



Transformasi Pendidikan Polri
sebagai *Learning Organization* dari Perspektif Ilmu
Kepolisian

Orasi Ilmiah

Dalam Rangka Pengukuhan Guru Besar Ilmu Kepolisian

Di Perguruan Tinggi Ilmu Kepolisian

Oleh:

Komjen Pol Prof. Dr. Rycko Amelza Dahniel, M.Si

PERGURUAN TINGGI ILMU KEPOLISIAN

Jakarta, 21 Juni 2021

Bagimu negeri

Jiwa raga kami

Untukmu Polri tercinta

Pengabdian sampai menutup mata

Daftar isi

Kata pengantar

Abstrak 1

Pendahuluan 1

Bagian ke-1 Hakekat pendidikan 7

Memahami hakekat pendidikan 9

Pendidikan untuk kesiapan menghadapi kehidupan 11

Pendidikan menjawab kebutuhan lapangan pekerjaan 12

Pendidikan mewujudkan *knowledge society* 16

Pendidikan membangun budaya inovasi 17

**Bagian ke-2 Pendidikan pada era *learning organization* menuju
intelligent organization dan perspektif ilmu kepolisian** 19

Pendidikan menuju *intelligent organization* 19

Pendidikan dalam perspektif ilmu kepolisian 28

Bagian ke-3 Transformasi pendidikan Polri 33

Lemdik bukan tempat favorit 34

Lemdiklat *learning* menuju *centre of excellence* 35

Transformasi pendidikan Polri 39

Penutup 45

Daftar Pustaka

Biografi penulis

Kata Pengantar

Bismillah. Alhamdulillah, segala puji syukur kami panjatkan kepada Allah Subhana Wata'ala, Tuhan Yang Maha Esa, atas segala nikmat dan kemudahan dalam menjalani kehidupan, bekerja, belajar, beribadah, dan menikmati keindahan dunia ciptaanMu. Juga nikmat anugerah pengukuhan menjadi Guru Besar ini. Semoga kita terus bersyukur atas segala nikmat dan karuniaNya, sehingga Tuhan Yang Maha Pengasih akan memberikan tambah nikmatNya kepada kita semua. *Aamiin Yaa Robbal Alamin*.

Makalah orasi ilmiah ini disusun dalam rangka pengukuhan Guru Besar Ilmu kepolisian yang diberikan kepada kami, dimana acaranya bersamaan dengan hari ulang tahun isteri kami tercinta, *Ningrum*, yang jatuh pada hari ini, 21 Juni 2021. Dan 13 tahun yang lalu, Universitas Indonesia juga menetapkan tanggal yang sama untuk kami melaksanakan uji sidang terbuka promosi Doktor ilmu kepolisian di Balai Sidang Kampus UI Depok di tanggal 21 Juni 2008. Sekali lagi *Alhamdulillah*.

Judul makalah orasi ilmiah ini adalah **Transformasi Pendidikan Polri sebagai *Learning Organization* dari Perspektif Ilmu Kepolisian**. Transformasi pendidikan Polri menjadi keharusan. Pendidikan menjadi aspek penting untuk mempersiapkan SDM Polri yang unggul, kreatif dan inovatif, yang sejatinya merupakan alat dan kekuatan utama Polri. Abai dan lengah mempersiapkan SDM Polri saat ini, sama saja mempersiapkan bom waktu dan kehancuran Polri di masa depan.

Polri harus *learning*, kampus-kampus Polri sebagai tempat produksi alat dan kekuatan utamanya harus dibenahi, kita harus mulai merubah cara

berfikir dan memperlakukan untuk memposisikan kampus-kampus Polri sebagai objek vital Polri. Kampus harus menjadi pusat keunggulan dan pusat kebanggaan (*centre of excellence*) dalam mempersiapkan SDM Polri yang unggul, baik sebagai alat dan kekuatan utama maupun *human capital* hari ini, esok dan di masa mendatang.

Sebagai rasa bersyukur, dengan tulus dan kerendahan hati, kami mengucapkan terimakasih dan penghargaan yang mendalam kepada para guru, *ustadz*, dosen, instruktur dan pengasuh kami, yang telah sangat berjasa mengantar kami sampai bisa seperti sekarang ini. *I'm nothing without you*. Juga kepada Mendikbud RI, Bapak Nadiem Anwar Makarim yang telah mengeluarkan KepMendikbud No.7032/MPK/KP/2020 pengangkatan Guru Besar kami pada 1 Agustus 2020 yang lalu, kepada Bapak Ketua STIK/Gubernur PTIK Irjen Pol Drs. Yazid Fanani, M.Si dan seluruh anggota senat, beserta staf pengajar STIK yang telah mengusulkan dan mengadakan acara pengukuhan Guru Besar hari ini, juga kepada Dr. Surya Dharma, MPA selaku dosen, mentor, dan kawan seperjuangan mengajar di PTIK, kepada rekan-rekan di Lemdiklat dan Baintelkam Polri, Akbp Ari Wibowo, S.I.K, MH dan seluruh staf Spripim Polda Jateng, terimakasih atas segala bantuan yang telah diberikan.

Kepada kedua orang tua dan ibu mertua yang telah mendahului menghadap Sang Khaliq, *orang tua juara dunia*, meski tidak sempat melihat anaknya berdiri disini, tapi kami rasakan saat ini senyum mereka disana dalam dekapan dan penjagaan kasih sayang Sang Maha Kuasa. *Aamin Yaa Robbal 'Alamin*. Terimakasih kepada bapak mertua, isteri dan anak-anak: Tira, Nada dan Aisyah – *for a lifetime of love with a lot of hugs & kisses*.

Akhirnya atas segala bantuan dari berbagai pihak yang tidak dapat kami sebutkan satu persatu, kami dengan tulus mengucapkan terimakasih. Semoga kita semua selalu dalam kesehatan, perlindungan, kemudahan dan barokah Allah SWT. *Aamiin Yaa Robbal 'Alamiin*. Salam sehat dan terus semangat.

Jakarta, 21 Juni 2021



Transformasi Pendidikan Polri sebagai *Learning Organization* dari Perspektif Ilmu Kepolisian¹

Oleh:

Komjen Pol Prof. Dr. Rycko Amelza Dahniel, M.Si²

Abstrak

Pendidikan merupakan aspek penting dalam membentuk sumber daya manusia yang unggul, kompetitif, kreatif terutama di era 4.0 dan dampak pandemik covid-19. Dosen, instruktur dan pengasuh adalah kunci utamanya. Sumber daya manusia sejatinya sebagai alat dan kekuatan utama Polri, dan kampus-kampus merupakan tempat produksinya. Polri harus menjadi learning organization, melakukan transformasi pendidikan dan memposisikan kampus-kampus sebagai objek vital Polri. Lemdiklat Polri dengan 46 kampusnya mutlak menjadi centre of excellence guna mencetak anggota Polri yang Presisi.

Pendahuluan

Orasi ilmiah ini akan menunjukkan bahwa pendidikan merupakan isu yang sangat *penting, kontekstual, dan menjadi isu*

¹ Orasi ilmiah dalam rangka pengukuhan guru besar Ilmu Kepolisian Perguruan Tinggi Ilmu Kepolisian, Jakarta, 21 Juni 2021

² Prof. Dr. Rycko Amelza Dahniel, Komisaris Jenderal Polisi, Kepala Lembaga Pendidikan dan Pelatihan Polri, pengajar pada PTIK dan Kajian Ilmu Kepolisian Universitas Indonesia, 2021.

utama pembangunan disemua negara di belahan dunia saat ini. *The education is matter nowadays.*

Menjadi *isu penting* karena tugas pendidikan mempersiapkan dan memberikan kemampuan kepada sumber daya manusia. Pendidikan merupakan salah satu aspek penting dalam mendongkrak pembangunan manusia. Pendidikan diharapkan dapat membangun sumber daya manusia yang unggul dan berkualitas. Kualitas pendidikan sangat ditentukan oleh faktor utamanya yaitu guru atau tenaga kependidikan itu sendiri, yang kemudian ditopang dengan faktor pendukung lain seperti sarana dan prasarana, kurikulum dan pendanaan. Kata kunci disini adalah kemampuan, kompetensi, kualitas, kreatifitas dan inovasi guru sangat menentukan kualitas peserta didik. Guru menjadi kunci utama keberhasilan dalam pendidikan. Dan guru penentu utama keberhasilan membentuk sumber daya manusia yang unggul. Ini tantangan kita untuk terus menerus meningkatkan kualitas kompetensi dan tentunya juga motivasi para guru.

Isu pendidikan juga sangat *kontekstual* dengan tantangan yang dihadapi negara-negara dunia saat ini. Pendidikan, dalam waktu yang bersamaan, setidaknya harus menghadapi dua tantangan paralel yang tidak pernah kita duga sebelumnya, yaitu **pertama**, globalisasi dengan revolusi industri 4.0 yang menuntut peningkatan

kualitas sumber daya manusia yang lebih kreatif dan inovatif. Digitalisasi, gabungan pemanfaatan robotic dan *artificial intellegence* telah menggantikan peran manusia sehingga mengurangi quota kerja *jobseekers*.

Dan tantangan yang **kedua**, pandemik covid-19 yang sudah berlangsung satu tahun lebih, yang pada awalnya berdampak pada masalah kesehatan, kini berkembang pada masalah sosial dan ekonomi – utamanya para pelaku ekonomi, yang harus melakukan efisiensi, mengencangkan ikat pinggang, terpaksa mengurangi pegawai, memilih tenaga kerja yang benar-benar memiliki keunggulan, inovasi dan kreatifitas. Kondisi ini berimplikasi semakin ketatnya peluang dan kompetitifnya *jobseekers*, hanya mereka yang memiliki keunggulan, kreatif dan inovasi yang menjadi pemenang. Kondisi pandemik ini juga mau tidak mau memaksa kita masuk ke era digitalisasi dan pembelajaran dengan menggunakan teknologi informasi. Bagaikan tantangan pada dua sisi mata uang bagi dunia pendidikan. Di satu sisi, guru harus segera berbenah meningkatkan dan mengembangkan kompetensinya. Dan disisi yang lain, dalam waktu yang sama, guru juga dituntut mampu membentuk peserta didik yang unggul, kreatif dan inovatif.

Pendidikan juga menjadi *isu utama dalam pembangunan* negara-negara di dunia, termasuk di Indonesia. Indonesia saat ini

sedang mengalami bonus demografi yang diperkirakan akan berakhir pada tahun 2037. Bonus demografi ini tidak diperoleh secara otomatis, tetapi memerlukan prasyarat utama yaitu tersedianya sumber daya manusia yang berkualitas dan berdaya saing. Oleh karenanya pembangunan yang berpusat pada manusianya dan pengembangan industri pokok di era 4.0 menjadi isu penting dalam pembangunan nasional, utamanya dalam menghadapi tantangan era revolusi industri 4.0 dan dampak pandemik covid-19. Jika dimasa lampau 1% pertumbuhan ekonomi mampu menciptakan 200.000 kesempatan kerja, maka dalam kondisi saat ini hanya 75.000 kesempatan kerja saja yang mampu diciptakan. Padahal setiap tahun, ada kurang lebih 31 juta *jobseekers* mencari kerja baru.

