKTER**

Oleh Susilo Teguh Raharjo¹

ABSTRAK

Pandangan negatif yang akhir-akhir ini sering menyudutkan para penegak hukum yang dinilai tidak lagi konsisten terhadap tugasnya, sering menyalahgunakan kewenangan, melanggar hak asasi manusia, arogan, KKN dan lain-lain di sinyalir oleh para tokoh, pengamat, pemerhati dan bahkan pimpinan lembaga itu sendiri sebagai bentuk merosotnya atau tidak adanya lagi karakter pada penegak hukum, kemudian timbulah stigma. Tanpa disadari bahwa kondisi ini tidak terlepas dari peran serta lingkungan dan perkembangan sosial yang terus berkembang dan berubah dari waktu ke waktu. Upaya untuk mengatasi dan menjawab stigma ini sering tidak berhasil dan timbul perpecahan karena adanya dilakukan dengan saling menyalahkan, *appreciative inquiry* merupakan salah satu konsep yang relevan untuk memperbaiki dan membangun karakter yang humanis karena memfokuskan pada kekuatan bukan pada kelemahan tetap mencari sisi positif dan kekuatan dari ketidaknyamanan yang dirasakan tidak berkuat pada apa yang menjadi masalah tetapi pada kekuatan atau keberhasilan apa yang dimiliki polisi sebagai penegak hukum perlu melakukan langkah langkah dan upaya untuk menjawab dan merubah stigma menjadi suatu persepsi yang dapat mengangkat pendapat positif dan dimulai dari awal dibentuknya Polisi, salah satunya adalah taruna sebagai embrio perwira polisi yang akan datang, penggunaan *appreciative inquiry* dalam pembentukan karakter dari taruna akan lebih membunmi jika dalam pelaksanaanya dilakukan melalui kebijakan pimpinan yang menekankan gaya kepemimpinan *Individualized Consideration* yaitu *Individualized Consideration the lead policy*.

Kata kunci: *appreciative inquiry, individualized consideration the lead policy, berkarakter*

A. PENDAHULUAN

Paradigma rasionalistik saat ini hampir mencemari seluruh aspek kehidupan, bahwa suatu keberhasilan didasarkan dengan parameter yang dapat dihitung secara logis dan disimbulkan dengan alat ukur yang biasanya untuk menilainya mutlak dengan menggunakan simbol angka.

Kondisi ini tidak lepas juga pada sistem pendidikan yang sudah tercemar dengan paradigma ini (adalah di dalamnya Akpol termasuk lembaga pendidikan yang mencetak para perwira calon pimpinan Polri). Sebagai contoh dan terlihat jelas adalah menilai keberhasilan seorang siswa atau mahasiswa dilihat berdasarkan

1) Komisaris Besar Polisi Drs. Susilo Teguh Raharjo, M.Si Gadik Utama Akpol

tantangan yang harus dicari jawabanya, sehingga dapat memberikan penjelasan kepada pemberi stigma. Taruna sebagai generasi yang akan menjawab stigma ini harus disiapkan dari awal salah satunya adalah melalui kualitas yang menjadi kompetensinya. Sebab untuk menjawab stigma ini bukan dari kepandaian dalam mengolah kata-kata sebagai bentuk balasan pertanyaan, tetapi dengan perbuatan anggota Polri yang dilandasi dengan profesionalisme di bidangnya dan proporsional dalam kapasitasnya. Satu lagi Polisi sebagai *Penjaga Kehidupan, Pembangun Peradaban, dan Pejuang Kemanusiaan* diperlukan sebuah karakter, sehingga di yakini publik bahwa Polisi ke depan sudah berubah dan dapat mengikuti kebutuhan masyarakat sebagaimana tugas dan fungsinya sebagai, pelindung, pengayom dan pelayan masyarakat, pemelihara keamanan dan penegak hukum.

C. KOMPETENSI DAN KARAKTER (PERWIRA) POLISI

Akhir-akhir ini banyak sekali orang mengatakan, bahwa saat ini bangsa Indonesia sudah kehilangan karakter, carut marut masalah politik, ekonomi, sosial, hingga sampai pada masalah hukum, seolah tak terselesaikan dengan tuntas. Cemoohan pa-

da polisi yang tidak berperikemanusiaan dan menjunjung HAM juga menjadi bahasan yang asyik untuk dibicarakan, mulai dari pencurian pisang, pencurian kakao, pencurian sandal jepit, dan pencurian semangka menjadi paradoks tugas polisi yang seharusnya menjadi pelindung, pengayom, pelayan masyarakat dan penegak hukum, berubah menjadi petugas yang tidak menjunjung tinggi keadilan. Inilah yang kemudian melahirkan stigma bahwa karakter polisi sudah tidak ada lagi. Mengapa ini bisa terjadi? Mengapa keberhasilan polisi yang sudah sekian banyak tidak termemory, tetapi kesalahan sedikit menjadi terus terungkit. Kemudian karakter bagaimana yang sesuai dengan polisi? Pertanyaan ini harus dijawab sekaligus untuk menghapus stigma negatif bagi polisi.

