

Peningkatan Mutu Tenaga Pendidik SPN (Sekolah Polisi Nasional) guna Menghadapi Tantangan Keamanan Global

Chairul Anam

Sekolah Tinggi Ilmu Kepolisian, Program Magister Ilmu Kepolisian,
E-mail: Anom.Shakti@gmail.com

Abstract:

SPN as part of Polri educational institution aims to form Police personnel who must be able to adjust to the changing times. The success of SPN education is determined one of them with the presence of qualified and reliable educators. Of course, the elements of financial rewards, the guarantee of opportunities to learn and develop themselves into several important elements for educators. The demands of existing SPN graduates are expected to be a lifetime learner ready to use. In addition, the graduates are expected to contribute positively to the community. One of the important criteria of SPN educators is professionalism with three basic competencies, namely personality, academic and performance competencies. The quality improvement strategy is done by pressing the weaknesses of the three basic competencies. Thus, it is expected that the graduates of Bintara Polri have the capability needed to answer the challenge of the progress of time.

Keywords: Police Educator, Professionalism, SPN

Abstrak :

SPN sebagai bagian dari institusi pendidikan Polri bertujuan membentuk personil Polri yang harus dapat menyesuaikan diri dengan perubahan zaman. Keberhasilan pendidikan SPN sangat ditentukan salah satunya dengan keberadaan tenaga pendidik yang berkualitas dan handal. Tentu saja unsur imbalan finansial, jaminan kesempatan untuk belajar dan mengembangkan diri menjadi beberapa unsur penting bagi pendidik. Tuntutan yang ada lulusan SPN diharapkan mampu menjadi *lifetime learner* yang siap pakai. Di samping itu para lulusan diharap berkontribusi positif bagi masyarakat. Salah satu kriteria penting tenaga pendidik SPN adalah profesionalisme dengan tiga kompetensi dasar, yaitu kompetensi kepribadian, akademik serta kinerja. Strategi peningkatan mutu dilakukan dengan upaya menekan kelemahan ketiga kompetensi dasar tersebut. Dengan demikian diharapkan luaran lulusan Bintara Polri memiliki kemampuan yang dibutuhkan untuk menjawab tantangan kemajuan zaman.

Kata Kunci : Tenaga Pendidik Polri, Profesionalisme, SPN

Pendahuluan

Seperti termuat dalam Pasal 1 ayat (1) UU Nomor 20 tahun 2003 yang menyebutkan pendidikan adalah usaha sadar dan terencana untuk mewujudkan suasana belajar dan proses pembelajaran agar peserta didik secara aktif mengembangkan potensi dirinya untuk memiliki kekuatan spiritual keagamaan (*sebagai landasan dan tujuan hidup*), pengendalian diri (*kecakapan dalam memilih mengambil keputusan, dan tanggung jawab*), kepribadian (*sebagai warga negara, warga global, dan warga yang toleran*), kecerdasan (*dalam memilih, beretika, cermat, kreatif, inovatif, dan pekerja keras*), berakhlak mulia (*berperilaku baik dan benar*) serta keterampilan (*secara kognitif dan psikomotorik*) diperlukan dirinya, masyarakat, bangsa dan negara. Seperi pernyataan Leon C Megginson (1963) yang menyebut ;

*"It is not the most intellectual of the species that survives; it is not the strongest that survives; but the species that survives is the one that is able best to adapt and adjust to the changing environment in which it finds itself."*¹ (Leon, 1963)

Konsep teori ini menyatakan, bahwa manusia yang dapat bertahan adalah yang memiliki kemampuan terbaik untuk beradaptasi dengan segala perubahan. Memasuki abad 21 sejumlah kecakapan mutlak dimiliki seseorang (Griffin dalam Patrick : 2012). Ditambahkan juga setiap personel Polri perlu berpikir kreatif, inovatif, kritis dan memiliki pemecahan masalah. Dari segi cara bekerja Setkap personel Polri harus memiliki kemampuan berkomunikasi dan berkolaborasi. Dari sisi bekerja setiap personel Polri juga harus mampu berliterasi informasi dan teknologi informasi. Dari segi hidup sebagai penduduk dunia, setiap personel Polri juga harus bisa berinteraksi dengan warga lokal dan global,

memiliki tanggungjawab, karir dan kesadaran budaya.