Dalam konteks ini, Polri sebagai lembaga publik juga harus menghadapi dua tantangan dunia diatas, dan dalam waktu yang bersamaan juga harus mampu menangani berkembangnya kualitas kejahatan, mengelola keamanan dan ketertiban masyarakat, serta dinamikanya dari seluruh aspek kehidupan warga, ditambah lagi dengan tuntutan masyarakat yang semakin tinggi untuk mendapatkan pelayanan yang lebih cepat, mudah, murah, transparan dan akuntabel. Mau tidak mau, suka tidak suka, Polri harus terus berbenah dan melakukan transformasi, juga lompatan

yang besar dalam membenahi dan mempersiapkan sumber daya manusianya, karena sejatinya sumber daya manusia Polri merupakan alat dan kekuatan utama Polri, berbeda dengan TNI yang menempatkan persenjataan sebagai alat dan kekuatan utamanya.

Sebagai lembaga publik, jika Polri ingin tetap *survive* di alam demokrasi ini, alam *demos* dan *cratos*, kekuasaan ditangan rakyat, rakyat pemegang kekuasaan tertinggi di negeri ini, rakyatlah pemilik kehendak atas suatu negara, maka Polri bukan hanya sekedar dituntut mendapatkan kepercayaan saja dari rakyat (*public trust*), akan tetapi lebih dari itu, tingkat kepercayaan rakyat harus tinggi kepada polisinya (*public confidence*), sehingga ada pengakuan atas keberadaannya yang dirasakan penting dan diperlukan warga (*public legitimation*), serta mendapatkan restu dari rakyat untuk melanjutkan tugasnya melayani masyarakat (*public consent*). Kuncinya, Polri harus mempersiapkan sumber daya manusia sebagai alat dan kekuatan utamanya yang lebih unggul, lebih kompetitif, kreatif dan inovatif. Jika Polri abai mempersiapkan sumber daya manusianya, maka akan lemah pula alat dan kekuatan utamanya, sedikit demi sedikit *trust* akan tergerus, *public confidence* turun menukik, legitimasi tak diperoleh lagi, dan restu publik menjadi paceklik. Dalam kondisi seperti itu, posisi Polri menjadi *vulnerable*, bukan tidak mungkin rakyat melalui para

wakilnya akan mengurangi atau mengalihkan kewenangan ke lembaga lain yang lebih dipercaya, mengurangi dukungan anggaran, peralatan, dan seterusnya. Abai dan lengah mempersiapkan sumber daya manusia Polri saat ini, sama saja mempersiapkan bom waktu dan kehancuran Polri di masa depan.

Sekali lagi, pendidikan menjadi aspek penting dalam mempersiapkan dan memproduksi alat dan kekuatan utama Polri yang unggul, kreatif dan inovatif menghadapi tantangan era 4.0, termasuk dampak pandemik covid-19, serta dinamika kehidupan warga. Dan sekali lagi, *the education is matter nowadays*.

Pendidikan yang diselenggarakan di kampus-kampus Polri sebagai tempat produksi alat utama harus dibenahi, kita harus mulai merubah cara berfikir dan memperlakukan untuk memposisikan kampus-kampus Polri sebagai objek vital Polri.

Polri harus melakukan *learning*, transformasi pendidikan mutlak dilakukan, kampus-kampus Polri harus menjadi pusat keunggulan dan pusat kebanggaan (*centre of excellence*) dalam mempersiapkan sumber daya manusia Polri yang unggul, baik sebagai alat dan kekuatan utama maupun *human capital* hari ini, esok dan di masa mendatang.

Makalah dalam orasi ilmiah ini diberi judul: **Transformasi pendidikan Polri sebagai *learning organization* dari perspektif**

ilmu kepolisian. Dan dibagi menjadi tiga pokok bahasan, yang meliputi hakekat arah pendidikan abad ke-21, pendidikan dalam era *learning organization* menuju *intelligent organization*, dan terakhir tentang pola transformasi pendidikan Polri.

Bagian ke-1

Hakekat pendidikan

Telah dijelaskan sebelumnya, bahwa pendidikan memainkan peran sentral dalam membangun sumber daya manusia yang unggul, kreatif dan inovatif. Guru atau tenaga pendidikan sebagai aktor utamanya.

Pendidikan merupakan proses pembelajaran untuk memberikan kemampuan akademik, keterampilan dan membangun sikap perilaku yang sesuai dengan tujuan diadakan pendidikan itu sendiri. Ilmu pengetahuan, termasuk ilmu kepolisian merupakan bagian dari proses pendidikan yang bertugas mengisi kemampuan. Pendidikan adalah prosesnya, dan ilmu pengetahuan adalah konten atau isinya.

Hubungan pendidikan dengan ilmu pengetahuan adalah fungsional dalam sistem pembelajaran umat manusia. Pendidikan harus dilihat sebagai sebuah sistem pembelajaran yang memproses masukan berupa berbagai ilmu pengetahuan kepada peserta didik,

baik secara langsung maupun tidak langsung dengan menggunakan metoda yang telah ditentukan, dan kemudian menghasilkan keluaran berupa kemampuan atau kompetensi.

Pendidikan sebagai proses pembelajaran pada hakekatnya merupakan bagian dari kehidupan itu sendiri. Karena sejatinya kehidupan itu merupakan sebuah proses pembelajaran yang panjang (*life is a long learning process*), belajar, belajar, dan terus melakukan pembelajaran yang tiada pernah ada akhir (*never ending process of learning*). *The illiterate in 21st century is not those who cannot read and write, but those cannot learn, unlearn and relearn.*

Setidaknya terdapat lima isu penting dalam dunia pendidikan yang perlu menjadi perhatian kita, yaitu dimulai dari pentingnya pemahaman yang utuh atas hakekat pendidikan itu sendiri (*the nature of education*), sampai dengan hakiki kemanfaatan pendidikan bagi umat manusia (*the axiology of education*) berupa pendidikan untuk mempersiapkan menghadapi kehidupan, pendidikan untuk menjawab kebutuhan lapangan pekerjaan, pendidikan untuk mewujudkan *knowledge society*, dan pendidikan untuk membangun budaya inovasi.

Pertama, memahami hakekat pendidikan

Pendidikan merupakan proses pembelajaran untuk memberikan kemampuan akademik, keterampilan dan membangun

sikap perilaku yang sesuai dengan tujuan diadakan pendidikan itu sendiri. Tujuan hakiki pendidikan bukan saja mewujudkan manusia yang cerdas, akan tetapi lebih dari itu yang utama dan pertama kali harus diawali dengan mewujudkan keimanan dan ketakwaan kepada Tuhan YME dan membentuk akhlak yang mulia, setelah itu baru memberikan kecerdasan, keterampilan dan kemampuan serta kemauan yang kuat untuk mengembangkan ilmu pengetahuan guna peningkatan kualitas hidup manusia. Misi pendidikan yang diimplementasikan kedalam kurikulum harus diorientasikan pada pencapaian tujuan mulia hakekat pendidikan itu. Pendidikan untuk memuliakan manusia.

Pemahaman tujuan hakiki pendidikan untuk membangun sumber daya manusia yang unggul menjadi sangat penting bagi Polri. Mendidik seorang calon polisi dengan hanya memberikan kecerdasan dan keterampilan, tanpa menanamkan keimanan dan ketakwaan kepada Tuhan Yang Maha Esa agar memiliki akhlak yang mulia, sama saja menciptakan monster di masa depan. Kenapa? Karena Polri diberi kewenangan yang sangat besar oleh undang-undang, dari *soft* sampai dengan *hard power*, mulai dari memberhentikan kendaraan dan membantu warga menyeberang jalan, melayani keluhan, mengajak warga agar taat kepada aturan, sampai dengan tindakan tegas yang merampas kemerdekaan dan

hak asasi manusia. Memberhentikan orang, menggeledah, menyita, menangkap, menahan, melumpuhkan, menembak, dan seterusnya. Ditambah lagi dengan dukungan berbagai peralatan yang lengkap untuk merampas hak hidup manusia, jumlah personel yang sangat besar, tergelar dari tingkat pusat sampai keseluruhan pelosok nusantara, dan didukung dengan anggaran yang sangat besar. Makhluk apa namanya, jika hanya cerdas, kewenangan dan sumber daya besar, namun tidak memiliki hati?.

Pendidikan di abad ke-21 lebih diarahkan pada pembangunan manusia yang bertujuan untuk: 1) menjadi pembelajar sepanjang hayat; 2) menjadi lebih bersemangat dan penuh rasa ingin tahu - *be passionated*; 3) kemampuan berpikir kritis (*critical thinking*) dan memecahkan masalah (*problem solving*); 4) mampu melihat sesuatu secara berbeda dari berbagai sudut pandang; 5) kreatif; 6) mampu memberikan manfaat kepada masyarakat. Pendidikan menciptakan pengetahuan, membangun kepercayaan diri dan mampu melihat berbagai tantangan dan hambatan. Pendidikan dapat menstimulasi pertumbuhan ekonomi dengan meningkatkan inovasi, produktivitas dan *human capital*. Pendidikan secara historis juga mampu membangun perubahan sosial, dengan mendorong partisipasi politik, keadilan sosial dan keberlanjutan lingkungan (*environmental sustainability*). Mengutip

apa yang dikatakan Nelson Mandela bahwa ”*education is the most powerful weapon which you can use to change the world*”.

Kedua, pendidikan untuk kesiapan menghadapi kehidupan

Pendidikan juga perlu didesain agar peserta didik paham dan siap menghadapi kehidupan sosial senyatanya sehari-hari, seperti budi pekerti, menghormati orang tua atau yang lebih tua, adab bertetangga, tentang kebersihan, kerapihan, cara berpakaian, kesehatan, mengenal dan mencegah penyakit terutama yang bisa menular, menabung, hidup hemat, hemat air, sayang tanaman, mengerti cara menanam dan merawatnya, tidak boros, termasuk cara menghadapi bencana, kebakaran, gempa, cara lapor polisi, pemadam kebakaran, dan seterusnya. Pendidikan ini perlu contoh, ketauladanan atau *role model* sehingga pada gilirannya juga akan membangkitkan kreatifitas dan inovasi yang positif dalam menghadapi kehidupan dan tantangan perubahan lingkungan.