1. Kompetensi

Kompetensi berasal dari kata *competence* (kecakapan) merupakan kemampuan dalam menjalankan tugas, menyelesaikan pekerjaan atau menangani persoalan. Banyak pengertian tentang kompetensi, menurut Frinch dan Crunkhilton (1979 : 222) kompetensi adalah penguasaan terhadap suatu tugas, ketrampilan, sikap dan apresiasi yang diperlukan untuk menunjang tugas. Kompetensi setiap orang berbeda bisa berasal

karena pendidikan yang di peroleh secara formal, pengalaman dan pekerjaan yang dilakukan dalam waktu yang cukup lama. Jika demikian maka kompetensi dapat di latihkan di pelajari dan dibiasakan. setiap individu memiliki kemampuan / kompetensi yang berbeda, kompetensi dapat di bangun dan dikembangkan pada setiap orang, hal ini tergantung kapasitas dan motivasi setiap individu sesuai dengan kondisi dan pekerjaan yang dijalani.

Perubahan status AKPOL menjadi STK AKPOL merupakan bentuk dari upaya peningkatan kompetensi lulusan Akpol yang bukan hanya ahli dalam bidang vokasi tetapi juga seorang ahli dalam ilmu kepolisian, melalui lembaga/organisasi yang merupakan tempat dilaksanakannya pembentukan seorang polisi. Konsekuensi dari perubahan status ini tentunya harus diikuti dengan peningkatan di berbagai aspek dengan melakukan rasionalisasi. Kita ketahui bersama bahwa basic dari pelaksanaan kegiatan kepolisian dalam melaksanakan tugas fungsi dan peran adalah ilmu kepolisian (lihat *Ilmu Kepolisian* Parsudi Suparlan). Berawal dari ilmu kepolisian ini, kemudian kemampuan di kembangkan melalui berbagi bidang ilmu lainnya yang relevan dan berhubungan dengan ilmu kepolisian, sebab Ilmu kepolisian merupakan salah satu jenis

ilmu yang disebut interdisipliner (antar bidang), yang memiliki epistemologi, ontologi dan aksiologi sendiri, dalam arti tidak menginduk pada ilmu-ilmu pendukungnya.

Akademi Kepolisian (Akp) sebagai lembaga pembentuk perwira polisi yang profesional dan akademisi berkewajiban untuk memberikan landasan/dasar pendidikan dan pengembangan ilmu kepolisian. Penyesuaian ini tentunya memerlukan langkah yang signifikan dengan berbagai metode sehingga diperoleh hasil yang tepat. Salah satu metode yang dapat digunakan untuk peningkatan kompetensi ini adalah dengan *inquiry*.

2. Karakter

Kata karakter berasal dari bahasa Inggris *character* artinya perilaku, padanan kata lainnya adalah *attitude*. Dalam penggunaan bahasa sehari-hari layaknya kata-kata yang lain seperti konspirasi, sindikat dsb, di Indonesia dikonotasikan berbeda dengan kata aslinya. Karakter dikonotasikan sebagai perilaku yang baik, sementara tabiat, dikonotasikan dengan arti yang cenderung negatif, demikian juga dengan penggunaan kata sindikat dan konspirasi. Ari Sudewo (2011) memaknai bahwa karakter merupakan *attitude* kumpulan tingkah laku yang baik, sedangkan tabiat adalah *attitude*

yang tidak baik.

Dalam pembentukan kualitas manusia peran karakter tidak dapat dipisahkan, karena karakter inilah yang menempatkan baik tidaknya seseorang. Karakter dapat di bedakan atas dua kategori. Yaitu karakter pokok dan karakter pilihan. Karakter pokok dibedakan atas tiga bagian penting yaitu karakter dasar (disiplin, jujur, tidak egois); karakter unggul (ihlas, sabar, bersyukur, bertanggung jawab, mau berkorban, mau memperbaiki diri, dan sungguh); karakter pemimpin (adil, arif, bijaksana, komunikatif, solutif dan inspiratif) sedangkan karakter pilihan merupakan perilaku yang berkembang sesuai dengan profesi pekerjaan. (Ari Sudewo, 2011:15) setiap profesi memiliki karakter yang berbeda, demikian juga polisi mempunyai karakter yang berbeda dengan, dokter, pengusaha dan sebagainya. Namun demikian yang perlu menjadi perhatian adalah, apapun profesi dan pekerjaannya tiap orang harus memiliki karakter.

3. Doktrin Polri

Pembentukan karakter atau membangun kembali karakter yang mulai rubuh perlu dilakukan dari awal dan dimulai dari "sekarang"! Akademi Kepolisian adalah sebagai salah satu pengelola sumber daya manusia yang bertugas membentuk

dan menyiapkan perwira polisi yang profesional, bermoral dan modern. Melihat perkembangan yang terjadi, sebagai lembaga pendidikan dituntut untuk selalu mampu melakukan pemutahiran program pendidikan. Sistem pendidikan dari waktu ke waktu senantiasa disesuaikan dengan perkembangan tugas yang dihadapi berdasarkan evaluasi dan prediksi melalui analisis. Melakukan inovasi-inovasi, bahkan jika perlu melakukan perubahan terhadap sistem pendidikan dan pembelajaran dalam lembaganya. Sistem evaluasi pembelajaran kepada taruna saat ini sudah bukan zamannya lagi hanya mengandalkan pada paradigma rasionalistik yang hanya mengukur keberhasilan taruna berdasarkan nilai dan ranking semata, tetapi perlu dipertimbangkan lagi kemampuan dan kecakapan emosional dan spiritualnya. Hal ini merupakan langkah antisipasi agar ke depan tidak hanya menghasilkan perwira polisi yang profesional dan ahli saja, akan tetapi juga berkarakter. Sehingga tercapai perwira polisi yang kompeten dan berkarakter.

