

**MANAJEMEN STRATEGIS SEKOLAH POLISI NEGARA
POLDA BENGKULU DALAM PENGEMBANGAN MUTU
PESERTA DIDIK**

DISERTASI

**Diajukan Untuk Memenuhi Salah Satu Syarat Memperoleh Gelar
Doktor Dalam Bidang Manajemen Pendidikan Islam**



**Oleh
GAFAR ALAMSYA
NIM 23911003**

**PROGRAM PASCASARJANA
MANAJEMEN PENDIDIKAN ISLAM
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI (IAIN)
CURUP
2026**

PERNYATAAN BEBAS PLAGIASI

Yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : GAFAR ALAMSYA

NIM : 23911003

Fakultas : Pascasarjana IAIN Curup

Program Studi : Doktorat Manajemen Pendidikan Islam

Dengan ini menyatakan bahwa disertasi ini tidak terdapat karya yang pernah digunakan oleh orang lain untuk memperoleh gelar kesarjanaan di suatu perguruan tinggi, dan sepanjang sepengetahuan penulis juga tidak terdapat karya atau pendapat yang pernah ditulis atau diterbitkan oleh orang lain, kecuali secara tertulis diuraikan atau dirujuk dalam naskah ini dan disebutkan dalam referensi. Apabila di kemudian hari terbukti bahwa pernyataan ini tidak benar, saya bersedia menerima hukuman sesuai dengan peraturan yang berlaku.

Demikian surat pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya, semoga dapat dipertanggungjawabkan seperlunya.

Curup, 3 Maret 2026



Penulis,

GAFAR ALAMSYA

NIM 23911003

HALAMAN PERNYATAAN COPYRIGHT TRAFER

TUGAS AKHIR UNTUK KEPERLUAN AKADEMIK

Yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Gafar Alamsya

Nim : 23911003

Tempat Tanggal Lahir : Curup, 4 April 1981

Program Studi : Doktor Manajemen Pendidikan Islam

Demi pengembangan ilmu pengetahuan menyetujui untuk memberikan kepada Institut Agama Islam (IAIN) Curup, hak bebas *Royalty Non eksklusif (Non eksklusif Royalty Free)* atas Disertasi saya yang berjudul "Manajemen Strategis Sekolah Polisi Negara Bengkulu dalam Pengembangan Mutu Peserta Didik" beserta perangkat yang ada, dengan hak bebas *Royalty Non eksklusif* ini, Institut Agama Islam Negri (IAIN) Curup berhak menyimpan, mengalih media/formatkan, mengelolah dalam bentuk pangkalan data (*database*), merawat, dan mempublikasikan tugas akhir saya selama tetap mencantumkan nama saya sebagai penulis/pencipta dan sebagai pemilik hak cipta.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya.

Di : Curup

Tanggal : 3 Maret 2026

Curup, 3 Maret 2026

Saya Yang Menyatakan



Gafar Alamsya
NIM 23911003



**KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI (IAIN) CURUP
PROGRAM PASCASARJANA**

Jl. Dr. Ak. Gani No. 1 Kotak Pos 10 Telp (0732) 21010 Curup 39113

LEMBAR PERSETUJUAN DISERTASI

**MANAJEMEN STRATEGIS SEKOLAH POLISI NEGARA POLDA
BENGKULU DALAM PENGEMBANGAN MUTU PESERTA DIDIK**

Oleh
Gafar Alamsya
NIM. 23911003

Curup, 3 Maret 2026

DISETUJUI DAN DISAHKAN OLEH

Promotor,

Co-Promotor,

Prof. Dr. H. Lukman Asha, M.Pd.I
NIP. 195909291991031001

Prof. Dr. H. Ifnaldi, M.Pd
NIP. 196506272000031002

Mengetahui,
Rektor IAIN Curup



Prof. Dr. Idi Warsah, M.Pd.I
NIP. 197504152005011009

Menyetujui,
Direktur Pascasarjana IAIN Curup



Prof. Dr. H. Hamengkubuwono, M.Pd
NIP. 19650826199931001



KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI (IAIN) CURUP
PROGRAM PASCASARJANA
PRODI MANAJEMEN PENDIDIKAN ISLAM

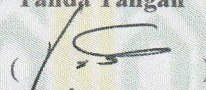
Jl. Dr.Ak. Gani 1 Kotak Pos 108 Telp. (0732) 21010-7003044 Fax (0732) 21010 Curup 39119
Website: <http://www.iaincurup.ac.id>, email: admin@iaincurup.ac.id

PENGESAHAN TIM PENGUJI
UJIAN TERBUKA / PROMOSI DOKTOR

Nomor : 257 / In.34/PCS/PP.00.9/ 03 /2026

Nama : Gafar Alamsya
NIM : 23911003
Judul Disertasi : Manajemen Strategis Sekolah Polisi Negara Polda Bengkulu
Dalam Pengembangan Mutu Peserta Didik

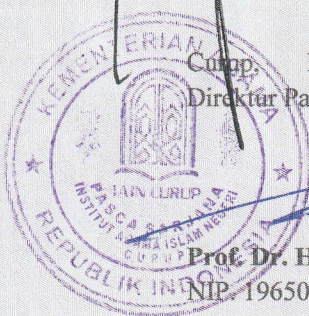
Telah diuji pada Ujian Terbuka/Promosi Doktor di Curup, tanggal 12 Februari 2026 Pukul 10.30 s/d 13.00 Wib dan dapat diterima sebagai salah satu syarat memperoleh gelar Doktor dalam Ilmu Manajemen Pendidikan Islam Pascasarjana IAIN Curup.

Nama	Tanda Tangan	Tanggal
Prof. Dr. Idi Warsah, M.Pd.I (Ketua)	()	
Dr. Irwan, S.Pd.I., M.Pd.I (Sekretaris)	()	20/2/26
Prof. Dr. H. Lukman Asha, M.Pd.I (Penguji I/ Promotor)	()	20/02/26
Prof. Dr. H. Ifnaldi, M.Pd (Penguji II/ Co Promotor)	()	23/2/26
Prof. Dr. H. Hamengkubuwono, M.Pd (Penguji III)	()	20/02/2026
Dr. Hj. Jumira Warlizasusi M.Pd (Penguji IV)	()	23/02/2026
Prof. Dr. Adisel, M.Pd (Penguji Eksternal)	()	21/02/2026

Mengetahui,
Rektor IAIN Curup

Prof. Dr. Idi Warsah, M.Pd.I
NIP. 19750415 200501 1 009

Curup, Maret 2026
Direktur Pascasarjana IAIN Curup



Prof. Dr. H. Hamengkubuwono, M.Pd
NIP. 19650826 199903 1 001

PERSEMBAHAN

Demi bakti kepada kedua orang tua dan Keluargaku yang tersayang Untuk itulah karya sederhana ini ditulis. Sujud syukur kepada Allah *Subhanahu wa Ta'ala* yang telah memberikan sebaik-baik kehidupan. Kata terima kasih yang tulus dan penuh cinta kasih kepada kedua orang tua tercinta :

Ayahanda H. Nurdin M Jen,

Ibunda Hj. Surya Wati (Bayut),

Istriku tersayang AKP Hj. Helnita Wati, S.Sos., M.H. dan anak-anak tercinta

1. Wahyu Ramaghanni
2. Dzakirah Athaya Ghanni
3. Bintani Athaya Ghanni

Yang selalu menjadikan inspirasi, penyemangat kehidupan untuk lebih maju lagi dalam menjalankan pendidikan dan kehidupan hingga menjadi seperti sekarang ini.

