

Transformasi Pendidikan Polri sebagai *Learning Organization* untuk *Police Reformation*

Oleh:

Komjen Pol (Purn) Prof. Dr. H.M. Rycko Amelza Dahniel, M.Si¹

Abstrak

Menumpas penyakit birokrasi dan melakukan transformasi pendidikan, merupakan dua seri pilar learning organization dan police reformation yang perlu dilakukan oleh Polri. Makalah ini adalah seri pertama dengan fokus pada pilar transformasi pendidikan sebagai batu bangunan yang paling mendasar. Pendidikan merupakan aspek penting dalam membentuk sumber daya manusia yang unggul, kompetitif, dan inovatif. Guru adalah kunci utamanya. Sumber daya manusia sejatinya adalah alat dan kekuatan utama (alut) Polri, dan kampus-kampus Polri merupakan pabrik tempat produksinya. Abai dan lengah mempersiapkan SDM Polri saat ini, sama saja mempersiapkan bom waktu dan kehancuran Polri di masa depan. Jika Polri ingin menjadi learning organization dan melakukan police reformation, maka transformasi pendidikan dengan merubah cara berfikir dan mulai memperlakukan kampus-kampus sebagai objek vital bagi Polri mutlak harus dilakukan.

Pendahuluan

Mewujudkan *police reformation & police learning*, harus dimulai dari yang pertama dan paling utama dengan melakukan pembenahan pada pendidikan Polri. *Why?* Karena tugas pendidikan mempersiapkan dan memberikan kemampuan kepada sumber daya manusianya. **Sejatinya sumber daya manusia Polri merupakan alat dan kekuatan utama Polri**, berbeda dengan TNI yang menempatkan persenjataan sebagai alat dan kekuatan utamanya. Jika Polri abai mempersiapkan sumber daya manusianya, **maka akan lemah pula** alat dan kekuatan utamanya, yaitu SDM Polri yang lemah, tidak cakap dan sering bermasalah dengan kinerja dan moral, yang berujung pada rendahnya kinerja Polri secara keseluruhan. Sedikit demi sedikit *public trust* akan tergerus, *public confidence* turun tajam, legitimasi dan restu publik menjadi sulit diperoleh. 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.

Bagian kedua, bahwa kualitas pendidikan sangat ditentukan oleh faktor utamanya yaitu **guru**, yang kemudian ditopang dengan faktor pendukung lain seperti sarana dan prasarana, kurikulum dan pendanaan. Namun seringkali hanya tiga faktor pendukung itu saja yang menjadi perhatian. Sekali lagi, saya ingin kita semua memberikan perhatian

¹ Prof. Dr. H. M. Rycko Amelza Dahniel, Komisar Jenderal Polisi Purnawirawan, Kepala Badan Nasional Penanggulangan Terorisme Republik Indonesia (2024) dan Kepala Lembaga Pendidikan dan Pelatihan Polri (2021), Gubernur Akademi Kepolisian (2018), Gubernur PTIK (2014), Dosen Profesor dan Kepala Pusat Studi Terorisme di STIK, dan dosen Kajian Ilmu Kepolisian Universitas Indonesia sampai sekarang.

dengan seksama kepada faktor dan aktor utamanya, yaitu **guru, termasuk dosen, instruktur dan pengasuh** yang menjadi kunci utama keberhasilan dalam pendidikan dalam membentuk SDM yang unggul.

Dan bagian ketiga, pendidikan diselenggarakan di kampus-kampus Lembaga Pendidikan Polri, yang menjadikan kampus-kampus itu sesungguhnya sebagai **pabrik tempat produksi alat dan kekuatan utama Polri**. Lembaga pendidikan dengan kampus-kampus Polri harus dibenahi dan harus menjadi pusat keunggulan dan pusat kebanggaan (*centre of excellence*) agar lebih siap membentuk SDM Polri yang unggul, baik sebagai alat dan kekuatan utama maupun *human capital* hari ini, esok dan di masa mendatang. *The illiterate in 21st century is not those who cannot read and write, but those cannot learn, unlearn and relearn*. Posisi kampus harus *favorable*, **sudah saatnya kita mulai merubah cara berfikir, memperlakukan dan memposisikan lembaga pendidikan dan kampus-kampus Polri sebagai objek vital dari Polri**.

