

BAB I PENDAHULUAN

1. Latar Belakang

Kemajuan suatu bangsa sangat ditentukan oleh kualitas sumber daya manusia, dan akan cepat dicapai bilamana didukung oleh ketersediaan sumber manusia yang berkualitas dan berkarakter, sebaliknya kemajuan akan terhambat jika sumber daya manusia relatif terbatas. Sumber daya alam merupakan sumber daya pasif yang keberadaannya sangat tergantung pada sumber daya manusia yang mengelolanya. Apabila sumber daya manusia memiliki kualitas yang unggul, maka sumber daya alam akan dapat diolah sedemikian rupa sehingga menyumbangkan manfaat dan kontribusi yang besar bagi pembangunan manusia seutuhnya. Hal ini juga berlaku untuk sumber daya manusia yang dimiliki Polri, khususnya didalam lembaga pendidikan pembentukan Bintara yang dimiliki Polri (SPN dan Sepolwan).

Berbicara mengenai kualitas sumber daya manusia, aspek/dimensi pendidikan dan pelatihan memegang peran yang sangat penting dalam proses peningkatan kualitas sumber daya manusia Polri. Peningkatan kualitas pendidikan dan pelatihan merupakan suatu proses yang sistemik, holistik, terintegrasi dan komprehensif dengan proses peningkatan kualitas sumber daya manusia itu sendiri. Pendidikan dan pelatihan merupakan sarana yang menjadi elemen penting didalam memfasilitasi terwujudnya sumber daya manusia yang berkualitas. Pengelolaan sumber daya manusia yang berkualitas merupakan modal utama suatu organisasi dan bangsa untuk berpartisipasi aktif dalam dinamika kepemimpinan di era globalisasi yang berkembang dengan cepat. Artinya Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan satu-satunya modal yang tidak tergantikan, karena SDM merupakan aset terpenting yang juga merupakan sumber utama didalam mewujudkan keunggulan kompetitif suatu bangsa.

Itu berarti SDM harus selalu dikembangkan dan ditingkatkan agar tercapainya keunggulan kompetitif dalam perusahaan/organisasi. Untuk memperoleh SDM

yang berkualitas/bermutu akan dimulai pada saat rekrutmen dan pendidikan calon pegawai. Perusahaan ataupun organisasi tidak terkecuali Polri akan memilih dan mempersiapkan para calon-calon tersebut untuk memiliki keunggulan berupa pengetahuan, kecakapan spesifik, potensi, nilai talenta dan kompetensi yang sesuai dengan karakter dan tujuan perusahaan/organisasi. Begitu pula setelah para calon pegawai menjadi bagian dari organisasi/perusahaan, maka dalam perjalanan karirnya ia akan mengalami berbagai perkembangan dalam rangka menambah pengetahuan dan kompetensi yang dimilikinya yang selanjutnya dijadikan modal dasar untuk menduduki posisi jabatan tertentu sampai dengan level tertentu yang dapat dicapai.

Dalam Undang-undang Kepolisian Nomor 2 Tahun 2002 dinyatakan bahwa visi Polri adalah: **“Polri yang mampu menjadi pelindung, pengayom dan pelayan masyarakat, serta sebagai aparat penegak hukum yang profesional dan proporsional yang selalu menjunjung tinggi hak azasi manusia, pemeliharaan keamanan dan ketertiban masyarakat, serta mewujudkan keamanan dalam negeri dalam suatu kehidupan nasional yang demokratis dan masyarakat yang sejahtera”**.

Sedangkan misi Polri adalah : **(1) Memberikan perlindungan, pengayoman dan pelayanan kepada masyarakat (meliputi aspek *Security, Surety, Safety, and peace*) (2) memberi bimbingan kepada masyarakat melalui upaya pre-emptif dan preventif yang dapat meningkatkan kesadaran dan kekuatan hukum masyarakat. (3) Menegakkan hukum secara profesional dan proporsional dengan menjunjung tinggi supermasi hukum dan hak azasi manusia menuju kepada adanya kepastian hukum dan rasa keadilan. (4) Memelihara keamanan dan ketertiban masyarakat dengan tetap memperlihatkan norma-norma dan nilai yang berlaku dalam bingkai integritas wilayah hukum Negara Kesatuan Republik Indonesia.**

Dari visi misi inilah yang kemudian dijadikan pedoman oleh pimpinan Polri dalam upaya menciptakan SDM anggota Polri yang berkualitas, berintegritas, bermoral, modern dan terpercaya sehingga dapat memenuhi dimensi harapan dan tuntutan dari masyarakat maupun organisasi yang merupakan pengguna utama dari jasa yang diberikan oleh Polri.

Menyadari akan pentingnya proses peningkatan kualitas sumber daya manusia, maka Pemerintah dan khususnya Polri telah berupaya mewujudkan amanat tersebut melalui berbagai usaha pembangunan, pemberdayaan pendidikan dan pelatihan yang lebih berkualitas/berkarakter antara lain, melalui berbagai pengembangan dan perbaikan pada sepuluh komponen pendidikan pelatihan seperti kurikulum, waktu, sistem evaluasi, perbaikan sarana pendidikan pelatihan, pengembangan dan pengadaan materi ajar serta pendidikan/pelatihan bagi tenaga pendidikan dan kependidikan lainnya. Hal ini dilakukan agar dapat meningkatkan produktivitas, profesionalisme dan kinerjanya dari waktu ke waktu, sehingga dalam lembaga pendidikan dan pelatihan Polri (SPN dan Sepolwan) tersebut dapat menghasilkan lulusan-lulusan Brigadir Polri yang berkualitas, siap bekerja, memiliki mental fisik yang tangguh juga memiliki produktivitas, profesionalisme dan kinerja yang tinggi.

Kualitas dari pada lulusan pendidikan pembentukan Brigadir Polri yang dilaksanakan oleh SPN dan Sepolwan Lemdiklat Polri, belum cukup dengan kompetensi pengetahuan dan keterampilannya saja tetapi harus ditumbuh kembangkan sikap yang meliputi tanggungjawab terhadap pekerjaan, disiplin dalam tugas, motivasi dan hasrat untuk terus meningkatkan prestasi, keterbukaan diri, integritas moral akan kejujuran dan kualifikasi lainnya.

Oleh karena itu Polri dituntut untuk mampu mencermati fenomena perubahan-perubahan serta berperilaku secara profesional. Dalam kaitan itu, upaya peningkatan kualitas SDM melalui jalur pendidikan dan pelatihan pada SPN dan Sepolwan Lemdiklat Polri, harus mendapat perhatian yang serius dan dukungan maupun fasilitas yang lebih baik dari Pemerintah (Polri) ataupun *stakeholders* lainnya. Artinya jika ingin memiliki SDM Polri yang memiliki produktivitas, profesionalisme dan kinerja yang tinggi dalam instansinya harus memiliki dasar dan arah yang jelas, sehingga kesinambungan dan keselarasannya dalam bekerja dapat terjamin, agar tujuan kerja dapat tercapai secara efektif yang pada akhirnya dapat mendukung tujuan organisasi yaitu meningkatkan kualitas produktivitas, profesionalisme dan kinerja yang tinggi dari semua lulusan pendidikan.

Ada dua Konsepsi utama untuk mengukur produktivitas dan kinerja yaitu efisiensi dan efektivitas. Efisiensi kerja dari tenaga pendidik dan tenaga kependidikan akan dapat dilihat dari tercapainya prestasi, yaitu dengan menghasilkan hasil kerja yang berkualitas tinggi dan dapat bersaing dengan yang lain. Efektivitas kerja ini dapat dilihat dari peran serta SDM yang ada dengan melaksanakan tugas dengan rasa tanggung jawab, disiplin dan tepat waktu. Salah satu hal yang harus diperhatikan dalam pelaksanaan pekerjaan yaitu terwujudnya efektivitas kerja yang positif.

Untuk mewujudkan efektivitas yang positif tentunya bukan merupakan usaha yang mudah dan instan dicapai, karena akan dipengaruhi beberapa faktor actual, diantaranya motivasi kepuasan kerja, kedisiplinan, tanggung jawab dan konsistensi komitmen dari tenaga pendidik dan kependidikan itu sendiri. Sedangkan faktor eksternal yang mempengaruhi efektivitas kerja seseorang adalah kepemimpinan yang efektif, budaya organisasi, iklim kerja organisasi, lingkungan kerja dan pemberdayaan SDM yang dilakukan oleh organisasi tersebut. Pemberdayaan dari organisasi inilah yang salah satunya dapat dijabarkan melalui aspek penguatan peran SPN dan Sepolwan Lemdiklat Polri sebagai penyelenggara pendidikan, pelatihan, pembentukan Bintara Polri yang akan menentukan dan mewarnai citra wibawa dan kinerja Polri ditengah masyarakat.

Dengan demikian pengembangan kualitas SDM Polri salah satunya ditempuh melalui pendidikan dan pelatihan yang diselenggarakan oleh SPN dan Sepolwan Lemdiklat Polri haruslah dilakukan secara sistemik, holistik, terintegrasi, sinergis, komprehensif dan simultan/berkesinambungan terhadap jalur, jenis dan jenjang pendidikan Bintara di lingkungan Polri dengan senantiasa memperhatikan dimensi tantangan tugas pokok Polri. Artinya hakekat keberadaan Lemdiklat Polri melalui pemberdayaan SPN dan Sepolwan secara umum memiliki peran strategis untuk menyelaraskan sistem pendidikan Polri dengan sistem pendidikan nasional dan kebutuhan organisasi Polri itu sendiri secara sistemik dan terintegrasi.

Salah satu tugas penting dari SPN dan Sepolwan Lemdiklat Polri adalah menyiapkan sistem dan model pendidikan pelatihan pembentukan Brigadir Polri

untuk meningkatkan postur Polri menuju paripurna. Pendidikan pembentukan Brigadir Polri harus mendapatkan porsi perhatian khusus karena akan menjadi salah satu titik kunci keberhasilan pelaksanaan tugas Polri saat ini dan kedepan di lapangan yang 75% sangat bersentuhan langsung dengan masyarakat.

Artinya, di tengah kondisi masyarakat yang saat ini cukup tinggi terjadinya potensi konflik sosial, juga sangat mewarnai citra wibawa dan kinerja Polri dalam memberikan pelayanan prima terhadap kebutuhan masyarakat akan layanan Polri tersebut, mengingat para lulusan pembentukan Brigadir Polri bertugas langsung di tengah masyarakat yang terus meningkat serta menuntut peningkatan pelayanan Polri, sehingga harus di didik dan dibentuk sebaik-baiknya agar mampu menjadi representasi Polri yang baik dalam melakukan tugas-tugasnya maupun untuk menghindari terjadinya konflik sosial, citra wibawa produktivitas, profesionalisme dan kinerja Polri guna mewujudkan Kamtibmas.

Itu berarti para lulusan Bintara melalui pendidikan pembentukan Brigadir Polri dengan masa waktu pendidikan yang relatif pendek (7 Bulan) haruslah dikaji ulang untuk dapatnya dipersiapkan dengan baik agar mampu membangun dan menjalin komunikasi yang benar dengan masyarakat untuk bersama-sama menanggulangi dan memberdayakan komponen masyarakat dalam menjaga Kamtibmas di lingkungan masing-masing yang akan menjadi titik terdepan pelayanan Kepolisian kepada masyarakat.

Hal ini menjadi penting, strategis dan krusial untuk diperhatikan dan dijadikan sandaran rujukan oleh Polri karena kehidupan ini dinamis sesuai dengan dimensi tantangan dan perkembangan jaman serta tuntutan masyarakat, sehingga sepuluh komponen yang ada pada pendidikan pelatihan pembentukan Brigadir yang dilaksanakan oleh SPN dan Sepolwan Lemdiklat Polri harus terus dilakukan evaluasi kajian dan diteliti serta harus terus berubah dan beradaptasi dengan dinamika perkembangan lingkungan strategis. Dinamika kehidupan ini tentu saja mengharuskan perubahan pada 10 (sepuluh) komponen di SPN dan Sepolwan Lemdiklat Polri sebagai salah satu mekanisme adaptasi yang dapat mewujudkan visi Lemdiklat Polri pada umumnya yaitu menciptakan insan

Tribrata yang profesional, bermoral, unggul dan terpercaya. Itu artinya visi tersebut di atas sejatinya dapat menjawab dua pertanyaan utama yaitu:

- a. menjadi organisasi seperti apa Polri nantinya
- b. untuk apa organisasi itu didirikan, yang pada akhirnya nanti visi tersebut menjadi target keberhasilan dari Lemdiklat Polri di Tahun 2025.

Oleh karena itu untuk mencapai visi tersebut di atas, tentu diperlukan proses penataan, perbaikan, penyempurnaan terhadap sepuluh komponen pendidikan yang ada pada pendidikan pembentukan Bintara yang dilaksanakan oleh SPN dan Sepolwan Lemdiklat Polri yang harus dilakukan secara bertahap dan berkesinambungan. Artinya aspek sepuluh komponen pendidikan pembentukan Brigadir yang dilaksanakan oleh SPN dan Sepolwan Lemdiklat Polri haruslah selalu dikembangkan dan ditingkatkan seiring dengan perubahan tantangan tugas Polri kedepan yang semakin berat dan multi kompleks dari waktu kewaktu yang dihadapkan dengan aspek kesenjangan pada organisasi, baik internal maupun eksternal.

Jadi dengan demikian, perlu ada upaya Polri untuk secara adaptif dan fleksibel untuk dengan cepat menyesuaikan diri terhadap sepuluh komponen yang ada pada pendidikan pembentukan Bintara pada SPN dan Sepolwan Lemdiklat Polri untuk selalu ***up to date*** dengan kondisi di lapangan dan permintaan user/ pengguna, sehingga kualitas kompetensi hasil dari pendidikan pembentukan Brigadir Polri akan relevan dan kualitas kompetensi lulusannya pun selalu siap bekerja dan memiliki kualitas kompetensi lulusan yang sesuai dengan apa yang dibutuhkan oleh Polri dalam menjalankan tugas Pokok fungsi dan peran serta tanggung jawabnya yang diamanatkan oleh undang-undang.

Hal inilah yang menjadi kerangka dan pemikiran dalam konteks kajian ini terutama dalam mempercepat terwujudnya transformasi yang telah disusun dalam Grand Desain Lemdiklat Polri Tahun 2013 – 2025, yang harus digunakan sebagai rujukan acuan arah pembangunan dan pengembangan SPN dan Sepolwan Lemdiklat Polri untuk dapat menuju pusat keunggulan (Centre of exscelence) berstandar sistem pendidikan Kepolisian kelas dunia (***World class education system***). Target minimal kedepan adalah menjadi pusat keunggulan nasional dan regional di tingkat Asean di mana didalam pelaksanaannya tetap

mempedomani Grand Strategi Polri sehingga terlihat ada keselarasan Grand Design Lemdiklat Polri dengan visi misi organisasi Polri kedepan tetap terjaga.

Dan salah satunya akan dilakukan upaya yang intensif kedepan untuk terus meningkatkan dan memperbaharui maupun menyempurnakan sepuluh komponen pendidikan, baik kurikulum dan bahan ajaran, tenaga pendidik dan kependidikan, sarana dan prasarana disemua prodiklat Polri khususnya pada pendidikan pembentukan Bintara yang dilaksanakan oleh SPN dan Sepolwan Lemdiklat Polri. Karena pada hakekatnya arah pembangunan jangka panjang Lemdiklat Polri yang diuraikan pada Grand design Lemdiklat Polri akan dilakukan melalui tiga tahap berdasarkan pada sasaran prioritas yaitu:

- a. Tahap I Konsolidasi (2013-2014) dengan 15 Program
- b. Tahap II Modernisasi (2015-2019) dengan 3 Program
- c. Tahap III Keunggulan (2020-2025)

Berdasarkan data dari Propam Polri, personel Polri yang di-PTDH terus mengalami peningkatan sebesar 181 kasus, "ujar Kapolri, Badrodin saat rilis akhir tahun kinerja Polri Tahun 2015 di Mabes Polri, dibanding tahun 2014 lalu sebanyak 119 anggota Polri dipecat. Sedangkan pada tahun 2015, sebanyak 335 anggota Polri yang dipecat.

Sementara itu tidak hanya tingginya angka pemecatan anggota Polri, tapi juga angka pelanggaran kode etik oleh anggota Polri pun terus meningkat. Yang sebelumnya pada tahun 2014 ada sebanyak 444 pelanggaran yang dilakukan oleh anggota Polri, adapun pada tahun 2015 meningkat hingga 978 pelanggaran. Demikian halnya pelanggaran pidana yang dilakukan oleh anggota Polri pun meningkat, yakni pada tahun 2014 sebanyak 127 sedangkan pada tahun 2015 naik sebesar 217 pelanggaran pidana

Kondisi tersebut di atas sungguh merupakan kenyataan yang ironis, tragis dan kontradiktif, ditengah meningkatnya dimensi tuntutan dan harapan masyarakat akan pelayanan tegaknya hukum dan keadilan. Pertanyaan yang timbul kemudian adalah mengapa demikian? Sejauh mana peran lembaga pendidikan pembentukan Bintara (SPN/Sepolwan), dalam membentuk/mencetak calon Bintara polisi yang berkualitas.

Jika menelaah Perkap tentang pendidikan pembentukan Bintara Polri (Perkap No. 20 Tahun 2007, Perkap No 14 Tahun 2015) yang mengatur program pendidikan pembentukan Bintara selama 7 bulan, yang memuat jumlah jam pelajaran (JP) sebesar 1.000 – 2.000 JP, dengan jumlah materi pelajaran (MP), 41 – 44 MP; dengan *output* hasil kemampuan/kompetensi lulusan yang diharapkan adalah

- a. mampu menampilkan sikap dan perilaku sesuai Kode Etik Polri yang bertakwa kepada Tuhan Yang Maha Esa dan berbudi luhur dengan menjunjung tinggi hukum dan Hak Asasi Manusia dalam melaksanakan tugas;
- b. memahami dan mampu menerapkan pengetahuan dan keterampilan teknis dan taktis tugas kepolisian tertentu; dan
- c. memiliki kemampuan kesamaptaan dan kesiapan dalam berbagai pelaksanaan tugas kepolisian.

maka melihat *output* kemampuan ideal hasil didik tersebut, sangat kecil kemungkinan untuk melakukan pelanggaran maupun penyimpangan dalam pelaksanaan tugas bagi para lulusan Brigadir, walaupun dalam kegiatan dilapangan berkata lain (lemah dalam *transfer knowlge and skill*).