Perkembangan global saat ini ditandai dengan perkembangan teknologi informasi dan komunikasi, sehingga menciptakan kompetisi global dan penguasaan aspek teknologi yang handal. Namun demikian perkembangan teknologi informasi dan komunikasi ini belum sepenuhnya dipahami, disadari dan direspon oleh personil Polri secara maksimal sehingga masih ada personil yang "Gaptek" (Gagap Teknologi) terhadap peralatan teknologi informasi dan komunikasi, seperti penggunaan surel (*email*), operasionalisasi internet, pemeliharaan laman (*website*), Facebook, twitter, dan lain-lain. Keberhasilan pelaksanaan tugas pokok organisasi Polri di era globalisasi penuh dengan tantangan zaman ini. Kemampuan, kualitas, dan kompetensi tersebut dapat dicapai melalui sistem pembentukan personil secara tepat, akurat dan mantap dengan cara mengembangkan, mengelola dan memanfaatkan setiap sumber daya manusia yang ada dengan sebaik-baiknya sesuai dengan ketentuan yang berlaku agar diperoleh hasil guna dan daya guna yang maksimal dan optimal. Setiap personel Polri harus mampu merespon dan mengantisipasi setiap dinamika perkembangan dan perubahan secara tepat dan tepat.

Sekolah Polisi Negara (SPN) adalah salah satu bagian dari pendidikan Polri yang bertujuan untuk memberikan pengetahuan dan ketrampilan serta sikap yang dibutuhkan oleh seorang personel Polri dalam pemenuhan tugas-tugas kepolisian. Di samping itu pendidikan di SPN juga merupakan satu rangkaian kegiatan dari siklus pembinaan manajemen Sumber Daya Manusia (SDM), sehingga penyelenggaraan pendidikan dan pelatihan Polri tetap berpegang pada prinsip keterpaduan, dengan tujuan untuk mengakomodir sistem Pendidikan Nasional. Sistem pendidikan Polri yang ada saat ini harus mampu menciptakan personel Polri yang unggul dan bisa mengimbangi kemajuan

1 Leon .(1963).Lessons from Europe for American Business . Published jointly by The Southwestern Social Science Association and the University of Texas Press.

jaman yang semakin modern. Namun demikian perlu dilakukan banyak pembenahan dan terobosan guna mencapai tujuan tersebut. Untuk mewujudkan itu personel Polri yang berkualitas, tentu diperlukan terobosan-terobosan baru dalam dunia Pendidikan Polri.

Dalam tulisan ini penulis ingin memfokuskan pembahasan pada tenaga pendidik di lembaga pendidikan pembentukan Polri, yaitu Sekolah Polisi Negara (SPN). Institusi di SPN adalah tempat terpenting dalam roda organisasi Polri karena SPN merupakan tempat ribuan Bintara Polri dicetak sebagai pelaksana tugas kepolisian di lapangan nantinya. Mereka lulusan SPN adalah para bintara yang merupakan tenaga pelaksana Polri di lapangan. Kinerja mereka di lapangan menentukan baik dan buruknya citra Polri di masyarakat. Bintara Polri yang dibentuk oleh SPN dengan masa pendidikan yang sangat singkat harus dapat menjadi sumber daya manusia yang siap pakai, mampu melaksanakan tugas dengan cara profesional, dan menjawab tantangan zaman.

Pendidikan SPN Berkualitas

Bambang Hendarso Danuri dalam Profil SPN Jambi menyebutkan *“Jago Negeri Bangun Jayo” Menuju Terwujudnya Lemdik Polri sebagai Centre of Excellence* mengemukakan bahwa:

“Seluruh lembaga pendidikan Polri juga harus dibenahi, kemudian merencanakan perubahan sesuai prioritas, disesuaikan dengan dinamika perubahan dan kepentingan pelaksanaan tugas. Perlu dipahami bahwa perubahan kultur sesungguhnya berawal dari lembaga pendidikan.” (SPN Jambi, 2010)

Polri di masa milenial harus mampu menyesuaikan diri dengan perubahan zaman. Tujuan pendidikan Polri harus berubah untuk

menciptakan insan Polri yang kreatif, inovatif, kritis sebagai *problem solver*, mampu memberikan pelayanan dengan kesadaran budaya yang baik berlandaskan keimanan dan ketakwaan kepada Tuhan YME. Memang evaluasi mendalam diperlukan untuk melihat dan mengevaluasi sistem pendidikan bagi insan Polri baik pada pembentukan, maupun pendidikan lanjutan.