Ketiga, pendidikan menjawab kebutuhan lapangan pekerjaan

Diawali dengan pendidikan mengenalkan jenis-jenis pekerjaan atau profesi dengan tantangannya, sampai dengan mengorientasikan kurikulum dan bahan ajar yang sesuai dengan kebutuhan lapangan pekerjaan, yang tentunya diperkuat dengan ilmu dasar sebagai pondasinya. Menghadapi perkembangan revolusi industri 4.0 sumberdaya manusia Indonesia harus berdaya

saing dan terampil untuk memenuhi kebutuhan pasar kerja. Kita tidak boleh hanya lebih mementingkan gelar daripada *skill*, dan dengan demikian kita juga perlu mengedukasi masyarakat agar lebih mengedepankan kompetensi daripada hanya mengejar gelar ijazah.

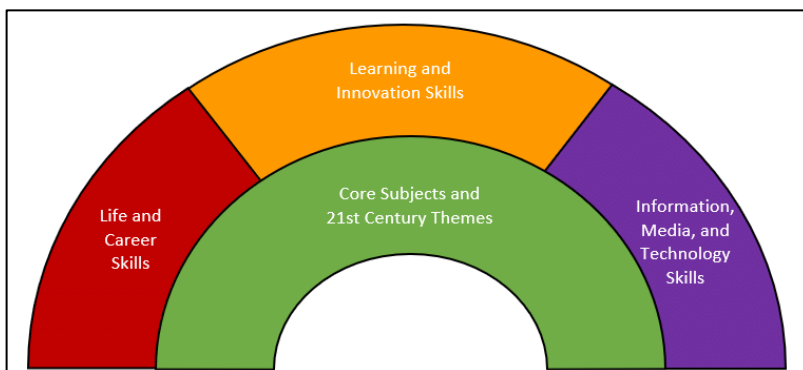
Harvey (2001) memandang *skill* yang dibutuhkan di abad ke-21 dengan memisahkan keterampilan yang dibutuhkan oleh individu dan perspektif kelembagaan. Keterampilan individu merupakan atribut keterampilan lulusan pendidikan untuk memperoleh suatu pekerjaan di dunia kerja. Sementara keterampilan kelembagaan terkait dengan level kinerja dari lulusan lembaga pendidikan. Atribut seseorang merupakan bagian karakteristik kerja, termasuk fleksibilitas, kemampuan beradaptasi, dan pemecahan masalah. Peserta didik dituntut untuk memiliki: 1) kapasitas dan keterampilan dalam analisis dan pemecahan masalah, mengkomunikasikan ide-ide dan informasi, melakukan perencanaan dan mengorganisasikan kegiatan dan berkolaborasi; 2) memiliki kepercayaan diri, bekerja keras, optimis, harga diri yang tinggi, dan komitmen dengan kepribadian yang berkualitas; 3) memiliki keterampilan yang terkait dengan pekerjaan dan memahami lingkungan kerja, memilih karir dan pelatihan; 4) kreatif, produktif menggunakan teknologi baru, terutama teknologi

informasi dan komunikasi dan memahami pengaruh teknologi terhadap masyarakat. Individu mempunyai tanggung jawab untuk keterampilan yang dimilikinya, sementara para guru memberikan kesempatan untuk mengembangkan keterampilan diri mereka, membangun teamwork, kemampuan interpersonal berbasis masalah, dan berpikir kritis untuk meningkatkan produktivitas organisasi (Overtoom, 2000).

Pertanyaannya bagaimana keterampilan untuk kehidupan abad 21 diajarkan?. Menurut Soule (2009) menyatakan bahwa *“education systems need to provide students with hands-on learning that mirrors real-world problems and work opportunities in an interdisciplinary way”*. Sistem pendidikan diharapkan dapat memberikan pengalaman pembelajaran dalam dunia nyata dan kesempatan bekerja dalam berbagai cara interdisipliner kepada para peserta didik. Keterampilan abad ke-21 harus diintegrasikan kedalam setiap mata pelajaran sehingga pengembangan keterampilan dapat diintegrasikan. Pengembangan keterampilan komunikasi dapat dilakukan dengan menerapkan penggunaan *dual-language* - bahasa lokal dan bahasa internasional, dalam proses belajar diseluruh disiplin ilmu. Hal tersebut akan mendorong para siswa untuk memperoleh pengalaman *public speaking, network developing*, menulis dan berpikir kritis. Menurut Soule (2009) para

siswa dengan keterampilan komunikasi, kolaborasi, berpikir kritis, pemecahan masalah dan kreativitas serta inovasi terkait dengan konten pengetahuan akan cenderung memperoleh kesuksesan baik di perguruan tinggi, di dunia kerja dan kehidupan sebagai warga negara. Implikasi tersebut terhadap guru adalah 1) guru dapat mengembangkan keterampilan tersebut dan merubah aspek pedagogis; 2) guru perlu meningkatkan keterampilan untuk mampu mengajarkan konten secara efektif dan terampil; 3) guru harus mengajar siswa bagaimana bekerja secara efektif.

Menurut Trilling dan Fadel (2009), keterampilan abad ke-21 dapat dikelompokkan menjadi 3 jenis, yaitu: 1) *life and career*; 2) *learning and innovation skills*; dan 3) *media skills and information skills*. Ketiga jenis keterampilan tersebut di sajikan dalam bentuk yang disebut *21st century skills-knowledge rainbow* yang disajikan berikut ini.



Gambar. 1. *21st century skills-knowledge rainbow*, Trilling dan Fadel (2009)

Life and career skills atau keterampilan hidup dan karir meliputi: memiliki rencana hidup; fleksibilitas dan adaptabilitas; inisiatif dan mengelola diri sendiri; interaksi sosial dan budaya; kewirausahaan; produktivitas dan akuntabilitas; dan kepemimpinan dan tanggung jawab. Sementara itu *learning and innovation skills* atau keterampilan belajar dan inovasi meliputi: berpikir kritis, kreatif dan inovatif; pemecahan masalah; komunikasi; kolaborasi dan kerjasama tim; belajar sepanjang hayat. *Technological and Information Media Skills* atau keterampilan teknologi dan media, meliputi: literasi informasi; literasi media; dan literasi komunikasi.

Keempat, pendidikan mewujudkan knowledge society

Pendidikan yang memperkenalkan *best practices* dan metode ilmiah jangan hanya berlaku didalam kelas, ruang-ruang seminar dan mimbar-mimbar akademik saja. *Best practices*, cara-cara terbaik dan metode ilmiah juga harus dipraktekkan dalam kehidupan sehari-hari, dalam pergaulan, untuk memecahkan berbagai persoalan kehidupan dan menghadapi lingkungan. Para mahasiswa, peserta didik diberi penugasan dan diwajibkan terus menerus mempraktekkan dalam berbagai kasus, sehingga terjadi pembiasaan dalam kehidupan sehari-hari yang membudaya. Metoda ilmiah menjadi pondasinya, pembiasaan akan memicu kreatifitas

dan inovasi. “*We are what we repeatedly do. Excellence, then, is not an act, but a **habit**.*” (Aristoteles).

Penggunaan terminologi *knowledge society* merujuk kepada masyarakat dimana pengetahuan merupakan sumber produksi utama. Memasuki abad ke-21, pengetahuan telah menggantikan organisasi industri yang digunakan sebagai sumber produktivitas utama. Pendidikan, inovasi pada ICT (*information-communication-technology*), dan ilmu teknologi merupakan pilar utama dari *knowledge society*, sehingga diharapkan akan banyak menghasilkan *knowledge worker* (Drucker, 1993). Kata kuncinya: *knowledge society* menghasilkan *knowledge worker*.

Kelima, *pendidikan yang membangun budaya inovasi*

Pendidikan juga harus mampu memberikan gambaran yang jelas tantangan kekinian, untuk selanjutnya mendorong peserta didik dan membuka ruang yang seluas-luasnya untuk berinovasi, menciptakan penemuan-penemuan baru, cara-cara yang lebih efisien, lebih mudah, lebih cepat dan lebih tinggi kualitasnya hasilnya.

Studi McKensey (2007) mengidentifikasi negara yang memiliki sistem dan kinerja pendidikan terbaik, antara lain Finlandia, Korea Selatan, Singapura, Hongkong dan Ontario Canada. Terdapat tiga faktor utama yang menyebabkan negara-

negara tersebut memiliki sistem pendidikan berkinerja terbaik yaitu: 1) *get the right people to become the teachers*; 2) *develop teachers to become effective instructors*; 3) *ensure every child succeeds*.

Studi McKensey menunjukkan bahwa kualitas pendidikan sangat ditentukan oleh faktor utamanya yaitu guru atau tenaga kependidikan itu sendiri. Kemampuan, kompetensi, kualitas, kreatifitas dan inovasi guru sangat menentukan kualitas peserta didik. Guru menjadi kunci utama keberhasilan dalam pendidikan. Dan guru penentu utama keberhasilan membentuk sumber daya manusia yang unggul.

Seperti yang dikatakan John Dewey bahwa “*if you teach to day as you taught yesterday, then you robbed the future of your students*”. Pernyataan beliau menegaskan bahwa jika guru mengajar dengan menggunakan cara-cara lama, maka guru tersebut merampas kehidupan masa depan siswa, karena apa yang diajarkan guru sudah tidak sesuai dengan perkembangan zaman. Suatu ungkapan yang menyatakan bahwa “*students in this era are natives and we are immigrants*”, yang maknanya bahwa siswa di abad ini merupakan penduduk asli dalam era teknologi maju, dan guru sebagai pengajar merupakan pendatang baru dalam generasi teknologi canggih. Pernyataan ini memperkuat betapa pentingnya kualitas guru untuk mampu memberikan pendekatan pembelajaran

yang menarik minat belajar guna pengembangan pengetahuan, keterampilan dan inovasi yang sesuai dengan kebutuhan zaman.

Bagian ke-2

Pendidikan pada era *learning organization* menuju *intelligent organization* dan perspektif ilmu kepolisian

Pada bagian kedua ini akan diuraikan perspektif pola pendidikan pada organisasi pembelajar (*learning organization*) dari sudut pandang organisasi yang cerdas (*intelligent organization*) dan ilmu kepolisian.

Pendidikan menuju intelligent organization

Hasil penelitian disertasi Rycko Amelza Dahniel (2008) menunjukkan bahwa Polri sebagai kepolisian nasional lebih menganut model birokrasi rasional dalam menciptakan keteraturan sosial dalam masyarakat dengan menganut prinsi-prinsip organisasi birokrasi rasional Weberian, yang meliputi adanya rantai hirarki dan kesatuan perintah; prinsip koordinasi melalui dan dilakukan oleh atasan; spesialisasi kedalam fungsi; spesialisasi kedalam fungsi; struktur pembinaan karir; dan hubungan impersonal.