Hal ini penting untuk dilakukan evaluasi atau kajian agar para pengambil kebijakan maupun pimpinan sekolah polisi (SPN) memiliki pemahaman yang bisa dijadikan sandaran rujukan (prioritas perhatian) dalam mengelola pendidikan kepolisian. Konteks ini penting untuk menjadi catatan; karena ada beberapa pihak yang setuju bahwa percepatan pertumbuhan jumlah rasio polisi agar mencapai jumlah yang ideal dengan jumlah penduduk Indonesia, mengingat perbandingan rasio Polri saat ini yang masih belum ideal yaitu 1:950 penduduk, sedangkan idealnya jumlah Polisi paling sedikit 1:500 penduduk. Akan tetapi proses percepatan tersebut hendaknya jangan mengorbankan faktor kualitas yang ada, Bibit unggul yang didapat melalui proses rekrutmen/seleksi yang baik dan transparan agar dapat menghasilkan anggota Polri yang unggul, baik dari kemampuan intelektual, mental kepribadian dan kemampuan kesiapan fisik.

Di sisi lain berbicara dalam konteks revolusi mental, maka kajian evaluasi hasil didik Bintara Polri seharusnya dilakukan secara terpadu, terukur dan berkelanjutan serta konsisten sebagai bagian dari strategi proses pembenahan kualitas SDM ditubuh Polri, itu artinya kajian evaluasi hasil didik bisa melibatkan Satker-Satker terkait Polri lainnya untuk mengkaji secara tepat dalam menyikapi berbagai dinamika perubahan yang menjadi tuntutan di lapangan, yang selalu berkembang cepat dan dinamis sehingga pola pendidikan dan pembentukan kemampuan polisi senantiasa selaras, seirama dengan dinamika tantangan global maupun dinamika perkembangan masyarakat, yang terus menginginkan perubahan di tubuh Polri dari waktu ke waktu. Oleh karenanya kajian evaluasi ini menjadi penting sebagai bahan pertimbangan dalam perumusan kebijakan strategis pembinaan manajemen pendidikan Bintara Polri yang lebih baik dalam *transfer of knowledge, skill, technology and behavior*.

2. Permasalahan

Melihat dari esensi paparan pada latar belakang di atas, yang menjadi permasalahan, adalah

- a. Seperti apakah ekspektasi lulusan Bintara terhadap proses pendidikan pembentukan Bintara Polri yang dilaksanakan?
- b. Bagaimana pemahaman peserta didik terhadap materi pendidikan?
- c. Bagaimana efektivitas pengelolaan pendidikan pembentukan Bintara kurun waktu 7 bulan?
- d. Bagaimana efektivitas tatakelola pendidikan SPN?
- e. Bagaimana penilaian Kasatker/Kasatwil terhadap kemampuan lulusan Bintara Polri?

3. Tujuan dan Manfaat

- a. Tujuan
Kegiatan kajian tentang evaluasi hasil peserta didik Bintara Polri dilakukan sebagai upaya mencari masukan, informasi baik dari lembaga pendidikan

Polri maupun dari user selaku pengguna serta Bintara Polri yang baru saja menyelesaikan pendidikan sehingga dapat mengimplementasikan keterampilannya di satuan wilayah, terutama dalam menghadapi dimensi tantangan tugas yang semakin kompleks dimasyarakat.

b. **Manfaat**

Sebagai bahan masukan bagi pimpinan Polri, dalam rangka membenahi pola pendidikan pembentukan Bintara Polri, guna peningkatan kualitas hasil didik baik fisik, mental, serta ilmu pengetahuan agar menjadi sosok polisi yang memiliki kemampuan intelektual dan integritas jati diri yang kuat

4. Ruang Lingkup

Ruang lingkup kajian ini dibatasi pada ekspektasi lulusan Bintara terhadap proses pendidikan, tatakelola pendidikan yang dilaksanakan selama 7 bulan dan kemampuan lulusan hasil pendidikan pembentukan Bintara.

5. Sistematika

BAB I PENDAHULUAN

BAB II LANDASAN TEORI

BAB III METODE KAJIAN

BAB IV PEMBAHASAN DAN ANALISIS

BAB V KESIMPULAN DAN REKOMENDASI

BAA VI PENUTUP

BAB II

LANDASAN TEORI

1. Pengertian Profesionalisme

Profesionalisme/profesionalitas merupakan landasan utama bagi institusi apapun bentuknya tidak terkecuali Kepolisian. Profesionalisme/profesionalitas kepolisian dapat dilihat, diukur dan dirasakan secara signifikan hasilnya oleh masyarakat yaitu adanya jaminan keamanan dan rasa aman warga masyarakat dalam beraktivitas sehari-hari di lingkungannya yang pada akhirnya dapat mensejahterakan kehidupannya. Produk kinerja Polri tersebut baik berupa konseptual, manajerial, operasional dan peningkatan kualitas hidup masyarakat akan menunjukkan profesionalitas. Konteks profesionalitas tersebut harus dipertanggungjawabkan secara bertahap yang disesuaikan pada lingkup masing-masing baik secara administrasi, hukum bahkan secara moral sekaligus.

Disatu sisi, profesionalisme Kepolisian tidaklah bermakna hanya sebatas peningkatan kemampuan teknik aparat kepolisian di tingkat mikro/lapangan, namun ada perubahan mendasar pada paradigma institusi Kepolisian yaitu mampu menjadi institusi sipil yang independen serta menerapkan konsep Pemolisian yang demokratis. Disamping itu profesionalisme Kepolisian juga menuntut perkembangan integritas moral dan etika profesi dari semua petugas kepolisian berikut fungsi-fungsi yang ada dengan mengimplementasikan dan mengedepankan prinsip manajemen yang modern dengan konsep yang terukur dan terbuka untuk dinilai oleh publik serta harus ada akuntabilitasnya.

Secara umum Profesionalitas/profesionalisme tentunya merupakan dambaan kita semua tidak hanya masyarakat, namun juga organisasi dan para pimpinan Polri dihadapkan dengan berbagai spektrum permasalahan yang luas/kompleks dan beragam tantangan. Untuk menjadi profesional tentu semakin berat. Sebagaimana kita ketahui bersama muara reformasi Polri adalah perubahan kultural, terutama terkait dengan sudut pandang Polisi sebagai pelayan, pengayom dan pelindung masyarakat.

Seiring dengan perkembangan zaman, dinamika masyarakat pun terus berubah. Disetiap aparat Kepolisian, dituntut harus mampu beradaptasi, peka, peduli dan empati sekaligus juga mampu menghadapi situasi ini. Salah satunya adalah meningkatkan kemampuan dan keterampilan agar mampu mewujudkan sosok Polisi yang profesional, bermoral humanis, modern dengan mengedepankan hati nurani agar dipercaya oleh masyarakat. Upaya inilah yang selalu menjadi tantangan terberat bagi organisasi dan pimpinan Polri untuk dapat merancang Petunjuk Operasional Kegiatan (POK) sebagai program pendidikan pelatihan Lemdiklat Polri yang dapat meningkatkan profesionalitas dan moralitas anggota Polri, seperti Program ESQ dan NAC menjadi sistem yang penting karena seorang Polisi tidak hanya dituntut memiliki kecerdasan intelektual namun juga harus memiliki kecerdasan emosional dan spritual. Dimana hal ini bisa sangat bermanfaat untuk kehidupan Polisi baik secara horisontal maupun vertikal, secara horisontal adalah jalinan hubungan dengan sesama manusia, sedangkan secara vertikal yaitu hubungan dengan Tuhan.

Diharapkan dengan program ini dapat membantu seorang polisi untuk lebih mengenali jati dirinya seperti memahami tujuan Tuhan menciptakan manusia dimuka bumi karena dengan memahami itu maka Polisi bisa melakukan tugas sesuai dengan fungsi dan perannya, sehingga pelaksanaan tugasnya dapat menjadi latihan ibadah bagi aparat Polri yang dapat juga merubah cara pandang masyarakat terhadap personel Kepolisian selama ini. Pada akhirnya dapat memberikan kontribusi untuk membangun Polri kedepan yang lebih bermoral, humanis, modern, adaptif, peduli dan terpercaya, selain itu juga Polisi dapat menjadi agen perubahan yang tidak hanya di lingkungan Polri namun juga di tengah masyarakat.

Hal ini penting karena senjata utama Polri adalah profesionalitas/profesionalisme yang bukan sekedar senjata atau peraturan perundang-undangan. Profesionalitas yang saya maksudkan disini juga terkait dengan hati nurani untuk mewujudkan sosok Polisi yang profesional, dipercaya oleh masyarakat yang senantiasa menjadi tantangan terberat bagi organisasi dan para pimpinannya, khususnya bagi anggota Polri dimanapun ditugaskan yaitu dituntut untuk meningkatkan profesionalitas/profesionalisme mengingat

tantangan terbesar menjadi seorang Polisi adalah menghadapi dirinya sendiri yakni berhadapan dengan hati nuraninya. Segala bentuk peraturan maupun perundang-undangan tidak akan banyak berarti jika tidak dilandasi hati nurani oleh mereka yang melaksanakannya, karena dengan hati nurani akan menuntun setiap anggota Polri untuk selalu berbuat yang terbaik bagi masyarakat, organisasi dan bangsanya.

Artinya anggota Polri bisa bekerja dengan penuh integritas, bermoral, produktif, berkinerja tinggi dan profesional sehingga Polri tidak perlu lagi sibuk membangun citra wibawa dan jati dirinya bila setiap anggota Polri tersebut mampu bekerja dengan hati nuraninya. Dengan mengedepankan hati nurani maka Polri tidak mungkin menyakiti dan mengecewakan perasaan masyarakat khususnya mereka yang mencari kepastian hukum dan jaminan rasa keadilan maupun keamanan. Dalam arti tantangan terbesar Polri adalah melakukan berbagai upaya perubahan di lingkungan internal Polri secara keseluruhan baik di dalam perubahan paradigma maupun sistem sesuai dengan arah reformasi Polri dibidang struktural, kultural dan instrumental merupakan tantangan yang berat.

Oleh karenanya Polri sering menghadapi berbagai kepentingan dari berbagai pihak yang ada dan berupaya menyatupadukan untuk mendukung kepentingan organisasi Polri didalam menjalankan tugas pokoknya dalam rangka menjaga dan memelihara Kamtibmas, melindungi, mengayomi dan melayani masyarakat serta menegakkan hukum. Polri harus meneruskan berbagai upaya tersebut dengan penuh semangat, karena perubahan yang lebih baik tersebut sangatlah dinantikan oleh masyarakat terutama perubahan ***mind set dan culture set*** Polri menuju Polisi pelayan yang profesional, bermoral, modern dan terpercaya.

Tantangan-tantangan perubahan ini selalu dihadapi dalam tugas Polri, sehingga dalam proses perubahan ditubuh Polri harus dirumuskan dan direncanakan secara bertahap, melalui program reformasi birokrasi dalam upaya mewujudkan perubahan di tubuh Polri terutama saat menyiapkan rencana Polri untuk menuju postur Polri yang paripurna. Oleh karena itu kerangka pemikiran terhadap program pendidikan pelatihan ditubuh Polri haruslah diarahkan pada segenap upaya untuk mewujudkan ***mind set dan culture set*** Polri yang dapat

meningkatkan profesionalitas dan moralitas anggota Polri, yang tidak hanya dituntut memiliki kecerdasan intelektual namun juga harus memiliki kecerdasan sepirtual, adapun pengertian profesionalisme sebagai berikut:

- a. Mc Cully (1969) dalam rusyan, 1990, mengatakan sebagai ***vocation an which professional knowledge of some departement a learning science is used in its application to other or in the practice of an art found it.***
- b. Soedirjarto (1997) mendefinisikan profesionalisme sebagai atribut-atribut yang diperlukan guna menunjang suatu tugas agar sesuai dengan standar kerja yang diinginkan dari pendekatan ini, sebutan standar kerja merupakan faktor pengukur atas bekerjanya seorang atau kelompok orang dalam melaksanakan tugas.
- c. Philips (1991) memberikan definisi profesionalisme sebagai individu yang bekerja sesuai dengan standar moral dan etika yang ditentukan oleh pekerjaan tersebut.

2. Pengertian Teori Pendidikan

Pengertian teori pendidikan adalah teori yang digunakan dalam proses belajar mengajar. Salah satu penerapan teori belajar yang terkenal adalah teori dari *John Dewey* yaitu teori "*learning by doing*". Teori belajar ini merupakan sub ordinat dari teori pendidikan. Karenanya sebelum membahas teori belajar tersebut, perlu diuraikan pengertian teori pendidikan. Menurut *Moore* (1974) istilah teori merujuk pada suatu usaha untuk menjelaskan bagaimana sesuatu terjadi seperti adanya. Selain itu, teori juga merupakan usaha untuk menjelaskan sesuatu yang mungkin terjadi di masa datang. Pengertian ini mengandung makna bahwa fungsi teori adalah melakukan prediksi. Teori juga diartikan sebagai kebalikan dari sebuah praktek.

Jika dihubungkan dengan pendidikan maka teori pendidikan merupakan seperangkat penjelasan yang rasional, sistematis membahas tentang aspek-aspek penting dalam pendidikan sebagai sebuah sistem. Mudyahardjo (2002) menjelaskan bahwa teori pendidikan adalah sebuah pandangan atau

serangkaian pendapat ihkwal pendidikan yang disajikan dalam sebuah sistem konsep. Pendidikan sebagai sistem mengandung arti suatu kelompok tertentu yang setidaknya memiliki hubungan khusus secara timbal balik dan memiliki informasi. Sagala (2006:4), mengatakan bahwa teori pendidikan adalah sebuah sistem konsep-konsep yang terpadu, menerangkan dan prediktif tentang peristiwa-peristiwa pendidikan.

Teori pendidikan ada yang berperan sebagai asumsi pemikiran pendidikan dan ada yang berperan sebagai definisi menerangkan makna. Asumsi pokok pendidikan adalah aktual artinya, pendidikan bermula dari kondisi-kondisi aktual dari individu yang belajar dan lingkungan belajarnya, pendidikan adalah normatif artinya pendidikan tertuju pada mencapai hal-hal yang baik, dan pendidikan adalah suatu proses pencapaian tujuan artinya pendidikan berupa serangkaian kegiatan bermula dari kondisi-kondisi aktual dan individu yang belajar, tertuju pada pencapaian individu yang diharapkan. Teori pendidikan ini dibagi menjadi empat, yaitu pendidikan klasik, pendidikan personal, teknologi pendidikan, dan pendidikan interaksional. Dari ke empat teori pendidikan tersebut akan menghasilkan desain kurikulum sendiri atau berbeda yang akan menciptakan masyarakat sesuai dengan tujuan. Menurut Nana S. Sukmadinata (1997) mengemukakan 4 (empat) teori pendidikan, yaitu:



Gambar 1. Teori Pendidikan

a. Pendidikan Klasik

Teori pendidikan klasik berlandaskan pada filsafat klasik, seperti Perennialisme, Eessentialisme, dan Eksistensialisme dan memandang bahwa pendidikan berfungsi sebagai upaya memelihara, mengawetkan

dan meneruskan warisan budaya. Teori ini lebih menekankan peranan isi pendidikan dari pada proses. Isi pendidikan atau materi diambil dari khazanah ilmu pengetahuan yang ditemukan dan dikembangkan para ahli tempo dulu yang telah disusun secara logis dan sistematis. Dalam prakteknya, pendidik mempunyai peranan besar dan lebih dominan, sedangkan peserta didik memiliki peran yang pasif, sebagai penerima informasi dan tugas-tugas dari pendidik

b. Pendidikan Pribadi

Teori pendidikan ini bertolak dari asumsi bahwa sejak dilahirkan anak telah memiliki potensi-potensi tertentu. Pendidikan harus dapat mengembangkan potensi-potensi yang dimiliki peserta didik dengan bertolak dari kebutuhan dan minat peserta didik. Dalam hal ini, peserta didik menjadi pelaku utama pendidikan, sedangkan pendidik hanya menempati posisi kedua, yang lebih berperan sebagai pembimbing, pendorong, fasilitator dan pelayan peserta didik. Teori pendidikan pribadi menjadi sumber bagi pengembangan model kurikulum humanis. yaitu suatu model kurikulum yang bertujuan memperluas kesadaran diri dan mengurangi kerenggangan dan keterasingan dari lingkungan dan proses aktualisasi diri. Kurikulum humanis merupakan reaksi atas pendidikan yang lebih menekankan pada aspek intelektual (kurikulum subjek akademis).

c. Pendidikan Teknologi

Teknologi pendidikan yaitu suatu konsep pendidikan yang mempunyai persamaan dengan pendidikan klasik tentang peranan 3 pendidikan dalam menyampaikan informasi. Namun diantara keduanya ada yang berbeda. Dalam teknologi pendidikan, lebih diutamakan adalah pembentukan dan penguasaan kompetensi atau kemampuan-kemampuan praktis, bukan pengawetan dan pemeliharaan budaya lama. Dalam teori pendidikan ini, isi pendidikan dipilih oleh tim ahli bidang-bidang khusus, berupa data-data obyektif dan keterampilan yang mengarah kepada kemampuan *vocational*. Isi disusun dalam bentuk desain program atau desain pengajaran dan disampaikan dengan menggunakan bantuan media elektronika dan para peserta didik belajar secara individual. Peserta didik berusaha untuk

menguasai sejumlah besar bahan dan pola-pola kegiatan secara efisien tanpa refleksi. Keterampilan barunya segera digunakan dalam masyarakat. Guru berfungsi sebagai direktur belajar, lebih banyak tugas-tugas pengelolaan dari pada penyampaian dan pendalaman bahan.

d. Pendidikan interaksional

Pendidikan interaksional yaitu suatu konsep pendidikan yang bertitik tolak dari pemikiran manusia sebagai makhluk sosial yang senantiasa berinteraksi dan bekerja sama dengan manusia lainnya. Pendidikan sebagai salah satu bentuk kehidupan juga berintikan kerja sama dan interaksi. Dalam pendidikan interaksional menekankan interaksi dua pihak dari guru kepada peserta didik dan dari peserta didik kepada guru. Lebih dari itu, dalam teori pendidikan ini, interaksi juga terjadi antara peserta didik dengan materi pembelajaran dan dengan lingkungan, antara pemikiran manusia dengan lingkungannya. Interaksi terjadi melalui berbagai bentuk dialog. Dalam pendidikan interaksional, belajar lebih sekedar mempelajari fakta-fakta. Peserta didik mengadakan pemahaman eksperimental dari fakta-fakta tersebut, memberikan interpretasi yang bersifat menyeluruh serta memahaminya dalam konteks kehidupan. Filsafat yang melandasi pendidikan interaksional yaitu filsafat rekonstruksi sosial.