Karena Ridho orang tua dan keluargalah sebagai pendorong untuk menuju kesuksesan hidup. Dibalik kesuksesan seorang lelaki ada doa orangtua, istri dan anak yang selalu mendukung dalam menjalani kehidupan.

Gafar Alamsya

KATA PENGANTAR

Segala puji bagi Allah, Tuhan seru sekalian alam yang telah melimpahkan Rahmat, Taufik serta Hidayahnya kepada penulis, sehingga selesai penulisan disertasi yang sederhana dengan Judul *"Manajemen Strategis Sekolah Polisi Negara Polda Bengkulu Dalam Pengembangan Mutu Peserta Didik"*, untuk memenuhi sebagai persyaratan guna memperoleh gelar doktor dalam Ilmu manajemen Pendidikan Islam. Program Studi Manajemen Pendidikan Islam pada Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Curup.

Bersama ini pula penulis mengucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya atas bimbingan dan dukungan yang telah diberikan sehingga penulisan disertasi ini dapat terselesaikan, kepada yang terhormat:

1. Bapak Prof. Dr. H. Idi Warsah, M.Pd.I selaku Rektor IAIN Curup
2. Prof. Dr. H. Hamengkubuwono, M.Pd selaku Direktur Pascasarjana IAIN Curup
3. Ibu Dr. Hj. Jumira Warlizasusi, M.Pd Sebagai Ketua Program Studi Doktoral Manajemen Pendidikan Agama Islam program Pascasarjana IAIN Curup
4. Bapak Prof. Dr. H. Lukman Asha, M.Pd.I, selaku Promotor I yang telah banyak memberikan arahan, bimbingan hingga disertasi ini dapat terselesaikan.

5. Bapak Prof. Dr. H. Ifnaldi, M.Pd, selaku promotor II, yang telah memberikan bimbingan, petunjuk serta arahan sehingga penulis dapat menyelesaikan tesis ini sebagaimana diharapkan.
6. Seluruh Bapak/Ibu dosen pengajar pada Program Doktorat Pascasarjana IAIN Curup yang telah banyak memberikan ilmu serta wawasan kepada penulis selama menempuh studi.
7. Istriku tersayang AKP Hj. Helnita Wati, S.Sos, M.H, yang tidak henti-hentinya dalam memberikan dukungan serta dorongan dalam melaksanakan pendidikan. Terkhusus untuk anak-anakku tercinta 1. Wahyu Ramaghanni, 2. Dzakirah Athaya Ghanni, 3. Bintani Athaya Ghanni, yang telah menjadi penyemangat dan motivasi kepada penulis selama menempuh studi sehingga berakhirnya penulisan disertasi ini.
8. Teman-teman seangkatan yang selalu mensupport serta memberikan bantuan, dukungan kerjasamanya selama ini
9. Para pimpinan jajaran SPN Polda Bengkulu serta rekan kerja Spn Polda Bengkulu dan tak terlupakan rekan seangkatan di Pascasarjana Manajemen Pendidikan Islam IAIN Curup serta semua pihak yang telah membantu penulis dalam menyelesaikan perkuliahan ini, untuk itu saya ucapkan terima kasih.

Akhirnya bila dalam disertasi ini berisi kebenaran, itu semata-mata kebenaran dari Allah SWT, dan bila terdapat kesalahan dan kekurangan, maka hal itu semata-mata karena keterbatasan, kemampuan yang penulis miliki. Oleh

karenanya saran dan kritik yang bersifat konstruktif dari pembaca demi kesempurnaan disertasi ini sangat penulis harapkan. Dan semoga disertasi ini dapat bermanfaat bagi kita semua.

Curup, Februari 2026

Penulis,

Gafar Alamsya

MOTTO

“Menyiapkan insan Bhayangkara yang mahir, terpuji, patuh hukum dan unggul dimulai dari manajemen yang terencana dan berkarakter”.

“Integritas, disiplin, dan inovasi fondasi manajemen strategis menuju keunggulan pendidikan pembentukan Polri”.

“Berpikir besar, bertindak nyata, dan berjuang tanpa henti,
”siapkan sebelum digunakan apapun itu”.

“Strategi yang tepat akan membentuk masa depan institusi yang tangguh dan adaptif.”

”Datang untuk Belajar Pulang untuk Mengabdikan”.

ABSTRAK

Gafar Alamsya NIM: 23911003, "*Manajemen Strategis Sekolah Polisi Negara Polda Bengkulu Dalam Pengembangan Mutu Peserta Didik*".

Disertasi. Manajemen Pendidikan Islam, Pascasarjana Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Curup, 2026

Penelitian ini bertujuan untuk mengeksplorasi dan menganalisis penerapan manajemen strategis di Sekolah Polisi Negara (SPN) Polda Bengkulu dalam upaya meningkatkan mutu peserta didik serta dampaknya terhadap kualitas lulusan. Kebaruan (*novelty*) penelitian ini terletak pada pendalaman penerapan manajemen strategis dalam konteks pendidikan Kepolisian Negara Republik Indonesia sebuah bidang yang masih jarang diteliti secara mendalam. Penelitian ini mengisi celah literatur dengan menyajikan bukti empiris tentang bagaimana perencanaan strategis diterjemahkan untuk membangun karakter dan profesionalisme calon anggota Polri. Tujuan penelitian ini tidak hanya penting untuk pengembangan pendidikan di SPN Polda Bengkulu, tetapi juga dapat memberikan kontribusi bagi pengembangan manajemen strategis di institusi pendidikan lainnya. Dengan demikian, penelitian ini diharapkan dapat menjadi rujukan dalam pengambilan keputusan dan perumusan kebijakan yang lebih efektif dalam rangka meningkatkan mutu pendidikan di lingkungan Kepolisian.