Bicara tentang polisi, sebenarnya bukan hanya ditentukan oleh keterampilan dan keahliannya saja. Jika polisi hanya dipacu pada keterampilan dan kecerdasannya saja tanpa mengindahkan karakter maka yang terlahir adalah polisi-polisi yang hanya berbuat dan menjalankan tu-

gasnya tanpa memiliki nurani dan mengindahkan hak-hak orang lain, padahal tugas polisi pada dasarnya adalah memecahkan masalah-masalah sosial dan pencegahannya agar tidak timbul kejahatan.

Karakter polisi (Polri) sebenarnya telah didoktrinkan dan telah ditanamkan dari awal pada setiap anggota polisi, akan tetapi hingga saat ini karena pengaruh dari berbagai macam situasi dan perkembangan doktrin tersebut tinggal hafalan. Karakter polisi yang diharapkan adalah sebagaimana terdapat dalam Tri Brata dan Catur Prasetya. **Tri Barata** : kami Polisi Indonesia: satu, berbakti kepada nusa dan bangsa dengan penuh ketaqwaan terhadap Tuhan Yang Maha Esa. Dua, menjunjung tinggi kebenaran, keadilan dan kemanusiaan dalam menegakkan hukum Negara Kesatuan Republik Indonesia yang berdasarkan Pancasila dan Undang-Undang Dasar 1945. Tiga: senantiasa melindungi, mengayomi dan melayani masyarakat dengan keihlasan untuk mewujudkan keamanan dan ketertiban. **Catur Prasetya**, sebagai insan bhayangkara kehormatan saya adalah berkorban demi masyarakat, bangsa dan negara untuk: satu, meniadakan segala bentuk gangguan keamanan; dua: menjaga keselamatan jiwa raga, harta benda, dan hak azasi manusia; tiga: menjamin kepastian berdasarkan hu-

kum; memelihara perasaan tentram dan damai.

Jika kita lihat antara karakter dan doktrin polisi sebenarnya terdapat kesesuaian antara sifat pendukung pembentuk karakter dengan karakter (yang seharusnya dimiliki) polisi. Permasalahan yang timbul adalah bahwa karakter tersebut mulai pudar karena perkembangan dan perubahan sosial yang terjadi. Perubahan sosial yang terjadi akan memberi pengaruh terhadap karakter polisi, ada suatu teori yang mengatakan bahwa polisi adalah produk dari masyarakatnya, jika masyarakatnya rusak polisinya juga rusak, jika masyarakatnya baik maka polisinya akan baik (Raharjo, 2002: 99).

Berbeda teori, berbeda pula tuntutan, masyarakat atau *stake holder* polisi tidak lagi berpikir tentang apakah polisi harus mengikuti teori tersebut atau tidak, bukanlah urusan masyarakat, meskipun teori itu mengandung kebenaran. Jika masyarakat tidak memberi kesempatan, tidak mengajak, tidak memberi peluang dan bahkan tidak memberi contoh atau mendahului (lihat Raharjo 2002) maka polisi juga tidak. Hal ini berarti bahwa masyarakat juga mulai melupakan tugas yang sama dalam menjaga ketertiban, dan yang telah timbul adalah tuntutan, dan hal ini kembali menjadi sebuah paradoks terhadap wewenang polisi. “kepo-

lisian untuk selamanya harus memelihara hubungan baik dengan masyarakat yang telah membentuk realitas sejarah bahwa: polisi adalah masyarakat dan masyarakat adalah polisi.” Sir Robert Pell (Kelling & Catherin, 1994 : vi, sad :Kunarto).

D. APPRECIATIVE INQUIRY

Akademi Kepolisian adalah lembaga pendidikan yang berbasis pada ilmu kepolisian dalam memberikan kemampuan dan profesionalisme polisi dalam menjalankan tugas. Ilmu kepolisian menurut Parsudi Suparlan (1999) adalah ilmu antar bidang yang mempelajari masalah-masalah sosial, isu-isu penting mengenai pengelolaan keteraturan sosial dan masyarakat, mempelajari upaya-upaya penegakan hukum dan keadilan, mempelajari teknik penyelidikan dan penyidikan tindak kejahatan serta pencegahannya. Dalam operasionalnya sebagai ilmu antar bidang yang mempelajari masalah masalah sosial, konsep *appreciative Inquiry* dapat diadopsi untuk dirasionalisasikan ke dalam ilmu kepolisian, seperti dalam mengatasi permasalahan yang dihadapi Polisi, harus dimulai sejak awal yaitu ketika mulai mendidik seorang calon polisi, dan ini berarti termasuk di dalamnya adalah bagian dari permasalahan polisi khususnya bidang pendidikan. Mengapa *appreciative Inquiry* dapat

dijadikan referensi dalam membentuk dan membangun karakter taruna polisi yang dinaungi *Individualized Consideration the lead Policy*.