2. Sistem Pendidikan Polri

Reformasi Polri yang telah berjalan kurang lebih 10 (sepuluh) tahun telah merubah paradigma Polri untuk menuju polisi sipil (*civilian police*). Perubahan ini secara langsung juga berkaitan dengan perubahan kedudukan, tugas, peran dan gaya pemolisian yang lebih disesuaikan dengan dimensi dan harapan masyarakat akan kebutuhan rasa aman dan tetap menjunjung tinggi supremasi hukum serta menghormati dan menjunjung tinggi Hak asasi manusia (HAM).

Pendidikan Polri merupakan suatu proses untuk lebih meningkatkan pengetahuan dan keterampilan serta sikap yang dibutuhkan dalam pemenuhan tuntutan tugas-tugas kepolisian. Selain itu pendidikan Polri juga merupakan suatu rangkaian kegiatan dari siklus pembinaan manajemen sumber daya manusia, sehingga penyelenggaraan pendidikan dan pelatihan Polri tetap

berpegang pada prinsip keterpaduan dengan tujuan untuk mengakomodir sistem pendidikan yang diterapkan oleh Departemen Pendidikan Nasional (Depdiknas). Prinsip keterpaduan ini dapat dilihat dengan adanya ketentuan bahwa semua sistem dan jenjang kependidikan Polri berada dalam satu institusi/lembaga yaitu Lemdiklat Polri (sesuai dengan Peraturan Kapolri Nomor 21 tahun 2010), yang mengarah pada sistem pendidikan satu pintu.

Melalui sistem pendidikan dan latihan Polri ini diharapkan akan dapat melahirkan sosok Polri yang profesional dan berkualitas. Selain memiliki kemampuan/*skill*, pengetahuan yang luas juga harus memiliki sikap, mental dan perilaku yang humanis, berwibawa dan cerdas, sesuai dengan filosofi pendidikan Polri yaitu **Mahir, Terpuji dan Patuh Hukum**. Kondisi semacam ini sangat diperlukan untuk menjawab tantangan Polri masa kini dan yang akan datang terhadap tuntutan-tuntutan masyarakat yang semakin luas, tuntutan akan perubahan yang terjadi agar Polri lebih dapat bermitra dengan masyarakat sehingga akan menumbuhkan keyakinan baru dalam tubuh Polri melalui perubahan kultur/budaya kepolisian dari budaya militeristik menjadi budaya sipil. Perubahan ini diharapkan akan dapat mendorong terciptanya suatu kondisi yang baru di lingkungan kepolisian, sehingga lama kelamaan akan muncul suatu hubungan yang harmonis antara polisi dan masyarakat sehingga dapat mempertemukan polisi dan masyarakat dalam wadah kerjasama yang baik dan dalam hubungan kepercayaan yang kokoh dan kuat.

Pendidikan Polri diselenggarakan dengan mengintegrasikan aspek pengetahuan yang merupakan penekanan dari segi pendidikan, sehingga akan lebih terlihat sempurna yaitu pengetahuan yang ada diaplikasikan dalam tugas-tugas kepolisian. Pendidikan yang diselenggarakan mempunyai tujuan yaitu untuk membentuk sumber daya manusia yang mempunyai keahlian-keahlian tertentu seperti komunikasi, negosiasi sehingga akan berpengaruh dalam kehidupan bermasyarakat dan juga bertujuan untuk melengkapi sumber daya manusia Polri dengan pengetahuan (*knowledge*), keahlian (*skill*) dan tingkah laku (*attitude*) yang dibutuhkan sesuai dengan tuntutan tugas di lapangan. Menurut **Benjamin S. Bloom** hal ini sesuai dengan **Teori Taxonomy Bloom** bahwa tujuan pendidikan dibagi ke dalam tiga domain, yaitu:

- a. *Cognitive Domain* (Ranah Kognitif), yang berisi perilaku-perilaku yang menekankan aspek intelektual, seperti pengetahuan, pengertian, dan keterampilan berpikir.
- b. *Affective Domain* (Ranah Afektif) berisi perilaku-perilaku yang menekankan aspek perasaan dan emosi, seperti minat, sikap, apresiasi, dan cara penyesuaian diri.
- c. *Psychomotor Domain* (Ranah Psikomotor) berisi perilaku-perilaku yang menekankan aspek keterampilan motorik seperti tulisan tangan, mengetik, berenang, dan mengoperasikan mesin.

Dengan teori tersebut dapat dianalisis bahwa dalam pendidikan Polri, dilihat dari *Cognitif Domain* diharapkan akan dapat mencetak hasil didik yang mempunyai pengetahuan yang tinggi. Pengetahuan ini tidak hanya terbatas pada pengetahuan tentang kepolisian saja namun juga pengetahuan yang menyangkut ilmu-ilmu lain yang berkaitan dengan bidang kepolisian, mengingat ilmu kepolisian ini sangat kompleks yang terdiri dari berbagai bidang, seperti yang disampaikan oleh Prof. Harsja Bachtiar yang menyatakan bahwa “.....*masing-masing sesuai dengan kelaziman cabang ilmu pengetahuan sendiri-sendiri. Pengetahuan demikian biasanya dikenal sebagai pengetahuan multi disiplin, pengetahuan yang diperoleh melalui sejumlah pengkajian yang sesungguhnya terpisah satu dari yang lain meskipun memusatkan perhatian pada permasalahan yang sama.*” (Bachtiar, 1994,15). Dengan pengetahuan kepolisian yang mendalam maka diharapkan hasil didik tersebut akan mampu menjawab tantangan tugas di lapangan yang semakin hari semakin berkembang, sehingga akan dapat melatih anggota yang bersangkutan untuk dapat berfikir secara cepat dan tepat dalam menyikapi setiap permasalahan yang ada di masyarakat.

Dilihat dari *Affective Domain*, hasil didik tersebut dalam melaksanakan tugasnya, dan diharapkan akan lebih mempunyai rasa percaya diri karena telah didukung oleh kemampuan secara intelektual (*kognitif*) dan juga lebih dapat menyesuaikan diri dengan situasi tugas apapun, apalagi tugas kepolisian ini berhubungan dengan masyarakat yang notabene masyarakat Indonesia sangatlah kompleks dan beragam baik suku, adat, bahasa, budaya, kebiasaan

yang tersebar dari sabang sampai merauke. Berkaitan dengan *Psychomotor Domain* maka hasil didik diharapkan akan mempunyai keterampilan dalam fungsi kepolisian dalam melaksanakan tugasnya seperti keterampilan dalam melakukan penyidikan dan penyelidikan, keterampilan dalam melakukan pendekatan dengan masyarakat, keterampilan dalam memberikan pelayanan kepada masyarakat, sesuai dengan tugas pokok Polri.

3. Komponen Dasar Pendidikan Polri

Pada dasarnya pendidikan merupakan proses pembelajaran bagi peserta didik dengan melibatkan seluruh komponen pendidikan yang ada, sehingga keberhasilan pelaksanaan pendidikan ditentukan juga oleh ketersediaan komponen yang ada dan standar komponen pendidikan yang mempunyai standar khusus terhadap pelaksanaan pendidikan Polri, sesuai dengan tuntutan kompetensi. Dengan dilaksanakannya pendidikan yang berbasis kompetensi, diharapkan dapat mencetak hasil didik yang mempunyai kemampuan untuk melaksanakan tugasnya.

Untuk dapat mencapai proses pendidikan yang berbasis kompetensi, diperlukan adanya profil Polri, kerangka kurikulum induk pendidikan Polri, ketersediaan terhadap kurikulum, proses pembelajaran, proses evaluasi dan tentu saja harus didukung dengan adanya tenaga pendidik (Gadik) yang memadai dan mumpuni. Dalam proses pembelajaran pendidikan di lingkungan lembaga pendidikan Polri, komponen pendidikan sangat diperlukan, dan sesuai Peraturan Kapolri nomor 20 tahun 2007 tentang Standar Komponen Pendidikan untuk Pendidikan Pembentukan dan Pendidikan Pengembangan di Lingkungan Lembaga Pendidikan dan Pelatihan Polri bahwa 10 (sepuluh) standar komponen pendidikan tersebut yaitu:

- a. Kurikulum yaitu seperangkat rencana dan pengaturan mengenai tujuan, isi dan bahan pelajaran serta cara yang digunakan sebagai pedoman penyelenggaraan kegiatan pembelajaran untuk mencapai tujuan pendidikan di lingkungan Polri.
- b. Hanjar (bahan ajar) yaitu materi pengetahuan dan atau keterampilan yang dipilih dan disusun untuk pemberian pengalaman belajar dalam rangka pencapaian tujuan kompetensi tertentu.

- c. Peserta didik yaitu masyarakat yang memenuhi persyaratan dan telah dinyatakan lulus seleksi sebagai calon pegawai negeri pada Polri dan pegawai negeri pada Polri yang berusaha mengembangkan potensi diri melalui proses pembelajaran, pelatihan dan pengasuhan yang tersedia pada jalur, jenis dan jenjang pendidikan Polri.
- d. Tenaga pendidik yaitu tenaga kependidikan yang berkualifikasi sebagai guru, dosen, konselor, widyaiswara, tutor, instruktur, fasilitator dan sebutan lain yang sesuai dengan kekhususannya, serta berpartisipasi dalam penyelenggaraan pendidikan Polri.
- e. Tenaga kependidikan yaitu Pegawai Negeri pada Polri dan/atau anggota masyarakat yang mengabdikan diri dan diangkat untuk menunjang penyelenggaraan pendidikan Polri.
- f. Metode yaitu cara yang digunakan dalam proses pembelajaran untuk pemberian pengalaman belajar, baik berupa sikap, tingkah laku, pengetahuan maupun keterampilan dari tenaga pendidik kepada peserta.
- g. Fasilitas pendidikan yaitu segala sarana dan prasarana untuk menunjang proses pendidikan.
- h. Alins/alongins; alins yaitu alat atau benda yang digunakan dalam proses pembelajaran, untuk memperlancar pembelajaran agar peserta didik lebih mudah dalam menerima dan memahami materi pelajaran, sehingga memiliki kompetensi yang diharapkan; alongins adalah alat atau benda yang digunakan untuk membantu atau menolong penggunaan alins.
- i. Evaluasi
- j. Anggaran yaitu pernyataan dalam menilai uang dari suatu proyek atau kegiatan untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

Standar komponen tersebut sudah dijabarkan melalui Keputusan Kalemendikpol Nomor:Kep/739/IX/2013 tanggal 26 September 2013 tentang Standar Pendidikan Polri sebagai acuan dalam melaksanakan operasional pendidikan. Untuk dapat mencapai hasil sesuai dengan standar komponen maka diperlukan suatu sistem yang terdiri dari *input, proses dan output*. Dalam sebuah sistem pendidikan yang menjadi input adalah siswa sedangkan outputnya adalah hasil didik yang kompeten. Untuk mendapatkan hasil didik yang kompeten maka diperlukan suatu proses pendidikan. Agar proses pendidikan dapat berjalan

sesuai dengan yang diinginkan maka harus memenuhi standar komponen pendidikan tersebut di atas.

4. Lembaga Pendidikan Polri sebagai *Centre of Excellence*

Sistem pendidikan Polri yang ada harus mampu menciptakan personel Polri atau sumber daya manusia yang memiliki kemampuan yang unggul, mempunyai kepribadian yang baik dan semangat yang tinggi. Untuk dapat mewujudkan personil Polri yang berkualitas tersebut maka harus dibuat terobosan-terobosan baru dalam dunia kependidikan Polri. Salah satunya yaitu menjadikan Lembaga Pendidikan Polri sebagai *centre off excellence* (pusat keunggulan). Dengan menjadi pusat keunggulan diharapkan Lemdikpol akan dapat menjadi motor penggerak dalam upaya peningkatan kinerja Polri untuk menjadi organisasi yang unggul melalui sumber daya manusianya yang berkualitas. Menurut Bambang Hendarso Danuri seperti yang dikutip dari buku Profil SPN Jambi Menuju Terwujudnya Lembaga Pendidikan Polri sebagai *Centre off Excellence*:

“Seluruh lembaga pendidikan Polri juga harus dibenahi..., kemudian merencanakan perubahan sesuai prioritas, disesuaikan dengan dinamika perubahan dan kepentingan pelaksanaan tugas. Perlu dipahami bahwa perubahan kultur sesungguhnya berawal dari lembaga pendidikan. Untuk itu, jadikan Lembaga Pendidikan Polri sebagai *Centre off Excellence* (Pusat Keunggulan) dalam membentuk anggota Polri yang humanis, berbudaya dan cerdas”. (Profil SPN Jambi, 2010, 62)

Dengan demikian lembaga pendidikan di internal Polri sebagai pusat keunggulan berusaha mengupayakan untuk mampu merubah dirinya menjadi suatu pusat keunggulan. Bentuk perwujudan dari pusat keunggulan tersebut bahwa Lemdikpol:

- a. Harus mampu mencetak personel Polri yang unggul yaitu yang mempunyai kompetensi yang sangat tinggi terhadap pelaksanaan tugasnya.
- b. Harus mampu menjadi pusat rujukan atau acuan dari berbagai permasalahan yang ada dalam organisasi, yang artinya bahwa Lemdikpol harus mampu menyediakan buku-buku ataupun referensi-referensi yang dapat dijadikan pegangan atau acuan dalam menjalankan organisasi serta

mampu mengadakan penelitian-penelitian yang berkaitan dengan bidangnya agar terus mampu mengikuti perkembangan ilmu pengetahuan yang ada dalam masyarakat.

- c. Harus memiliki standar kinerja yang tinggi dengan mempunyai proses kerja yang unggul, misalnya dengan menyusun piranti lunak yang baku dan harus dipatuhi oleh setiap anggota yang berada di dalamnya sebagai standar acuan dalam bekerja. Selain itu juga dengan menggalang kerja sama kelompok yang baik juga kerja sama dengan instansi lain yang terkait dengan pengembangan pendidikan Polri. Yang tak kalah pentingnya yaitu dalam setiap pelaksanaan kegiatannya lembaga pendidikan harus mempunyai proses perencanaan, evaluasi dan kontrol yang komprehensif.
- d. Harus diawaki oleh personel-personel yang berkualitas, untuk mewujudkan hal tersebut maka harus dikembangkan tenaga pendidik dan tenaga kependidikan agar dapat mencapai standar keunggulan di bidangnya. Hal ini dapat dilakukan salah satunya dengan sistem pembinaan karir yang disesuaikan dengan kualitas atau potensi dari sumber daya manusianya serta dengan memberikan sistem *reward* yang sesuai. *Reward* di sini tidak mutlak harus berbentuk uang/gaji tetapi dapat diartikan sebagai pemberian kesempatan untuk menempuh pendidikan ke jenjang yang lebih tinggi maupun kesempatan untuk mengikuti pelatihan-pelatihan agar lebih meningkatkan lagi kemampuannya.
- e. Harus memiliki budaya organisasi yang unggul dalam arti tidak banyak muncul keresahan, konflik ataupun hal-hal yang menyebabkan personilnya merasa tidak nyaman dalam bekerja sehingga akan tercipta kondisi yang sehat dan nyaman, dengan demikian setiap personil yang berada di dalamnya akan dapat berfikir secara jernih, tidak memihak, obyektif dalam menilai sesuatu dalam pekerjaannya dan selalu berupaya untuk terus melakukan perbaikan-perbaikan menuju ke arah yang lebih untuk organisasi Polri.

5. Reformasi Kurikulum Pendidikan pembentukan Bintara Polri

Untuk memperbaiki proses pendidikan pembentukan Bintara Polri, aktivitas pendidikan harus mendapat perhatian khusus. Perlu ada keseimbangan antara

pembelajaran intelektual, aktivitas latihan fisik dan monitoring (membentuk sikap dan perilaku). Pada saat ini latihan fisik lebih mendominasi aktivitas pendidikan, metode pembelajaran intelektual yang ada pun lebih banyak didominasi presentasi informasi (perkuliahan) daripada metode interaktif, diskusi, analisis kasus dan pemecahan masalah. Selain itu, belum ditemukan pola dan gaya mentoring guna dapat membangun sikap dan perilaku demokratis dan menciptakan polisi yang melindungi, mengayomi dan melayani publik.

Pendidikan polisi juga masih terbentur masalah keterbatasan media dan fasilitas pendukung pelatihan dan pembelajaran intelektual untuk menciptakan iklim kondusif bagi pengembangan polisi. Belum cukup sumber daya manusia berkualitas untuk membangun proses pembelajaran efektif dalam institusi pendidikan polisi menyebabkan efektivitas pendidikan terhambat.