Mau tidak mau, Polri harus segera berbenah, melakukan transformasi, dan lompatan yang besar dalam mempersiapkan sumber daya manusianya. **Transformasi pendidikan Polri sebagai *learning organization* menjadi sebuah keharusan, bukan hanya konsep tapi sebuah tindakan nyata**.

Mengenal hakekat tantangannya dan melakukan tindakan cepat untuk perubahan. *Learning, police learning* merupakan pondasi dilakukan *police reformation*. Terus terang tidak mudah membawa konsep *police learning* dan transformasi pendidikan, jika model aplikasi dilapangan kebijakan pimpinan Polri masih *jauh panggang dari api*, yang lebih transaksional ketimbang transformasional, sangat tidak mendukung terjadinya *police learning*, apalagi *police reformation*.

Tantangan pendidikan: *the education is matter nowadays*.

Bahwa pendidikan merupakan isu yang sangat *penting, kontekstual*, dan menjadi *isu utama pembangunan* disemua negara di belahan dunia saat ini. *The education is matter nowadays*.

Pendidikan menjadi isu penting dalam pembangunan manusia.

Menjadi *isu penting* karena tugas pendidikan memberikan kemampuan kepada sumber daya manusia. Dua isu penting dalam dunia pendidikan yang perlu menjadi perhatian kita, yaitu **pertama**, pentingnya pemahaman yang utuh atas hakekat pendidikan itu sendiri (*the nature of education*). 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. Kecerdasan tanpa moral dan etik adalah **bencana**. Mendidik anggota polisi yang hanya mengedepankan kecerdasan tanpa didukung akhlak yang mulia, moral dan etik justru akan menciptakan **monster** dimasa depan. Kenapa? Karena Polri diberi kewenangan yang sangat besar oleh undang-undang, dari *soft* hingga *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, mengurung dalam sel, 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 keseluruh pelosok nusantara, dan didukung dengan anggaran yang sangat besar. Makhluk apa namanya, jika hanya cerdas dengan kewenangan dan sumber daya besar, namun tidak memiliki hati?. Misi pendidikan harus diorientasikan pada pencapaian tujuan mulia hakekat pendidikan itu. Pendidikan untuk memuliakan manusia Misi pendidikan harus diorientasikan pada pencapaian tujuan mulia hakekat pendidikan itu. Pendidikan untuk memuliakan manusia.

Isu kedua, kemanfaatan pendidikan bagi umat manusia (*the axiology of education*), yaitu pendidikan untuk mempersiapkan menghadapi kehidupan; untuk menjawab kebutuhan lapangan pekerjaan; pendidikan untuk mewujudkan *knowledge society*, dan pendidikan untuk membangun budaya inovasi. Pertanyaannya adalah, apakah muatan dan komposisi komponen kurikulum Polri telah berorientasi menjawab masalah diatas?.

Isu ketiga, pendidikan merupakan salah satu aspek penting dalam mendongkrak pembangunan manusia. Pendidikan diharapkan dapat membangun SDM yang unggul dan berkualitas. Kualitas pendidikan sangat ditentukan oleh faktor utamanya yaitu **guru**, yang kemudian ditopang dengan faktor pendukung lain seperti sarana dan prasarana, kurikulum dan pendanaan. Guru menjadi *key success factor of education* dalam membentuk SDM yang unggul. Meningkatkan kualitas dan motivasi, menempatkan personel terbaik dan berprestasi menjadi guru, membangun sistem dan aturan yang melindunginya, menjamin promosi dan karirnya, memberikan insentif dan menjaga motivasinya. Itulah tindakan nyata mewujudkan guru sebagai *key success factor of education*. Pertanyaannya, apakah Polri telah melakukan itu?