Dapat kita lihat terlebih dahulu apa yang menarik dari konsep ini. *Appreciative Inquiry* menurut Whitney & Trosten-Bloom, 2003:1 adalah sebuah eksplorasi mengenai sesuatu yang dapat memberikan *ruh* pada system kehidupan kita karena ia mampu memberikan yang terbaik pada komunitas kita. Pengertian *appreciative Inquiry* dapat di lihat dari dua kata dengan arti sebagai berikut. *Appreciative*: memberi apresiasi terhadap nilai positif, menemukan hal terbaik dalam diri manusia dan lingkungan di sekeliling kita; menonjolkan atau menggarisbawahi semua potensi, kekuatan dan keberhasilan pada saat ini maupun masa lalu.

Inquiry: merupakan kegiatan untuk mengeksplorasi dan menemukan; kegiatan bertanya; membuka dan member kesempatan untuk melihat potensi dan kemungkinan-kemungkinan baru.

Selama ini sudah menjadi hal yang lazim bahwa dalam mengevaluasi hasil kegiatan ataupun produk selalu mencantumkan faktor yang mempengaruhi dengan menyebutkan “masalah yang dihadapi”. Jika sudah demikian untuk tidak terulang kembali maka kebanyakan langkah yang harus dilakukan adalah “upaya me-

ngatasi permasalahan.” Hal ini sangat berbeda dengan konsep *appreciative Inquiry*.

Terdapat beberapa perbandingan antara *appreciative Inquiry* dan penyelesaian masalah, dan ini dapat dijadikan bahan kajian bagi Akademi Kepolisian sebagai lembaga transformer ilmu kepolisian dalam mendidik para taruna untuk membentuk perwira polisi. Sebagai lembaga pendidikan yang bertanggung jawab membentuk perwira polisi yang profesional tidak terlepas dari

kendala-kendala dan masalah yang dihadapi dalam berbagai bidang. Bahkan dalam 10 komponen pendidikan yang harus dipenuhi, masih didapati kekurangan-kekurangan yang apabila tidak disiasati dengan benar dapat menjadi penghambat terlaksananya proses kegiatan pengajaran, pelatihan dan pengasuhan taruna.

Perbandingan antara penyelesaian masalah dengan *appreciative Inquiry* dapat dilihat sebagai berikut :

Penyelesaian Masalah	Appreciative Inquiry
- Mencari masalah	- Menghargai kekuatan
- Analisa penyebab masalah	- Melihat apa yang bisa dikembangkan
	- Mendiskusikan apa yang perlu dilakukan.
- Fokus pada masa lalu	- Fokus pada masa Depan
- Melihat masalah sebagai hal yang harus di selesaikan	- Melihat masalah sebagai misteri yang mesti dirangkul.

Melihat dua konsep dalam perbandingan di atas, merupakan hal positif yang apabila dipadukan tentunya akan dapat membangun suatu konsep baru untuk memajukan Akademi kepolisian dalam membentuk para taruna sebagai perwira polisi di masa yang akan datang. Setiap taruna telah melewati proses seleksi yang cukup ketat, dengan kondisi yang demikian itu pada dasarnya para taruna berasal dari bahan baku yang

berkualitas. Selama mengikuti masa pendidikan taruna tentunya mengalami masa penyesuaian dari masyarakat yang bebas menjadi peserta didik yang harus dengan ketat mengikuti segala macam peraturan, hal ini dapat menjadi masalah tersendiri bagi taruna secara personil yang tidak biasa dengan kondisi yang serba dibatasi. Untuk itu perlu metode tersendiri untuk menjadikan taruna menjadi terbiasa dan bahkan mung-

kin dapat menikmati kehidupan dalam situasi serba di batasi. Melalui inquiry para taruna akan lebih dapat lagi ditingkatkan kemampuannya untuk dididik dan dibentuk menjadi perwira polisi yang handal.

Ada beberapa hal yang dapat dijadikan alasan mengapa *appreciative Inquiry* dapat di masukkan dalam *Individualized Consideration the lead Policy*. Melakukan Inquiry berarti bertanya & menggali, tentang (1) potensi dan kekuatan, (2) kompetensi, (3) nilaikehidupandantradisi, (4) cerita kebijakan local, (5) *momen special*, (6) pemikiran, (7) peluang & kesempatan, (8) pencapaian, dan (9) visi masa depan yang didambakan. Sementara itu dalam *inquiry* berpendapat bahwa fokus: *root of success*, bukan pada faktor penyebab kegagalan.

E. INDIVIDUALIZED CONSIDERATION THE LEAD POLICY

Sebelum mengupas tentang *individualized consideration the lead policy*, terlebih dahulu kita perlu pahami tentang *individualized consideration*. Dalam ilmu kepemimpinan banyak konsep dan teori yang dapat dipelajari untuk dijadikan referensi dalam memilih gaya kepemimpinan, namun tidak banyak gaya kepemimpinan yang dapat dipilih secara tepat untuk semua situasi dan semua wak-

tu. Hal ini disebabkan bahwa tidak setiap orang, tempat dan waktu memiliki karakter dan kondisi yang sama. sebagaimana dikemukakan oleh Dahniel 2008: tidak ada satu gaya kepemimpinan yang tepat dan cocok untuk semua organisasi dan untuk semua situasi.