Dari hasil riset disebutkan, bahwa aspek-aspek diklat yang masih harus memperoleh perbaikan adalah kualitas instruktur yang relatif masih belum sesuai dengan kebutuhan dan persyaratan akademis, seperti masih banyak instruktur yang berpendidikan SMA, tidak melalui uji kompetensi, dan sebagainya (Nasution, 2010). Ini merupakan sebuah masukan berharga bagi Polri di masa depan. Bagaimana mungkin Polri mencetak anggota yang berkualitas dan mampu menyesuaikan dengan perkembangan zaman yang canggih bila para pendidiknya, terutama di lembaga lembaga pendidikan pembentukan, seperti SPN tidak dipilih dari insan insan terbaik Polri. Pendidikan dasar dalam pembentukan Polri memiliki peran terbesar yang harus mendapatkan perhatian lebih guna menghasilkan kualitas SDM profesional. Seharusnya tenaga pengajar pada sekolah-sekolah pembentukan Polri harus merupakan lulusan terbaik dari sekolah sekolah pencetak Polri, sehingga dapat mewujudkan luaran duplikasi insan Polri yang terbaik di masa depan.

Mutu adalah konsep yang absolut dan relatif. Mutu yang absolut ialah yang idealismenya tinggi dan harus dipenuhi, berstandar tinggi, dengan sifat produk bergengsi tinggi (Sallis, 2003). Mutu yang relatif bukanlah sebuah akhir, namun sebagai sebuah alat yang telah ditetapkan atau jasa yang dinilai, yaitu apakah telah memenuhi standar yang telah ditetapkan apa belum (Usman, 2006 : 408). Dalam konteks pendidikan, kualitas yang dimaksudkan adalah konsep relatif, terutama berhubungan erat dengan kepuasan pelanggan. Di sini pelanggan

pendidikan ada dua aspek, yaitu pelanggan internal dan eksternal. Pelanggan internal adalah kepala sekolah, guru dan staf kependidikan lainnya. Pelanggan eksternal ada tiga kelompok, yaitu peserta didik, orang tua dan para pemimpin pemerintahan, serta masyarakat luas (Kamisa dalam Nurkolis, 2003: 70 – 71). Berdasarkan konsep relatif tentang kualitas, maka pendidikan dapat dikatakan berkualitas apabila:

1. Pelanggan internal berkembang baik secara fisik, maupun psikis. Fisik diartikan sebagai imbalan jasa, sedang psikis adalah kepuasan mental yang didapat dari kesempatan. Artinya, sebuah pendidikan dikatakan berkualitas bila tenaga pendidik mendapatkan imbalan finansial. Para tenaga pendidik yang bertugas di SPN Polri, selain mendapatkan gaji dan remunerasi sesuai dengan pangkat dan jabatannya, sebaiknya mendapatkan imbalan jasa untuk setiap materi yang diajarkannya. Besarannya harus disesuaikan dengan peraturan yang ada di negara Indonesia. Selain itu tenaga pendidik di SPN harus mendapatkan jaminan kesempatan untuk bisa terus belajar dan mengembangkan kemampuan, bakat dan kreativitasnya. Dengan adanya insentif dan kesempatan belajar ini seharusnya menjadi daya tarik tersendiri bagi personel Polri untuk dapat menempati posisi sebagai tenaga pendidik di SPN.

2. Pelanggan eksternal :

1. Eksternal primer (Para Peserta Didik)

Pendidikan dikatakan berkualitas apabila lulusan yang dihasilkan menjadi pembelajar sepanjang hayat (*lifetime learner*), artinya para Bintara lulusan SPN ini tidak hanya puas dengan ilmu yang mereka dapat selama pendidikan, tapi terus berupaya untuk mempelajari hal-hal baru yang ada kaitannya dengan tugas mereka dan selalu

berupaya mengembangkan kemampuan sepanjang hayat. Di samping itu juga, harus memiliki keinginan untuk terus memperbaharui ilmunya di jenjang pendidikan selanjutnya. Pendidikan SPN dengan mutu yang baik menghasilkan lulusan yang dapat berperan sebagai komunikator yang baik dalam bahasa nasional dan internasional, juga memiliki keterampilan teknologi untuk dimanfaatkan di lapangan kerja dan kehidupan sehari-hari. Mereka juga harus siap secara kognitif untuk pekerjaan yang kompleks, pemecahan masalah, bahkan penciptaan pengetahuan, dan menjadi warga Negara yang bertanggung-jawab secara sosial, politik dan budaya. Intinya para siswa menjadi manusia dewasa yang bertanggungjawab akan hidupnya. (Kartini Kartono, 1997:11)