Pendidikan harus kontekstual menjawab tantangan kedepan.

Isu pendidikan juga harus *kontekstual* dengan tantangan yang dihadapi negara-negara dunia saat ini, yaitu globalisasi dengan revolusi industri 4.0 yang menuntut peningkatan kualitas sumber daya manusia yang lebih kreatif dan inovatif. Kemajuan teknologi komunikasi, digitalisasi, gabungan pemanfaatan robotic dan *artificial intellegence* telah menggantikan peran manusia sehingga mengurangi quota kerja *jobseekers*, belum lagi ditambah dengan hantaman tsunami pandemic covid-19 yang lalu, yang mengharuskan para pelaku ekonomi melakukan efesiensi, mengurangi pegawai, memilih tenaga kerja yang benar-benar memiliki keunggulan. Kondisi ini berimplikasi semakin ketatnya peluang dan kompetitifnya *jobseekers*, hanya **mereka yang memiliki keunggulan yang menjadi pemenang**. Kemajuan teknologi menciptakan tatanan kehidupan baru bagi warga dunia (*new normal*), termasuk tuntutan semakin cepat dan mudahnya mendapatkan layanan polisi. Namun dalam waktu bersamaan juga diikuti dengan lahirnya kejahatan model baru (*new model of crime*) yang menjadi tantangan polisi di era *Post-truth*.

Pendidikan menjadi isu utama pembangunan negara dunia.

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 SDM 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 pandemic 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. Sekali lagi bonus demografi tidak diperoleh secara gratis, tapi harus diisi dengan SDM yang berkualitas dan memiliki daya saing.

Apakah kita telah siap? Mari kita simak tren skor PISA (*Programme for International Student Aessment* – sebuah studi evaluasi pendidikan internasional yang diselenggarakan setiap 3 tahun oleh OECD untuk mengukur kemampuan literasi membaca, matematika, dan sains siswa berusia 15 tahun). Skor PISA untuk anak Indonesia **terus menurun** sejak tahun 2018 sampai 2022, yang meliputi skor membaca turun dari 371 pada tahun 2018 menjadi 359 ditahun 2022, demikian juga skor

matematika turun dari 379 menjadi 366, dan skor sains turun dari 396 menjadi 383. Padahal kebiasaan membaca dan kemampuan matematika serta sains merupakan prasyarat utama literasi dasar dalam menghadapi revolusi industri. Sementara itu posisi IPM (Indeks Pembangunan Manusia) atau *HDI (Human Development Index)* Indonesia berada pada urutan 112 dari 189 negara. Kita lihat Swiss menjadi negara dengan skor HDI tertinggi dunia sejak 2021, dan Singapura menduduki posisi tertinggi di Asia Tenggara dan peringkat 9 dunia. Apa yang dilakukan oleh negara-negara dengan posisi terbaik HDI seperti Swiss, Singapura, Korsel, Hongkong dan Ontario Kanada?. Sebuah studi yang dilakukan oleh Mc Kensey terhadap HDI ditahun 2018, menunjukkan bahwa pada bidang pendidikan mereka menerapkan 3 strategi utama yaitu: *1. Get the best people to become the teachers; 2. Develop teachers to become instructors; and 3. Ensure every child succed.* Keberhasilan negara-negara itu membuktikan bahwa **Guru** menjadi **key factor** keberhasilan dalam pendidikan.

Tantangan Polisi dalam negara demokrasi

Keberadaan polisi dalam sebuah negara demokrasi juga menjadi tantangan tersendiri. 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 dan diperlukan keberadaannya (*public legitimation*), serta mendapatkan restu dari rakyat untuk melanjutkan tugasnya melayani masyarakat (*public consent*). **Jika Polri abai** mempersiapkan sumber daya manusianya, **maka akan lemah pula** alat dan kekuatan utamanya, sedikit demi sedikit *public trust* akan **tergerus, menurunnya public confidence, legitimasi dan restu publik** sulit diperoleh. 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.