Untuk meningkatkan kualitas dan relevansi pendidikan dan latihan polisi sesuai dengan tuntutan dan kebutuhan publik, evaluasi kurikulum, harus dilakukan secara periodik. Selain mengevaluasi struktur kurikulum, evaluasi reguler harus mencakup implementasi kurikulum dan instrumen pendukung guna pengimplementasian kurikulum.

Guna mengembangkan kurikulum polisi yang lebih baik, evaluasi harus dibuat dari kurikulum yang sekarang dengan mengumpulkan informasi dari institusi pendidikan, unit polisi, mitra kerja dan publik. Data yang dikumpulkan harus digunakan sebagai masukan bagi perbaikan kurikulum, diantaranya :

- a. meningkatkan tujuan dan sasaran pendidikan dan latihan
- b. memperbaiki materi
- c. meningkatkan komponen pendidikan dan latihan seperti instruktur, metode, waktu, peralatan dan fasilitas pendidikan.

Mempersiapkan sumber daya manusia yang cakap menjadi sangat krusial dalam menyusun kurikulum. Hal ini perlu dilakukan sebagai upaya perbaikan yang ditujukan untuk memberikan keahlian dan kemampuan peserta didik guna memformulasikan kurikulum yang didasarkan pada: analisis kerja, kemampuan menentukan kualifikasi yang dibutuhkan tamatan polisi (termasuk aspek

perilaku, pengetahuan, keahlian dan kebugaran fisik), formulasi program mentoring polisi, dan kemampuan mempersiapkan materi latihan berdasarkan prioritas.

6. Pendidikan dan Pembentukan Pola Perilaku Polisi

Lemahnya pendidikan dalam konteks penggunaan kekerasan berlebihan yang dilakukan polisi dimungkinkan karena :

- a. Masih adanya komponen pendidikan yang belum mengacu pada azas kemanusiaan atau azas itu belum diterapkan dalam pendidikan, sehingga belum mampu menghasilkan kepribadian polisi yang tangguh dengan daya juang tinggi dan kokoh dalam menghadapi kesulitan-kesulitan dalam tugas
- b. Kelemahan mental atau kepribadian anggota polisi dalam melaksanakan fungsi dan tugas, sehingga terjadi tindak kekerasan berlebihan yang menurunkan kredibilitas dan harkat Polri.

Citra atau *image* kelemahan tersebut adalah hasil dari suatu proses pembentukan opini yang terjadi dan melekat pada pikiran dan pandangan seseorang, sekelompok orang atau suatu masyarakat. Citra polisi terbentuk sebagai reaksi terhadap perbuatan, perilaku atau tindakan yang ditampilkan dalam pelaksanaan tugas. Karena itu citra ada yang positif dan ada pula negatif. Apabila citra yang terbentuk positif maka dukungan akan dengan mudah diperoleh namun sebaliknya jika citra negatif yang terbentuk apalagi menjadi *public opini*, maka dukungan sulit untuk diperoleh bahkan hambatan dan reaksi serta protes muncul sebagai manifestasi ketidak senangan terhadap citra tersebut.

Citra negatif polisi dapat diubah menjadi citra positif melalui penerapan berbagai strategi yang tepat. Perubahan ini sifatnya bertahap dan memerlukan kecermatan serta ketelitian, karena citra merupakan hasil dari perilaku yang berbentuk opini, pandangan dan sikap mental, maka pembentukan citra dapat dilakukan melalui pendidikan sesuai jenjang dan tahapannya. Di dalam setiap lembaga pendidikan Polri, citra positif harus merupakan tujuan dan sasaran pendidikan. Secara tegas dan rinci hal itu dirumuskan dan dijabarkan ke dalam seluruh komponen pendidikan, sedangkan citra negatif harus benar-benar

ditiadakan. Sebagai contoh kejujuran, kedisiplinan, toleransi, keterbukaan, hormat kepada pendapat orang lain, penolong, berani, konsisten, iman dan taqwa merupakan seperangkat nilai yang harus ditumbuh kembangkan dilingkungan pendidikan. Sejalan dengan hal itu pelajaran tentang “logika” (filsafat) juga harus diberikan secara optimal, karena hal itu melatih nalar siswa agar mampu membedakan sesuatu dan memilih keputusan yang tepat dalam menghadapi persoalan secara rasional.

Ibaratnya dalam penerapan Tri Brata itu sebagai tiada hari tanpa mewujudkan nilai-nilai pengayom, pelindung, dan pelayan masyarakat dalam proses belajar mengajar, dalam latihan maupun dalam manajemen di lingkungan pendidikan. Secara berlanjut (tanpa akhir) nilai-nilai itu ditransformasikan hingga terpola dalam sikap perilaku baik kepada para pembina maupun kepada para siswanya.

Corrective dan *intervention approaches* diterapkan oleh seluruh pembina dalam lingkungan suatu pendidikan kepada para siswa secara timbal balik untuk menanamkan nilai-nilai kemanusiaan yang terkandung didalam Tri Brata melalui program-program maupun rencana kegiatan. Perilaku menyimpang yang ditemukan dikoreksi, diperbaiki, diluruskan, diberikan landasan filosofis dan keimanan sedemikian rupa hingga perilaku baru dapat ditampilkan. Demikian pula terhadap perilaku yang kurang sesuai diubah dan diperhalus. Keseluruhan dari kegiatan itu apabila dilaksanakan secara konsisten akan mengubah sifat dasar atau azas dalam pendidikan Polri, yang pada gilirannya tentu berpengaruh terhadap *output* hasil pendidikan. Meskipun demikian, pengelolaan yang benar dilingkungan pendidikan harus diimbangi oleh keharmonisan manajemen di lingkungan kesatuan.

BAB III

METODE KAJIAN

1. Populasi, Sampel dan Responden

Populasi dalam kajian ini adalah Bintara hasil pendidikan pembentukan di SPN/Sepolwan di seluruh wilayah Indonesia, dengan lama pendidikan 7 (tujuh) bulan. Objek analisis kajian utama adalah

- a. Harapan dan keinginan Bintara baru dalam mengikuti program pendidikan 7 (tujuh) bulan, di lingkungan Kepolisian Republik Indonesia.
- b. Kepuasan satuan wilayah, yaitu para Kapolres, Kasat, Kabag di lingkungan Polres, dan Kapolsek selaku pengguna (*user*) atas kemampuan lulusan Bintara.
- c. Kualitas dan kuantitas infrastruktur satuan pendidikan SPN, kompetensi Gadik dan Pengasuh, dan sistem Diktukba. Kemampuan tatakelola satuan pendidikan SPN dalam mendidik, mengasuh, membina dan menghasilkan Bintara-bintara Polisi.

Sebagai sampel adalah alumni Bintara lulusan Tahun 2010 – 2015, yang ditugaskan di wilayah Polda Banten, Metro Jaya dan Jawa Tengah, dengan Polres sampel adalah

- a. **Polda Banten**, Polres/Polresta : Serang, Lebak, Pandeglang, Cilegon, dan Tangerang Kabupaten.
- b. **Polda Metro Jaya**, Polres/Polresta/Polrestro : Jakarta Pusat, Jakarta Timur, Tangerang Kota, Bandara Soeta, KP3 Tanjung Priok, dan Pulau Seribu.
- c. **Polda Jawa Tengah**, Polres/Polresta: Semarang Kabupaten, Temanggung, Wonosobo, Banjarnegara, dan Banyumas.

Sedangkan respondennya,

- a. Alumni Bintara lulusan Tahun 2010 – 2015, yang ditugaskan di Polres/Polresta/Polrestro sampel, seperti yang telah dipaparkan, sebanyak 50 orang pada masing-masing Polres/Polresta/Polrestro sampel tersebut, dengan data yang dikumpulkan

- 1) Kemampuan memahami dan mengimplementasikan mata pelajaran
 - 2) Pendapat tentang kecukupan jam pelajaran
 - 3) Motivasi masuk SPN/Sepolwan
- b. Direktur di lingkungan Polda sampel, Kasat dan Kabag di lingkungan Polres/Polresta/Polrestro sampel, dan Kapolsek yang wilayahnya dekat dengan Mako Polres/Polresta/Polrestro sampel. Dengan data yang dikumpulkan
- 1) Kepuasan atas kemampuan alumni SPN/Sepolwan dalam mengimplementasikan hasil pendidikan
 - 2) Kedisiplinan, kepatuhan dan tata-krama
 - 3) Pendapat tentang sistem Diktukba 7 bulan, dan kemungkinan perubahannya.
- c. Ka SPN, KaKorsis, Kakorjarlat, Gadik, Pengasuh dan Gadikan, di lingkungan SPN Polda sampel (Polda Banten, Metro Jaya dan Jawa Tengah), dengan data yang dikumpulkan
- 1) Kurikulum dan silabus Diktuk Bintara
 - 2) Sistem pendidikan
 - 3) Sarana dan prasarana pendidikan

Pengambilan sampel dan responden seperti ini, sudah dapat dianggap cukup mewakili populasi tentang kajian efektivitas hasil didik Bintara Polri. Karena variasi lulusan SPN yang ditempatkan di Polres/Polresta/Polrestro sampel tersebut berdasarkan data dari Lemdikpol, sudah mewakili 75% SPN yang ada.

2. Teknik Pengumpulan Data

Data dikumpulkan melalui proses :

a. Studi Pustaka :

Menelaah tentang sistem pendidikan pembentukan Bintara Polri, dengan cara mempelajari

- 1) Perkap nomor 20 tahun 2007 tentang Komponen Pendidikan dan Perkap nomor 14 Tahun 2015, tentang Sistem Pendidikan Polri

- 2) Data sekunder tentang perilaku menyimpang dari Bintara Polri, berdasarkan data sekunder yang diperoleh dari SDM/Binkar Mabes Polri
 - 3) Hasil penelitian Puslitbang Polri tentang Pengaruh Beban Fisikal Pada Proses Belajar Mengajar Tahap Pendidikan Dasar Bhayangkara Di Lembaga Pendidikan Pembentukan Polri Tahun 2006
- b. *Focus Group Diskusi (FGD)*
- 1) FGD dilakukan bersama narasumber/para ahli, unsur Lemdikpol, unsur SDM/Binkar Mabes Polri, dengan pokok diskusi adalah
 - a) Kinerja Bintara Polri yang baru menyelesaikan pendidikan
 - b) Kemampuan Bintara Polri dalam mengaplikasikan ilmunya di masyarakat, terutama dalam menghadapi tantangan tugas yang semakin kompleks dimasyarakat.
 - 2) FGD di lingkungan Polres/Polresta/Polrestro sampel dengan pokok diskusi adalah
 - a) Kemampuan Bintara program pendidikan pembentukan 7 bulan dalam menjalankan tugas polisi umum
 - b) Anev pada kurikulum program pendidikan pembentukan 7 bulan (materi wawancara disajikan pada Lampiran 3)
 - 3) FGD dengan pengelola SPN dengan pokok diskusi adalah untuk mengetahui tatakelola program pendidikan pembentukan Bintara 7 bulan
- c. *Studi Lapangan*
- Berupa pengumpulan data primer, melalui survei data lapangan ke sampel lokasi/wilayah penelitian/kajian yang ditentukan berdasarkan tipologi wilayah, dengan proses sebagai berikut :
- 1) Penyebaran kuesioner kepada

- a) sampel Bintara lulusan tahun 2010 – 2014, di lingkungan Polres/Polresta/Polrestro sampel dengan tujuan menganalisis profil peserta didik, motivasi masuk Diktukba, ekspektasi terhadap proses belajar mengajar, pola pengasuhan, kemampuan memahami dan mengimplementasikan materi pelajaran dan kecukupan waktu belajar
(materi kuesioner disajikan pada Lampiran 1)

- b) para Direktur di lingkungan Polda sampel, dengan Kapolres beserta Kasatfung dan Kabagnya, dengan tujuan menganalisis dan mengevaluasi
 - (1) Kemampuan Bintara program pendidikan pembentukan 7 bulan dalam menjalankan tugas polisi umum
 - (2) Kurikulum program pendidikan pembentukan 7 bulan
(materi wawancara disajikan pada Lampiran 2)

- 2) Observasi pada fasilitas pendidikan di SPN untuk melihat kondisi kelayakan fasilitas pendidikan yang ada di lingkungan SPN

3. Analisis Data

- a. Analisis data kualitatif, untuk data hasil dari FGD
- b. Analisis proporsional dan asosiasi untuk data hasil dari kuesioner.
- c. Analisis kompilasi untuk hasil analisis data kualitatif, analisis proporsional dan analisis asosiasi.

BAB IV
PEMBAHASAN DAN ANALISIS

1. Profil Lulusan Bintara dan Motivasi Masuk Polisi

Berdasarkan hasil analisis jawaban kuesioner, dari Bintara sampel lulusan tahun 2010 – 2015 di Polres/Polresta/Polrestro sampel, profil pendidikan umum calon Bintara dan motivasi menjadi Bintara Polri, yang seperti pada tabel di bawah ini

Tabel. 1
Jumlah Responden, Proporsionalitas Pendidikan Tertinggi, Motivasi Mengikuti Diktukba Polri dan Pekerjaan Orang Tua

VARIABEL		POLDA SAMPEL			TOTAL/ RATAAN	
NO	ITEM	BANTEN	METRO JAYA	JAWA TENGAH		
1	Jumlah responden	190 org	239 org	193 org	622 org	
2	Pendidikan umum	SMA	93.1 %	93 %	95.8 %	93.97%
		SMK	0.6%	1.5%	2.4 %	1.50%
		DIPLOMA	0.6 %	0 %	1.8 %	0.80%
		S1	5.7%	5.5%	0 %	3.73%
3	Motivasi/ alasan/ yang mendukung untuk masukSPN	Mencari Pekerjaan	23,04%	23,94%	19,46%	22,27%
		Mencari status	56,12%	66,79%	67,55%	63,49%
		Karena termotivasi ingin bekerja/ mengabdikan di Polri untuk mengetahui tugas, peran dan fungsi Polri (idealis)	20,84%	9,27%	12,99%	14,24%
4	Latar belakang pekerjaan orang tua	PNS	24.6%	17.6%	31.4%	24.53%
		Pegawai swasta	1.1%	25.1%	20%	15.40%
		TNI/Polri	24,6%	30.2%	11.4%	20.80%
		Petani	9,1%	6.5%	11.4%	8.95%
		Buruh	9,1%	12.1%	2.9%	7.50%
		Bidang lain	11,5%	8.5%	22.9%	15.70%

Pada Tabel 1 tersurat,:

- a. 93,97% calon Bintara Polri adalah lulusan SLTA, dengan umur mereka masih pada kisaran 19 – 21 tahun, yaitu usia di mana pengendalian emosionalnya masih labil. Sehingga perlu banyak bimbingan dan teladan dari seniorinya, agar bisa menjadi Polisi yang baik dan profesional.
- b. 85,76% para calon siswa yang masuk pendidikan dan pembentukan Bintara Polri sebagian besar tidak murni untuk mengabdikan diri di Polri, tetapi ada keinginan lain seperti mencari status/pamor, disamping mencari nafkah, karenanya kebanyakan calon siswa belum mengetahui tentang fungsi, peran, tugas pokoknya sebagai Polisi yang sebenarnya. Karena bimbingan dan pelatihan kepada mereka perlu dilakukan secara intensif dan komprehensif. Kondisi ini sangat berbeda dengan calon-calon yang memiliki semangat militansi untuk mengabdikan diri di Kepolisian secara tulus dan siap dengan segala resiko tugas yang dihadapinya, namun disayangkan persentasinya rendah (14,24%)
- c. 60,73% orang tua Bintara baru, mempunyai penghasilan tetap dalam setiap bulannya. Sehingga kecil kemungkinan mereka, dijadikan sebagai tumpuan ekonomi bagi orang tuanya, sehingga peluang untuk mengelola penghasilannya secara mandiri sangat terbuka, termasuk peluang gaya hidup boros, yang kurang memberikan keteladanan dalam hidup bermasyarakat, karenanya perlu diawasi dan diarahkan kepada hal-hal yang lebih penting agar tidak terseret pada gaya hidup hedonisme.