2. Eksternal sekunder (Orang Tua, Pemimpin dan Instansi)

Diakui selain itu juga dalam sebuah pola pendidikan berkualitas, maka lulusannya akan dapat memberikan sumbangan yang positif. Artinya para lulusan dapat memenuhi harapan orang tua dan Pemerintah dan pemimpin instansi Polri dalam menjalankan tugas-tugas dan pekerjaan yang diberikan. Orang tua para siswa SPN tentu menginginkan anak-anak mereka menjadi personel Polri yang dapat bekerja dengan baik, berprestasi dalam bidang tugasnya serta menjadi pribadi yang mulia yang dapat dibanggakan. Bagi para pemimpin Polri luaran dan lulusan SPN Polri diharapkan memberikan kontribusi positif, lewat kemampuan mereka menangani setiap permasalahan dalam tugasnya sebagai penegak hukum, pelindung, dan pengayom masyarakat.

3. Eksternal tersier (Pasar Kerja dan Masyarakat)

Mutu pendidikan SPN yang baik ditandai dengan para lulusan yang berkompetensi dalam dunia kerja dan pengembangan masyarakat sehingga dapat memberikan sumbangan besar dalam roda organisasi kepolisian dan kontribusi positif dalam kehidupan masyarakat.

Dari uraian di atas, maka kualitas mutu pendidikan SPN perlu didukung oleh beberapa hal penting yang mengacu proses pendidikan. Proses pendidikan dapat dikatakan bermutu apabila seluruh komponen pendidikan terlibat dalam proses pendidikan itu sendiri. Faktor-faktor dalam proses pendidikan adalah berbagai *input*, seperti tenaga pendidik, bahan ajar, metodologi, sarana sekolah, dukungan administrasi dan sarana prasarana dan sumber daya lainnya serta penciptaan suasana yang kondusif.

Dalam konteks hasil pendidikan, kualitas pendidikan mengacu rentang waktu berlangsungnya pendidikan di SPN. Masa enam bulan pendidikan di SPN diakui terlalu singkat. Ibarat memasak makanan, terlihat hanya matang di luar saja namun masih setengah matang di dalam. Pola pendidikan pembentukan Bintara yang relatif sebentar, dirasa belum mampu menginternalisasi nilai-nilai kejujuran dan profesionalisme Polri. Waktu pendidikan yang singkat di SPN hanya akan mencetak bintara instan yang belum siap menghadapi segala tantangan zaman. Lulusan yang dihasilkan masih sangat jauh dari standar kebutuhan Polri dalam pelaksanaan tugas. Sedikit penulis contohkan tentang lulusan SPN yang ada di lapangan, tidak semua Polisi yang baru lulus mampu mengemudikan kendaraan roda empat, serta pemahaman tentang rambu lalu lintas juga etika berkendara. Padahal kemampuan yang

terlihat sepele ini sangat vital untuk dikuasai personel Polri. Alangkah merepotkan bila seorang anggota Polri tidak dapat mengendarai kendaraan, padahal di banyak kesempatan mereka harus bergerak menuju sebuah tempat kejadian perkara dengan segera. Betapa mirisnya, ketika Polri disibukkan menertibkan masyarakat, tapi SDM nya sendiri masih belum memberi contoh yang baik di jalan raya.