Di antara sekian banyak model gaya kepemimpinan, terdapat salah satu model gaya kepemimpinan yang cukup relevan dioprasionalkan untuk melakukan pengembangan atau memperbaiki organisasi melalui pendekatan yang lebih humanis, model tersebut adalah *individuallized consideration* yaitu gaya kepemimpinan yang mampu memanusiakan manusia lainnya, mau dan mampu mengangkat harkat dan martabat manusia. Memperlakukan bawahannya sebagai pribadi yang utuh dan menghargai sikap peduli dan kreativitas mereka dalam organisasi (Crhysnanda, 2008:40).

Dalam tulisan ini konsep *individualized consideration the lead policy*, bukan diarahkan kepada gaya kepemimpinan pemegang kekuasaan di Akpol akan tetapi penekanannya ada pada kebijakan pimpinan dalam menanamkan gaya kepemimpinan *individuallized consideration* kepada taruna sebagai calon pimpinan Polri. *Individualized consideration the lead policy* adalah kebijakan yang diambil oleh pimpinan dengan menerapkan

gaya kepemimpinan *individuallized consideration*. Pendekatan gaya kepemimpinan ini memiliki sifat dan karakter yang humanis. Didasari pemikiran bahwa paradigma Polri saat ini dan yang akan datang tidak lagi sebagai alat negara yang melakukan tugasnya dengan pendekatan kekuatan, tetapi harus didasari pada sifat humanis karena polisi mengemban tugas sebagai penegak hukum yang menjunjung tinggi hak azasi manusia, demikian pula profesionalisme yang tidak didukung dengan karakter (positif) pelakunya, maka yang terjadi adalah polisi bagaikan mesin penjaga keamanan. Untuk itu, perlu ditanamkan karakter karakter positif pada taruna untuk masa depan taruna sebagai pimpinan Polri.

Suatu keputusan pimpinan yang membuat kebijakan gaya kepemimpinan *individuallized consideration* dan menerapkannya kepada taruna polisi sebagai calon pimpinan dengan *inquiry* diharapkan dapat membangun karakter taruna dan mempersiapkannya sebagai polisi yang profesional dan memiliki karakter.

Jika kita kupas beberapa hal yang berkaitan erat dan memiliki relevansi antara *inquiry*, *individuallized consideration* dan pembentukan karakter. Gaya kepemimpinan *individuallized consideration* adalah gaya kepemimpinan yang mampu memanusiaikan manusia lainnya, mau dan

mampu mengangkat harkat dan martabat manusia. Memperlakukan bahawannya sebagai pribadi yang utuh dan menghargai sikap peduli dan kreatifitas mereka dalam organisasi, sedangkan melakukan *inquiry* berarti, bertanya dan menggali: potensi dan kekuatan; kompetensi; nilai kehidupan dan tradisi; cerita kebijakan *local*; *momen special*; pemikiran; peluang & kesempatan; pencapaian dan visi masa depan yang didambakan.

Bertanya dan menggali *potensi dan kekuatan*. Untuk membentuk karakter taruna sebagai calon perwira polisi, perlu digali potensi dan kekuatannya. Hal ini untuk mengetahui kemampuan yang dimiliki taruna sehingga dengan kemampuan itu taruna dapat diarahkan, mengingat tidak setiap taruna memiliki potensi dan kekuatan yang sama. Perbedaan kemampuan dan kekuatan taruna merupakan kekayaan tersendiri bagi Polri untuk mencetak perwira polisi yang akan dihadapkan pada tantangan tugas yang beraneka ragam, dengan demikian mulailah dari awal dapat dipersiapkan dan diarahkan sesuai dengan potensi yang dimiliki. Kegiatan di atas tidak hanya diterapkan kepada taruna, tetapi juga berlaku bagi tenaga pendidik dan tenaga kependidikan

Bertanya dan menggali *kompetensi*. Dalam lembaga pendidikan yang mengajarkan keilmuan, keah-

lian dan pengasuhan sebagaimana di Akademi Kepolisian, terdapat tenaga pendidik dan tenaga kependidikan agar mendapatkan hasil yang maksimal dalam proses pembelajaran perlu adanya penggalian kompetensi bagi tenaga pendidik dan tenaga pendidikan, hal ini perlu dilakukan supaya kompetensi tenaga pendidik atau tenaga pendidikan yang ada tepat sasaran dan dapat menjadi pengajar yang sesuai dengan bidangnya.

Bertanya dan menggali *nilai kehidupan dan tradisi*. Setiap profesi dan pekerjaan memiliki budaya tersendiri, demikian juga dengan polisi, bahwa polisi memiliki kebudayaan tersendiri yang menjadi budaya dan tradisi dan menjadi nilai kehidupan, seperti cara pengormatan, hirarki dan kepangkatan, senioritas, disiplin dan lain-lain. Penggalian Nilai kehidupan dan tradisi yang berjalan dalam kehidupan taruna dan di lingkungan Akademi kepolisian harus dapat dipilah mana yang baik dan perlu dipertahankan dan mana yang perlu ditinggal serta tidak dilanjutkan. Hal ini perlu dilakukan agar nilai kehidupan dan tradisi yang tidak baik tidak menjadi penghalang dalam proses pembelajaran dan pembentukan karakter bagi taruna dan perangkat lainnya.