Penelitian disertasi ini juga menunjukkan bahwa birokrasi sebagai model organisasi merupakan sumbangan terbesar pada teori organisasi generasi pertama dengan pendekatan klasik yang memusatkan perhatiannya pada anatomi, melihat organisasi sebagai sistem yang tertutup dan tidak memperhatikan aspek sosial. Birokrasi sebagai organisasi memiliki karakteristik *division of labor, a clear authority hierarchy, formal selection procedures, detailed rules and regulations, and impersonal relationship*, yang merumuskan cara kerja paling efisien, teratur, ada metoda kerja yang baku, sehingga setiap pekerjaan dapat diukur hasil dan ketepatan waktunya. Birokrasi sangat ideal untuk organisasi yang besar, pekerjaan-pekerjaan yang berulang dan stabil. Sebagai model organisasi dengan sistem tertutup, maka birokrasi tidak mempengaruhi dan dipengaruhi oleh lingkungannya, serta tidak memperhatikan aspek sosial dalam organisasi.

Hasil penelitian juga menunjukkan bahwa ketika sebuah organisasi birokrasi tidak dapat lagi menghindar dari perubahan lingkungan, maka stabilitas dalam organisasi birokrasi menjadi kontraproduktif, spesifikasi yang rinci, pengelompokan dalam fungsional, aturan prosedur yang baku dan tertutup, hirarki dan otoritas terpusat pada atasan, telah menyebabkan inisiatif menjadi resiko karena bisa saja bertentangan dengan aturan dan prosedur

baku, takut, menjadi reaktif, tergantung atasan, menunggu perintah, tidak responsif, saling menyalahkan dan membentuk pengelompokan serta terciptanya ego fungsional. Oleh karena itu secara teoritis diperlukan pengkajian terhadap model organisasi birokrasi dihadapkan dengan perubahan lingkungan yang tidak bisa dihindari melalui organisasi pembelajaran (*learning organization*), serta secara praktis harus segera dilakukan pembaharuan pada sistem dan organisasi yang tanggap terhadap perubahan lingkungan dengan berbagai informasi yang tersedia didalamnya.

Temuan hasil penelitian disertasi diatas mengkonfirmasi konsep Gifford dan Elizabeth Pinchot (1993) dengan *Intelligent Organization* (organisasi yang cerdas) dengan memberikan kritik terhadap birokrasi yang tidak sesuai lagi diterapkan pada organisasi yang ingin berubah dan dinamis dalam menyesuaikan perubahan masyarakat dan perkembangan lingkungan, dimana dunia saat ini tidak lagi memerlukan model organisasi birokrasi yang bekerja seperti mesin, tantangan-tantangan dari waktu ke waktu mengharuskan organisasi lebih bersemangat dan lebih cerdas melihat perubahan masyarakat dan perkembangan lingkungan. Birokrasi memang terbukti menghasilkan efisiensi untuk tugas-tugas yang berulang dan rutin pada awal revolusi industri. Namun saat ini tidak sesuai lagi, karena aturan-aturan dan prosedur-

prosedur seringkali bertentangan prinsip-prinsip yang diperlukan oleh anggota dalam melakukan pembelajaran dan menyesuaikan dengan tuntutan perubahan lingkungan yang dihadapi oleh organisasi. Prinsip-prinsip tersebut antara lain memberikan tanggung jawab yang lebih kepada para anggota untuk mengerjakan tugasnya sesuai dengan kemampuannya, melakukan koordinasi dengan sesama anggota, melakukan perubahan paradigma dari *boss* sebagai penguasa menjadi *customers* sebagai penguasa, artinya merubah dari pejabat menjadi pelayan kepada masyarakat.

Merujuk hasil penelitian diatas, maka paradigma pendidikan di dunia dalam mempersiapkan *knowledge workers*, khususnya transformasi pendidikan Polri sebagai organisasi yang bercorak birokrasi dalam membangun sumber daya manusia yang unggul, maka harus dilakukan *learning* dan beradaptasi dengan perubahan lingkungan. Polri harus menjadi organisasi pembelajar (*learning organization*) jika ingin *survive* seperti apa yang ditemukan dalam penelitian disertasi Rycko Amelza Dahniel (2008) dan yang ditawarkan oleh Gifford dan Elizabeth Pinchot (1993) dengan prinsip-prinsip perubahan yang menunjukkan terjadi pergeseran dan perubahan hakekat pekerjaan dari organisasi birokrasi menuju *intelligent organization*, antara lain (1) *from unskilled work to knowledge work*, (2) *from meaningless repetitive*

task to innovation and caring, (3) from individual work to team work, (4) from functional-based work to project-based work, (5) from single skilled to multi skilled, (6) from power bosses to customer bossess, dan (7) from coordination from above to coordination among peers.

Pertama, *Intelligent organization* menawarkan *changing nature of work*, antara lain bahwa organisasi yang cerdas adalah mau melakukan perubahan dari pekerjaan yang tidak memerlukan keterampilan kepada pekerjaan-pekerjaan yang harus memiliki pengetahuan (*from unskilled work to knowledge work*), yaitu seluruh pekerjaan harus didasarkan atas pengetahuan, tidak cukup dengan aturan dan prosedur-prosedur baku yang berulang dan rutin yang menyebabkan setiap orang dapat mengerjakan pekerjaan dengan mengikuti prosedur baku seperti mesin tanpa harus memiliki pengetahuan.

Kedua, konsep *from meaningless repetitive task to innovation and caring* didasarkan atas penelitian bahwa prosedur baku, hirarki, *chain of command*, dan pengelompokan spesialisasi (*specialization by function*) telah menyebabkan anggota melakukan tugas-tugas secara rutin dan berulang serta menutup kemungkinan adanya kesempatan melakukan inovasi-inovasi dan peduli kepada hasil tugas secara keseluruhan, yang penting pekerjaan saya sudah

selesai dan sesuai dengan aturan dan prosedur baku yang telah ditetapkan. Hal ini terjadi karena ukuran keberhasilan tugas diukur dari pelaksanaan prosedur baku, semuanya harus sesuai dengan tingkatan hirarki dan dibawah rangkaian perintah, bukannya kecerdasan dalam memberikan ide-ide dan inovasi pengembangan cara bekerja dan pencapaian tujuan organisasi. Sementara itu kompleksitas lingkungan dan perubahan masyarakat semakin cepat, dominasi pimpinan kepada anggotanya bukan cara yang cerdas untuk meningkatkan kemampuan anggota dan mencapai tujuan yang diharapkan, melalui komitmen para anggota kepada visi yang telah ditetapkan (*shared vision*). Konsep ini juga paralel dengan konsep *shared vision* oleh Senge (1990) bahwa setiap anggota dalam organisasi memiliki pengetahuan, pemahaman, loyalitas, dan komitmen yang sama atas visi organisasi.

Ketiga, prinsip *from individual work to team work* menjelaskan bahwa spesialisasi, hirarki dan *chain of command* telah menutup kemampuan alamiah seseorang untuk bekerjasama melalui batasan-batasan disiplin hirarki. Hal ini tentunya sudah tidak sesuai lagi dengan perkembangan lingkungan dan tantangan bahwa sebuah manajemen inovasi menyandarkan kekuatan dan kemampuan individu sebagai sebuah kekuatan tim. Sebuah *total quality program*, memberikan kepercayaan kepada tim untuk melakukan pengujian kepada proses-proses yang berlangsung dan membuat

pekerjaan menjadi lebih baik dari pada hanya menggantungkan kepada satu orang pimpinan. Seorang pekerja yang memiliki pengetahuan akan tetapi bekerja sendiri tidak akan bermanfaat, karena diperlukan pertukaran informasi lengkap yang berasal dari seluruh lini pekerjaan, sehingga pekerjaan dapat dilakukan secara terintegrasi dan komprehensif. Prinsip ini mendukung konsep *team learning* dalam *The Fifth Discipline* oleh Senge (1990) yang menjelaskan bahwa para pimpinan atau manajer harus mengizinkan para anggota untuk membangun pengalaman dan mendapatkan berbagai pelajaran yang konstruktif dari bekerjasama dalam tim, sehingga membuka cara pandang, memperdalam dan memperkuat pemahaman.

Keempat, Pinchot (1993) juga merumuskan sebuah organisasi yang cerdas dalam menghadapi berbagai perkembangan lingkungan yang cepat, lebih banyak melakukan kegiatan *project* dari pada kegiatan rutin dalam struktur fungsionalisasi, melalui *changing nature of work* dari bekerja berdasarkan fungsi menjadi didasarkan atas proyek (*from functional-based work to project-based work*), dengan dasar pemikiran bahwa penanganan suatu masalah organisasi melalui sebuah tim kerja yang terdiri dari para anggota yang berasal dari berbagai kemampuan spesialisasi, saling berhubungan dan berbagi informasi secara terintegrasi dan komprehensif akan lebih berhasil ketimbang melakukan tugas-tugas

secara fungsionalisasi yang terkotak-terkotak dibatasi oleh sekat-sekat aturan yang ketat.

Kelima, spesialisasi dalam birokrasi juga memerlukan konsep *from single skilled to multi skilled*, karena pengelompokan dan spesialisasi memang merupakan tuntutan profesionalisme untuk meningkatkan pengetahuan, keterampilan dan menjadikan para anggota menjadi lebih fokus menghadapi masalah yang homogen dan berulang. Sementara itu masalah yang dihadapi oleh Polri semakin kompleks dan berkembang, serta tugas-tugas Polri sebagai sebuah organisasi yang menjalankan fungsi kepolisian harus terintegrasi dan merupakan satu kesatuan yang utuh, tidak berdiri sendiri-sendiri. Setiap anggota Polri, secara individual harus profesional, dia bukan seorang anggota dari peleton militer dengan satu perintah komando kekanan semua kekanan, dan perintah komando kekiri semua kekiri, akan tetapi anggota Polri secara individual harus profesional, diberi kewenangan untuk melakukan diskresi, sehingga dalam melaksanakan tugasnya meskipun di fungsi reserse, dia juga harus memberikan tindakan pencegahan, penyadaran dan pencerahan kepada masyarakat yang terlibat atau menjadi korban kejahatan. Oleh karena itu, keterampilan yang harus dimiliki oleh setiap anggota Polri tidak saja *single skilled* tapi juga harus *multi skilled*.

Keenam, disamping itu Pinchot (1993) juga memberikan kritik terhadap birokrasi sebagai sistem organisasi yang tertutup, dimana dunia saat ini tidak lagi memerlukan organisasi birokrasi yang bekerja seperti mesin, tantangan-tantangan dari waktu ke waktu mengharuskan organisasi lebih bersemangat dan lebih cerdas melihat perubahan masyarakat dan perkembangan lingkungan. Birokrasi memang terbukti menghasilkan efisiensi untuk tugas-tugas yang berulang dan rutin pada awal revolusi industri. Namun saat ini tidak sesuai lagi, karena aturan-aturan dan prosedur-prosedur seringkali bertentangan prinsip-prinsip yang diperlukan oleh anggota dalam melakukan pembelajaran dan menyesuaikan dengan tuntutan perubahan lingkungan. Prinsip-prinsip tersebut antara lain memberikan tanggung jawab yang lebih kepada para anggota untuk mengerjakan tugasnya sesuai dengan kemampuannya, melakukan koordinasi dengan sesama anggota, melakukan perubahan paradigma dengan konsep dari pejabat menjadi pelayan (*from power bosses to the power of customers*), dari *boss* sebagai penguasa menjadi *customers* sebagai penguasa, artinya merubah dari pejabat menjadi pelayan kepada masyarakat.