Stigma bertugas di Lembaga Pendidikan

Masih ada stigma yang memandang tugas di Lemdik kurang menarik, kurang diminati, banyak yang menghindari, menolak, dan sedih ketika ditugaskan di Lemdik. Kenyataan Lemdik menjadi “tempat buangan”, parkir, orang bermasalah, tempat lompatan mencari *job*, *stepping stone*, 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 di Polri— yaitu kelompok pekerjaan 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? Kuncinya, sekali lagi **Polri harus hijrah menjadi *learning organization* dan perlunya kebijakan transformasional dari seorang pemimpin yang kuat. *Strong leader who can change the culture. A leader with power, concept and follower.***

Pendidikan dari perspektif ilmu kepolisian

Pendidikan dari perspektif ilmu kepolisian harus dilihat hubungannya yang fungsional dalam sistem pembelajaran umat manusia. Ilmu kepolisian merupakan bagian dari proses pendidikan yang bertugas mengisi kemampuan. Pendidikan sebagai prosesnya, dan ilmu kepolisian adalah kontennya. Hakekat aksiologis ilmu kepolisian memberikan pemahaman yang utuh akan hakiki dari keberadaan fungsi polisi di planet bumi ini. Pemahaman ini penting diberikan pada awal pendidikan polisi. Secara aksiologis, tujuan hakiki fungsi kepolisian adalah, **pertama**, polisi penjaga peningkatan kualitas hidup manusia. Jika petugas polisi mampu memberikan rasa aman, setiap warga dapat beraktivitas tanpa rasa takut, sehingga warga dapat berproduktivitas, berkarya, berekspresi, berinovasi menemukan cara-cara baru yang lebih baik untuk kehidupannya, sehingga meningkatlah kualitas hidup warga. Maka ketika itulah, sesungguhnya polisi telah menjadi penjaga bagi peningkatan kualitas hidup manusia (*the guardian to enhance quality of life*). **Kedua**, polisi penjaga kemanusiaan. Dan jika petugas polisi mampu mengajak tiap warga untuk saling mengenal, berkomunikasi, saling membantu, 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*). Dan *ketiga*, polisi penjaga peradaban umat manusia. Jika petugas polisi mampu mewujudkan kepatuhan warga terhadap berbagai aturan dan norma dalam kehidupan, warga paham itu diperlukan untuk menjamin, melindungi dan menyelesaikan berbagai persoalan dalam kehidupannya sehingga terwujudnya kehidupan warga yang patuh hukum, sebuah masyarakat yang memiliki adab. Maka ketika itu, sesungguhnya polisi telah menjamin tetap lestarynya peradaban umat manusia di muka bumi ini (*the guardian to civilitation*).

Sungguh mulia tugas polisi. Tiga tugas hakiki di isi menjadi kompetensi dalam proses pendidikan, kemudian dilaksanakan dengan penuh ketulusan, **maka ini bukan hanya sekedar** memenuhi panggilan tugas, lebih dari itu, ini sebuah kemuliaan. **Mari kita songsong kemuliaan itu.**