Tantangan peningkatan mutu kualitas SPN sebagai pencetak personel Polri yang ada perlu dilakukan dengan pemahaman tentang mutu SDM Polri dalam pendekatan manajemen mutu sumberdaya manusia (MMSDM) modern yang dicermati sebagai upaya membangun bintara Polri yang lebih holistik dan komprehensif serta integral dalam keilmuan dan kemampuan. Pendekatan MMSDM modern berorientasi pada kepentingan instansi Polri yang hasil akhirnya adalah bentuk mutu bintara Polri terbaik yang akan berdampak pada kepentingan masyarakat. Polri di masa ini masih belum lepas dari budaya jaman dahulu, nama baik Polri masih berada dalam masa penyembuhan. Belum lagi tantangan zaman, dimana jenis kejahatan berkembang begitu pesat akibat digitalisasi di semua aspek kehidupan. Mudah-mudahan informasi, transportasi serta teknologi membuat bentuk bentuk kejahatan mengalami mutasi dan berkembang. Menurut penulis Polri tidak bisa lagi hanya mencetak SDM dengan sistem pendidikan lama. Dengan memperhatikan hal tersebut, maka tidaklah berlebihan bila disampaikan bahwa banyak hal terkait pendidikan di SPN yang perlu untuk dievaluasi.

Perlu inovasi dan materi tambahan yang ditujukan untuk membekali para siswa SPN agar dapat menyesuaikan diri dengan perkembangan zaman, seperti; penguasaan terhadap teknologi komunikasi sehingga mampu menciptakan kompetisi global dan penguasaan aspek teknologi yang handal sesuai era globalisasi saat ini. Hal itu ditandai dengan perkembangan teknologi

informasi dan komunikasi sehingga nantinya SDM yang dihasilkan adalah bintang-bintang yang siap pakai.

Namun demikian, bagian terpenting dari sebuah proses pendidikan adalah para tenaga pendidik yang bertugas di lembaga pendidikan tersebut. Dalam sebuah teori perkembangan manajemen diakui paradigma mengalami pergeseran. Kualitas tidak hanya ditentukan pada bahan ajar, metodologi, sarana sekolah, dukungan administrasi dan sarana prasarana dan sumber daya lainnya, namun faktor terpenting adalah SDM tenaga pendidiknya. Tenaga pendidik yang ada di SPN seharusnya ditunjuk dari luaran SDM yang terbaik di Polri, karena tanggung-jawab pokok pembentukan moral, maupun intelektual peserta didik. Tenaga pendidik di SPN seharusnya merupakan personel yang memiliki catatan prestasi terbaik karena dengan peran para tenaga pendidik yang baik, hubungan personal autentik untuk penanaman nilai-nilai bagi para siswa berlangsung. Dengan demikian Polri dapat menghasilkan SDM yang berkualitas di masa depan (Suparno (dkk), 2002).

Peran para tenaga pendidik adalah sebagai rekan kerja, pengambil keputusan, dan pengimplementasi program pengajaran (Cheng dalam Nurkolis, 2003:123). Maka tak terbantahkan lagi, bahwa pendidikan yang bermutu diawali dari tenaga pendidik bermutu. Tenaga Pendidik bermutu adalah sumber daya manusia yang memiliki kemampuan dan keilmuan yang diperlukan, serta dapat selalu melakukan refleksi terhadap apa yang telah dilakukannya pada saat proses pembelajaran. Seorang tenaga pendidik harus mampu mengembangkan ide-ide inovatif dari setiap materi di bidangnya.

Kompetensi Tenaga Pendidik

Pendidik merupakan tenaga profesional yang bertugas merencanakan, melaksanakan proses pembelajaran, menilai hasil pembelajaran, melakukan pembimbingan dan pelatihan serta melakukan penelitian dan pengabdian terhadap masyarakat. Pada pasal 1 Undang-undang No. 20 tahun 2003, tentang Sistem Pendidikan dinyatakan bahwa Pendidik adalah tenaga kependidikan yang berkualifikasi sebagai guru, dosen, konselor, pamong belajar, widyaiswara, tutor, instruktur, fasilitator, dan sebutan lain yang sesuai dengan kekhususannya, serta berpartisipasi dalam menyelenggarakan pendidikan. Tenaga pendidik seyogyanya mampu memaksimalkan ilmu yang dimilikinya dengan memperhatikan perkembangan siswa, sehingga mampu menempatkan berbagai substansi perbedaan pengalaman belajar, perbedaan bahasa dan budaya, gaya belajar, bakat dan intelegensi sebagai dasar dalam melaksanakan berbagai strategi pengajaran.