Ketujuh, lebih lanjut Pinchot (1993) bahwa birokrasi dengan hirarki, *chain of command* dan *all coordination from a level or more above* tidak memberikan peluang para anggota satu

tingkatan melakukan koordinasi, karena koordinasi dalam satu level adalah tugas pimpinan. Oleh karena itu diperlukan *changing nature of work* dengan mewujudkan sebuah sistem koordinasi dan kontrol atas dasar *rule of game* yang jelas melalui konsep *coordination from above to coordination among peers*, yaitu koordinasi dari rekan sejawat dari level yang sama diperlukan sebagai kerjasama dalam sebuah tim.

Pendidikan dalam perspektif ilmu kepolisian

Ilmu kepolisian merupakan sebuah bidang ilmu pengetahuan yang mempelajari fungsi dan lembaga kepolisian dalam mengelola masalah sosial guna mewujudkan keteraturan sosial (Rycko Amelza Dahniel, 2015). Sebagai sebuah bidang ilmu pengetahuan, tentunya memiliki paradigma dan hakekat pengkajian ilmu secara ontologi, epistemologi, aksiologi dan metodologi yang membedakan dengan ilmu pengetahuan yang lain.

Setelah Prof. Harsya Bachtiar menjelaskan konsep ilmu kepolisian sebagai sebuah cabang ilmu pengetahuan yang baru, maka layaknya ilmu pengetahuan yang baru, terbentuk dari hasil penggabungan unsur-unsur pengetahuan yang berasal dari berbagai cabang ilmu pengetahuan yang sudah lama menjadi bagian dari ilmu pengetahuan. Corak penggabungan unsur-unsur pengetahuan dapat

dibangun melalui pendekatan antar-bidang (*interdisciplinary*) maupun multi-bidang (*multidisciplinary*).

Prof. Parsudi Suparlan kemudian memantapkan ilmu kepolisian sebagai sebuah cabang ilmu pengetahuan yang harus memiliki paradigma sendiri dan merupakan sebuah bidang ilmu yang corak pendekatannya antar-bidang (*interdisciplinary*) yang memiliki paradigma sendiri, terdiri atas konsep, teori, metodologi dan metode-metode dari dua bidang ilmiah atau lebih digabungkan menjadi satu sehingga terwujud sebagai sebuah metodologi yang baru dan relevan atau berguna dalam ruang permasalahan yang menjadi kajiannya.

Dua tokoh ini adalah pejuang dan pelopor ilmu kepolisian di Indonesia. Dosen dan promotor saya. Panutan dan kebanggaan Perguruan Tinggi Ilmu Kepolisian (PTIK). Saya tidak melihat adanya pertentangan cara berfikir kedua ilmuwan diatas, perbedaan dalam cara memandang sebuah masalah yang dikaji harus dipahami dan akan sangat dipengaruhi oleh latar belakang keilmuan, keluasan pengalaman, serta kedalaman pemahaman terhadap masalah yang menjadi sasaran kajiannya. Perbedaan ini tidak selalu harus untuk dipertentangkan, namun harus dipahami sebagai sebuah perkembangan yang alamiah dari sebuah evolusi ilmu pengetahuan yang coraknya akumulatif dan pengkayaan epistemologis ilmu yang

bercorak eklektis, yang diserap melalui metoda ilmiah dengan menggabungkan cara berfikir pada proses deduktif rasional dengan induktif empirik (*logico-hypotetico-verifycative*). Lebih dari itu, bahwa ilmu kepolisian sebagai sebuah bidang ilmu pengetahuan tidak saja dibangun melalui epistemologi yang bercorak akumulatif dan eklektis, namun juga harus mencakup kajian empirik atas ontologi dan aksiologi, termasuk metodologinya.

Pendidikan dari perspektif ilmu kepolisian harus dilihat hubungannya secara fungsional dalam sebuah sistem pembelajaran umat manusia. Pendidikan merupakan proses pembelajaran untuk memberikan kemampuan akademik, keterampilan dan membangun sikap perilaku yang sesuai dengan tujuan diadakan pendidikan itu sendiri. Ilmu kepolisian merupakan bagian dari proses pendidikan yang bertugas mengisi kemampuan. Pendidikan adalah prosesnya, dan ilmu kepolisian adalah konten atau isinya.

Sebagai konten atau isi dari proses pendidikan, maka secara aksiologis, ilmu kepolisian bertugas untuk memberikan pemahaman yang utuh akan hakiki dari keberadaan fungsi polisi muka bumi. Kajian aksiologis ini penting diberikan sejak awal pendidikan ilmu kepolisian, yaitu untuk memahami keberadaan, kenapa ada dan diperlukan fungsi kepolisian, serta apa tujuan hakiki dari keberadaannya itu di muka bumi ini. Kajian aksiologis dari hakekat

ilmu kepolisian ini bersifat universal dan inklusif. Bersifat universal artinya ilmu kepolisian berlaku umum dan sama di seluruh planet bumi ini, bebas dari ras, keturunan, warna kulit, maupun keyakinan agama. Dan juga bersifat inklusif atau bukan milik satu kelompok atau golongan saja, tapi merupakan milik masyarakat (*public knowledge*), setiap orang berhak mempelajari dan memanfaatkan menurut kebutuhannya. Ilmu kepolisian bukan hanya milik polisi, apalagi dikooptasi menjadi milik Polri.

Secara aksiologis tujuan hakiki dari fungsi kepolisian adalah sebagai penjaga peningkatan kualitas hidup manusia (*the guardian to enhance quality of life*), penjaga kemanusiaan (*the guardian to humanism*), dan penjaga peradaban umat manusia (*the guardian to civilitation*).

Jika petugas polisi mampu memberikan rasa aman kepada warga – seorang ibu melepas anaknya berangkat sekolah tanpa rasa takut, seorang suami meninggalkan anak isterinya dirumah tanpa rasa cemas, seorang pekerja berangkat ke tempat kerjanya tanpa ada rasa khawatir akan dibegal di jalan, pedagang di pasar tidak takut di palak oleh preman, dan seterusnya. Jika petugas polisi mampu memberikan rasa aman sehingga setiap warga dapat beraktivitas tanpa rasa takut, sehingga setiap warga dapat berproduktivitas, berkarya, berekspresi, berinovasi menemukan cara-cara baru untuk

kehidupan dan dalam menghadapi lingkungannya, sehingga meningkat kualitas hidup warga. Maka ketika itulah, sesungguhnya polisi telah menjadi penjaga bagi peningkatan kualitas hidup manusia (*the guardian to enhance quality of life*). Kompetensi yang menjadi amanahnya adalah kemampuan untuk menjamin keamanan warga dengan titik berat pada aspek pengetahuan dan keterampilan.

Dan jika petugas polisi mampu mengajak tiap warga untuk saling mengenal, berkomunikasi, saling berbagi, saling membantu, saling menghidupi, tolong menolong, gotong royong, *guyub*, saling menghormati, membangun solidaritas, soliteritas dan soliditas. Manusia membantu manusia yang lain. Manusia menghormati manusia yang lain. Maka ketika itu, sesungguhnya polisi telah menjadi penjaga kemanusiaan (*the guardian to humanism*). Kemampuan untuk berkomunikasi, memahami, menjelaskan, meyakini dan mengajak warga ini yang harus di isi sebagai kompetensi pendidikan. Titik berat kompetensi ini pada aspek perilaku dan karakter.

Kemudian jika petugas polisi mampu untuk memberikan pemahaman kepada warga pentingnya aturan-aturan dan norma-norma untuk menjamin kehidupannya, sehingga warga mengerti dan yakin aturan itu memang diperlukan untuk mengatur,

melindungi dan menyelesaikan berbagai persoalan dalam kehidupannya sehingga terwujudnya kehidupan masyarakat yang teratur, patuh terhadap berbagai aturan dan norma, sebuah masyarakat yang memiliki adab. Maka ketika sesungguhnya polisi telah menjamin tetap lestarynya peradaban umat manusia di muka bumi ini (*the guardian to human civilitation*). Titik berat kompetensi pada aspek sosial.

Sungguh mulia tugas polisi. Jika ke tiga tugas hakiki keberadaan fungsi polisi diatas dapat di isi menjadi sebuah kompetensi dalam proses pendidikan, kemudian dilaksanakan dengan penuh ketulusan, maka ini bukan hanya memenuhi panggilan tugas, lebih dari itu, ini sebuah kemuliaan. Mari kita songsong kemuliaan itu.

Bagian ke-3

Transformasi pendidikan Polri

Pada bagian akhir dari makalah orasi ilmiah ini, akan ditutup dengan penjelasan tentang transformasi pendidikan Polri, prosesnya, termasuk merubah stigma Lemdik sebagai tempat yang kurang diminati, sebuah *learning* agar Lemdik menjadi pusat keunggulan dan kebanggaan, serta sedikit elaborasi tentang program prioritas dalam melakukan transformasi pendidikan Polri.

Lemdik bukan tempat favorit

Sebuah stigma yang memandang tugas di Lemdik kurang menarik, kurang diminati, banyak yang menghindar, menolak, sedih dan bahkan rasanya seperti mau kiamat saja ketika ditugaskan di Lemdik. Kenyataan Lemdik menjadi tempat buangan, parkir, orang kasus atau menunggu proses sidang kasusnya, tempat lompatan mencari *job*, *stepping stone*, numpang jabatan, dan seterusnya. Begitu ditempatkan di Lemdik, langsung turun semangatnya, hilang kreativitasnya, lenyap inovasinya, dan terus mencari-cari jalan peruntungan agar segera pindah dari Lemdik, setidaknya pindah ke tiga tempat favorit – yang berkaitan dengan perijinan; yang berkaitan dengan pengaturan sumber daya manusia; dan yang berkaitan dengan perampasan hak asasi manusia. Tentunya tidak semua petugas polisi memiliki stigma dan seperti itu, hanya sebagian kecil sekali saja. Apa penyebabnya? Teori motivasi Abraham Maslow dapat menjawabnya. Bagaimana cara merubah stigmanya? Polri harus hijrah menjadi *learning organization* dan perlu kebijakan seorang pemimpin yang kuat. *Strong leader who can change the culture. A leader with power, concept and follower.*

Schein (2010) dalam bukunya yang terkenal “*Leadership and Culture*” mengatakan bahwa “*leadership and culture are two side at the same coin*” yang bermakna bahwa kepemimpinan akan membentuk budaya organisasi yang diharapkan, tetapi organisasi

yang telah memiliki budaya organisasi dengan norma dan *values* yang membentuk organisasi menjadi berkualitas, akan menuntut dimilikinya kepemimpinan yang terus menumbuhkan budaya organisasi yang berkualitas.