Metodologi yang digunakan dalam penelitian ini yang berjudul "*Manajemen Strategis Sekolah Polisi Negara Polda Bengkulu dalam Pengembangan Mutu Peserta Didik*" termasuk dalam jenis penelitian deskriptif kualitatif dengan pendekatan studi kasus. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis dan mendeskripsikan bagaimana manajemen strategis diterapkan dalam pengelolaan SPN, terutama dalam upaya meningkatkan kualitas peserta didik sebagai calon anggota Polri. Penelitian ini menggunakan pendekatan studi kasus, yang bertujuan untuk menginvestigasi secara mendalam fenomena tertentu dalam konteks kehidupan nyata (*real-life context*).

Hasil penelitian menunjukkan bahwa manajemen strategis di SPN Polda Bengkulu diterapkan melalui perencanaan visi dan misi yang terarah, analisis lingkungan strategis, serta pelibatan pimpinan dalam pengambilan keputusan. Strategi ini berdampak positif terhadap kualitas lulusan, yang tercermin dari meningkatnya profesionalisme, kedisiplinan, dan kesiapan kerja di satuan tugas. Evaluasi terhadap kebijakan dan strategi menunjukkan pelaksanaan program cukup efektif, meskipun masih ditemui kendala dalam aspek pengawasan dan kesinambungan. Penelitian ini merekomendasikan penguatan sistem monitoring, pembinaan karakter berkelanjutan, dan optimalisasi peran instruktur dalam peningkatan mutu peserta didik.

Kata Kunci: *Manajemen strategis, mutu peserta didik, kualitas lulusan, kebijakan pendidikan, SPN Polda Bengkulu.*

ABSTRACT

Gafar Alamsya, NIM: 23911003, "The Strategic Management of the Bengkulu Regional Police State Police School in Improving Student Quality." Dissertation. Islamic Education Management, Postgraduate Program, State Islamic Institute (IAIN) Curup, 2026.

This study aims to explore and analyze the implementation of strategic management at the State Police School (Sekolah Polisi Negara-SPN) of the Bengkulu Regional Police (Polda Bengkulu) in an effort to improve student quality and its impact on graduate outcomes. The novelty of this research lies in its in-depth examination of strategic management application within the context of Indonesian police education a field that remains under-researched. This study fills a literature gap by providing empirical evidence on how strategic planning is translated into building the character and professionalism of prospective Indonesian National Police (Polri) members. The findings are not only significant for the educational development at SPN Polda Bengkulu but can also contribute to the development of strategic management in other educational institutions. Consequently, this research is expected to serve as a reference for more effective decision-making and policy formulation aimed at enhancing the quality of education within the police force.

The methodology used in this research, entitled "Strategic Management of the State Police School of Bengkulu Regional Police in Developing Student Quality," is a qualitative descriptive study with a case study approach. This research aims to analyze and describe how strategic management is applied in managing SPN, particularly in efforts to improve the quality of students as future Polri members. The case study approach was employed to conduct an in-depth investigation of this particular phenomenon within a real-life context. The results indicate that strategic management at SPN Polda Bengkulu is implemented through focused vision and mission planning, strategic environmental analysis, and the involvement of leadership in decision-making. This strategy has positively impacted graduate quality, reflected in increased professionalism, discipline, and job readiness in their assigned units. The evaluation of policies and strategies shows that program implementation is reasonably effective, although constraints in supervision and sustainability aspects persist. This study recommends strengthening the monitoring system, implementing continuous character building, and optimizing the role of instructors in enhancing student quality.

Keywords: *Strategic management, student quality, graduate outcomes, educational policy, SPN Polda Bengkulu.*

**MANAJEMEN STRATEGIS SEKOLAH POLISI NEGARA
POLDA BENGKULU DALAM PENGEMBANGAN MUTU
PESERTA DIDIK**

RINGKASAN DISERTASI



Oleh
GAJAR ALAMSYA
NIM 23911003

**Disertasi yang ditulis ini untuk memenuhi sebagian persyaratan untuk mendapatkan
Gelar Doktor Dalam Bidang Manajemen Pendidikan Islam**

**PROGRAM STUDI DOKTOR
MANAJEMEN PENDIDIKAN ISLAM
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI (IAIN)
CURUP
2026**

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengeksplorasi dan menganalisis penerapan manajemen strategis di Sekolah Polisi Negara (SPN) Polda Bengkulu dalam upaya meningkatkan mutu peserta didik serta dampaknya terhadap kualitas lulusan. Kebaruan penelitian terletak pada pendalaman penerapan manajemen strategis dalam konteks pendidikan Kepolisian Indonesia, sebuah bidang yang masih jarang diteliti secara mendalam.

Metodologi yang digunakan adalah deskriptif kualitatif dengan pendekatan studi kasus. Hasil penelitian menunjukkan bahwa manajemen strategis di SPN Polda Bengkulu diterapkan melalui perencanaan visi-misi yang terarah, analisis lingkungan strategis, serta pelibatan pimpinan dalam pengambilan keputusan. Strategi ini berdampak positif terhadap kualitas lulusan, yang tercermin dari peningkatan profesionalisme, kedisiplinan, dan kesiapan kerja. Evaluasi menunjukkan pelaksanaan program cukup efektif, meski masih ditemui kendala dalam pengawasan dan kesinambungan. Rekomendasi meliputi penguatan sistem monitoring, pembinaan karakter berkelanjutan, dan optimalisasi peran instruktur.

Kata Kunci: *Manajemen strategis, mutu peserta didik, kualitas lulusan, SPN Polda Bengkulu.*

PENDAHULUAN

Manajemen strategis dalam pendidikan adalah pendekatan terencana dan terstruktur untuk meningkatkan kualitas pendidikan dan hasil peserta didik. Proses ini melibatkan perencanaan, implementasi, monitoring, dan evaluasi. Fokus utamanya adalah memastikan bahwa setiap kebijakan dan program berkontribusi terhadap peningkatan mutu pendidikan.

Sekolah Polisi Negara (SPN) Polda Bengkulu memiliki peran strategis sebagai lembaga pendidikan dasar bagi calon anggota Polri, yang tidak hanya dituntut menghasilkan lulusan kompeten secara teknis, tetapi juga berintegritas moral, disiplin, dan beretika profesi sesuai nilai Tribrata dan Catur Prasetya. Namun, SPN menghadapi tantangan seperti keterbatasan sarana prasarana, tuntutan kurikulum adaptif, dan kebutuhan evaluasi yang berorientasi pada pembentukan profesionalisme.