Bertanya dan menggali *cerita kebijakan lokal*. Konsep *Appreciative inquiry* adalah tidak bermaksud

merubah apapun yang ada, tetapi bertujuan untuk mengungkapkan dan menonjolkan kekuatan, harapan dan impian. Oleh sebab itu, kebijakan lokal atau kebijakan yang sudah ada dapat dilanjutkan, tetapi potensi yang menonjol dapat diberdayakan dan ditingkatkan, dengan demikian dapat mencegah timbulnya suatu fenomena ganti pimpinan ganti kebijakan, yang berakibat bahwa suatu kebijakan tidak akan berjalan berkesinambungan. Dampak suatu kebijakan yang selalu berubah dapat berdampak negatif pada berbagai sisi, seperti efektivitas waktu, tenaga, dukungan anggaran, bahkan tujuan dapat menjadi bias. Dengan kata lain akan timbul kemubaziran berbagai sisi, seperti tenaga, pikiran, waktu dan anggaran dan lain lain.

Bertanya dan menggali *momen spesial*. Setiap individu selalu memiliki saat saat dimana seseorang memiliki momen saat ia merasa memiliki waktu, kesempatan, tenaga, kemampuan yang paling prima/puncak untuk mengerjakan dan meraih sesuatu. Momen spesial itu dapat digali kembali, bagaimana bisa terjadi seperti itu? Mengapa momen spesial itu tidak kita bangkitkan dan ulang kembali untuk meraih dan mengulang prestasi. Konsep ini pada dasarnya dapat ditanamkan dan diberdayakan kepada taruna. Melalui pertanyaan pertanyaan yang dapat

mengingatkan dan membangkitkan kembali momen spesial itu diharapkan dapat menjadi pendorong dan mengumpulkan segala prestasi yang di miliki oleh seseorang. Dapat dibayangkan, jika setiap taruna mau mengulang momen spesial, maka berapa prestasi dan momen spesial yang dihasilkan oleh organisasi (ke-tarunaan) dan di lembaga pendidikan seperti Akpol hal ini juga dapat diterapkan kepada komponen yang lainnya seperti tenaga pendidik dan tenaga pendidikan.

Menggali dan bertanya *pemikiran*. Seperti halnya dengan momen spesial, setiap individu memiliki pemikiran yang berbeda dengan individu yang lain, pemikiran yang cemerlang dengan melahirkan ide-ide kreatif dapat timbul dari siapa saja, bahkan timbul dari orang yang tidak berpendidikan sekaligus. Pemikiran cemerlang tidak hanya timbul sebagai sebuah ilmu pengetahuan saja, tetapi bisa berupa tentang pemikiran sebuah perilaku. Pembentukan karakter, hasil pemikiran yang diperlukan adalah bagaimana membentuk karakter yang harus dimiliki seseorang, kelompok atau organisasi. Sebagaimana dikemukakan di atas bahwa karakter itu terdiri dari karakter dasar dan karakter pilihan. Sebagai lembaga/organisasi yang mempunyai tugas dan profesi sebagai pendidik Taruna untuk menyiapkan

calon perwira polisi, dapat digali pemikiran-pemikiran tentang inovasi, langkah, kreativitas apa saja yang digunakan untuk membentuk karakter dalam bidang pengajaran, pelatihan dan pengasuhan. Semakin banyak hasil pemikiran akan semakin baik, dengan demikian akan diperoleh banyak alternatif yang disajikan untuk membentuk karakter taruna sebagai calon perwira polisi.

Menggali dan bertanya *peluang dan kesempatan*. Dari beberapa alenia di atasnya telah banyak digunakan kata menggali dan bertanya, kepada siapa penggalian dan pertanyaan itu ditujukan? Sebelum terjebak bahwa menggali dan bertanya itu harus selalu ada obyek untuk digali dan ditanya ada perlunya di luruskan kembali bahwa kegiatan / kemampuan menggali dan bertanya itu bukan semata mata ada orang bertanya dan ada orang yang menjawab lebagaimana layaknya melakukan wawancara, hal itu dapat saja dilakukan, tetapi bukan berarti berkonotasi seperti itu. Tetapi menggali dan bertanya yang dimaksud adalah dapat dilakukan melalui berbagai media, seperti individu / orang, ruang dan keadaan/kondisi. Disinilah kemampuan the leader untuk membuat kebijakan apakah *individualized consideration* itu akan di kembangkan dan dilakukan sendiri atau menjadi sebuah kebijakan yang harus

diikuti oleh seluruh anggota organisasi untuk melakukannya. Sebab peluang dan kesempatan itu bisa berasal dari berbagai ruang dan waktu, serta kejadian.

Menggali dan bertanya tentang *pencapaian*. Semua kegiatan dan pekerjaan yang kita lakukan pada umumnya bermuara pada adanya target atau sasaran. Target atau sasaran tersebut merupakan salah satu tolok ukur dari pencapaian atas kegiatan yang direncanakan, dan di kerjakan. Dalam manajemen tujuan merupakan goal dari upaya-upaya menggerakkan fungsi manajemen dengan memberdayakan sumberdaya yang dimiliki untuk mencapai tujuan. Sebelum melakukan perencanaan, pengorganisasian, melaksanakan dan melakukan pengendalian terlebih dahulu ditentukan tujuannya. Dibentuknya suatu organisasi/ lembaga dalam bentuk apapun tidak terlepas adanya suatu pencapaian tujuan. Apakah pencapaian tujuan tersebut berupa produk atau jasa. Ada beberapa macam pencapaian tujuan, yaitu pencapaian tujuan masyarakat, pencapaian tujuan, organisasi, pencapaian tujuan fungsional dan pencapaian tujuan pribadi (Siagian, 1999 : 26) Polri, adalah sebuah lembaga yang di bentuk karena harus ada pencapaian pencapaian tujuan yang menjadi targetnya, demikian pula dengan Akpol, dimana empat penca-

paian sebagaimana disampaikan oleh Siagian tentunya perlu dimiliki dan digali untuk kemajuan dan pengembangan organisasi, fungsi maupun pribadi.