Untuk itu dibutuhkan tenaga pendidik dan pengajar yang kompeten dan profesional sehingga mampu melaksanakan tugasnya dalam pendidikan. Disebutkan kompetensi adalah kemampuan, kecakapan dan ketrampilan yang dimiliki seseorang berkenaan dengan tugas jabatan maupun profesinya (Trianto, 2006: 62). Di samping itu juga ada tiga definisi tentang kompetensi guru yaitu; pertama, kompetensi guru adalah kemampuan guru untuk mewujudkan tujuan-tujuan pendidikan yang telah dirancang. Kedua, kompetensi guru adalah ciri hakiki dari kepribadian guru yang menuntunnya kearah pencapaian tujuan pendidikan yang telah ditentukan. Ketiga, kompetensi guru adalah perilaku yang dipersyaratkan untuk mencapai tujuan pendidikan (Sahertian, 1994:56). Sedangkan profesionalisme adalah keandalan dan keahlian dalam pelaksanaan tugas sehingga terlaksana dengan mutu tinggi, waktu yang tepat, cermat,

dan dengan prosedur yang mudah dipahami dan diikuti oleh pelanggan. (Siagian 2009:163).

Seperti telah diuraikan sebelumnya, bahwa tenaga pendidik profesional dalam kerangka pengembangan mutu perlu memiliki beberapa kompetensi antara lain kompetensi kepribadian, kompetensi akademik serta kompetensi kinerja.

1. Kompetensi kepribadian, antara lain; integritas, moral, etika dan etos kerja. Kompetensi kepribadian juga diartikan sebagai kemampuan kepribadian yang mantap, stabil, dewasa, arif, berwibawa, dan menjadi teladan bagi peserta didik, dan berakhlak mulia serta sehat jasmani dan rohani.
2. Yang dimaksud dengan kompetensi akademik adalah kualifikasi sertifikasi kependidikan, menguasai bidang tugasnya dan belajar belajar. Kualifikasi akademik yang dimaksudkan adalah tingkat pendidikan minimal yang harus dipenuhi oleh seorang pendidik yang dibuktikan dengan ijazah dan/atau sertifikat keahlian yang relevan sesuai ketentuan perundang-undangan yang berlaku.
3. Kompetensi kinerja, antara lain; terampil dalam pengelolaan pembelajaran. Kompetensi kinerja disebut juga sebagai kompetensi profesional, yaitu; kemampuan penguasaan materi pembelajaran secara luas dan mendalam yang memungkinkannya membimbing para peserta didik yang memenuhi standar kompetensi yang ditetapkan dalam SNP (Standar Nasional Pendidikan)

Strategi Peningkatan Mutu Pendidikan SPN

Dinamika perkembangan zaman bergerak sangat cepat, sesaat lalu belum ada tindak

kejahatan yang menggunakan teknologi informasi. Namun hari ini kejahatan dengan memanfaatkan kecanggihan teknologi informasi dan komunikasi bukan hal yang baru. Untuk menghadapi permasalahan yang semakin lama makin berkembang, baik dalam jumlah maupun dalam ragam kejahatan terutama yang mengadaptasi kemajuan sistem informasi dan teknologi sesuai perkembangan jaman, maka Polri perlu memperbaharui kualitas dari personel Polri. Perbaikan kualitas ini harus dimulai dari tingkat pelaksana, yaitu ; bintanga Polri yang bekerja langsung menghadapi segala macam perkembangan zaman. Untuk itu maka, lembaga pendidikan pembentukan Polri yang harus banyak berperan adalah SPN (sekolah Polisi Negara) sebagai pencetak Personel Polri.

Strategi perbaikan mutu harus berdasarkan analisa terhadap kelemahan, kekurangan, kekuatan dan peluang yang ada pada SPN Polri. Pada pembahasan kali ini fokus tulisan ini ada pada tenaga pendidik sebagai unsur terpenting dalam sistem pendidikan di SPN. Tidak terbantahkan lagi bahwa pendidikan yang bermutu diawali dari tenaga pendidik yang bermutu juga. Tenaga Pendidik yang bermutu adalah sumber daya manusia yang memiliki kemampuan dan keilmuan yang diperlukan, serta dapat selalu melakukan refleksi terhadap apa yang telah dilakukannya pada saat proses pembelajaran serta mampu mengembangkan ide-ide inovatif dari setiap materi di bidangnya. Kelemahan dari sistem pendidikan yang banyak terjadi di SPN adalah kelemahan tenaga pendidik yang ada. Seperti telah diuraikan sebelumnya, bahwa tenaga pendidik profesional memiliki beberapa kompetensi, antara lain; kompetensi kepribadian, akademik serta kinerja.