Penelitian ini bertujuan mengisi celah literatur dengan menganalisis manajemen strategis pada level SPN secara komprehensif. Pertanyaan penelitian meliputi:

1. Bagaimana manajemen strategis perencanaan di SPN Polda Bengkulu dalam meningkatkan mutu peserta didik?
2. Bagaimana manajemen strategis pelaksanaan di SPN Polda Bengkulu dalam meningkatkan mutu peserta didik?

3. Bagaimana manajemen strategis evaluasi di SPN Polda Bengkulu dalam meningkatkan mutu peserta didik?

TINJAUAN PUSTAKA

A. Teori Manajemen Strategis

Manajemen strategis didefinisikan sebagai proses perencanaan, pelaksanaan, dan evaluasi keputusan untuk mencapai tujuan jangka panjang organisasi. Teori-teori yang relevan meliputi model perencanaan rasional (David, 2017), analisis SWOT, *Strategic Fit Model* (Chandler, 1962), *Balanced Scorecard* (Kaplan & Norton, 1996), dan *Total Quality Management* (Sallis, 2002). Teori-teori ini memberikan kerangka untuk menyelaraskan strategi dengan struktur organisasi, lingkungan, dan tujuan institusi.

B. Pengembangan Mutu Peserta Didik dalam Perspektif Pendidikan Islam

Pengembangan mutu dalam pendidikan Islam bersifat holistik, mengintegrasikan ilmu pengetahuan dengan nilai-nilai ketakwaan, akhlak mulia, dan kemaslahatan umat. Mutu tidak hanya diukur dari pencapaian akademik, tetapi juga dari pembentukan karakter islami (*syakhshiyah islamiyah*) yang siap memikul tugas kekhilafahan di muka bumi.

METODOLOGI PENELITIAN

1. Jenis penelitian

Penelitian ini menggunakan jenis penelitian *deskriptif kualitatif* dengan pendekatan studi kasus, yang bertujuan untuk menganalisis dan mendeskripsikan secara mendalam penerapan manajemen strategis di Sekolah Polisi Negara Polda Bengkulu dalam pengembangan mutu peserta didik. Pendekatan *kualitatif* dipilih karena kemungkinan peneliti memahami proses, dinamika, dan konteks penerapan strategi secara holistik dan alamiah.

2. Data penelitian terdiri dari data primer dan data sekunder

Data primer diperoleh melalui wawancara mendalam, observasi, dan diskusi dengan informan kunci, sedangkan data sekunder bersumber dari dokumen resmi seperti Renstra, kebijakan Pendidikan Pembentukan Kepolisian, laporan evaluasi, dan dokumen pendukung lainnya. Sumber data meliputi Kepala Spn, Gadik, Instruktur, Pengasuh, Staf Administrasi, serta Peserta Didik.

C. Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data dilakukan melalui wawancara mendalam, observasi langsung, dan studi dokumentasi. Instrumen penelitian yang digunakan meliputi panduan wawancara, catatan observasi, dan *checklist* dokumentasi.

D. Teknik keabsahan data

Keabsahan data dijaga melalui triangulasi sumber, triangulasi teknik, member *checking*, dan *peer debriefing*, guna memastikan kredibilitas, validasi, dan keandalan temuan penelitian.

E. Sistematika pembahasan

Sistematika pembahasan disusun secara terstruktur mulai dari pendahuluan, tinjauan pustaka, metodologi, hasil penelitian, hingga kesimpulan dan rekomendasi, sehingga diharapkan penelitian ini memberikan kontribusi akademik dan praktis bagi pengembangan manajemen strategis dan peningkatan mutu pendidikan di Spn Polda Bengkulu.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Profil SPN Polda Bengkulu

SPN Polda Bengkulu adalah lembaga pendidikan di bawah Polda Bengkulu yang bertugas mencetak Bintara Polri yang profesional, bermoral, dan terampil. Berdiri di atas lahan ±80 hektar, SPN memiliki visi menjadi lembaga pendidikan Polri berkualitas dengan misi penyelenggaraan pendidikan profesional, pengembangan kurikulum adaptif, dan pembangunan budaya integritas.

B. Manajemen Strategis Perencanaan

Perencanaan strategis di SPN dilakukan melalui:

1. Penyusunan visi-misi yang selaras dengan Polri Presisi.
2. Analisis lingkungan internal dan eksternal (termasuk SWOT).
3. Penetapan strategi prioritas (kurikulum berbasis kompetensi, penguatan SDM, modernisasi pembelajaran).
4. Penyusunan rencana aksi dan anggaran berbasis kinerja.
5. Pelibatan *stakeholders* dalam proses perencanaan.

C. Manajemen Strategis Pelaksanaan

Implementasi strategi meliputi:

1. Penerapan kurikulum berbasis kompetensi dari Lemdiklat Polri.

2. Kombinasi metode pembelajaran klasikal, praktik lapangan, dan simulasi.
3. Pelatihan fisik dan mental terintegrasi dalam sistem asrama.
4. Penguatan kapasitas instruktur melalui pelatihan dan sertifikasi.
5. Pemanfaatan teknologi informasi (*e-learning*, simulasi digital).
6. Monitoring dan evaluasi harian/mingguan.

D. Hasil dan Dampak terhadap Mutu Lulusan

Implementasi manajemen strategis berdampak positif pada:

1. Peningkatan kompetensi akademik, fisik, dan mental lulusan.
2. Penguatan integritas dan profesionalisme berbasis nilai Tribrata dan Catur Prasetya.
3. Peningkatan kepuasan *stakeholders* internal (satuan pengguna) dan eksternal (masyarakat, keluarga).
4. Kinerja alumni di lapangan yang baik, dengan tingkat produktivitas dan adaptasi yang tinggi.

E. Evaluasi Kebijakan dan Strategi

Evaluasi menunjukkan bahwa program berjalan efektif dengan capaian target signifikan (tingkat kelulusan >95%, peningkatan kompetensi, akreditasi "*Baik Sekali*"). Namun, terdapat kendala seperti keterbatasan sarana teknologi tinggi, kesenjangan kompetensi digital instruktur, dan budaya organisasi yang kadang menghambat inovasi. Rekomendasi meliputi optimalisasi SPMI digital, pembentukan pusat inovasi pendidikan Kepolisian, dan penerapan kebijakan berbasis data (*data-driven policy*).

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian, dapat disimpulkan bahwa:

1. Manajemen Strategis Perencanaan yang konsisten berkontribusi signifikan terhadap peningkatan kualitas lulusan SPN Polda Bengkulu.
2. Manajemen Strategis Pelaksanaan dilaksanakan melalui tiga tahap utama: perumusan, implementasi, dan evaluasi strategi, dengan fokus pada penguatan kurikulum, SDM, dan teknologi.
3. Manajemen Strategis Evaluasi menunjukkan efektivitas program, meski diperlukan perbaikan dalam sinergi *stakeholders*, pelatihan berkelanjutan bagi pengajar, dan sistem *reward* yang terukur.