Tantangan penyakit birokrasi

Tantangan berikutnya adalah penyakit birokrasi. Sebagaimana dijelaskan dalam abstrak diatas, masalah ini menjadi salah satu pilar batu bangun *police learning dan police reformation*. Bagian ini akan menjadi makalah tersendiri seri kedua dalam episode *police learning dan police reformation. Spilled a bit of paper* – tantangan ini berasal dari dalam, yaitu corak organisasi Polri yang mengandung DNA organisasi dengan model birokrasi rasional Weberian. Penelitian disertasi saya, menunjukkan bahwa organisasi birokrasi memang sangat ideal untuk organisasi yang besar, pekerjaan-pekerjaan yang berulang dan stabil. Model organisasi dengan sistem tertutup, tidak mempengaruhi dan dipengaruhi oleh lingkungannya, serta tidak memperhatikan aspek sosial dalam organisasi, tidak sesuai lagi diterapkan pada organisasi yang ingin berubah dan dinamis dalam menyesuaikan perubahan masyarakat dan perkembangan lingkungan. Birokrasi harus *learning*. Dan, Polri mutlak *learning*. Lebih dari itu model organisasi Polri harus taat kepada prinsip-prinsip karakteristik birokrasi Weberian yang rasional atau sebuah organisasi yang mendapatkan kewenangan secara legal dari rakyat melalui para wakil-wakilnya di DPR. Corak organisasi birokrasi rasional Weberian ditandai dengan karakteristik *division of labor, a clear authority hierarchy, formal selection procedures & meritocracy, detailed rules and regulations, and impersonal relationships*. Penyimpangan penyelenggaraan salah satu karakteristik birokrasi itu akan menyebabkan terjadinya kegagalan birokrasi atau sering disebut dengan patologi birokrasi yang dikategorikan dalam lima kelompok (1) patologi yang timbul karena persepsi dan gaya manajerial para pejabat di lingkungan birokrasi, seperti penyalahgunaan wewenang dan

jabatan, menerima sogok (korupsi), kecenderungan mempertahankan status quo, sikap bermewah-mewah, pilih kasih, takut mengambil keputusan, nepotisme dan tidak berjalannya meritokrasi, diskriminasi dan bertindak sewenang-wenang, (2) patologi yang disebabkan oleh kurangnya atau rendahnya pengetahuan dan keterampilan para petugas pelaksana berbagai kegiatan operasional karena proses rekrutmen dan seleksi tidak dilakukan dengan baik, penempatan pegawai tidak didasarkan kemampuan, rendahnya pelatihan, yang berakibat kepada rendahnya produktivitas dan mutu pelayanan serta pegawai sering melakukan kesalahan, (3) patologi yang timbul karena tindakan para anggota birokrasi melanggar norma-norma hukum dan peraturan perundangan yang berlaku, (4) patologi yang dimanifestasikan dalam perilaku para birokrat yang bersifat disfungsional atau negatif, dan (5) patologi yang merupakan akibat situasi internal dalam berbagai instansi dalam lingkungan pemerintahan.

Patologi birokrasi juga terjadi dari faktor eksternal yang disebabkan kooptasi kekuasaan politik terhadap fungsi kepolisian. Leonhard Fuld (1909) dalam More (1979:13) yang membahas berbagai permasalahan dengan Police administration menekankan tentang prinsip-prinsip dari Police administration, yaitu: **(1) the elimination of politics from police administration**, **(2) specialization of studies**, **(3) duties clearly defines**, **(4) constant supervision by supervisor**, **(5) strong chief executive leadership**, **(6) constant audit by inspectors**, **(7) maintenance of discipline**, **(8) comprehensive training of patrolmen**, **(9) selection personnel**, and **(10) elimination of non-police duties**. Kooptasi kekuasaan politik kepada fungsi kepolisian menjadikan hubungan polisi dengan penguasa politik menjadi *patron – klien*, polisi hanya bekerja untuk dan patuh kepada penguasa politik sebagai patronnya, tidak lagi mengabdikan dan melayani rakyatnya. Kondisi ini akan menjauhkan polisi dari rakyatnya dan membuat polisi menjadi tidak profesional lagi karena tidak dapat lagi menjadi wasit yang adil bagi warganya dan lebih banyak melakukan tugas-tugas diluar tugas pokoknya. Patologi birokrasi menjadi penyakit kronis yang merusak dan menghancurkan organisasi dan fungsi polisi, yang berujung kepada pretorianisme yang akut.