2. Ekspektasi Lulusan Bintara Dalam Proses Belajar-Mengajar

Dari hasil analisis pendapat Bintara baru, tentang sistem pendidikan dan pola pembentukan di SPN dan Sepolwan, diperoleh fakta seperti di bawah ini.

a. Tahap proses pengenalan pendidikan

Tabel. 2
Proporsionalitas tekanan Kondisi Psikologis sampai Keinginan Untuk Mengundurkan Diri dan Kepuasan Pada Prasarana-Sarana Pendidikan

ASPEK YANG DITELAAH	PROPORSIONALITAS (%) MENURUT POLDA SAMPEL			RATAAN
	METRO JAYA	BANTEN	JATENG	

PSIKOLOGIS	Senang dan ingin mengikuti semua kegiatan pendidikan	27.8	32.6	34.9	31.77
	Ditukba merupakan wahana untuk menghadapi tantangan, melatih kemampuan fisik	61.6	56.6	52.1	56.77
	Kaget dan kecewa dengan pola pendidikan dan pengajaran	3	1.7	3	2.57
	Stres karena merasa tidak ada toleransi	1.5	1.6	0.6	1.23
	Lainnya (kombinasi dari keempat segi)	6.1	7.5	9.4	7.67
KEPUASAN ATAS FASILITAS PENDIDIKAN	Tinggi (lebih dari 75%)	6.6	1.7	22.6	10.3
	Sedang (50 – 75 %)	14.1	5.7	54.8	24.87
	Rendah (25 – 50 %)	42.9	77	18.2	46.03
	Sangat rendah (kurang dari 25%)	36.4	15.6	4.4	18.8
KEINGINAN UNTUK MENGUNDURKAN DIRI KARENA KECEWA DENGAN SISDIK	Tinggi (lebih dari 75%)	12.4	15.6	8	12
	Sedang (50 – 75 %)	1.5	1.7	0.6	1.27
	Rendah (25 – 50 %)	6.2	5.7	2.4	4.77
	Sangat rendah (kurang dari 25%)	79.9	77	89	81.97

Pada Tabel 2 tersurat, secara umum (88,54%) peserta pendidikan pembentukan Bintara Polri termotivasi dan tertantang untuk mengikuti semua kegiatan pendidikan yang dilaksanakan di SPN. Namun sebagian kecil (13,27%) diantaranya ada yang berkeinginan untuk mengundurkan diri dari pendidikan tersebut, walaupun kadar keinginan mundur relatif kecil (18,4%) dari total yang ingin keluar karena kecewa dengan pola pendidikan yang diterapkan. Secara umum pola pendidikan yang dilaksanakan oleh SPN telah di apresiasi oleh peserta didik, namun untuk menekan ***distrust*** atas kekecewaan peserta didik, yang belum bisa menyesuaikan dengan lingkungan pendidikan tersebut, perlu dilakukan upaya/terobosan dalam proses pendekatan pendidikan yaitu penanaman filosofi kejuangan Polri dan spirit motivasi oleh para mentor/dosen yang berkompeten, sehingga wawasan peserta didik menjadi luas dan terbuka, termasuk menyadari pentingnya pendidikan Polisi yang dilaksanakan. Dari peserta didik menyatakan kecukupannya (64,83%), atas sarana dan prasarana pendidikan yang disediakan.

b. Sistem Bimbingan, Konseling Dan Pengasuhan

Kegiatan bimbingan, konseling dan pengasuhan sangat beragam, sangat dipengaruhi oleh karakter para pengasuhnya, seperti pada tabel dibawah ini

Tabel 3.
Proporsionalitas terhadap Proses Bimbingan, Konseling dan Pengasuhan

ASPEK YANG DITELAAH		PROPORSIONALITAS (%) MENURUT POLDA SAMPEL			RATAAN
		METRO JAYA	BANTEN	JATENG	
POLA PENGASUHAN	Satu siswa, satu pengasuh	0.5	3.4	0.6	1.5
	Satu siswa, satu tim pengasuh	1	0.6	3	1.53
	Satu regu siswa, satu pengasuh	59.1	50.9	61.1	57.03
	Satu regu siswa, satu tim Pengasuh	36.4	41.1	31.1	36.2
	Kombinasi dari keempat pola	3	4	4.2	3.73
BENTUK KEGIATAN PENGASUHAN	Pembinaan perilaku	13.1	12	7.7	10.93
	Pembinaan kedisiplinan	64.1	50.9	53	56
	Informasi pengetahuan	3	3.4	4.8	3.73
	Omelan kekesalan pengasuh	0	0	1.2	0.4
	Tindakan hukuman	2	0	2.4	1.47
	Memberikan motivasi	4.5	6.3	4.8	5.2
	Kombinasi dari keenam kegiatan	13.3	17.4	26.1	18.93

ASPEK YANG DITELAAH		PROPORSIONALITAS (%) MENURUT POLDA SAMPEL			RATAAN	
		METRO JAYA	BANTEN	JATENG		
MANFAAT PENGASUHAN UNTUK	MENUMBUH KEMBANGKAN MENTAL KEDISIPLINAN DAN ETIKA	Tinggi (lebih dari 75%)	43.9	48.9	16.1	36.3
		Sedang (50 – 75 %)	43.4	44.8	59.5	49.23
		Rendah (25 – 50 %)	7.1	5.2	20.8	11.03
		Sangat rendah (kurang dari 25%)	5.6	1.1	3.6	3.43

	PROFESI KEPOLISIAN					
	KEMAMPUAN MEMOTIVASI DIRI SENDIRI	Tinggi (lebih dari 75%)	34.8	32.6	27.2	31.53
		Sedang (50 – 75 %)	44.9	53.7	52.7	50.43
		Rendah (25 – 50 %)	17.2	12	16	15.07
		Sangat rendah (kurang dari 25%)	3.1	1.7	4.1	2.97
KEBERADAAN TIM MOTIVATOR	Selalu diadakan	51	48.3	27.2	42.17	
	Kadang-kadang	40.4	45.4	52.7	46.17	
	Tidak pernah ada	7.6	5.2	16	9.6	
	Tidak tahu	1	1.1	4.1	2.07	
KEMAMPUAN UNTUK MENGIMPLEMENTASIKAN ILMU YANG DIPEROLEH	Tinggi (lebih dari 75%)	25.3	25.3	16.1	22.23	
	Sedang (50 – 75 %)	57.6	54.6	59.5	57.23	
	Rendah (25 – 50 %)	15.7	17.2	20.8	17.9	
	Sangat rendah (kurang dari 25%)	1.4	2.9	3.6	2.63	

Pada Tabel 3 tersurat, ada kecenderungan pola pengasuhan masih menggunakan pola pengasuhan sistem lama yaitu satu pleton diasuh oleh satu pengasuh instruktur sebagai bentuk pengawasan terhadap kegiatan siswa secara melekat, yang idealnya harapan peserta didik 57,03% menghendaki pola pengasuhan 1 (satu) regu siswa dilakukan oleh 1 (satu) tenaga pengasuh, sehingga terjadi interaksi yang baik antara pengasuh dengan peserta didik, terutama dalam pembinaan kedisiplinan, perilaku, pemberian motivasi serta informasi pengetahuan tentang Kepolisian dan bukan sebaliknya. Tindakan pengasuhan diisi dengan hal-hal yang bersifat kekesalan terhadap peserta didik yang diikuti tindakan hukuman kepada peserta didik.

Kondisi ini akan berpengaruh (36,3%) pada tumbuh kembang mental disiplin peserta didik dan kemampuan motivasi dan inovasi pesertanya (31,53%). Terlebih keberadaan atau kehadiran motivator tidak konsisten dalam memberikan bimbingan motivasi hanya kadang-kadang, walaupun

ada kegiatan yang bersifat rutin hanya dilakukan oleh Binrohtal dalam kurung waktu 1 (satu) minggu sekali (42,17%). Bila hal ini dibiarkan terus menerus akan berpengaruh pada kualitas kemampuan peserta didik khusus pada penguasaan intelektualitas maupun penanaman mental disiplin dalam pelaksanaan tugasnya.

Jika diakumulasikan, maka tingkat efektivitas/keberhasilan pola pengasuhan baru mendekati cukup (58,44%). Sehingga pola pengasuhan dan bimbingan masih harus ditingkatkan, dari segi metodologi pengasuhannya. Sedangkan sisi kesiapan dan kompetensi pengasuh/pembimbing, harus ada ketersediaan tim motivator yang melekat di SPN dan Sepolwan yang saat ini banyak dilakukan.

3. Tingkat Kemampuan Para Lulusan Bintara Dalam Memahami Materi Pelajaran dan Implementasinya

Berdasarkan gabungan pendapat bintara baru dari ketiga Polda sampel, proporsionalitas kemampuan lulusan pendidikan pembentukan Bintara Polri dalam memahami mata pelajaran serta pengimplementasiannya dilapangan diperoleh, gambaran seperti di bawah ini.

Tabel 4
Proporsionalitas Tingkat Kemampuan Dalam Memahami Mata Pelajaran Dan Pengimplementasiannya

Deskripsi tingkat kemampuan :

- 1) Tinggi (**T**), jika tingkat keberhasilannya lebih dari 75%
- 2) Cukup (**C**), jika tingkat keberhasilannya 75 – 50%
- 3) Kurang (**K**), jika tingkat keberhasilannya 50 – 25%
- 4) Rendah (**R**), jika tingkat keberhasilannya kurang dari 25%

NO	MATA PELAJARAN	PROPORSIONALITAS TINGKAT KEMAMPUAN (%)							
		PEMAHAMAN				IMPLEMENTASI			
		T	C	K	R	T	C	K	R
1	Kerukunan hidup umat beragama	38.9	55.7	4.4	0.7	33.1	61.9	4.1	0.4

2	Kode etik profesi Polri	24.2	65.7	9.6	0.6	22.3	65.4	12.1	0.2
3	<i>Inter personal skill (IPS)</i>	27.3	64.2	7.7	0.6	20.8	70.1	7.8	0.9
4	Tata karma etika	29.6	61.6	8.7	0.2	27	63	9.7	0.2
5	Sejarah juang Polri	12.6	64.7	21.3	1.3	10.8	65.7	21.8	1.7
6	Antropogi budaya	9.6	63	25.4	1.9	7.9	64.1	25.6	2.2
7	Komunikasi sosial	22.3	61.5	14.9	1.1	21.2	62.4	14.7	1.1
8	Pendidikan dan budaya anti korupsi	20	56.6	21.3	2	19	59.1	19.6	2.1
9	Pelayanan prima	30.6	61.6	7.2	0.4	28	62.4	8.4	0.9

NO	MATA PELAJARAN	PROPORSIONALITAS TINGKAT KEMAMPUAN (%)								
		PEMAHAMAN				IMPLEMENTASI				
		T	C	K	R	T	C	K	R	
10	Wawasan Nusantara dan poros maritime Indonesia	8.7	55.9	30.9	2.4	8.4	57.2	30.2	2.4	
11	FT Sabhara									
	a	Tupoksi Sabhara	30.8	62.5	5.6	0.4	28.7	64.9	5	0.4
	b	Pengaturan giat masyarakat dan pemerintah	24.3	65.7	8.7	0.6	21.9	69.3	7.8	0.4
	c	Penjagaan	28.8	69.8	6.7	0.6	24	69.7	5.8	0.6
	d	Pengawasan	22.2	67.3	9.4	0.7	18.9	71.1	8.5	0.7
	e	Patroli	29.4	63.3	6.7	0.4	26.7	67.7	4.8	0.6
	Rataan FT Sabhara	27.1	65.72	7.42	0.54	24.04	68.54	6.38	0.54	
12	Laporan polisi dan berita acara	19	60.4	18.6	1.7	19.1	59.7	19.5	0.9	
13	TPTKP	22.2	60.8	16.1	0.7	16	67.4	15.5	0.9	
14	Tipiring	16.5	63	19.2	1.3	13.4	67	17.9	1.5	
15	Negosiasi	23.3	61.5	13	1.5	18.6	66.2	13.9	0.9	
16	Bantuan SAR	16.7	53	26.6	2.8	13.3	55.2	27.9	2.6	
17	Penanggulangan bencana	14.3	54.7	26.7	3.9	13.7	55.3	26.9	3.3	
18	Dalmas	38.5	52	8.6	0.6	32.3	58.6	8.4	0.2	

19	FT lalu lintas	21.8	63.2	13.5	0.9	16.9	68.2	14	0.7
20	FT Intel	12.8	59.9	25.7	1.5	11.2	60.5	26.6	1.1
21	FT Serse	14.4	56.7	25.7	3.1	13.6	58.4	25.1	2.6
22	FT Binmas	15	63.4	19.1	2.2	13.9	64.8	18.4	2.2
23	Hakekat gangguan kamtibmas (PG/AG/GN)	15.6	68.4	14.3	0.7	16.1	68.2	14.6	0.9
24	Polmas	20.5	67	11	1.3	17.4	70.6	10.5	1.1
25	Peraturan dasar kepolisian	21.3	65.2	12.3	0.6	18.5	67.6	13	0.6
26	UU No.2 tahun 2002 tentang Kepolisian Negara RI	19.3	64.7	14.9	0.6	19	66.7	13.2	0.9
27	KUHP	11.9	58.4	28.4	1.3	10.8	59.4	28.1	1.1
28	KUHAP	11	56.9	29.9	1.5	10.1	60.9	27.2	1.5
29	Kapita selekta perundang-undangan	9.3	55.9	32	2	7.8	56.3	32	2.8
30	Bela diri dan tarung derajat	21.3	63.4	13.2	1.7	19.2	63.7	15.1	1.7
31	Penggunaan kekuatan dalam tindakan	16.9	67.2	15.2	0.7	16.2	66.2	15.5	1.3
32	Hak azasi manusia dan gender	17.1	67.8	13.2	0.9	15.5	69.3	13.1	1.3
33	Peraturan pemberhentian, disiplin, tata cara peradilan umum bagi anggota Polri	18.2	63.8	15.1	2.4	15.4	66.7	16	1.7
34	Persenjataan dan menembak	20.1	65.1	12.7	1.6	17.2	66.3	14.8	1.2
35	Ketangkasan lapangan/perorangan	17.5	64.8	14	2.8	16.6	64.3	16.3	2.4
36	Pelayanan perempuan dan anak (PPA)	14.3	58.2	23.8	3.3	13.3	60.5	21.3	3.6
37	Penanganan anak yang berhadapan dengan hukum (ABH)	13.6	61.3	22.3	2	12.3	63.2	21.3	1.7
38	Psikologi massa	14.1	65.8	16.7	3	13.8	66.7	19.9	1.9
39	Komunikasi elektronik	12.9	68.6	15.3	1.9	11	69.5	17.3	1.7
40	Organisasi Polri	13	68.2	16.9	1.5	12.1	69.8	15.1	1.7
41	Administrasi umum	9.2	37.5	35.6	17.4	14.5	37.5	13.8	1.1

Rataan Umum	19.35	61.68	16.84	1.80	17.27	63.74	16.40	1.37
-------------	-------	-------	-------	------	-------	-------	-------	------

Berdasarkan pada tabel di atas, berikut analisis mengenai tingkat kemampuan para lulusan Bintara dalam memahami materi pelajaran serta pengimplementasiannya dilapangan tergambar sebagai berikut:

- a. Kemampuan para siswa dalam memahami etika, sikap dan perilaku mental kejuangan dan spiritual, dari hasil analisis tergambar sebagian besar anggota Polisi, rata-rata masih dibawah standar atau baru pada tahap level cukup (55 sampai 65%). Sedangkan yang memiliki nilai kemampuan di atas, rata-rata baru sebesar 38,9%. Artinya kondisi ini menunjukkan bahwa pemberian bekal materi pelajaran dalam rangka merubah/*switch* mental dari sikap perilaku sipil menjadi perilaku militan atau Polisi masih perlu dibenahi, baik dari aspek tenaga pengajar, metode belajar maupun isi kurikulumnya agar lebih efektif dan tepat sasaran. Karena bila dilihat dari capaian target sasaran yang diinginkan, terutama perubahan perilaku tersebut baru tercapai 33,1%, artinya ketercapaiannya masih jauh dari harapan.

- b. Kemampuan dalam memahami tentang peran fungsi dan tugas polisi umum sebagai bagian dari tugas Polisi, merupakan sasaran keberhasilan dalam mencetak para Polisi yang memiliki wawasan dan keahlian tugas Polisi umum yang handal, namun target capaiannya dalam memahami dan mengimplementasikan tugas-tugas polisi yang dikuasai baru pada level cukup (65,72%), sedangkan yang memiliki kemampuan di atas rata-rata yang memiliki kualifikasi masih terbilang rendah, yaitu 27,1%.
Kondisi ini tentu banyak dipengaruhi oleh faktor-faktor dalam proses pembelajaran/pelatihan seperti, alokasi jam latihan yang terbatas, sertifikasi kompetensi gadik dan kualifikasi instruktur yang rendah serta, sarana perlengkapan latihan, termasuk tehnik dan metode pelatihan yang diperagakan dari, sebagian para lulusan Bintara, komponen tersebut masih banyak yang belum maksimal didapat dan bila dilihat dari capaian kemampuan di lapangan terutama dalam pelaksanaan praktek tugas-tugas Polisi umum seperti pelaksanaan tugas Turjawali, TPTKP, pembuatan LP,

Dalmas, Tipiring, SAR dan pengamanan kegiatan masyarakat yang dilakukan secara baik baru tercapai 24,4%, artinya sasaran ketercapaian kemampuannya masih rendah.

- c. Kemampuan dalam memahami peraturan militer dasar/peraturan dasar Polisi (Perdaspol) yang merupakan konten mata ajaran, dalam membentuk dan menumbuhkan kembangkan karakter mental seorang Polisi yang kuat dan tahan uji pada setiap rongrongan atau godaan terhadap kewibawaan institusi Polri, hasilnya rata-rata/sebagian besar baru pada katagori cukup (65,2%), artinya sebagian besar siswa/lulusan baru pemahaman awal pada tahap pengenalan disiplin dan etika perilaku yang berlaku dilingkungan Polri. Sedangkan yang memiliki nilai kemampuan di atas rata-rata/kualifikasi, baik dalam memahami dan menghayati karakter mental seorang Polisi baru tercapai 21,3%. Artinya proses transformasi karakter mental polisi yang baru terbangun masih rendah. Kondisi ini dapat dipengaruhi baik oleh faktor lingkungan internal seperti kualifikasi gadik, terbatasnya instruktur/pengasuh, lemahnya aspek pengawasan terhadap perilaku para siswa, termasuk terbatasnya alokasi jam latihan, sedangkan faktor eksternal adalah adanya isu HAM, sehingga tidak terlihat adanya *pressure* dari para instruktur untuk membentuk mental, perilaku dan karakter dari masyarakat sipil berubah menjadi karakter militan seorang polisi. Sementara sosok insan Bhayangakara yang diharapkan memiliki karakter Polisi sangat terbatas, karenanya bila dilihat dari target capaian hasil yang terlihat di lapangan (Satwil), terutama perubahan karakter/*performance* sebagai seorang Polisi yang militan dan memiliki moral yang kuat baru terpenuhi 18,5%, artinya hasil penguasaan karakter ini hampir berbanding lurus dengan hasil kemampuan siswa yang memiliki nilai tinggi.
- d. Kemampuan dalam memahami tentang tugas dan fungsi Polisi lainnya seperti fungsi Intel, Lantas, Binmas dan fungsi Serse sebagai kemampuan dasar yang harus dimiliki oleh setiap para lulusan Bintara, hasilnya rata-rata sebagian besar baru pada tahap cukup (56% - 65%), sedangkan yang memiliki kemampuan di atas rata-rata baik dalam arti memahami tupoksi masing-masing fungsi baru tercapai (15% - 20%).