Penerapan manajemen strategis yang terencana, terstruktur, dan dievaluasi secara berkala menjadi kunci dalam pengembangan mutu peserta didik SPN Polda Bengkulu, serta memperkuat kesiapan institusi dalam menghasilkan anggota Polri yang unggul, profesional, dan responsif.

DAFTAR PUSTAKA

- David, F. R. (2017). *Strategic Management: A Competitive Advantage Approach*. Pearson.
- Dessler, G. (2020). *Human Resource Management*. Pearson Education.
- Johnson, G., Scholes, K., & Whittington, R. (2020). *Exploring Strategy: Text and Cases*. Pearson.
- Kaplan, R. S., & Norton, D. P. (1996). *The Balanced Scorecard: Translating Strategy into Action*. Harvard Business Press.
- Mintzberg, H., Ahlstrand, B., & Lampel, J. (2025). *Strategy Safari: A Guided Tour Through the Wilds of Strategic Management*. Free Press.
- Sallis, E. (2002). *Total Quality Management in Education* (3rd ed.). RoutledgeFalmer.
- Wheelen, T. L., & Hunger, J. D. (2020). *Strategic Management and Business Policy* (15th ed.). Pearson.
- Yanto, M. (2022). Konsep Manajemen Pendidikan Islam Terdapat dalam Surah Lukman ayat 12-19. *Zazhruna, Jurnal Pendidikan Islam*, 5(2), 816–829.

ملخص

جعفر عالمشاه . رقم السجل الجامعي
، "الإدارة الإستراتيجية لمدرسة ٢٣٩١١٠٠٣
الشرطة الوطنية بشرطة منطقة بنجكولو في
تنمية جودة المتعلمين". أطروحة دكتوراه
الإدارة التربوية الإسلامية، المعهد العالي
للدراستات، المعهد الحكومي للعلوم الإسلامية
IAIN CURUP, 2026.

يهدف هذا البحث إلى استكشاف وتحليل تطبيق
الإدارة الإستراتيجية في مدرسة الشرطة
بشرطة منطقة بنجكولو في (SPN) الوطنية
سعيها لتحسين جودة المتعلمين وآثار ذلك على
نوعية الخريجين. تكمن حادثة هذا البحث في
التعمق في تطبيق الإدارة الإستراتيجية في
سياق التعليم الشرطي الإندونيسي، وهو مجال لا
يزال نادرًا ما يتم البحث فيه بعمق. يملأ هذا
البحث فجوة في الأدبيات من خلال تقديم أدلة
تجريبية عن كيفية ترجمة التخطيط الاستراتيجي
لبناء شخصية واحترافية مرشحي أفراد الشرطة
الوطنية الإندونيسية. لا تقتصر أهمية هدف هذا
البحث على تطوير التعليم في مدرسة الشرطة
الوطنية بشرطة منطقة بنجكولو فحسب، بل
يمكنه أيضًا المساهمة في تطوير الإدارة
الإستراتيجية في المؤسسات التعليمية الأخرى
وبالتالي، من المتوقع أن يصبح هذا البحث
مرجعًا في صنع القرار وصياغة السياسات الأكثر

فعالية لتحسين جودة التعليم في بيئة الشرطة .

المنهجية المستخدمة في هذا البحث بعنوان الإدارة الإستراتيجية لمدرسة الشرطة الوطنية " بشرطة منطقة بنجكولو في تنمية جودة المتعلمين" هي من نوع البحث النوعي الوصفي مع منهج دراسة الحالة. يهدف هذا البحث إلى تحليل ووصف كيفية تطبيق الإدارة الإستراتيجية في إدارة مدرسة الشرطة الوطنية، خاصة في الجهود الرامية إلى تحسين جودة المتعلمين . كمرشحين لأفراد الشرطة الوطنية الإندونيسية يستخدم هذا البحث منهج دراسة الحالة، الذي يهدف إلى التحقيق المتعمق في ظاهرة معينة .في سياق الحياة الواقعية

أظهرت نتائج البحث أن الإدارة الإستراتيجية في مدرسة الشرطة الوطنية بشرطة منطقة بنجكولو تُطبق من خلال تخطيط موجه للرؤية ، والرسالة ، وتحليل البيئة الاستراتيجية وإشراف القيادة في صنع القرار. كان لهذه ، الإستراتيجية أثر إيجابي على جودة الخريجين حيث انعكس ذلك في زيادة الاحترافية والانضباط وجاهزية العمل في الوحدات الميدانية. أظهر تقييم السياسات والإستراتيجيات أن تنفيذ البرنامج كان فعالاً إلى حد ما، على الرغم من وجود بعض العقبات في جوانب الإشراف والاستمرارية. يوصي هذا البحث بتعزيز نظام ، المتابعة ، والتأهيل المستمر للشخصية وتحسين دور المدربين في رفع جودة المتعلمين .

،الكلمات المفتاحية: الإدارة الإستراتيجية
جودة المتعلمين، نوعية الخريجين، سياسة
التعليم، مدرسة الشرطة الوطنية بشرطة منطقة
بنجكولو.

Transliterasi huruf Arab yang dipakai dalam penyusunan disertasi ini berpedoman pada Keputusan Bersama Menteri Agama dan Menteri Pendidikan dan Kebudayaan RI No. 158 tahun 1987 dan No. 0543 b/u/1988

A. Konsonan Tunggal

Huruf Arab	Nama	Huruf Latin	Nama
ا	alif	tidak dilambangkan	tidak dilambangkan
ب	ba	b	be
ت	ta	t	te
ث	□a	□	es (dengan titik di atas)
ج	jim	J	Je
ح	□a	□	ha (dengan titik di bawah)
خ	kha	kh	ka dan ha
د	dal	d	De
ذ	zal	z	zet (dengan titik di atas)
ر	ra	r	Er
ز	zai	z	zet
س	sin	s	Es
ش	syin	sy	es dan ye
ص	□ad	□	es (dengan titik di bawah)
ض	□ad	□	de (dengan titik di bawah)
ط	□a	□	te (dengan titik di bawah)
ظ	□a	□	zet (dengan titik di bawah)
ع	‘ain	 ‘ ...	koma terbalik di atas
غ	gain	g	Ge
ف	fa	f	Ef
ق	qaf	q	Ki
ك	kaf	k	Ka
ل	lam	l	El
م	mim	m	Em

ن	nun	n	En
و	wau	w	we
ه	ha	h	Ha
ء	hamzah	.. ' ..	apostrof
ي	ya	y	Ye

B. Vokal

Vokal bahasa Arab, seperti vokal bahasa Indonesia, terdiri dari vokal tunggal atau monoftong dan vokal rangkap atau diftong.