Stigma negatif terhadap Lemdik harus dirubah, harus ada argumentasi yang tepat dan dapat diterima. Lemdik dengan kampus-kampusnya harus menjadi sebuah tempat yang aman, nyaman, menjanjikan, di isi oleh personel berprestasi yang untuk dan akan dipromosi, dan dengan dukungan fasilitas pendidikan yang layak dan penuh kehormatan.

Sehingga stigma Lemdik menjadi tempat buangan beralih menjadi tempat promosi personel berprestasi dan ladang amal bagi personel yang memiliki *talent* dan *passion* sebagai pendidik. Stigma yang memandang Lemdik sebagai *cost centre* harus dirubah menjadi *human investment*.

Lemdiklat *learning* menuju *centre of excellence*

Learning organization merupakan kelompok teori generasi kelima dari evolusi teori organisasi dan manajemen. Kelompok teori ini lebih memperhatikan perkembangan lingkungan dengan berbagai informasi yang ada didalamnya. Kelompok teori ini dikembangkan pada akhir tahun 1980-an oleh para tokoh, diantaranya Peter Senge dengan *Fifth Disciplines*, Chun Wei Choo

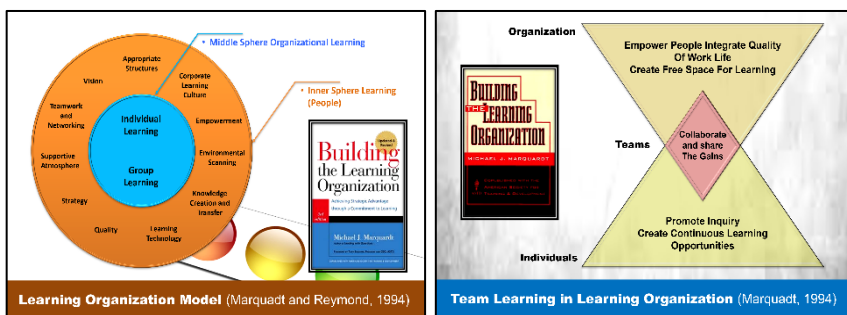
dengan *Knowing Organization*, Ferry W. Gilley dan Ann Maycunich dengan *Developmental Organization*, dan Gifford dan Elizabeth Pinchot dengan *Intelligent Organization*, termasuk Osborne & Gaebler dengan *Reinventing Government*, yang dilanjutkan kembali oleh Osborne & Plastrik melalui *Five Strategies* dalam *Banishing Bureaucracy*, dan Michael J. Marquardt dalam *Building The Learning Organization*. Kelompok teori *learning organization* memusatkan perhatiannya kepada **organisasi, kelompok dan individu** yang harus mampu melakukan perubahan melalui pembelajaran terhadap perkembangan lingkungan dan berbagai informasi yang ada didalamnya.



Gambar. 2. Evolusi teori organisasi - model ideal organisasi Polri (Rycko Amelza Dahniel, 2015)

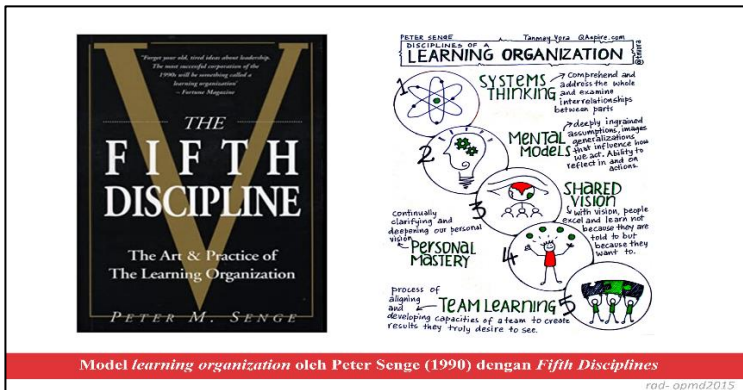
Model Learning Organization” yang dikembangkan Marquadt and Reymond (1994) menjelaskan inti dari kekuatan

organisasi pembelajar adalah individu yang belajar (*individual learning*) dan kemudian membentuk kelompok yang belajar (*group learning*) yang mewujudkan organisasi pembelajar didukung 11 unsur: *ketepatan struktur (appropriate structure), corporate learning culture, empowerment, environmental scanning, knowledge creation and transfer, learning technology, quality, strategy, supportive atmosphere, teamwork and networking, dan vision.*



Gambar. 3. *Building Learning Organization* (Marquardt & Raymond, 1994)

Demikian pula dengan model *learning organization* oleh Peter Senge (1990) dengan *Fifth Disciplines* yang menekankan keberhasilan organisasi pembelajar terletak dari kemampuan meningkatkan kapasitas dan pembelajaran individu dan menjadinya *teamwork* yang kuat dan kompak.



Gambar. 2. *Fifth Discipline* (Peter Senge, 1990)

Fifth Disciplines membangun prinsip: *Personal mastery*, terus memberi kemampuan kepada anggota sehingga tiap individu memiliki keunggulan; *Mental models*, menyamakan cara berfikir untuk mencapai tujuan; *Shared vision*, kesamaan paham, loyal dan komitmen semua anggota atas visi organisasi; *Team learning*, berikan kesempatan yang luas kepada anggota untuk berinovasi dan kerjasama dalam tim; dan *System thinking*, membentuk para manajer selalu berfikir strategik.

Dalam konteks ini, Polri harus menjadi organisasi pembelajar dengan mempersiapkan dengan baik individu yang belajar (*individual learning*) dan kemudian membentuk kelompok yang belajar (*group learning*) yang akan bekerja dalam satu tim yang kuat, tangguh, unggul, kreatif dan inovatif.

Polri harus terus berbenah melakukan transformasi dan lompatan yang besar mempersiapkan sumber daya manusianya,

yang sejatinya merupakan alat dan kekuatan utama Polri. Pendidikan menjadi aspek penting dalam mempersiapkan dan memproduksi alat dan kekuatan utama Polri yang unggul, kreatif dan inovatif. Pendidikan yang diselenggarakan di 46 kampus-kampus Polri sebagai tempat produksi alat utama harus dibenahi, sudah saatnya kita mulai merubah cara berfikir, memperlakukan dan memposisikan kampus-kampus Polri sebagai objek vital Polri.

Polri harus melakukan *learning*, Lemdiklat harus *learning*, dan seterusnya kampus-kampus Polri juga harus *learning* menjadi pusat keunggulan dan pusat kebanggaan (*centre of excellence*) dalam mempersiapkan sumber daya manusia Polri yang unggul, baik sebagai alat dan kekuatan utama maupun *human capital*.

Transformasi pendidikan Polri

Transformasi pendidikan Polri merupakan keharusan dari tuntutan agar Lemdik melakukan *changing natures* menuju *learning organization* merubah stigma negatif Lemdik, menjaga *public trust*, dan memenuhi kebutuhan organisasi Polri akan sumber daya manusia yang unggul, kreatif dan inovatif sebagai alat dan kekuatan utamanya, dan melakukan lompatan besar dengan memperlakukan tempat produksi alat dan kekuatan utamanya sebagai objek vital Polri.

Apa yang harus dilakukan? Lemdiklat *learning* dan *strong leader who can change the culture. A leader with power, concept and follower.*

Pertama, merumuskan kebijakan dan menyusun strategi.

Sebagai sebuah sistem organisasi Polri, maka merumuskan sebuah kebijakan harus didasarkan pada dan selaras dengan kebijakan dari satuan yang lebih tinggi (*cascading*). Evaluasi dan mandat sidang Wandiklat Polri, Kebijakan Kapolri tentang Transformasi Polri yang Presisi, serta tantangan tugas kekinian dan kepentingan Polri di masa mendatang dijadikan landasan bagi perumusan kebijakan itu. Sumber daya manusia Polri ini bukan hanya sebagai alat dan kekuatan utama Polri, tapi juga sebagai *human investment* bagi keberlanjutan keberadaan Polri sebagai Lembaga publik dalam tatanan sistem ketatanegaraan Indonesia yang memerlukan *public trust, public confidence, public legitimation* dan *public consent*.

Berdasarkan pertimbangan diatas, maka dirumuskan sebuah kebijakan: **“Mewujudkan lembaga pendidikan Polri menjadi *centre of excellence* dalam mencetak anggota Polri yang Presisi”**. Kebijakan ini sejatinya sebuah visi.

Visi bagi organisasi merupakan masa depan yang realistis, dipercaya dan menarik bagi anggota organisasi, sebuah pernyataan kemana organisasi anda akan dibawa, sebuah masa depan yang lebih baik, lebih berhasil atau diinginkan dibandingkan dengan kondisi sekarang. Karena visi berhubungan dengan masa depan, gagasan yang didasarkan atas kemampuan, dan mengarahkan menuju masa depan, maka kepemimpinan visioner, dalam lingkungan terus berubah adalah kepemimpinan yang mampu berhubungan dengan para manajer untuk memberikan bimbingan, mampu menginterpretasikan dan memanfaatkan lingkungan dengan pengetahuan dan keterampilan, mampu mengembangkan aspek organisasi dan produknya, serta cerdas dalam mensiasati masa depan (Nanus, 2001).

Untuk mencapai kebijakan yang menjadi visi diatas, maka disusun strategi pencapaiannya, yaitu: **“Lemdiklat *learning* dan memposisikan kampus Polri sebagai objek vital Polri”**.

Berfikir strategik melihat kemampuan seluruh aspek kehidupan organisasi dan tantangan tugas serta lingkungan yang terus berubah, termasuk cara pencapaian berbagai sasaran dan tujuan dan strategi-strategi untuk melakukan perubahan struktur, kultur, dan praktek-praktek manajerial.

Kedua, menetapkan program prioritas

Guna mewujudkan Lemdiklat *learning* dan memposisikan kampus-kampus sebagai tempat memproduksi alat dan kekuatan utama Polri yang unggul, kompetitif, kreatif dan inovatif – menjadi kampus yang aman, nyaman, penuh kehormatan, penuh kebanggaan dan menjadi pusat keunggulan. Kampus harus diposisikan sebagai objek vital Polri, maka ditetapkan program prioritas Lemdiklat *learning*, sebagai berikut:

1. **Mewujudkan kampus yang sehat.** Kampus yang siap protokol Kesehatan (Prokes) dan fasilitas Kesehatan (Faskes), sebagai jawaban atas kesiapan menghadapi penularan dan penyebaran pandemic covid-19. Kampus dan personel yang sehat.
2. **Mewujudkan kampus yang aman.** Kampus dengan maksimum sekuriti. Mengutamakan pencegahan, *plant protection* yang prima, penjagaan yang kuat, menimbulkan efek cegah dan efek gentar.
3. **Mewujudkan kampus sebagai pusat keunggulan.** Kampus sebagai pusat keunggulan dan rujukan (*centre of excellence*) pustaka dan keilmuan; rujukan kampus hijau, bersih dan indah; rujukan budaya dan tradisi kepolisian; dan rujukan kampus dengan fasilitas yang layak.