Kondisi ini tentu berbeda dengan hasil capaian untuk kemampuan fungsi Polisi tugas umum sebagai bagian dari fungsi Sabhara, karena pemberian materi fungsi non Sabhara, ini hanya bersifat pengenalan dengan waktu yang relatif terbatas, sehingga capaian dalam implementasinya di satuan wilayah menjadi tidak maksimal yaitu baru tercapai (10% - 15 %).

- e. Kemampuan dalam memahami aspek keterampilan/*skill* terutama dalam kemahiran dalam hal persenjataan menembak dan keterampilan bela diri/tarung serta ketangkasan perorangan sebagai kepercayaan jati diri seorang anggota polisi, hasilnya rata-rata sebagian besar (64%) para lulusan Bintara Polri masih tarap cukup pengenalan/*skill* yang diajarkan, artinya pencapaiannya baru pada tahap pengenalan beberapa materi latihan, seperti teknis persenjataan, pengenalan menembak, pengenalan teknis dasar bela diri, ketangkasan keprajuritan dan lainnya yang terkait dengan kemampuan kepercayaan diri. Sedangkan yang memiliki nilai kemampuan di atas rata-rata/memiliki kualifikasi kecakapan perorangan seperti mahir menembak, bela diri dan ketangkasan perorangan secara baik baru tercapai sebesar 19,3%, artinya kemampuan penguasaan skill khusus yang semestinya mayoritas dimiliki para lulusan tetapi sebaliknya, justru rendah. Kondisi ini menunjukkan bahwa praktek pelatihan ketangkasan perorangan yang dilakukan di lingkungan SPN masih belum maksimal/optimal diberdayakan.

Keseluruhan ini terjadi karena terkait dengan beberapa kendala sebagaimana ditemukan pada saat survei dan observasi lapangan di SPN antara lain; kondisi lapangan tembak yang kurang memenuhi standar, standar alat senjata latihan yang beragam merk dan berbeda-beda jenisnya, peluru serta senjata masih terbatas kuantitasnya, keterbatasan alat matras untuk latihan bela diri, tidak adanya ketersediaan kolam renang yang representatif, alokasi waktu latihan yang dirasakan terbatas, serta pemeliharaan perawatan sarana prasarana dan fasilitas pendidikan di SPN-SPN yang kurang terdukung dari alokasi anggaran yang dibutuhkan. Oleh karenanya bila dihadapkan pada dimensi tantangan tugas Polri yang ada pada satuan kewilayahan, sangat bertolak belakang yang semestinya kemampuan keterampilan/*skill* ini menjadi dasar tujuan utama untuk

membentuk dan meningkatkan profesionalisme tugas Polisi di kewilayahan. Akan tetapi pada kenyataannya, yang ada justru menjadi beban satuan wilayah, karena harus melatih ulang aspek keterampilan teknis dari para lulusan Bintara baru yang dinilai belum siap pakai. Hal ini selaras dengan capaian hasil temuan di lapangan (disatuan wilayah) terhadap kemampuan Bintara baru, terutama dari sisi keterampilan bela diri, kemahiran menembak atau ketangkasan perorangan yang baru tercapai (16,6%).

- f. Kemampuan dalam memahami perundang-undangan dan ilmu sosial lainnya. Sebagai bekal bagi penambahan wawasan ilmu pengetahuan dan hukum bagi para lulusan Bintara Polisi hasilnya rata-rata baru pada level cukup mengetahui (61,62%). Sedangkan para lulusan Bintara yang memiliki nilai kemampuan kognitif di atas nilai rata-rata, terutama dalam hal pemahaman terhadap Undang-undang Kepolisian, KUHP dan KUHP, HAM dan undang-undang lainnya yang berkaitan dengan penegakkan hukum baru tercapai 14,1%.

Itu artinya kondisi ini menunjukkan bahwa efektivitas penyampaian materi pelajaran terkait pemahaman terhadap perundang-undangan sebagai bekal tambahan kemampuan/*knowledge* seorang polisi masih belum maksimal untuk memenuhi/melengkapi dan membekali diri dalam rangka pelaksanaan tugasnya.

Kondisi ini tentu bisa dipengaruhi oleh beberapa faktor, antara lain kualifikasi guru/gadik yang kurang berkualitas/bersertifikasi, dimana data gadik yang tersertifikasi pada masing-masing SPN baru tercapai antara 46-50%. Kualifikasi dosen ahli hukum rata-rata kualifikasinya S1 hukum dan seluruhnya masih diisi oleh gadik internal SPN. Oleh karenanya bila dilihat dari harapan target para pengguna (*user*) di satuan kewilayahan Polri terhadap para lulusan Bintara, rata-rata taraf implementasi praktek penegakkan hukum di lingkungan kerja ketercakupannya baru tercapai antara 13,28 - 14%.

Hal ini berarti kemampuan mereka ditinjau dari aspek kemampuan kognitif, afektif maupun psikomotorik untuk menjalankan tugas-tugas kepolisian umum masih pada kategori mendekati **CUKUP** (rata-rata 45 – 50%).

4. Efektivitas Waktu Pendidikan Pembentukan Bintara Kurun Waktu 7 Bulan

Jika ditelaah dari pendapat para lulusan Bintara tentang kecukupan waktu belajar untuk memahami masing-masing materi pelajaran tersebut, seperti di bawah ini,

Tabel 5
Proporsionalitas Kecukupan Waktu Belajar
Untuk Memahami Materi Pelajaran

Deskripsi kecukupan waktu belajar :

- 1) Sangat cukup (**SC**) : jika siswa mendapat kesempatan untuk bertanya, menyampaikan pendapat, berdiskusi dan/atau berinteraksi dalam latihan
- 2) Cukup (**C**) : jika siswa mendapat kesempatan untuk bertanya dan/atau menyampaikan pendapat dan kurang berinteraksi dalam latihan
- 3) Kurang (**K**) : jika siswa hanya sesekali mendapat kesempatan untuk bertanya dan kesempatan latihan.
- 4) Sangat kurang (**SK**) : jika siswa tidak mendapatkan kesempatan untuk bertanya, menyampaikan pendapat maupun berlatih.

NO	MATA PELAJARAN	PROPORSIONALITAS TINGKAT KECUKUPAN (%)			
		SC	C	K	SK
1	Kerukunan hidup umat beragama	27.2	61.9	9.1	0.9
2	Kode etik profesi Polri	17.9	64.7	15.3	0.9
3	<i>Inter personal skill (IPS)</i>	17.3	67.5	14.3	0.6
4	Tata karma etika	19.1	65.2	13.9	1.1
5	Sejarah juang Polri	8.2	64.9	22.9	2
6	Antropogi budaya	6.3	65.4	25.7	2
7	Komunikasi sosial	15.8	65.7	15.3	2.2
8	Pendidikan dan budaya anti korupsi	13.6	59.2	25	2
9	Pelayanan prima	18.8	68.5	11.8	0.6
10	Wawasan Nusantara dan poros maritime Indonesia	6.5	60.9	28.2	2.4

FT Sabhara						
11	a	Tupoksi Sabhara	22.9	68.5	6.7	0.7
	b	Pengaturan giat masyarakat dan pemerintah	16.1	71.9	10.4	0.9
	c	Penjagaan	20.6	70.9	8	0.4
	d	Pengawasan	16.7	72.2	10	0.7
	e	Patroli	21.9	69	7.8	1.1
Rataan FT Sabhara			19.64	70.5	8.58	0.76
12	Laporan polisi dan berita acara		14.9	61	20.6	3.2
13	TPTKP		14.5	64.7	19.5	3
14	Tipiring		10.4	67.1	19.5	3
15	Negosiasi		16.2	65.4	16.6	1.5
16	Bantuan SAR		12.9	53.9	29.3	3
17	Penanggulangan bencana		13.6	54.3	27.9	3.5
18	Dalmas		30.3	61.5	7.8	0.4
19	FT lalu lintas		13.2	69.6	15.6	1.5
20	FT Intel		9	61.9	26.7	2.2
21	FT Serse		11.9	57.8	27.7	2.4
22	FT Binmas		11.7	66.9	19.2	1.9
23	Hakekat gangguan kamtibmas (PG/AG/GN)		14.4	69.1	15.9	0.4

NO	MATA PELAJARAN	PROPORSIONALITAS TINGKAT KECUKUPAN (%)			
		SC	C	K	SK
24	Polmas	14.3	72.6	11.5	0.9
25	Peraturan dasar kepolisian	15.3	69.9	13.4	0.9
26	UU No.2 tahun 2002 tentang Kepolisian Negara RI	15.5	65.7	17.5	0.9
27	KUHP	9.1	57.5	31.3	2.1
28	KUHAP	8.8	57.3	31.3	2.1

29	Kapita selekta perundang-undangan	8.7	56.5	32.2	2.4
30	Bela diri dan tarung derajat	18.3	63	16.1	2.2
31	Penggunaan kekuatan dalam tindakan	13	67	16.7	2.4
32	Hak azasi manusia dan gender	11.3	71.9	14.3	1.7
33	Peraturan pemberhentian, disiplin, tata cara peradilan umum bagi anggota Polri	13.2	66.4	18	1.9
34	Persenjataan dan menembak	14.3	67.8	16	1.8
35	Ketangkasan lapangan/perorangan	12.5	63.4	21.2	3.2
36	Pelayanan perempuan dan anak (PPA)	10.2	60	25.1	4.3
37	Penanganan anak yang berhadapan dengan hukum (ABH)	10.4	64.1	21.9	2.8
38	Psikologi massa	10.8	65.1	19.7	1.7
39	Komunikasi elektronik	11	69.5	17.3	1.7
40	Organisasi Polri	10.2	68.2	17.8	3
41	Administrasi umum	8.5	58.2	10.4	20.8
Rataan Umum		14.16	64.75	18.28	2.25

Pada Tabel 5 tersurat, waktu belajar siswa calon Bintara Polri dalam mengikuti pendidikan pembentukan Bintara di SPN berdasarkan kemampuan kurikulum materi pelajaran sebagai berikut:

- a. Kecukupan waktu belajar untuk memahami etika perilaku dan pembentukan mental spiritual, sebagai mata pelajaran wajib bagi para calon Bintara Polri, seperti kerukunan hidup beragama, tatakrma/etika prilaku, kode etik profesi, pendidikan budaya anti korupsi, kecenderungan waktunya hanya sebatas cukup untuk menyampaikan pokok materinya saja (65,7%), artinya belum menyentuh kedalaman materi yang diwajibkan, bahkan dalam penyampaian materi etika profesi ini lebih banyak *given* atau diterima atas perintah (15,3%), sedangkan alokasi waktu untuk kegiatan belajar mengajar antar siswa dan dosen/gadik dalam menyampaikan materi secara full, yang efektif baru terpenuhi antara 11 - 20%. Artinya ini dapat disimpulkan bahwa ruang waktu yang dibutuhkan untuk memahami tentang filosofi Polri (Tribrata Polri) dan etika prilaku seorang Polisi masih memerlukan tambahan waktu jam belajar sekitar 70 – 80% dari

total waktu yang disediakan saat ini, mengingat pengenalan materi pelajaran tentang perubahan paradigma dari etika perilaku sipil menjadi perilaku mental Polisi memerlukan proses panjang dan tidak bisa instan/dadakan, karena perlu ada perhitungan waktu yang tepat untuk penambahan porsi jam belajar dari masing-masing pokok mata pelajaran pengembangan etika perilaku, seperti :

- 1) Kerukunan hidup beragama
- 2) Tata krama etika
- 3) Kode Etik Profesi
- 4) Inter Personal Skill
- 5) Pendidikan budaya anti korupsi

Dengan demikian rendahnya perubahan *performance* baik perilaku, disiplin, dan integritasnya terasa nampak pada para lulusan Bintara baru yang selama beberapa periode terakhir ini nampak sangat menurun dan banyak dikeluhkan oleh user di Kesatuan kewilayahan, hal ini tidak lepas dipengaruhi faktor waktu yang disediakan relatif sedikit/minim.

- b. Waktu belajar untuk pengembangan kemampuan tugas polisi umum (Fungsi teknis Sabhara) sebagai mata pelajaran pokok bagi para calon Bintara polisi (Diktukba) Polri, hasilnya 63, 48%. Waktu/jam belajar yang tersedia untuk belajar para siswa Bintara ada kecenderungan untuk mendapat kesempatan belajar latihan/praktek dinilai kurang leluasa (waktunya terbatas), bahkan 19,48% siswa hanya sesekali saja berkesempatan untuk praktek tugas polisi umum, misalnya tugas jaga atau patroli sedangkan yang mendapat peluang belajar/latihan kompetensi tugas-tugas polisi umum secara maksimal dan lengkap, seperti latihan fungsi teknis Sabhara, membuat LP dan BAP, latihan TPTKP, Tipiring, Dalmas, Negosiasi serta Latihan SAR/Bencana dari total siswa yang ada, rata-rata yang mendapat latihan lengkap baru tercapai 17,03%.

Dari penjelasan temuan tersebut di atas dapat disimpulkan bahwa rendahnya kualifikasi kompetensi lulusan Bintara khususnya pada bidang tugas polisi umum, terutama fungsi teknis Sabhara, karena alokasi waktu latihan yang disediakan tidak lebih dari 20%, artinya jam yang ideal untuk mengembangkan bakat para lulusan Bintara pada bidang tugas-tugas

polisi umum adalah 3 – 4 kali lipat atau tambahan (\pm 80%) dari total kebutuhan waktu/jam latihan yang disediakan secara lengkap saat ini.

- c. Alokasi waktu belajar untuk pengembangan kemampuan Peraturan Militer Dasar (PERMILDAS)/Peraturan dasar Kepolisian (PERDASPOL), sebagai satuan mata pelajaran pokok bagi siswa calon Bintara polisi, hasilnya sebagian besar berpendapat bahwa dari waktu yang tersedia dalam belajar Perdaspol kecenderungannya baru pada tahap cukup (69,9%), artinya baru pada fase proses transformasi perilaku/karakter, dari perilaku sipil ke karakter perilaku polisi, bahkan 14,3% dari siswa yang di didik/dilatih, mereka menyatakan waktu/jam yang disediakan masih sangat minim untuk latihan Permildas/Perdaspol, artinya transformasi perubahan karakter polisi belum berhasil secara maksimal.

Sedangkan yang dinilai berhasil secara efektif dari alokasi waktu/jam yang disediakan untuk belajar Permildas/Perdaspol bagi para lulusan Bintara dari total jumlah yang di didik rata-rata baru tercapai 15,3%. Dari uraian penjelasan tersebut di atas dapat disimpulkan bahwa rendahnya keberhasilan dalam menanamkan nilai-nilai kedisiplinan/mental perilaku, nilai-nilai budaya, kejuangan organisasi serta tata tertib yang diterapkan dalam lingkungan kepolisian pada mata pelajaran Perdaspol adalah dipengaruhi oleh faktor tersedianya waktu belajar yang tidak/kurang memadai dari alokasi waktu yang ada, karenanya bila ingin menaikkan nilai kompetensi keahlian mental disiplin bagi para lulusan Bintara Polri secara baik, maka dibutuhkan alokasi waktu tambahan jam pelajaran hingga 80% dari total kebutuhan jam belajar yang ada saat ini (3-4 kali lipat dari yang ada).

- d. Alokasi waktu belajar untuk pengenalan fungsi-fungsi teknis kepolisian sebagai fungsi utama yang ada dilingkungan kepolisian seperti fungsi teknis Serse, Fungsi teknis Lantas, Fungsi teknis Intel dan Fungsi teknis Binmas, bagi para calon Bintara polisi hasilnya sebagian besar (69,7%) siswa menyatakan waktu/jam pelajaran yang dialokasikan untuk sekedar proses pengenalan fungsi teknis tersebut dinilai cukup. Walaupun masih ada sebagian yang berpendapat bahwa waktu yang disediakan masih

sangat minim sekali (20,2%), sehingga masih jauh dari harapan untuk mempraktekkannya, oleh karena itu kesimpulannya perlu ada evaluasi mengenai tambahan waktu/jam pelajaran terhadap fungsi teknis kepolisian tersebut agar kekurangan pemahaman dari masing-masing calon Bintara polisi dapat ditingkatkan

- e. Alokasi kecukupan waktu belajar untuk pengembangan kemampuan keterampilan/*skill* bagi seorang Bintara polisi sebagai kemampuan utama yang harus dikuasai secara terampil/mahir seperti ketangkasan lapangan perorangan, keterampilan menggunakan senjata dan menembak, kemampuan bela diri serta taktik dalam bertindak dilapangan, hasilnya sebagian besar (65,30%), para lulusan Bintara baru pada tahap cukup pengenalan saja, baik pada sesi menembak, keterampilan merakit senjata, pengenalan teknis gerakan bela diri dan teknis dalam bertindak sebagai kemampuan ketangkasan perorangan, bahkan sebagian siswa/lulusan Bintara (20%) masih belum memahami tentang teknis-teknis dasar keterampilan khusus tersebut, artinya kedalaman penguasaan keterampilan tersebut masih mengambang bahkan jauh dikatakan kompeten, apalagi disebut mahir

Sedangkan para siswa/lulusan Bintara yang menguasai/trampil atas materi latihan tersebut dari alokasi waktu/jam belajar yang disediakan kurikulum saat ini, baru tercapai 14-15% saja. Dari kondisi/gambaran tersebut dapat ditarik kesimpulan bahwa rendahnya *output* keterampilan khusus para lulusan Bintara Polri, seperti menembak, merakit senjata, bela diri serta ketangkasan personal lainnya adalah :

- 1) daya tangkap intelektualitas siswa atas materi tersebut rata-rata rendah, artinya baru pada tataran pengenalan, bahkan masih banyak yang belum mengerti. Hal ini juga terkait dengan sistem *raw input* yang dilakukan Biro SDM Polri
- 2) dibutuhkan tambahan waktu belajar yang ada/tersedia saat ini (3-4 kali lipat dari jam yang ada) agar dapat mendongkrak kemampuan atau menekan disparitas kemampuan lulusan Bintara yang saat ini ditemukan dengan rentang yang terlalu jauh antara yang baik dan rendah (baik 15% ≤ 85% rendah)

- f. Alokasi kecukupan waktu belajar untuk memahami materi pendukung sebagai mata pelajaran wajib yang harus dikuasai oleh para lulusan Bintara polisi sebagai bekal pengembangan tugas dilapangan, seperti Undang-undang kepolisian, KUHP/KUHAP, Undang-undang PA, HAM, kode etik profesi dan sistem peradilan umum, dan peradilan disiplin anggota Polri, serta bentuk perundang-undangan lainnya. Dari alokasi waktu/jam belajar yang disediakan oleh lembaga pendidikan (SPN), hasilnya sebagian besar/rata-rata (63,32%) tercukupi dalam arti sebagai tambahan untuk bekal, tugas dilapangan walaupun sifatnya baru tahap mengetahui secara kognitif, bahkan mereka para lulusan Bintara berpendapat bahwa (24,89%) alokasi waktu yang disediakan untuk pendalaman materi tersebut sangat minim sekali dan merasa sangat perlu ada tambahan waktu untuk memahami secara leluasa dan wajar. Sedangkan bagi para lulusan Bintara Polri yang memiliki intelektual yang baik (11,33%) berpendapat bahwa alokasi waktu yang disediakan oleh lembaga pendidikan (SPN) untuk memahami materi yang berkaitan dengan perundang-undangan tersebut, telah dianggap sangat cukup.