1) Vokal Tunggal

Vokal tunggal bahasa Arab yang lambangnya berupa tanda atau harkat, transliterasinya sebagai berikut:

Tanda	Nama	Huruf Latin	Nama
ـَ	Fathah	a	a
ـِ	Kasrah	i	i
ـُ	Dammah	u	u

Contoh:

كُتِبَ - kataba
فَعَلَ - fa'ala
ذُكِرَ - zukira
يَذْهَبُ - yazhabu
سُئِلَ - suila

2) Vokal Rangkap

Vokal rangkap bahasa Arab yang lambangnya berupa gabungan antara harkat dan huruf, transliterasi gabungan huruf, yaitu:

Tanda dan Huruf	Nama	Gabungan huruf	Nama
ـِى	Fathah dan ya	ai	a dan i
ـِو	Fathah dan wau	au	a dan u

Contoh:

كَيْفَ - kaifa
هَوْلَ - haula

3) Maddah

Maddah atau vokal panjang lambangnya dengan harkat dan huruf, transliterasinya berupa huruf dan tanda, yaitu:

Harkat dan Huruf	Nama	Huruf dan Tanda	Nama
ا...ى	Fathah dan alif atau ya	Ā	a dan garis di atas
ى...	Kasroh dan ya	Ī	i dan garis di atas
و...و	Dammah dan waw	Ū	u dan garis di atas

Contoh:

قال - qāla
رمى - ramā
قيل - qīla
يقول - yaqūlu

4) Ta' Marbutah

Transliterasi untuk ta marbutah ada dua:

1) Ta Marbutah hidup

Ta marbutah yang hidup atau yang mendapat harkat fathah, kasroh dan dammah, transliterasinya adalah /t/.

2) Ta' Marbutah mati

Ta marbutah yang mati atau mendapat harkat sukun, transliterasinya adalah /h/.

3) Kalau pada suatu kata yang akhir katanya ta marbutah diikuti oleh kata yang menggunakan kata sandang al, serta bacaan kedua kata itu terpisah maka ta marbutah itu ditransliterasikan dengan ha (h).

Contoh:

روضة الاطفال - raudatul al-atfal
- raudatu al-atfal
المدينة المنورة - al-Madīnah al-Munawwarah
- al-Madīnatul Munawwarah

5) Syaddah (Tasydid)

Syaddah atau tasydid yang dalam sistem tulisan Arab dilambangkan dengan sebuah tanda, tanda syaddah atau tasydid. Dalam transliterasi ini tanda syaddah tersebut dilambangkan dengan huruf, yaitu huruf yang sama dengan huruf yang diberi tanda syaddah tersebut.

Contoh:

ربنا - rabbanā
نزل - nazzala
البر - al-birr
نعم - nu'ima

6) Kata Sandang

Kata sandang dalam sistem tulisan Arab dilambangkan dengan huruf, yaitu ال. Namun dalam transliterasinya kata sandang itu dibedakan antara kata sandang yang diikuti oleh huruf syamsiah dengan kata sandang yang diikuti oleh huruf qomariah.

1) Kata sandang yang diikuti oleh huruf syamsiah

Kata sandang yang diikuti oleh huruf syamsiah ditransliterasikan sesuai dengan bunyinya, yaitu huruf /I/ diganti dengan huruf yang sama dengan huruf yang langsung mengikuti kata sandang itu. Pola yang dipakai ada dua, seperti berikut:

2) Kata sandang yang diikuti oleh huruf qamariah.

Kata sandang yang diikuti huruf qamariah ditransliterasikan sesuai dengan aturan yang digariskan di depan dan sesuai dengan bunyinya.

Baik diikuti oleh huruf syamsiah maupun qamariah, kata sandang ditulis terpisah dari kata yang mengikuti dan dihubungkan dengan tanda sambung/hubung.

Contoh:

الرجل	- ar-rajulu
الشمس	- asy-syamsu
البدیع	- al-badi'u
السيدة	- as-sayyidatu
القلم	- al-qalamu
الجلال	- al-jalālu

7) Hamzah

Dinyatakan di depan Daftar Transliterasi Arab-Latin bahwa hamzah ditransliterasikan dengan *opostrof*. Namun, hal ini hanya terletak di tengah dan akhir kata. Bila hamzah itu terletak di awal kata, ia tidak dilambangkan, karena dalam tulisan Arab berupa alif.

Contoh:

1) Hamzah di awal:

امرت	- umirtu
اكل	- akala

2) Hamzah ditengah:

تأخذون	- takhuẓūna
--------	-------------

تأكلون - takulūna

3) Hamzah di akhir:

شيء - syaiun

النوء - an-nauu

8) Penulisan Kata

Pada dasarnya setiap kata, baik *fi'il*, *isim* maupun *huruf* ditulis terpisah.

Bagi kata-kata tertentu yang penulisannya dengan huruf Arab yang sudah lazim dirangkaikan dengan kata lain karena ada huruf atau harakat yang dihilangkan. Maka dalam transliterasi ini penulisan kata tersebut bisa dilakukan dengan dua cara, bisa dipisah per kata dan bisa pula dirangkaikan.

Contoh:

و ان الله لهو خير الرازقين - Wa innallāha lahuwa khair ar-rāziqīn.

- Wa innallāha lahuwa khairur-rāziqīn.

فاوفوا الكيل والميزان - Fa aufū al-kaila wa al-mīzāna.

- Fa aufū al-kaila wal-mīzāna.

بسم الله مجراها و مرسها - Bismillāhi majrēhā wa mursāhā.

و لله على الناس حج البيت
manistatā'a ilaihi sabīlā.

- Wa lillāhi 'alā an-nāsi hijju al-baiti
manistatā'a ilaihi sabīlā.

من استطاع اليه سبيلا

9) Huruf Kapital

Meskipun dalam sistem tulisan Arab huruf kapital tidak dikenal, dalam transliterasi ini huruf tersebut digunakan juga. Penggunaan huruf kapital seperti apa yang berlaku dalam EYD, diantaranya huruf kapital digunakan untuk menuliskan huruf awal, nama diri dan permulaan kalimat. Bila nama diri itu didahului oleh kata sandang, maka yang ditulis dengan huruf kapital tetap huruf awal nama diri tersebut, bukan huruf awal kata sandangnya.

Contoh:

و ما محمد الا رسول - Wa mā **Muhammadun** illā rasūl.

ان اول بيت وضع للناس للذي ببكة مباركا
lillaẓī Bi Bakkata mubārakan.