4. **Menjadikan kampus tempat favorit dan prestasi.**
Kampus yang didukung dengan aturan pembinaan karir yang berpihak kepada para guru, gadik dan gadikan, berikan penghargaan dan kepastian, berikan dukungan, jaga motivasi dan kebanggaan, serta di isi dengan personel berprestasi yang untuk dan akan di promosi.
5. **Membangun kampus dengan kurikulum kekinian dan menjawab tantangan tugas.** Transformasi kurikulum sesuai dengan hakekat pendidikan, dalam satu *grand theory* Ilmu kepolisian; menetapkan kompetensi yang jelas pada mandat akademi dan vokasi; mengembangkan pendidikan akademi sebagai pusat pengembangan ilmu dan riset; memperbesar porsi praktek kerja lapangan bagi pendidikan vokasi; susun kurikulum yang menjawab tantangan perubahan sosial (*learning curriculum*); kurikulum yang membangun integritas, rasa kebangsaan dan kohesi nasional (*nationality curriculum*); serta kurikulum yang mengawal dinamika pembangunan dan politik nasional (*guardian national interest curriculum*).
6. **Membangun kampus dengan struktur kuat.** *Rightsizing* struktur Lemdiklat Polri, yang menjawab kebutuhan organisasi, perubahan tantangan dan selaras

ketika berkoordinasi dengan Lembaga dan kementerian, serta TNI.

7. **Membangun kampus kebangsaan.** Penyusunan modul diklat dan melaksanakan pendidikan integrasi TNI dan Polri disemua jenis dan jenjang pendidikan.
8. **Mewujudkan pendidikan tinggi ilmu kepolisian yang inklusif untuk umat manusia.** PTIK sebagai perguruan tinggi kedinasan yang pertama kali mempelajari, mengembangkan, melakukan kajian dan sekaligus mempraktekan melalui para alumninya telah terbukti mampu menjaga keamanan dalam negeri dan meningkatkan kualitas hidup bangsa sejak kemerdekaan. Ilmu kepolisian sebagai sebuah bidang ilmu pengetahuan bersifat universal dan inklusif. Ilmu kepolisian milik dan untuk umat manusia. Bukan milik satu golongan, bukan hanya milik polisi, apalagi hanya dipelajari dan di kooptasi oleh Polri saja. Pengembangan PTIK menuju Universitas Keamanan sebuah keniscayaan, bukan dengan maksud melupakan sejarah kelahirannya, tapi lebih dari itu guna mewujudkan cita-cita luhur *founding fathers* mengembangkan ilmu pengetahuan untuk peningkatan kualitas hidup dan kemuliaan umat manusia. PTIK

sebagai pendidikan kedinasan tetap dipertahankan dan semakin dikembangkan, sementara itu pembangunan Universitas Keamanan menjadi induk dan *centre of gravity* pengembangan ilmu kepolisian di Indonesia, sekaligus memenuhi mandat universalitas dan inklusifitas sebuah ilmu pengetahuan, serta memenuhi cita-cita tujuan hakiki dari pendidikan itu sendiri. Pendidikan untuk memuliakan manusia. *Kembangkanlah sayap pengetahuanmu untuk kesejahteraan umat manusia.*

Penutup

Sebagai penutup, bahwa pembangunan sumber daya manusia merupakan proses yang terus berlangsung dan tidak akan pernah berhenti sepanjang kehidupan itu ada (*never ending process*), karena tantangan kehidupan kita juga terus berubah. Salah satu aspek penting pendongkrak pembangunan adalah pendidikan melalui pembelajaran, karena sejatinya kehidupan itu juga pembelajaran yang panjang (*life long learning*) dan tidak akan pernah berakhir (*never ending process of learning*). Guru dan tenaga pendidikan menjadi aktor utamanya. Mari kita terus berbenah diri, melakukan *learning* menjawab tantangan yang semakin ketat guna mempersiapkan generasi unggul yang kreatif dan inovatif.

Terimakasih para guru, dosen, gadik, instruktur dan para pengasuh. Jasamu akan selalu ku kenang, bekalmu tidak pernah usang, teruslah berjuang, demi Indonesia yang semakin gemilang.

Jakarta, 21 Juni 2021

ooo000ooo

Daftar Pustaka

- Albrow, Martin, 1970, *Bureaucracy*, Pall Mall Press Ltd, London.
- _____, 1996, *Birokrasi*, Terjemahan M.Rusli & tatok Daryanto, PT.Tiara Wacana Yogya, Yogyakarta.
- Choo, Chun Wei, 1998, *The Knowing Organization: How Organization Use Information to Construct Meaning, Create Knowledge and Make Decisions*, Oxford University Press, New York.
- Dahniel, Rycko Amelza, 2008, *Birokrasi di Polres Kota Sukabumi*, Penelitian Disertasi Universitas Indonesia, Jakarta.
- Garston, Neil, 1993, *Bureaucracy: Three Paradigms*, Kluwer Academic Publisher, Dordrecht.
- Gilley, Jerry W and Ann Maycunich, 2000, *Beyond The Learning Organization: Creating a Culture of Continous Growth and Development through State-of-the-Art Human Resources Practices*, Perseus Books, Massachusetts.
- Goodnow, Frank J., 1900, *Politics and Administration: A Study in Government*, Russel & Russel, New York, dalam *Classic of Public Administration*, 1992, Belmont, CA.

- Harvey. L., 2001, **Defining and Measuring Employability**.Qual. High.Educ.7 97-109.
- Marquardt. M and Reynolds. A. (1994). *The Global Learning Organization*, Richard. D. Irwin, Inc, USA.
- Nanus, Burt, 2001, *Kepemimpinan Visioner: Menciptakan Kesadaran Akan Arah dan Tujuan Organisasi*, PT. Prenhalindo, Jakarta.
- Osborne, David & Ted Gaebler, 1992, *Reinventing Government: How The Entrepreneurial Spirit Is Transforming The Public Sector*, (terj), PT. Teruna Grafica, Jakarta.
- Osborne, David & Peter Plastrik, 1998, *Banishing Bureaucracy: The Five Strategies for Reinventing Governmen*, Plum Book, Penguin Group, New York.
- Overtoom, 2000, *Employabiüty Skills:An Update.Eric Digest : Center on Education and Training for Employment*, Ohio The Ohio State University.
- Pettinger, Richard, 2002, *Learning Organization*, Capstone Published, Oxford.
- Pinchot, Elizabeth & Gifford, 1993, *The End of Bureaucray & The Rise of Intelligent Organization*, Berret-Koehler Publisher, San Fransisco.
- Senge, Peter M., 1990, *The Fifth Discipline: The Art and Practice of The Learning Organization*, Random House Bussiness Book, London.
- Senge, Peter M., Charlotte Roberts, Richard B. Ross, Bryan J.Smith & Art Kleiner, 1994, *The Fifth Discipline Field Book: Strategies and Tools for Building a Learning Learning Organization*, Nicholas Brealey Publishing, London.
- Trilling, Bernie and Fadel.C, 2009, *21 st Century Skills: Learning for Life in Our Times*.

Biografi Penulis



Rycko Amelza Dahniel, lahir di Bogor pada tanggal 14 Agustus 1966, saat ini menjabat sebagai Kepala Lembaga Pendidikan dan Pelatihan Polri dengan pangkat Komisariss Jenderal Polisi. Disamping sebagai praktisi yang pernah menjabat sejumlah jabatan strategis baik di bidang operasional maupun Lembaga pendidikan tinggi Polri, Rycko Amelza Dahniel juga seorang akademisi dan sampai sekarang masih aktif mengajar di Universitas Indonesia,

Sekolah Tinggi Ilmu Kepolisian – PTIK, Akademi Kepolisian maupun di berbagai perguruan tinggi, melaksanakan penelitian, menulis buku dan jurnal, termasuk melaksanakan pengabdian masyarakat.

Menyelesaikan pendidikan dasar di SDN Cibinong (1979), SMPN Cibinong (1982), SMAN Cibinong (1985), yang kemudian melanjutkan pendidikan di Akademi Kepolisian yang lulus di tahun 1988.

Rycko Amelza Dahniel, merupakan lulusan terbaik Akademi Kepolisian (Akp) tahun 1988, dan memperoleh penghargaan *Adhi Makayasa* sebagai predikat untuk prestasi lulusan terbaik. Setelah menjalani penugasan di kewilayahan, melanjutkan pendidikan di Perguruan Tinggi Ilmu Kepolisian (PTIK), lulus pada tahun 1995 dan kembali meraih *prestasi akademik terbaik peringkat I*.

Selepas PTIK, pendidikan lanjutan yang ditempuh yaitu program *bachelor* (setingkat Strata-1) di University Of Virginia USA bersamaan dengan mengikuti Pendidikan di FBI National Academy Quantico pada tahun 1997. Pada Tahun 1999 melanjutkan studi Pascasarjana (S-2) pada Magister Ilmu Administrasi FISIP Universitas Indonesia dan lulus pada tahun 2001 dengan predikat *cum laude*. Pada tahun 2002 mengikuti pendidikan Sekolah Pimpinan dan Staf Polri (Sespimpol) lulus dengan mendapatkan *Peringkat I Penulisan Nastrap Terbaik*. Tidak lelah untuk terus belajar, Rycko Amelza Dahniel melanjutkan pendidikan Pascasarjana S-3 Doktor Ilmu Kepolisian di Universitas Indonesia, lulus pada tahun 2008 dengan predikat *cum laude*. Dan selanjutnya pada Tahun 2013 mengikuti pendidikan pada Lemhanas RI PPSA XIX di Jakarta.

Pada 1 Agustus 2020 diangkat sebagai Guru Besar dalam jabatan Profesor dibidang ilmu Kajian Ilmu Kepolisian pada Perguruan Tinggi Ilmu Kepolisian (PTIK) sesuai dengan Keputusan Menteri Pendidikan dan Kebudayaan Republik Indonesia Nadiem Anwar Makarim Nomor 70392/MPK/KP/2020.