Dari gambaran tersebut dapat ditarik kesimpulan bahwa lagi-lagi faktor intelektual para calon Bintara Polri dalam proses rekrutmen menjadi faktor pertimbangan utama selain fisik dan perilaku, karena bila ingin meningkatkan pemerataan kemampuan intelektualitas dikalangan lulusan Bintara perlu ada pertimbangan alokasi penambahan waktu yang lebih memadai seperti tambahan jam belajar untuk materi KUHP/KUHAP, UU PA, HAM, Peraturan disiplin serta sistem peradilan bagi anggota Polri (baik umum maupun kode etik profesi) dengan porsi tambahan 30 – 50% dari total jam pelajaran yang disediakan saat ini.

Adapun kecukupan waktu untuk mata pelajaran yang lain, selain enam kelompok tersebut di atas seperti alokasi waktu untuk mata pelajaran ilmu sosial lainnya, termasuk manajemen dan tatalaksana organisasi Polri rata-rata dinilai sudah cukup (60%) sehingga bekal pengenalan bagi para lulusan Bintara bisa memenuhi harapan di satuan kewilayahan (Polda, Polres maupun Polsek).

5. Tata Kelola Pendidikan SPN

Berdasarkan hasil FGD dan observasi lapangan tentang sarana-prasarana pendidikan, kurikulum dan silabus, beserta sistem pendidikannya, diperoleh fakta seperti di bawah ini.

Tabel 6
Proporsionalitas Kondisi Sarana-Prasarana
Pendukung Proses Belajar-Mengajar

ITEM ANALISIS		PROPORSI (%)	
Profesionalitas gadik	tinggi	17	
	sedang	73.6	
	rendah	8.7	
	sangat rendah	0.6	
Kemampuan gadik dalam memahami materi pelajaran yang diampunya	Tinggi (lebih dari 75%)	12	
	Sedang (50% - 75%)	54.6	
	Rendah (25% - 50%)	25.3	
	Sangat rendah (kurang dari 25%)	6.8	
Kesiapan gadik dalam memberikan tugas-tugas kepada siswanya	Selalu memberikan tugas-tugas	31.2	
	Kadang-kadang	65.6	
	Tidak pernah memberikan tugas-tugas	2.4	
Bahan ajar	Tingkat kecukupan	lebih dari 75%	39.8
		50% - 75%	42.4
		25% - 50%	14.3
		kurang dari 25%	3
	Tingkat efektifitas dalam membantu memahami mata pelajaran dan menambah wawasan belajar	lebih dari 75%	31.4
		50% - 75%	51.8
		25% - 50%	14
		kurang dari 25%	2.4
Alins dan alongins	Tingkat kecukupan	lebih dari 75%	17.8
		50% - 75%	55.3
		25% - 50%	22.1
		kurang dari 25%	3.3
	Tingkat manfaat	lebih dari 75%	30.6
		50% - 75%	53.65

		25% - 50%	13.8
		kurang dari 25%	1.3
	Tingkat kesempatan siswa untuk menggunakan	lebih dari 75%	32
		50% - 75%	52
		25% - 50%	13.9
		kurang dari 25%	1.3
Tingkat kenyamanan ruang belajar	lebih dari 75%	16.5	
	50% - 75%	50.5	
	25% - 50%	24.6	
	kurang dari 25%	7.9	

a. Profesionalisme Gadik dan Gadikan

- 1) Gadik yang memiliki kompetensi mengajar, baru 43,33%
- 2) Gadik dan gadikan, seluruhnya adalah personil SPN, sedangkan gadik yang memiliki sertifikasi pengajar masih sedikit, diperkirakan baru sekitar 45%, adapun untuk menghadirkan gadik dari unsur akademisi (dosen PT), dalam rangka peningkatann wawasan pengetahuan siswa, belum bisa dilakukan secara rutin/berkala, karena terkendala dengan anggaran.
- 3) Ada kecenderungan, personil Polri yang bertugas di SPN untuk menjadi gadik, adalah karena :
 - a) mencari “job” AKBP atau Kombes, sehingga ketika “job” tersebut diperoleh, mereka akan keluar dari SPN dan kembali ke wilayah, artinya kualifikasi pendidik rendah.
 - b) “bermasalah” di wilayah, artinya hit and run sebagai pelarian
 - c) dalam rangka mendekati/menjuju pensiun – tidak ada motivasi.
 - d) sebagian besar gadik merangkap menjadi pengasuh, sehingga optimalisasi pengajaran dan pengasuhan, kurang efisien dan efektif tidak memahami *Balance scorecard teory*

b. Sarana Prasarana Pendidikan

Kondisi sarana-prasarana pendukung dalam proses-belajar mengajar di lembaga pendidikan Bintara Polri (SPN, Sepolwan), berdasarkan pendapat para alumninya, seperti di bawah ini.

- 1) Bahan ajar sebagai media untuk meningkatkan pemahaman, dan menambah wawasan keilmuan, efektivitasnya baru 41,35%
- 2) Alins dan alongins, sebagai media untuk meningkatkan keterampilan dalam menjalankan tugas-tugas kepolisian, efektivitasnya baru 40,23%
- 3) Tingkat kenyamanan ruang belajar, 33,5%

Dari kondisi seperti ini, sarana-prasarana pendidikan, dukungannya masih **rendah** dalam mendidik bintara Polri yang professional dan bertanggung jawab. (efektivitasnya 39,35%).

c. Fasilitas Pendidikan

- 1) Secara umum fasilitas utama pendidikan di SPN, mendekati lengkap, namun yang menjadi persoalan terkadang digunakan melebihi kapasitas, sehingga optimalisasinya tidak tercapai.
 - a) Kelas belajar yang idealnya untuk 25 siswa, sering dipaksakan untuk 40 – 45 siswa, sehingga kompetensi penguasaan pelajaran tidak tercapai dengan baik.
 - b) Efektivitas alins dan alongins, diperkirakan masih rendah, ketercapainnya 45 – 60%.
 - c) Target proses belajar-mengajar, terutama untuk mata pelajaran dengan target kompetensi utama memahami dan terampil, diperkirakan masih pada kisaran 35 – 45%.
- 2) Sarana laboratorium komputer hanya tersedia untuk 25 – 40% siswa, sehingga penggunaannya harus bergiliran. Akibatnya efektivitas laboratorium komputer sebagai wahana administrasi, media komunikasi dan informasi kepolisian, tidak tercapai dengan baik.
- 3) Gadik/instruktur sering kesulitan untuk mengoptimalkan alins dan alongins, karena jumlahnya lebih sedikit dari siswa yang harus menggunakan.
- 4) Standar fasilitas pendidikan tidak merata di setiap SPN, padahal output kemampuannya diharapkan sama.

6. Evaluasi Kinerja Bintara dan Harapan Satuan Wilayah

a. Evaluasi Kemampuan Kinerja Bintara Dalam Pelaksanaan Tugas Dilapangan

Jika pendapat dari Bintara digabungkan dengan hasil analisis pendapat Kasatfung dan unsur SPN, tentang evaluasi kinerja Bintara dalam pelaksanaan tugasnya kurun waktu tiga tahun pertama jadi Polisi, seperti di bawah ini

Tabel 7
Proporsionalitas Indikator Kesiapan
Menjalankan tugas Kepolisian

INDIKATOR		PROPORSI (%)	
Kemampuan mengimplementasikan ilmu yang dimiliki dalam pekerjaan	Pada tahun pertama	lebih dari 75%	14.4
		50% - 75%	49.8
		25% - 50%	31.3
		kurang dari 25%	3.9
	Pada tahun kedua dan selanjutnya	lebih dari 75%	35.6
		50% - 75%	52.1
		25% - 50%	10
		kurang dari 25%	1.5
Efektifitas bimbingan senior dalam menjalankan pekerjaan sebagai anggota Polri	lebih dari 75%	16.9	
	50% - 75%	24.2	
	25% - 50%	7.8	
	kurang dari 25%	50.8	

INDIKATOR		PROPORSI (%)
Bimbingan Pimpinan untuk meningkatkan profesionalitas	tidak ada	1.1
	pada waktu penghadapan	6

			tidak rutin	26.7
			sebulan sekali	21.8
			seminggu sekali	41.6
Kekonsistenan dalam pekerjaan sebagai anggota Polri	Rasa penyesalan bekerja sebagai anggota Polri	kerjanya berat tidak sesuai dengan gaji yang diperoleh		36.8
		banyak tekanan dari atasan/senior		13.4
		jam kerjanya tidak jelas		22.1
		tidak ada jaminan masa depan		5
		tidak ad kekerasan(tekanan)		17.1
	Konsistensi pada pekerjaan sebagai anggota Polri	tetap pada pekerjaan sebagai anggota Polri, walaupun ada pekerjaan yang lebih menjajikan		82.4
		mempertimbangkan untuk keluar dari kepolisian, jia ada pekerjaan yang lebih menjajikan		3.7
		akan keluar menjadi anggota Polri, jia ada pekerjaan yang lebih menjajikan		8.3
	Kesejahteraan hidup pada waktu mengikuti Diktukba Polri	Tunjangan pendidikan	menerima rutin setiap bulan	
kadang-kadang menerima				15.7
tidak pernah menerima				17.6
hanya menandatangani bukti penerimaan				14.9
Keberadaan pungutan		sangat sering		4.8
		sering		17.6
		kadang-kadang		29.9
		tidak ada		44

Maka ada kecenderungannya :

- 1) Kemampuan bintara baru untuk melaksanakan tugas-tugas kepolisian, pada dua tahun pertama bertugas sebagai anggota Polri, masih pada kategori **belum baik** (efektivitasnya : 40 – 50%). Sehingga bimbingan, monitoring dan keteladanan dari senior dan pimpinannya, perlu dilakukan secara intensif dan progresif.
- 2) Sebagian besar dari mereka (82,9%), setelah menjadi anggota Polri dan ditempatkan disatuan wilayah, rata-rata mereka belum siap dan masih ragu akan tugas, fungsi dan perannya, sebagai sosok penegak

hukum, pelindung, pengayom dan pemelihara Kamtibmas. Sehingga peluang mereka stress karena menghadapi pekerjaannya cukup tinggi (50,2%).

- 3) Keinginan dan motivasi mereka untuk menjadi polisi sangat tinggi (efektivitasnya : 82,4%), dan akan tetap konsisten menjadi polisi, walaupun ada peluang pekerjaan lain yang lebih baik.
- 4) Selama dalam pendidikan, mereka tidak menerima tunjangan pendidikan secara langsung, dan tidak ada pungutan-pungutan yang berhubungan dengan kegiatan pendidikan.

Berdasarkan uraian analisis tersebut dapat disimpulkan bahwa, untuk menumbuh-kembangkan profesionalitas kemampuan dari para Bintara baru, terutama bagi mereka yang masa tugasnya kurang dari tiga tahun dan berada di satuan Polres perlu dibentuk tim pengawas yang bertugas membimbing/mengedukasi dan melakukan konseling serta monitoring, dengan Wakapolres sebagai ketuanya.

b. Harapan Satuan wilayah Terhadap Kemampuan Lulusan Bintara Polri

Berdasarkan hasil analisis jawaban kuesioner para Kasat dan *focus group discussion* dengannya, di Polres sampel, diperkirakan kompetensi Bintara baru seperti di bawah ini.

- 1) Bintara baru yang siap untuk menjalankan tugas dan kewajiban sebagai anggota Polri, baru pada kisaran 25 – 30%.
- 2) Kondisi fisik dan psikologis Bintara baru yang diterima user/pengguna satuan wilayah, memiliki kekurangan dan kelebihan sebagai berikut :
 - a) Kekurangan :
 - (1) Daya tahan fisik lemah
 - (2) mental daya juang dan kedisiplinan rendah
 - (3) rasa penghormatan dan sikap kurang
 - (4) kemampuan terhadap tugas-tugas kepolisian umum rendah
 - (5) mudah terkena virus negatif lingkungan
 - b) Kelebihan :

- (1) kemampuan IT baik
 - (2) kemampuan mengetik/komputer baik
 - (3) kemampuan komunikasi elektronik baik
 - (4) berani berpendapat
 - (5) terampil mengemudi
- 3) Sumber *row input*/proses seleksi yang selama ini berjalan terdapat kelemahan terutama pada alat *test* psikologi yang cenderung mengutamakan kuantitas dari pada kualitas, sehingga kualitas mental kejiwaan calon Bintara rapuh dibandingkan lulusan Bintara pola 5;5;1.
 - 4) Orentasi gaya para lulusan Bintara sebagian besar orientasinya materi, atau gaya hidup mewah (*life style*) sedangkan jiwa militan dan daya juang untuk menjadi prajurit Bhayangkara dengan segala resikonya sangat rendah.
 - 5) Berdasarkan pendapat para Kasatfung bahwa, untuk tiga tahun pertama, para Bintara baru harus sudah *on the track* pada kemampuannya untuk melaksanakan tugas-tugas polisi umum, sehingga target capaian hasil belajar-mengajar di SPN/Sepolwan, sebaiknya diarahkan untuk membangun kompetensi tugas polisi umum sesuai dengan kebutuhan satuan kewilayahan dengan pengelompokkan kemampuan, sebagai berikut :

Tabel 8
Proporsionalitas Tingkat Target

Deskripsi target hasil kemampuan belajar sesuai harapan satuan wilayah

- 1) Kognitif (**K**), lulusan cukup mengetahui saja
- 2) Afektif (**A**), lulusan selain mengetahui, harus memahami, sehingga jika disuruh mempraktekan bisa.
- 3) Psikomotor (**P**), lulusan selain mengetahui dan memahami, juga trampil mempraktekan
- 4) Tidak perlu diajarkan (**TP**)

NO	MATA PELAJARAN	PROPORSIONALITAS (%)			
		K	A	P	TP
1	Kerukunan hidup umat beragama	0	42.9	57.1	0

2	Kode etik profesi Polri	0	42.9	57.1	0
3	<i>Inter personal skill (IPS)</i>	0	0	100	0
4	Tata karma etika	0	28.6	71.4	0
5	Sejarah juang Polri	14.3	57.1	26.6	0
6	Antropogi budaya	14.3	57.1	28.6	0

NO	MATA PELAJARAN	PROPORSIONALITAS (%)				
		K	A	P	TP	
7	Komunikasi sosial	15.8	65.7	17.5	0	
8	Pendidikan dan budaya anti korupsi	0	28.6	71.4	0	
9	Pelayanan prima	0	14.3	85.7	0	
10	Wawasan Nusantara dan poros maritime Indonesia	14.3	42.9	42.9	0	
11	FT Sabhara					
	a	Tupoksi Sabhara	0	14.3	85.7	0
	b	Pengaturan giat masyarakat dan pemerintah	0	14.3	85.7	0
	c	Penjagaan	0	0	100	0
	d	Pengawasan	0	14.3	85.7	0
	e	Patroli	0	14.3	85.7	0
	Rataan FT Sabhara	0	11.44	88.56	0	
12	Laporan polisi dan berita acara	0	0	100	0	
13	TPTKP	0	0	100	0	
14	Tipiring	0	0	100	0	
15	Negosiasi	0	14.3	85.7	0	

16	Bantuan SAR	0	14.3	85.7	0
17	Penanggulangan bencana	0	14.3	85.7	0
18	Dalmas	0	14.3	85.7	0
19	FT lalu lintas	0	14.3	85.7	0
20	FT Intel	0	14.3	85.7	0
21	FT Serse	0	14.3	85.7	0
22	FT Binmas	0	14.3	85.7	0
23	Hakekat gangguan kamtibmas (PG/AG/GN)	0	14.3	85.7	0
24	Polmas	0	0	100	0
25	Peraturan dasar kepolisian	0	28.6	71.4	0
26	UU No.2 tahun 2002 tentang Kepolisian Negara RI	14.3	28.5	57.1	0
27	KUHP	0	42.9	57.1	0
28	KUHAP	0	42.9	57.1	0
29	Kapita selekta perundang-undangan	0	71.4	28.6	0
30	Bela diri dan tarung derajat	0	42.9	57.1	0
31	Penggunaan kekuatan dalam tindakan	0	42.9	57.1	0
32	Hak azasi manusia dan gender	0	42.9	57.1	0
33	Peraturan pemberhentian, disiplin, tata cara peradilan umum bagi anggota Polri	0	28.6	71.4	0
34	Persenjataan dan menembak	0	14.3	85.7	0
35	Ketangkasan lapangan/perorangan	0	14.3	85.7	0
36	Pelayanan perempuan dan anak (PPA)	0	0	100	0
37	Penanganan anak yang berhadapan dengan hukum (ABH)	0	14.3	85.7	0
38	Psikologi massa	14.3	28.6	57.1	0
39	Komunikasi elektronik	14.3	28.6	57.1	0
40	Organisasi Polri	0	42.9	57.1	0
41	Administrasi umum	0	42.9	57.1	0
Rataan umum		2.26	24.97	72.71	0