Kelemahan kompetensi kepribadian ditandai dengan kurangnya motivasi tenaga pendidik yang bekerja di SPN, sehingga melemahkan integritas, moral, etika dan etos kerja. Pada akhirnya tenaga pendidik seperti ini

tidak dapat menjadi teladan bagi peserta didik. Selama ini kondisi yang sering terjadi, terkesan tenaga pendidik di SPN banyak diisi oleh personel 'buangan'. Bagaikan manusia-manusia yang lelah sehingga menginginkan tempat tugas yang tidak membutuhkan energi yang besar di lapangan. SPN terkesan sebagai tempat singgah personel-personel Polri yang bermasalah pada masa tugas sebelumnya. Motivasi tenaga pendidik dan pengasuh yang ada saat ini kebanyakan bukan untuk mewujudkan *center of excellence*, tapi lebih pada pemanfaatan peserta didik untuk kepentingan pribadi atas nama lembaga pendidikan. Untuk mengatasi kelemahan ini, maka perlu strategi untuk dapat memotivasi para tenaga pendidik di SPN untuk bekerja. Motivasi dapat dalam bentuk fisik seperti; *reward* berupa insentif, serta bekal psikis, seperti ; kesempatan yang lebih dibanding dengan personel lain dalam segi jenjang, karir dan pendidikan.

Kelemahan berikutnya adalah dalam kualifikasi akademik, yaitu tingkat pendidikan minimal yang harus dipenuhi seorang pendidik yang dibuktikan dengan ijazah dan/ atau sertifikat keahlian yang relevan sesuai ketentuan perundang-undangan yang berlaku. Para peserta didik (Casis) SPN merupakan lulusan SMA, maka hendaknya untuk mencetak bintang Polri yang handal, jangan ada lagi tenaga pendidik yang hanya berlatar belakang SMA di SPN. Polri memiliki lulusan terbaik setiap tahunnya dari AKPOL, PTIK-STIK, SESPIM. Peran Biro SDM Polri diperlukan untuk mempertimbangkan penempatan para lulusan terbaik dari lembaga lembaga pendidikan Polri guna dimanfaatkan untuk menjadi pengajar di lembaga-lembaga pendidikan Polri untuk jangka waktu tertentu sebelum meraka bekerja di lapangan. Konteks ini seolah dianggap sebagai pengabdian luhur mereka untuk kepentingan Polri di masa depan. Bila ini dilaksanakan maka diprediksi luaran (*output*) dari lembaga pendidikan seperti SPN akan dapat lebih

ditingkatkan.

Kelemahan ketiga dalam hal kompetensi kinerja, antara lain ; kurangnya keterampilan pengelolaan pembelajaran. Bukan rahasia lagi, bahwa dalam urusan mutasi jabatan, posisi tenaga pendidik di SPN, masih ada sebagian kecil yang didasarkan pada selera pimpinan, *like and saja*, dan kurang mengukur dengan kompetensi, kinerja dan potensi anggota dalam proses penunjukannya. Masih adanya pimpinan yang menyalahgunakan hak, sehingga berpotensi mengganggu sistem manajemen SDM terutama pada proses penempatan dalam jabatan yang kadangkala mengabaikan kebutuhan organisasi. Penempatan tenaga pendidik di SPN tidak dapat lagi berlaku sembarangan, bila memang bertujuan untuk perbaikan kualitas lulusan SPN. Maka dengan waktu yang singkat, perlu tenaga yang handal untuk mencetak lulusan terbaik yang mampu beradaptasi dengan perkembangan zaman.

Tenaga pendidik di SPN seyogyanya memiliki semua kompetensi yang disyaratkan sebagai ukuran profesionalisme, yaitu handal dan ahli dalam bidangnya masing-masing dan kompeten sehingga mampu mewujudkan tujuan pendidikan di SPN, yaitu mencetak SDM yang handal. Pendidikan dan pelatihan Polri merupakan bagian dari manajemen SDM Polri. untuk mengatasi kelemahan ini maka diperlukan manajemen SDM yang transparan, akuntabel, profesional, bermoral, dan modern.