شهر رمضان الذي انزل فيه القرآن
- Syahru **Ramadāna** al-laẓī unzila fīhi
al-**Qurānu**.

ولقد راه بالفق المبين
- Wa laqad raāhu bil-ufuqil-mubīni.

الحمد لله رب العلمين
- Al-hamdu lillāhi rabbil-'ālamīna.

Penggunaan huruf awal kapital untuk Allah hanya berlaku bila dalam tulisan Arabnya memang lengkap demikian dan kalau penulisan itu disatukan dengan kata lain sehingga ada huruf atau harakat yang dihilangkan, huruf kapital tidak digunakan.

10) Tajwid

Bagi mereka yang menginginkan kefasihan dalam bacaan, pedoman transliterasi ini merupakan bagian tak terpisahkan dengan ilmu tajwid. Karena itu peresmian pedoman transliterasi ini perlu disertai dengan pedoman tajwid.

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	i
HALAMAN PENGESAHAN	ii
LEMBAR PERNYATAAN KEASLIAN	iii
PERSETUJUAN KOMISI PROMOTOR	iv
LEMBAR PENGESAHAN	v
KATA PENGANTAR	vi
MOTTO	vii
PERSEMBAHAN	viii
ABSTRAK	ix
ABSTRACT	x
DAFTAR ISI	xi
DAFTAR TABEL	xii
DAFTAR LAMPIRAN	xiii

BAB I PENDAHULUAN

A. Latar Belakang	1
B. Fokus Masalah	11
C. Kebaruan Penelitian (<i>Novelty</i>)	14
D. Pertanyaan Penelitian	17
E. Tujuan Penelitian	17
F. Manfaat Penelitian	19

BAB II TINJAUAN PUSTAKA

A. Manajemen Strategis	21
1. Pengertian Manajemen Strategis	21
2. Teori Manajemen Klasik (Federict Taylor)	22
3. Teori manajemen Administratif (Hendry Poyol)	29
4. Teori Manajemen Strategis	37
5. Proses manajemen Strategis	49
6. Manfaat Manajemen Strategis	50
7. Tahapan dalam manajemen strategis: perencanaan, implementasi, dan evaluasi	54
8. Implementasi Strategi	57
9. Evaluasi dan Kontrol Strategi	60
B. Pengembangan Mutu Peserta Didik	62
1. Pengembangan Mutu Pendidikan dalam Konsep Pendidikan Islam	62
2. Definisi mutu peserta didik dalam konteks pendidikan kepolisian	67
3. Teori Pengembangan Pendidikan	67
4. Teori Pengembangan Pendidikan di sekolah Kepolisian Negara	67
C. Konsep Dasar Pengembangan Pendidikan SPN Polda Bengkulu	76

D. Berbagai Jenis Teori Pengembangan Pendidikan	78
1. Teori Pendidikan Konstruktivis	78
2. Teori Pendidikan Humanis	81
3. Teori Sistem Pendidikan	83
4. Teori Belajar Sosia	85
5. Teori Pendidikan Inklusif	87
6. Pengembangan Pendidikan di Indonesia	89
7. Tantangan dalam Pengembangan Pendidikan	90
E. Penelitian sebelumnya yang relevan	91

BAB III METODOLOGI PENELITIAN

A. Jenis Penelitian	102
B. Pendekatan Penelitian	103
C. Jenis Data Penelitian	104
D. Sumber Data	105
E. Teknik Pengumpulan Data	105
F. Instrumen Penelitian	106
G. Teknik Analisis Data	107
H. Teknik Keabsahan Data	108
I. Sistematika Pembahasan	109

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Profil Sekolah Polisi Negara (SPN) Polda Bengkulu	110
1. Identitas Lembaga	110
2. Visi dan Misi SPN Polda Bengkulu	110
3. Sejarah Singkat SPN Polda Bengkulu	111
4. Struktur Organisasi	114
B. Manajemen Strategis Perencanaan di Sekolah Polisi Negara Polda Bengkulu Dalam Meningkatkan Mutu Peserta Didik	118
1. Manajemen Strategis Perencanaan dalam Konteks Pendidikan Kepolisian	119
2. Perencanaan Strategis Pendidikan di SPN Polda Bengkulu	128
3. Pelaksanaan Strategis (<i>Strategic Implementation</i>) di SPN Polda Bengkulu	132
4. Evaluasi Strategis (<i>Strategic Evaluation</i>) di SPN Polda Bengkulu	135
5. Budaya Kedisiplinan dan Kepemimpinan Transformasional di SPN Polda Bengkulu	139
6. Penyelarasan Sumber Daya dengan Tujuan Strategis di SPN Polda Bengkulu	142
7. Penerapan Sistem Penjaminan Mutu Internal (SPMI) di SPN Polda Bengkulu	148

C. Manajemen Strategis Pelaksanaan di Sekolah Polisi Negara Polda Bengkulu Dalam Meningkatkan Mutu Peserta Didik	150
1. Diagnosis Strategis Melalui Analisis SWOT.....	151
2. Analisis SWOT dan Penyusunan Program Kerja SPN Polda Bengkulu	155
3. Integrasi Kebutuhan Organisasi dengan Pengembangan Individu	156
4. Implementasi Strategi Peningkatan Mutu di SPN Polda Bengkulu	161
5. Monitoring dan Pengendalian Strategi di SPN Polda Bengkulu	169
6. Peran Kepemimpinan dalam Penerapan Strategi di SPN Polda Bengkulu	169
D. Manajemen Strategis Pelaksanaan Terhadap Kualitas Lulusan Di SPN Polda Bengkulu dalam meningkatkan mutu peserta didik.....	175
1. Indikator Mutu Lulusan SPN Polda Bengkulu	177
2. Peningkatan Kompetensi Individu Peserta Didik SPN Polda Bengkulu	180
3. Tingkat Kepuasan Stakeholder Internal dan Eksternal.....	186
4. Kinerja Alumni di Lapangan SPN Polda Bengkulu	190
E. Manajemen Strategis Evaluasi di Sekolah Polisi Negara Polda Bengkulu Dalam Meningkatkan Mutu Peserta Didik	192
1. Evaluasi Kesesuaian Kebijakan dengan Kebutuhan dan Tujuan SPN	193
2. Efektivitas Implementasi Strategi Evaluasi yang Telah Diterapkan	198
3. Faktor Pendukung dan Penghambat Strategi Evaluasi di SPN Polda Bengkulu	202
4. Rekomendasi untuk Penguatan Kebijakan dan Strategi di SPN Polda Bengkulu	206