Menggali dan bertanya *visi ke depan*, visi merupakan pandangan terhadap cita-cita atau tujuan yang menjadi sasaran di masa yang akan datang dan akan di capai. Suatu kegiatan atau rencana / program sudah seharusnya mempunyai misi. Visi ditentukan agar kegiatan menjadi terarah dan terfokus. Jika visi membangun/membentuk taruna adalah untuk menciptakan perwira polisi yang berkarakter, maka kegiatan yang direncanakan disusun harus disesuaikan dengan visi yang sudah di tentukan.

Setiap individu ingin maju, setiap organisasi ingin berkembang, dan semua ingin berubah untuk menjadi lebih baik, pola pendekatan dengan gaya kepemimpinan seperti di atas jika dilakukan dengan *inquiry* maka akan lebih optimal dan maksimal dalam mencapai sasaran. Tidak ada istilah menyalahkan dalam memecahkan masalah, sehingga menciptakan rasa kebersamaan dan tanggung jawab yang sama untuk melakukan perubahan, menghargai antar manusia (memanusiakan manusia dan memperlakukan setiap pekerja secara utuh), dengan demikian dapat menggali potensi dan kekuatan yang

dimiliki. Menghargai sikap perduli dan kreatifitas dalam organisasi, diharapkan bisa tergali kompetensi, pemikiran yang dimiliki, setelah mengenali peluang dan kesempatan maka memanfaatkan untuk pencapaian visi masa depan yang direncanakan.

F. BELAJAR DARI PENGALAMAN

Ada pepatah mengatakan bahwa "pengalaman adalah guru yang terbaik," pengalaman adalah sesuatu yang telah dialami baik dari mendengar, melihat, dan mengalaminya sendiri. Pengalaman yang diterima taruna/mahasiswa bisa berasal dan diperoleh dari, kawan satu angkatannya, seniornya, adik kelasnya dan yang paling berpengaruh adalah dari atasannya. Harus diakui bahwa sekian persen dari kemampuan seorang anggota polisi dalam melaksanakan tugas adalah pengalaman yang diperoleh dari seniornya maupun yang dihadapinya, hal ini merupakan sebuah proses pembelajaran.

Proses pembelajaran terhadap taruna sebagai peserta didik tidak hanya dalam bentuk materi yang disampaikan secara tekstual melalui cara klasikal maupun pelatihan, tetapi figur dan cara kerja organisasi yang berada di lingkungannya merupakan materi yang baik yang didapat dari pelakunya (pimpinan/ atasan) yang

dilihat sebagai figur para taruna. Figur dalam lingkungannya bagi seorang taruna merupakan contoh bergerak yang akan diikuti. Terlebih lagi bahwa pimpinan di lingkungan pendidikan merupakan figur pertama yang dilihat sebagai sosok polisi sebelum yang bersangkutan menjadi polisi dan melaksanakan tugas sebagai seorang polisi. Jika doktrin perlu mengingat dan menghafal sebelum melaksanakannya, untuk seorang figur akan menjadi contoh yang langsung dapat ditiru dan diikuti. Figur pimpinan yang dapat memberi contoh dalam memimpin dan bahkan membuat kebijakan yang mendukung untuk menjalankan suatu kegiatan pembelajaran, menjadi materi pelajaran yang dapat langsung diterima.

Intitusi/lembaga yang memiliki fungsi pendidikan, baik fungsi manifest maupun fungsi laten. Fungsi manifest adalah fungsi yang tercantum dalam kurikulum, sedangkan fungsi laten adalah hidden kurikulum. Hidden kurikulum adalah kurikulum yang tidak disadari tapi meskipun demikian berfungsi pula untuk menanamkan pengetahuan, atau nilai tertentu (Kamanto, 1993:164). Kurikulum menuntut kerjasama yang baik antara pendidik dengan dunia kerja, terutama dalam mengidentifikasi dan menganalisis kompetensi yang perlu diajarkan kepada taruna / mahasiswa.

Akpol mengemban fungsi yang sama, bahkan hidden kurikulum yang tidak terlihat justru pelaksanaannya lebih menonjol. Akpol mempunyai ke khasan di banding tempat pendidikan yang lain. Jika ditempat pendidikan dilaksanakan pengajaran dan latihan saja. Di Akpol dilaksanakan pengasuhan. Pengasuhan inilah yang membedakan dari lembaga pendidikan lain. Melalui pegasuhan digali hal hal yang dinilai dapat memajukan kemampuan peserta didik. disinilah nilai nilai yang diterima dan di pelajari taruna akan berpengaruh terhadap karakternya. Pembelajaran melalui pengasuhan didapat dari figur figur yang setiap hari dilihat dan amati oleh taruna, jika figur ini mampu menggunakan *appreciative inquiry* dalam kegiatan pengasuhannya diharapkan dapat membentuk karakter yang memberikan konsekuensi (1) membentuk emosi yang positif, (2) memperluas cakrawala, (3) memperkuat daya tahan dan daya juang, (4) mampu melihat masalah sebagai peluang dan tantangan, (5) dapat mencegah depresi, karena dalam *appreciative inquiry* tidak melihat kesalahan dan kelemahan, dan (6) mengembangkan kesejahteraan dan membangun optimisme kepada semua komponen.