Pada Tabel 8 tersurat, keinginan Kasatfung di Polres/Polresta/Polrestro terhadap kemampuan para lulusan Bintara dalam mengikuti pendidikan pembentukan Bintara, dengan harapan dapat memenuhi kebutuhan satuan wilayah, dengan prioritas pengelompokkan kemampuan sebagai berikut :

- 1) Kelompok kemampuan aspek **psikomotorik** sebagai kemampuan utama/pokok dalam pendidikan pembentukan Bintara, meliputi :
 - a) *Inter Personal Skill*
 - b) Fungsi Sabhara
 - c) Laporan polisi dan berita acara
 - d) TPTKP
 - e) Tipiring
 - f) Negosiasi
 - g) Dalmas
 - h) Peraturan dasar kepolisian
 - i) Beladiri dan tarung derajat
 - j) Persenjataan dan menembak
 - k) Ketangkasan lapangan/perorangan
 - l) Penggunaan kekuatan dalam tindakan
 - m) Komunikasi elektronik

- 2) Kelompok kemampuan aspek **afektif** sebagai kemampuan wajib dalam pendidikan pembentukan Bintara, meliputi :
 - a) Kode Etik Profesi
 - b) Kerukunan hidup umat beragama
 - c) Antropologi budaya
 - d) Pendidikan dan budaya anti korupsi
 - e) Pelayanan prima
 - f) Tatakrama Etika
 - g) Polisi masyarakat (Polmas)
 - h) Psikologi massa

- 3) Kelompok kemampuan aspek **kognitif** sebagai kemampuan tambahan dalam pendidikan pembentuk Bintara, meliputi :
- a) Penanggulangan bencana/Bantuan SAR
 - b) Komunikasi Sosial
 - c) Wawasan Nusantara
 - d) Sejarah juang Polri
 - e) Fungsi teknis Lalu lintas, Intel, Reskrim, Binmas dan narkotika
 - f) Undang Undang Kepolisian
 - g) KUHP/KUHAP
 - h) Kapita Selecta perundang-undangan
 - i) Hak asasi manusia dan gender
 - j) Undang-undang Perempuan dan Anak
 - k) Peraturan pemberhentian, disiplin, tata cara peradilan umum bagi anggota Polri
 - l) Organisasi dan tatalaksana Polri

BAB V

KESIMPULAN DAN REKOMENDASI

1. Kesimpulan

Dari hasil analisis terhadap kemampuan pendidikan dan pembentukan Bintara Polri program 7 bulan dapat disimpulkan sebagai berikut :

a. Motivasi masuk polisi

Kecenderungan lulusan Bintara Polri dalam mengikuti proses pendidikan pembentukan Bintara Polri dari aspek motivasi keinginan untuk menjadi polisi sebagian besar (63,49%) dalam keragu-raguan/tidak siap, bahkan ada sebagian (22,27%) kondisi labil, artinya bila ada peluang pekerjaan lebih baik akan keluar. Sedangkan yang siap/konsisten untuk mengabdikan diri di Polri dengan segala resikonya masih rendah (14,24%)

b. Ekspektasi lulusan bintara terhadap proses belajar mengajar

- 1) Proses pengenalan pendidikan pembentukan Bintara Polri, sebagian besar siswa (88,54%) dalam mengikuti kegiatan pengenalan pendidikan, semua merasa tertantang dan termotivasi untuk berhasil menjadi polisi, walaupun tidak bisa dipungkiri ada sebagian kecil yang kecewa dan ingin keluar akibat tekanan psikologis pada sistem pendidikan yang diterapkan
- 2) pola pengasuhan yang dilakukan para instruktur: tingkat efektivitas/keberhasilannya 58,44% (kategori cukup)

c. Tingkat kemampuan para lulusan Bintara dalam memahami mata pelajaran, ditinjau dari aspek kemampuan kognitif, afektif dan psikomotorik, sebagai berikut :

- 1) Tahap kemampuan lulusan Bintara Polri, baru pada taraf mengetahui, ketercapaiannya sebesar 47,5 %
- 2) Tahap kemampuan lulusan Bintara Polri, sudah pada taraf mengetahui dan memahami, ketercapaiannya sebesar 23,20%
- 3) Tahap kemampuan lulusan Bintara Polri pada tingkat implementasi di lapangan/satuan wilayah, ketercapaiannya sebesar 19,85 %

- d. Efektivitas waktu pendidikan pembentuk Bintara di SPN berdasarkan lama waktu pelajaran sebagai berikut:
- 1) Efektivitas waktu/jam belajar untuk materi pelajaran etika profesi yang sudah terpenuhi, ketercapaiannya sebesar 15%, sehingga perlu tambahan alokasi waktu sebesar 70-80%
 - 2) Efektivitas waktu/jam belajar untuk materi pelajaran tugas polisi umum yang sudah terpenuhi, ketercapaiannya sebesar 17,03%, sehingga perlu tambahan alokasi waktu sebesar 80-100%
 - 3) Efektivitas waktu/jam belajar untuk materi pelajaran Peraturan dasar Kepolisian (Perdaspol) yang sudah terpenuhi, ketercapaiannya sebesar 15,3%, sehingga perlu tambahan alokasi waktu sebesar 70-80%
 - 4) Efektivitas waktu/jam belajar untuk materi pelajaran fungsi teknis kepolisian sudah terpenuhi, ketercapaiannya sebesar 69,7%, artinya tidak memerlukan tambahan waktu
 - 5) Efektivitas waktu/jam belajar untuk materi pelajaran keterampilan/skill yang sudah terpenuhi, ketercapaiannya sebesar 14,5%, sehingga perlu tambahan alokasi waktu sebesar 80-100%
 - 6) Efektivitas waktu/jam belajar untuk materi pelajaran perundang-undangan sudah terpenuhi, ketercapaiannya sebesar 63,32%, artinya tidak memerlukan tambahan waktu
- e. Tata kelola Pendidikan SPN
- 1) Dari aspek perencanaan dan pengorganisasian, pada setiap proses penerimaan siswa pendidikan pembentuk Bintara Polri, lembaga pendidikan (SPN/Sepolwan) tidak dilibatkan kepanitiaan rekrutmen maupun pelaksanaan seleksi calon Bintara, hal ini didasarkan ketentuan OTK lembaga pendidikan Polri, SPN adalah unsur satuan pelaksanaan pendidikan yang bertugas mendidik dan membentuk Bintara Polisi yang memiliki kompetensi atau kualifikasi tugas Polisi umum. Dengan demikian penyelenggara pendidikan dalam hal ini SPN/Sepolwan tidak mengetahui bagaimana gambaran calon Bintara yang akan di didik, agar memenuhi harapan para pengguna dilapangan, mengingat dari temuan lapangan diperkirakan 15 – 20%

calon siswa yang diterima kurang mencerminkan kemampuan intelektual dan kompetensi bakat untuk menjadi polisi.

- 2) Dari aspek kesiapan SDM terutama, sumber daya tenaga pendidik, sertifikasi kompetensinya masih dibawah rata-rata 45%, sedangkan keberhasilan pola pengasuhan sudah mendekati cukup 58,44%, walaupun masih ada kecenderungan menggunakan pola lama yaitu satu pleton diasuh oleh satu pengasuh/instruktur yang melekat. adapun kemampuan dan kesiapan sarana dan prasarana dan fasilitas pendidikan dalam pelaksanaan pendidikan pembentukan Bintara efektifitas kemampuan daya dukungnya baru 45%.
- 3) Dari aspek pengawasan
 - a) evaluasi terhadap keberhasilan hasil didik dan tatakelola/ manajemen dalam pelaksanaan pendidikan belum dilakukan secara rutin, tiap tahun dan tidak menjangkau semua SPN yang ada
 - b) belum ada ketentuan yang mengatur mengenai standar kemampuan daya tampung pendidikan antara SPN tipe A dan tipe B, sehingga kuota pendidikan yang diberikan Biro SDM, kadang-kadang melampaui daya kemampuan SPN yang ada.

f. Penilaian Kasatker/Kasatwil terhadap kemampuan lulusan Bintara

- 1) Bintara yang siap dan memiliki kompetensi tugas kepolisian umum pada kisaran 25-30%
- 2) kemampuan implementasi dilapangan : tingkat kemampuan keterampilan para lulusan Bintara dalam mengimplementasikan ilmu dilapangan diperoleh kesimpulan yang memiliki kualifikasi baik, tinggi 17,27%, kualifikasi cukup, 63,74% dan 17,77% masih dinilai rendah/kurang

Jika menelaah dari hasil kesimpulan di atas, maka ada kecenderungan Bintara lulusan pendidikan 7 bulan sebagian besar baru pada level aspek kognitif, artinya baru taraf mengetahui/pengenalan tentang tugas-tugas kepolisian. Sedangkan pemahaman pada level (afektif) dan (psikomotor) dalam hal keterampilannya/praktek lapangan masih rendah. Artinya

kompetensi lulusan diktukba seperti tersurat pada Perkap 14 Tahun 2015 belum tercapai

2. Rekomendasi

a. Dalam pra pendidikan (proses rekrutmen) :

- 1) Untuk mendapatkan calon Bintara yang memiliki komitmen tinggi dan siap/konsisten mengabdikan diri di Polri dengan segala konsekuensinya, perlu evaluasi pada *assessment tools* psikologi yang digunakan, tidak terbatas pada pengukuran intelektualitas saja tetapi juga mencakup kondisi psikologis calon pada saat proses rekrutmen berlangsung, hal ini untuk mengurangi beban stres yang terjadi, baik pada proses pendidikan maupun saat pelaksanaan tugas di satuan wilayah
- 2) Untuk mengetahui kondisi kemampuan/kualitas para calon Bintara, sebaiknya Ka SPN dilibatkan dalam rekam jejak proses rekrutmen para calon Bintara sebagai bahan pertimbangan sidang kelulusan seleksi penerimaan calon Bintara Polri dan bila mungkin penyerahan data-data hasil seleksi sebagai bahan pertimbangan dalam penerapan pendidikan yang akan dilaksanakan.

b. Dalam pengelolaan pendidikan :

Untuk mencapai standar kompetensi lulusan Bintara sesuai Perkap 14 Tahun 2015, perlu dilakukan :

- 1) Perubahan waktu pendidikan dari 7 bulan menjadi 11 bulan, dengan pertimbangan hasil temuan lapangan, dimana penerapan pola pendidikan 11 bulan, standar kompetensinya sudah tercapai, dengan pertimbangan perhitungan waktu sebagai berikut :
 - a) Jika merujuk pada Sistem Pendidikan nasional di perguruan tinggi, untuk program pendidikan D1. Beban akademik program pendidikan D1, sebanyak 12 – 16 SKS, @ 3 jam/minggu, ditempuh dalam 2 semester, @ 16 minggu/semester, dengan jumlah mata pelajaran, 12 – 16 MP. Hal ini berarti beban belajar efektif mahasiswa D1 di perguruan tinggi adalah 1152 – 1536

jam, yang berarti rata-rata **waktu untuk mempelajari satu MP, 84 – 112 jam.**

- b) Jika menelaah Perkap tentang pendidikan pembentukan Bintara Polri (Perkap no 20/2007, Perkap no 14/2015), program 7 bulan, yang memuat jumlah Jam Pelajaran (JP) sebesar 1.000 – 2.000 JP, @ 45 menit, dengan jumlah materi pelajaran (MP), 41 – 44 MP, hal ini berarti beban akademik siswa Bintara Polri 750 – 900 jam, dengan jumlah mata pelajaran (MP), 41 – 44 MP. Yang berarti rata-rata **waktu untuk mempelajari satu MP, 18 – 21 jam.**

Oleh karenanya bila ingin mendapatkan bintang Polri, dengan kompetensi hasil didik yang ideal/memenuhi harapan seperti tersurat pada Perkap 14 tahun 2015, maka jumlah JP dalam Diktukba Polri, sebaiknya 6.000 – 10.000 JP., @ 45 menit, artinya setara dengan lama pendidikan **11 – 18 bulan.**

- 2) Jika sistem pola waktu pendidikan 11 bulan tidak bisa dilakukan, maka direkomendasikan bisa dilaksanakan dengan pola waktu 9 bulan dengan asumsi perhitungan, sebagai berikut:

Dari segi waktu 9 bulan setara dengan D1 di perguruan tinggi, jika 1 bulan dihitung 4 minggu : $9 \times 4 = 36$ minggu, maka waktu belajar siswa Diktukba lebih 4 minggu dari mahasiswa D1

Jika total waktu belajar siswa Diktukba akan disetarakan dengan mahasiswa D1, yaitu 3456 – 3840 Jam dalam 36 minggu dengan jumlah mata pelajaran 24 – 30 MP, maka waktu belajar efektif siswa Diktukba 128 – 144 jam/MP, sehingga ada peningkatan 4-7 kali. Jika diambil tengahnya, maka jumlah JP dalam pola pendidikan pembentukan 9 bulan menjadi 5.000 – 6.000 JP, @45 menit.

3) Aspek Tatakelola pendidikan

Dalam rangka percepatan pemenuhan kompetensi standar pendidikan di SPN, direkomendasikan SPN dibawah kendali langsung Lemdiklat Polri, hal ini untuk menghindari dualisme birokrasi yang menghambat peningkatan kompetensi Gadik dan usulan pemenuhan sarana prasarana yang selama ini menjadi permasalahan kronik.

c. Harapan dan keinginan para Kasatwil selaku pengguna, terhadap kompetensi kemampuan Bintara baru yang ditempatkan disatuan wilayah, direkomendasikan :

1) Kompetensi hasil proses belajar harus dikelompokkan berdasarkan kebutuhan satuan wilayah dengan skala prioritas kemampuan sebagai berikut :

4) Kelompok kemampuan aspek **psikomotorik** sebagai kemampuan utama/pokok dalam pendidikan pembentukan Bintara, meliputi :

- n) *Inter Personal Skill*
- o) Fungsi Sabhara
- p) Laporan polisi dan berita acara
- q) TPTKP
- r) Tipiring
- s) Negosiasi
- t) Dalmas
- u) Peraturan dasar kepolisian
- v) Beladiri dan tarung derajat
- w) Persenjataan dan menembak
- x) Ketangkasan lapangan/perorangan
- y) Penggunaan kekuatan dalam tindakan
- z) Komunikasi elektronik

5) Kelompok kemampuan aspek **afektif** sebagai kemampuan wajib dalam pendidikan pembentukan Bintara, meliputi :

- i) Kode Etik Profesi
 - j) Kerukunan hidup umat beragama
 - k) Antropologi budaya
 - l) Pendidikan dan budaya anti korupsi
 - m) Pelayanan prima
 - n) Tatakrama Etika
 - o) Polisi masyarakat (Polmas)
 - p) Psikologi massa
- 6) Kelompok kemampuan aspek **kognitif** sebagai kemampuan tambahan dalam pendidikan pembentukannya Bintara, meliputi :
- m) Penanggulangan bencana/Bantuan SAR
 - n) Komunikasi Sosial
 - o) Wawasan Nusantara
 - p) Sejarah juang Polri
 - q) Fungsi teknis Lalu lintas, Intel, Reskrim, Binmas dan narkotika
 - r) Undang Undang Kepolisian
 - s) KUHP/KUHAP
 - t) Kapita Selecta perundang-undangan
 - u) Hak asasi manusia dan gender
 - v) Undang-undang Perempuan dan Anak
 - w) Peraturan pemberhentian, disiplin, tata cara peradilan umum bagi anggota Polri
 - x) Organisasi dan tatalaksana Polri
- 2) Perlu ada sistem mentoring dari para senior yang memiliki *track record* baik
- 3) Dalam penempatan Bintara baru di setiap fungsi harus dilakukan berdasarkan uji kompetensi/bakat

BAB VI PENUTUP

Demikian laporan akhir hasil kajian tentang “Kemampuan Bintara Polri Hasil Pendidikan Pembentukan Pola 7 Bulan” telah disusun. Semoga dapat dijadikan sebagai bahan masukan kepada Pimpinan Polri dalam menetapkan kebijakan lebih lanjut.

Jakarta, Desember 2016
KETUA POKJA KAJIAN

Drs. M. ASRUL AZIZ, M.AP
KOMBES POL NRP. 63100752

Paraf :

1. Konseptor/Kaurmin : 2. Kasubbid SDM : 3. Kasubbid Binprof :

DAFTAR SUSUNAN TIM PENELITI :

1. KBP. Drs. SYAMSUDIN DJANIEB, MM
2. KBP. ERTHEL STEPHAN, SH, S.IK, M.Si
3. DR. VITA MAYASTINASARI, M.Si
4. DR. MULYANA, MS
5. AKBP. WADI, SH. MH
6. AKBP. SUCIPTA, SH, MH
7. AKBP. HETTY SETIAWATI, SH
8. AKBP. A.A. PUTRI SUCIPTAWATI, SH
9. AKBP. HENI HERLINA, SS
10. AKBP. HARTI NURAINI, BA
11. PEMBINA. NURLINAH, SE, M.Si

12. PEMBINA. DWI IRAWATI, SS
13. PENATA. SOSIANTI
14. PENDA I. FAJAR ISTIONO, ST
15. PENGATUR I. BAHRINEL SIREGAR
16. PENGDA I. NURKHOLIK