Kesimpulan

Guna mendapatkan tenaga pendidik dengan berkarakteristik unggul dan profesional, maka penulis menekankan bahwa proses rekrutmen tenaga pendidik menjadi sangat strategis. Tenaga pendidik di SPN tidak boleh berasal dari sembarang latar pendidikan. Tenaga pendidikan yang bekerja di SPN harus berasal dari para lulusan terbaik lembaga pendidikan Polri, agar

tujuan untuk mencetak Bintara yang benar-benar berkualitas dapat tercapai. Untuk itu, harus ada mekanisme seleksi atau rekrutmen khusus untuk menempatkan tenaga pendidik di SPN dengan memperhatikan kualitas kompetensi dan mutu. Hal ini tentu akan banyak mempengaruhi proses pendidikan di SPN. Apa jadinya bila para calon Polisi dididik oleh tenaga pendidik yang kurang termotivasi dan minim kompetensi, juga tidak profesional dalam melaksanakan tugasnya sebagai tenaga pendidik.

Bila tenaga pendidik tidak memiliki kompetensi, kualitas dan kemauan membentuk bintara berkualitas, dapat diyakini luaran (*output*) yang dihasilkan juga pasti akan buruk. Untuk itu di masa depan perlu dikaji dan di evaluasi kembali mekanisme yang tepat pemilihan tenaga pendidik di SPN dan sebaiknya yang ditempatkan adalah orang-orang istimewa, personil-personel terbaik dalam mutu, dan kemampuan diri, guna mencetak bintara yang terbaik. Penempatan SDM Polri sebagai tenaga pendidik di SPN perlu memanfaatkan produk-produk yang terbaik dari lembaga pendidikan Polri untuk pembenahan organisasi, maupun kultur.

Aspek lainnya pengabdian sebagai tenaga pendidik juga harus memiliki kurun waktu tertentu yang jelas, sehingga dengan ada kejelasan tersebut mereka bisa melanjutkan mengembangkan karir di lapangan usai menyelesaikan masa pengabdian sebagai tenaga pendidik di SPN. *Reward* secara fisik, berupa insentif memadai serta *reward* psikis, seperti ; kesempatan dan peluang besar untuk mengenyam jenjang karir dan pendidikan yang sesuai harus diberikan kepada tenaga pendidik di SPN yang merupakan para lulusan terbaik Polri. Alhasil ini akan memberikan motivasi tersendiri bagi tenaga pendidik SPN dalam melaksanakan tugas.

Daftar Pustaka

- Griffin, P., McGaw, B. & Care, E., (eds.). (2012). *Assessment and Teaching of 21st Century Skills*. Dordrecht : Springer
- Kartini Kartono. (1997). *Patologi Sosial*. Jakarta: CV. Rajawali
- Leon (1963). *Lessons from Europe for American Business*. Published jointly by The Southwestern Social Science Association and the University of Texas Press.
- Nasution, W (2015). Analisis Program Pendidikan Dan Pelatihan Brigadir Polri Guna Meningkatkan Profesionalisme Kerja Dalam Rangka Memenuhi Harapan Masyarakat Bengkulu (*Sebuah Tesis*). Bengkulu : Universitas Bengkulu.
- Paul, Suparno (dkk.). (2002). *Reformasi Pendidikan Sebuah Rekomendasi*. Yogyakarta: Kanisius
- Sahertian, Piet (1994). *Profil Pendidik Profesional*. Yogyakarta : Andi Offset.
- SPN Jambi (2010), *Profil SPN Jambi "Jago Negeri Bangun Jayo" Menuju Terwujudnya Lemdik Polri sebagai Centre of Excellence*. Jambi : SPN Jambi.
- Trianto (2006). *Strategi Pembelajaran yang Mengaktifkan Siswa*. Jakarta : Depdiknas
- Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 20 tahun 2003, *Sistem Pendidikan Nasional*. 8 Juli 2003. Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2003 Nomor 4301. Jakarta.
- Usman (2006). *Manajemen Teori, Praktik dan Riset Pendidikan*. Jakarta : PT Bumi Akasara.