Di samping menggali hal hal yang dinilai dapat digunakan untuk membangun dan meningkatkan ke-

mampuan peserta didik, juga digali dari komponen komponen yang lainnya. Hal ini dimaksudkan agar terjadi keseimbangan dalam melakukan rasionalisasi yang ditempuh dalam membangun lembaga pendidikan yang membentuk dan mendidik para taruna/mahasiswa agar memiliki kompetensi yang ada.

G. PENUTUP

Perkembangan sosial masyarakat yang terus berjalan tanpa diketahui hingga kapan akan sampai pada tingkat yang dapat menciptakan kestabilan khususnya dalam keamanan dan ketertiban, akan terus menuntut pada lembaga lembaga yang diberi wewenang dan tanggung jawab terhadap tugas yang diberikannya. Perkembangan akan selalu membawa perubahan, dan perubahan ini akan terjadi pada semua sisi kehidupan. Untuk mengimbangi perubahan yang terjadi di masyarakat Polri perlu menyikapinya dengan arif bijaksana, tidak dengan pandangan negatif dan menyalahkan pada permasalahan yang terjadi atau apa yang menjadi penyebab permasalahan, sikap ini merupakan karakter yang perlu dimiliki oleh polisi. Taruna/ Mahasiswa STK Akpol sebagai embrio polisi yang berpangkat perwira memerlukan proses pembentukan karakter sehingga dapat menyikapi perubahan yang terjadi tanpa harus

terpancing dengan segala tabiat (perilaku negatif) dari masyarakat yang terbawa arus ketidakpastian.

Perubahan AKPOL menjadi STK Akpol, merupakan bentuk dari upaya meningkatkan kompetensi Perwira Polisi untuk menyesuaikan perubahan sosial yang tentunya membawa masalah masalah sosial hingga perubahan karakter sebagaimana yang dihadapi oleh Polisi, seperti dalam rumusan Ilmu Kepolisian. Terkait dengan perubahan dan peningkatan status dari Akpol menjadi STK Akpol diperlukan rasionalisasi. Guna mendapatkan rumusan yang tepat dalam rasionalisasi tersebut diperlukan metode untuk menggali nilai-nilai yang dapat digunakan untuk mendukung rasionalisasi tersebut, salah satu bentuk metodenya adalah dengan *inquiry*.

Appreciative Inquiry merupakan suatu model disamping untuk merasionalisasi Akpol menjadi STK Akpol juga digunakan untuk membangun karakter taruna mahasiswa

yang Humanis, sehingga pada saatnya nanti ketika menjadi perwira polisi dapat menjalankan tugas secara profesional sesuai dengan kompetensinya dan dilandasi dengan karakter yang tidak menyakiti masyarakat dan dapat menjawab serta merubah stigma Polri yang selama ini dinilai negatif oleh masyarakat. Pembangunan karakter taruna dengan *appreciative Inquiry* akan lebih tertanam jika pelaksanaannya merupakan kebijakan pimpinan *the lead policy*, sehingga semua komponen yang ada dalam pembentukan karakter dapat berperan aktif, karena memiliki satu pandangan dan kesamaan persepsi untuk menjalankannya.

Melalui *appreciative Inquiry* dalam *individualized consideration* *the Lead Policy* diharapkan dapat membangun dan membentuk karakter taruna sebagai generasi penerus dan calon pimpinan Polri yang berkarakter, sehingga dapat merubah stigma yang selama ini menjadi persepsi negatif para stake holder polisi.

DAFTAR PUSTAKA

- Arisandi, Deni. 2011. "Kompetensi Pendidikan". Diunduh dari arisandi.com.
- Cryshnanda. 2008. "Polisi dan Kebudayaan." Dalam *Jurnal Polisi Indonesia*, KIK UI Jakarta.

- Dahniel, Amelza. 2008. *Yang Mempengaruhi Kebudayaan Polisi*. Jakarta: KIK Press.
- Kamanto.1993. *Pengantar Sosiologi*. Depok: Fakultas Ekonomi UI.
- Kasali, Rhenald.2005. *Change*. Jakarta: Gramedia.
- Kelling, George & Catherine M Colles. 1996. *Fixing Broken Windows Sad*.Jakarta: Kunarto Cipta Manunggal.
- Rahardjo, Satjipto. 2002. "Polisi Sipil, " *Kompas*, Jakarta.
- Siagian, Sondang. 1995. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sudewo, Erie. 2011. "Character Building Menuju Indonesia Lebih Baik, " *Republika*.
- Suparlan, Parsudi. 2003. *Ilmu Kepolisian*.Jakarta: Yayasan Pengembangan Kajian Ilmu Kepolisian.
- Tim Universitas Indonesia. 2006. *Appreciative Inquiry*. Depok: UI.