Transformasi pendidikan Polri

Transformasi pendidikan Polri merupakan keharusan dari tuntutan agar Lemdik melakukan *changing natures* menuju *learning organization* sebagai prasyarat *police reformation*. Transformasi pendidikan Polri sejatinya tindakan cepat untuk melakukan pembenahan secara komprehensif, sistematis, integral melibatkan semua pemangku

kepentingan di Polri. Transformasi selalu dimulai dengan visi, sebuah cita-cita yang dirumuskan dalam sebuah kebijakan, dan dicapai melalui strategi kemudian diaplikasikan melalui program-program prioritas. Visi transformasi pendidikan Polri haruslah diarahkan untuk mewujudkan lembaga pendidikan Polri menjadi *centre of excellence* dalam mencetak SDM Polri yang unggul, kreatif dan inovatif. Dengan **Guru menjadi kunci utama keberhasilannya. Lemdiklat Polri harus *learning* dengan mau merubah cara berfikir, memposisikan dan memperlakukan kampus Polri sebagai objek vital Polri**". Memperlakukan dan memposisikan kampus Polri sebagai objek vital artinya penempatan **guru dan tiga faktor pendukung pendidikan** harus dilakukan pembenahan secara mendasar. Dimulai dari SDM Guru sebagai faktor kunci harus diisi dengan personel yang terpilih berkualifikasi dan berprestasi untuk dipromosi, kemudian didukung faktor anggaran yang kuat dan sarpras pendidikan yang modern, serta kurikulum kekinian yang menjawab tantangan di masa depan. Setidaknya ada 8 Program Prioritas yang dapat dilakukan dalam mewujudkan Transformasi Pendidikan Polri, sebagai berikut:

1. **Penempatan Guru yang berkualitas sebagai faktor kunci, menjadikan Kampus menjadi tempat favorit dan prestasi.** Penempatan personel terbaik dan berprestasi sebagai guru, dosen, pengasuh dan instruktur di kampus-kampus Polri. Diikuti dengan jaminan pembinaan karir, promosi *tour of duty* pada jabatan strategis, dan pemenuhan kesejahteraannya. SDM guru yang baik, berkualitas dan berprestasi diberi ruang untuk mentransfer pengetahuan dan dapat menjadi *role model* bagi peserta didik. Strategi *get the best people to become a teacher - develop the best teacher to become a instructure – and ensure every student succeed* ini akan mewujudkan kampus sebagai tempat favorit – *centre of excellence* dalam mencetak SDM Polri yang unggul, kreatif dan inovatif.
2. **Anggaran yang kuat dan sarpras pendidikan modern, menjadikan Kampus dengan fasilitas pusat keunggulan.** Kampus yang didukung dengan anggaran yang kuat dan sarana prasana yang modern menjawab tantangan masa depan, menjadi pusat rujukan (*centre of excellence*) pustaka dan keilmuan; rujukan kampus hijau, bersih dan indah; rujukan budaya dan tradisi kepolisian; dan rujukan kampus dengan fasilitas yang membanggakan.
3. **Membangun kampus dengan kurikulum kekinian dan menjawab tantangan tugas.** Membenahi kurikulum sesuai dengan hakekat pendidikan, kurikulum yang menjawab tantangan perubahan sosial (*learning curriculum*); yang membangun integritas

dan rasa kebangsaan (*nationality curriculum*); serta kurikulum yang mengawal kepentingan dan pembangunan nasional (*guardian national interest curriculum*).

4. **Membangun kampus dengan struktur kuat.** *Rightsizing* struktur Lemdiklat Polri, yang menjawab kebutuhan organisasi dan tantangannya. serta selaras ketika berkoordinasi dengan Lembaga dan kementerian, serta TNI.