Beberapa Pendidikan kejuruan spesialisasi yang pernah diikuti antara lain, Perwira Lanjutan Reserse di Megamendung Bogor (1992), Kejuruan Perwira Brimob, Watukosek (1993), FBI National Academy, Quantico, Virginia, USA (1997), Crisis Incident Management -ATAP, Louisiana, USA (2002), FBI NA Retraining, Queensland, Australia (2003), dan Counter Disaster Management, Athens, Greece (2005), FBINA Retraining, Bangkok Thailand (2007).

Rycko Amelza Dahniel memulai berkarir di Kepolisian dengan pangkat Letnan Dua Polisi (Letda Pol) pada tahun 1988. Menjadi Letnan Satu Polisi (Lettu Pol) pada tahun 1992. Selanjutnya Kapten Polisi (Kapten Pol) pada tahun 1995. Tahun 1999 naik pangkat sebagai perwira menengah sebagai Mayor Polisi (Mayor Pol). Tahun 2003 menjadi Ajun Komisaris Besar Polisi (AKBP). Karena prestasi istimewa dalam Satgas Bom Polri berhasil melumpuhkan Dr. Azahari, tokoh di balik Bom Bali I dan Bom Bali II, pada tahun 2005 mendapatkan *Kenaikan Pangkat Luar Biasa* (KPLB) menjadi Komisaris Besar Polisi (KBP) dan mendapat Satya Lencana *Bintang Bhayangkara Nararya Prestasi* dari Presiden Ibu Megawati Soekarnoputri. Pada tahun 2013 dipromosi menjadi Brigadir Jenderal Polisi (Brigjen Pol). Selanjutnya pada tahun 2014 menjadi Inspektur Jenderal Polisi (Irjen Pol). Dan pada tahun 2020 naik pangkat menjadi Komisaris Jenderal Polisi (Komjen Pol).

Penugasan dinas di kepolisian diawali sebagai Pamapta Polres Metro Jakarta Pusat (1989), Kanit Reserse Ekonomi Polres Metro Jakarta Pusat (1991), Kanit Reserse Jatanras Polres Metro Jakarta Pusat (1991), Komandan Peleton Taruna Akpol Semarang (1992), Perwira Mahasiswa PTIK (1993), Kasetops Puskodalops Polres Metro Jakarta Pusat (1995), Kasat Reserse Polres Metro Jakarta Selatan (1996), Kanit Moneter Polda Metro Jaya (2000), Wakasat Ekonomi Polda Metro Jaya (2001), Pasis Sespimpol (2002), Kasat II/Ekonomi Polda Sumatera Utara (2002), Tim Investigasi Bom Bali (2002), Tim Investigasi Bom JW.Marriott Hotel & Satgas Bom Polri (2003-sekarang), Kapolres Kota Sukabumi, Polda Jawa Barat (2005), Kanit I Industri Perdagangan Bareskrim Polri (2005), Kapolres Metropolitan Jakarta Utara (2009), ADC Presiden Susilo

Bambang Yudhoyono (2009), Kabagjian Polmas PTIK Lemdiklat Polri (2012), Wakapolda Jawa Barat (2013), Gubernur Perguruan Tinggi Ilmu Kepolisian (2014), Kapolda Sumatera Utara (2016), Gubernur Akademi Kepolisian (2017), Kapolda Jawa Tengah (2019), Kabaintelkam Polri (2020), dan Kalemdiklat Polri (2021 – sekarang).

Dalam karier Kepolisian, Rycko Amelza Dahniel memiliki 17 Tanda Jasa Kehormatan/ Penghargaan. Selama perjalanan kariernya bertugas di bidang Reserse dengan mengikuti sejumlah Pelatihan Kejuruan Reserse Kepolisian dan Operasi Kepolisian baik di dalam negeri maupun luar negeri.

Operasi kepolisian di dalam negeri antara lain: Operasi Kepolisian Penanganan kasus-kasus bom dan serangan teror sejak Bom Bali 1 (Th.2002), Bom Hotel JW Mariot Jakarta (Th.2003), Bom Kedubes Australia (Th. 2004), Bom Bali 2 (Th. 2005) dan Bom Hotel Ritz-Carlton (Th.2009) serta beberapa kasus bom yang terjadi di Indonesia. Selanjutnya Penangkapan Panglima Jamaah Islamiah (JI) yaitu Abu Dujana (Th.2007) dan yang terakhir Operasi pembebasan sandera Awak Kapal MV Sinar Kudus yang disandera di Somalia (Th.2011).

Operasi dan penugasan di luar negeri, antara lain: 1) Operasi Kepolisian Joint Investigation Polri – AFP, *Interbank Transfer Crime Investigation*, di Sydney, Australia, 1998. 2) Operasi Kepolisian *Joint Investigation Polri – PNP* tentang Tuduhan atas 5 WNI yang ditangkap membawa bom dan terlibat terorisme di Philipina, General Santos, Philipina, 2003. 3) Operasi Kepolisian *Joint Invetigation Polri – AFP*, *Transforming Technology, Monitoring Center and Counter Measures on Terrorism*, AFP Head Quarter, di Canberra, Australia, 2003. 4) Operasi Kepolisian *Joint investigation Polri – PDRM*, pemeriksaan anggota Al Jama'ah Al Islamiyah dan Al Ghuraba di Kuala Lumpur, Malaysia, Februari 2004. 5) Operasi kepolisian yang dilakukan adalah pada *Joint investigation Polri – Kepolisian dan Imigrasi Singapura* terhadap proses pemulangan tersangka korupsi Bank BNI, Adrian Herling Waworuntu, Nopember 2004. 6) Operasi kepolisian *Joint investigation Polda Sumatera Utara – AFP Sydney* dan KJRI Sydney, dalam penanganan *Cyber crime* dalam kasus Carding pada Electronic Commerce yang dilakukan oleh warga negara Indonesia dengan korban yang berada di Sydney Australia, Desember 2004. 7) *Joint Investigation Polri – FBI*, dalam penanganan kasuskasus Korupsi di Indonesia, Washington, DC, New York, Los Angeles, USA, Februari 2005. 8) Konferensi

Internasional, *Asia Pacific Counter Measures to Combat Terrorism*, Manila, Philipina, Februari 2004. 9) Konferensi Internasional, *Conference on International Terrorism*, New York City Police Academy, New York, USA, 2003. 10) Selaku ADC Presiden RI dan delegasi, Kunjungan kenegaraan Presiden Republik Indonesia ke Canberra, KTT G-20, Pittsburgh dan Presidential Lecture di Harvard University, Massachusetts, USA, 2009; Australia, 2010; KTT Asean ke-15, Hua Hin, Thailand, 2009; Kuala Lumpur, Malaysia, 2009; KTT APEC Economic Leaders' Meeting (AELM), Singapore, 2009; Brussel, Belgia, 2009; Paris, Perancis, 2009; Berlin, Germany, 2009; COP-15 UNFCCC, Kopenhagen, Denmark, 2009; Port Moresby, Papua New Gunea, 2010; KTT Asean ke-16, Hanoi, Vietnam, 2010; Oslo Climate and Forest Conference, Oslo, Norway, 2010; KTT G-20, Toronto, Canada, 2010; Ankara dan Istanbul, Turkey, 2010; RRT, sekaligus mengunjungi Pavillion China dan Indonesia pada World Expo Shanghai China, 2010; KTT Asean ke-17, Hanoi, Vietnam, 2010; KTT G-20, Seoul, Korea Selatan, 2010; KTT APEC ke-18, Yokohama, Jepang, 2010; New Delhi, India, 2011; World Economic Forum, Davos, Swiss, 2011; Bandar Seri Begawan, Brunei Darussalam, 2011; Sesi ke-100 International Labour Conference, Geneva, Swiss, 2011; meninjau lokasi bencana dan korban tsunami di Kasenuma, Jepang, 2011; Special Plenary Session of The 36th Session of The General Conference for The Celebration of The 10th Anniversary of The UNESCO Universal Declaration on Cultural Diversity, Paris, Perancis, 2011; KTT G-20, Cannes, Perancis, 2011; KTT APEC, Honolulu, USA, 2011; RRT dan Penganugerahan Gelar Doktor Honoris Causa oleh Universitas Tsinghua kepada Presiden Republik Indonesia, Beijing, RRT, 2012; pertemuan dengan Chief Executive Hongkong SAR, 2012; KTT Keamanan Nuklir, Seoul, Korea Selatan, 2012; Dili, Timorleste, 2012; World Economic Forum on East Asia, Bangkok, Thailand, 2012; Opening Dinner for The 11th Asia Security Summit, The Shangri-La Dialogue, Singapore, 2012, Kunjungan kerja Presiden Republik Indonesia beserta Ibu Hj. Ani Bambang Yudhoyono menghadiri Bussiness 20 Summit (B20) and G-20 Leaders First Plenary Session, Los Cabos, Mexico. 2012; KTT Rio + 20, Rio De Janeiro, Brasil, 2012; Quito, Ecuador, 2012; Tete a Tete dan Bilateral dengan PM Australia, Darwin, Australia, 2012; Ulaan Bator, Mongolia, 2012; APEC CEO Summit dan APEC Economic Leaders Meeting (AELM), Vladivostok, Rusia, 2012; Sidang Majelis Umum PBB Ke-67 dan Indonesia Investment Day, New York, 2012; 11) Kegiatan *JICA Counterpart Training Course bidang Community Policing* (Polmas) di Jepang tanggal 3 sampai dengan

6 Nopember 2015. 12) Kursus singkat (Short Course) di Victoria Wellington New Zealand tanggal 22 Nopember sampai dengan 6 Desember 2015. 13) Studi banding ke Bavarian Police State, Germany tanggal 3 sampai dengan 10 April 2016. 14) Kegiatan Study Banding Ke *People Public Security University of China (PPSUC)* pada tanggal 9 sampai dengan 17 November tahun 2017. 15) *The 3rd International Law Enforcement Cooperation Forum On Secure Corridor of The New Eurasian Land Bridge* di Lianyungan China pada tanggal 11 sampai dengan 13 Desember tahun 2017. 16) *The International Police Education Forum at The 70th PPSUC Anniversary di PPSUC Beijing* China tanggal 10 sampai dengan 17 Oktober 2018.

Beberapa buku yang telah ditulis antara lain: Perilaku Organisasi Kepolisian, 2012; Konflik Sosial dan Anarkisme, 2013; Manajemen Sumberdaya Manusia di Sektor Jasa Tenaga Sekuriti, 2013; Ilmu Kepolisian, 2015; *Police Science*, 2016; Polri Sebagai *Learning Organization*, 2016; Bunga Rampai Ilmu Kepolisian, 2016; Dari Birokrasi menuju Organisasi Pembelajar: Tantangan dan Realitas, 2019; Pemolisian Masa Depan, 2019; Metode Penelitian Kebijakan, 2021.

Keluarga: Isteri Hj. Yudaningrum Rycko, SE, anak-anak, Muhammad Yudisthira Rycko, S.Trk, Nada Salsabila Rycko dan Aisyah Fahira Rycko.