5. **Membangun kampus kebangsaan dan pendidikan integrasi TNI dan Polri disemua jenis dan jenjang pendidikan.**

6. **Mengembangkan STIK menjadi Universitas Keamanan dan wujudkan pendidikan tinggi ilmu kepolisian yang inklusif untuk umat manusia.** Pengembangan STIK menuju Universitas Keamanan bukan hanya sebuah keniscayaan, akan tetapi sebuah keharusan – *urgent*. Dengan format “sekolah tinggi”, STIK **terkunci** hanya dapat menyelenggarakan pendidikan dari satu rumpun ilmu pengetahuan saja (saat ini hanya rumpun ilmu pengetahuan sosial), yang tidak dapat mendukung kompetensi tugas-tugas Polri yang menggunakan dari berbagai rumpun ilmu pengetahuan, termasuk ilmu pengetahuan alam dan humaniora. Kunci ini harus dibuka, STIK harus bertransformasi menjadi Universitas sehingga dapat menyelenggarakan pendidikan dari semua rumpun ilmu pengetahuan. Lebih daripada itu, *strategic outcome* dari transformasi ini, akan membuka ruang pendidikan tinggi kepada PPNS, Polsus dan bentuk-bentuk Pam Swakarsa yang menjadi tugas Polri untuk memberikan pendidikan yang lebih tinggi daripada saat ini dalam bentuk pelatihan-pelatihan singkat saja. Outcomes-nya akan memperkokoh peran dan memperluas pengaruh serta jaringan Polri di lembaga/Kementerian/ BUMN asal PPNS, Polsus dan satuan pengamanan bersangkutan. 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. Ilmu kepolisian milik dan untuk umat manusia. Bukan milik satu golongan, bukan hanya milik polisi, apalagi hanya dipelajari dan di kooptasi oleh Polri saja. Pendidikan untuk memuliakan manusia. *Kembangkanlah sayap pengetahuanmu untuk kesejahteraan umat manusia.*

7. **Mewujudkan kampus yang sehat.** Kampus dan personelnya sehat. Kampus yang mengutamakan pencegahan melalui *public health* membuat personelnya tetap bugar dan sehat. Termasuk siap menghadapi situasi kontijensi kesehatan (*public medicine*) dengan siap protokol Kesehatan (Prokes) dan fasilitas Kesehatan (Faskes).

8. **Mewujudkan kampus yang aman.** Kampus sebagai ‘pabrik’ tempat produksi alat utama Polri harus diperlakukan sebagai objek vital yang harus aman dengan maksimum sekuriti. Tidak boleh ada gangguan, ancaman dan rasa takut dari seluruh personel dan civitas akademika dalam menjalan proses produksinya. Pendekatannya dengan mengutamakan pencegahan (*prevention first*), *plant protection* yang prima, penjagaan yang kuat, menimbulkan efek cegah dan efek gentar.

Penutup

Transformasi pendidikan Polri menjadi keharusan untuk mewujudkan *police reformation & police learning* yang adaptif dengan perkembangan dunia dan tuntutan warga. Pendidikan menjadi aspek penting dalam membentuk dan mendongkrak sumber daya manusia yang unggul, kompetitif dan inovatif. Guru adalah kunci utamanya. Sumber daya manusia sejatinya adalah alat dan kekuatan utama Polri, dan lembaga pendidikan dengan kampus-kampusnya adalah tempat produksi alat dan kekuatan utamanya itu. Lembaga pendidikan dengan kampus-kampusnya tidak boleh lemah dan tidak berdaya, apalagi menjadi “tempat buangan”. Lembaga pendidikan harus menjadi pusat keunggulan (*centre of excellence*), menjadi tempat favorit dan personel berprestasi, yang didukung dengan kurikulum kekinian dan menjawab tantangan tugas.

Pembangunan SDM merupakan proses yang terus berlangsung dan tidak akan pernah berhenti sepanjang kehidupan itu ada (*never ending process*). 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 menjadi aktor utamanya. Mari kita terus berbenah diri, melakukan *learning* menjawab tantangan yang semakin ketat guna mempersiapkan generasi unggul yang kreatif dan inovatif.

Jakarta, 8 Maret 2026.

Daftar Pustaka

- 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.

- 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, Massachusets.
- 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.
- 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, Elizabetsh & 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*.