BAB V PENUTUP

A. Kesimpulan	211
B. Saran	212
C. Rekomendasi.....	213

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN-LAMPIRAN

RIWAYAT HIDUP PENULIS

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Manajemen strategis dalam pendidikan adalah pendekatan yang terencana dan terstruktur yang digunakan untuk meningkatkan kualitas pendidikan dan hasil peserta didik. Proses ini melibatkan serangkaian tindakan strategis mulai dari perencanaan, implementasi, monitoring, hingga evaluasi.¹ Fokus utamanya adalah memastikan bahwa setiap kebijakan dan program yang dilaksanakan dapat berkontribusi terhadap peningkatan mutu pendidikan, khususnya mutu peserta didik. Pendidikan dalam perspektif yang luas, Pendidikan dasar diperlukan bagi siapa saja, dan dimana saja, karena menjadi dewasa, berwawasan luas, dan dewasa adalah kebebasan dasar secara menyeluruh. Ini berarti bahwa pelatihan pasti terjadi pada setiap jenis, struktur, dan Tingkat iklim. Dari iklim tunggal yang ramah keluarga, hingga iklim regional yang lebih luas, dan terjadi terus menerus.²

Proses pertama dalam manajemen strategis adalah melakukan analisis lingkungan, baik internal maupun eksternal. Tujuannya adalah untuk mengidentifikasi faktor-faktor yang mempengaruhi pendidikan, seperti teknologi, kebijakan pemerintah, kebutuhan industri, dan karakteristik peserta didik. Analisis SWOT (*Strengths, Weaknesses, Opportunities, Threats*) sering digunakan untuk

¹ Johnson, G., Scholes, K., & Whittington, R. (2020). *Exploring Strategy: Text and Cases*. Pearson Education

² M. Yanto. "Konsep manajemen Pendidikan Islam Terdapat dalam Surah Lukman ayat 12-19". *Zazhruna, Jurnal Pendidikan Islam*. Vol. 5 Issue 2, 2022.pp.816-829E. DOI: <https://doi.org/10.31538/nzh.v5i2.2173>

mengevaluasi kekuatan dan kelemahan institusi serta peluang dan ancaman dari lingkungan eksternal.

Manajemen strategis dalam pendidikan merupakan instrumen penting untuk memastikan tercapainya tujuan organisasi pendidikan secara efektif dan berkelanjutan. Konsep ini pada dasarnya mencakup proses perencanaan, implementasi, evaluasi, dan pengendalian strategi yang disusun untuk meningkatkan mutu lulusan dan menjawab tantangan lingkungan eksternal. Berbagai penelitian telah banyak membahas penerapan manajemen strategis pada lembaga pendidikan formal, mulai dari pendidikan dasar, menengah, hingga perguruan tinggi. Namun, sebagian besar kajian tersebut masih berfokus pada institusi pendidikan umum dan jarang menyoroti konteks pendidikan kedinasan, khususnya pendidikan Kepolisian.

Sekolah Polisi Negara (SPN) Polda Bengkulu memiliki posisi strategis sebagai lembaga pendidikan dasar bagi calon anggota Polri. SPN tidak hanya dituntut melahirkan lulusan dengan kompetensi akademik dan keterampilan teknis, tetapi juga membentuk integritas moral, disiplin, dan etika profesi yang selaras dengan nilai-nilai Tri Brata dan Catur Prasetya. Dengan demikian, pendekatan manajemen strategis di SPN memiliki karakteristik unik dibandingkan institusi pendidikan umum, karena menyangkut dimensi kepemimpinan, pembentukan karakter, dan kesiapan menghadapi dinamika sosial serta tantangan tugas di lapangan.

Dalam praktiknya, SPN Polda Bengkulu menghadapi sejumlah persoalan keterbatasan sarana prasarana, tuntutan kurikulum yang harus adaptif terhadap perkembangan teknologi Kepolisian, serta kebutuhan akan sistem evaluasi yang berorientasi pada pembentukan profesionalisme dan integritas. Penelitian terdahulu lebih banyak menyoroti aspek kurikulum atau efektivitas pelatihan teknis, tetapi belum banyak yang mengkaji secara komprehensif bagaimana manajemen strategis dalam arti perencanaan, implementasi, hingga evaluasi kebijakan benar-benar berkontribusi terhadap peningkatan mutu peserta didik di SPN.

Kebaruan penelitian ini terletak pada upaya mengisi kekosongan kajian dengan menganalisis manajemen strategis pendidikan Kepolisian pada level SPN, yang selama ini belum banyak mendapat perhatian akademik. Pendekatan ini tidak hanya menilai strategi dari sisi teoritis, tetapi juga mengkaji implementasi nyata di lapangan, dengan memperhatikan konteks sosial, budaya organisasi Kepolisian, serta tuntutan profesionalisme Polri di era reformasi dan digitalisasi pelayanan publik. Dengan fokus pada SPN Polda Bengkulu, penelitian ini diharapkan dapat memberikan perspektif baru tentang bagaimana manajemen strategis dapat diadaptasi dalam pendidikan Kepolisian untuk meningkatkan mutu peserta didik secara holistik, baik dari aspek kompetensi teknis, sikap, maupun etika profesi.

Berdasarkan analisis lingkungan, lembaga pendidikan merumuskan strategi yang dirancang untuk meningkatkan mutu peserta didik. Ini bisa mencakup perubahan kurikulum, peningkatan fasilitas belajar, pengembangan kompetensi guru, serta integrasi teknologi dalam pembelajaran. Strategi harus disesuaikan

dengan visi dan misi lembaga pendidikan untuk menghasilkan nilai tambah yang signifikan bagi peserta didik.

Tahap implementasi melibatkan pelaksanaan rencana strategis yang telah dirumuskan. Di lingkungan pendidikan, hal ini bisa melibatkan pelatihan staf, pembaruan teknologi pendidikan, restrukturisasi organisasi, dan penataan ulang sumber daya untuk mendukung pencapaian tujuan strategis. Keberhasilan implementasi sangat tergantung pada dukungan semua pihak, termasuk manajemen, staf pengajar, dan *stakeholder* lainnya. Kinerja merupakan salah satu konsep dalam manajemen sumber daya manusia yang salah satunya dipengaruhi salah satunya oleh budaya organisasi. Semakin berkembangnya ilmu pengetahuan dan tingkat persaingan menyebabkan penelitian dan pengukuran kinerja juga menjadi krusial untuk diperhatikan.³

Manajemen strategis dalam pendidikan merupakan pendekatan yang holistik dan berkelanjutan dalam meningkatkan mutu peserta didik. Dengan melibatkan analisis lingkungan, perumusan dan implementasi strategi yang tepat, serta evaluasi berkala, institusi pendidikan dapat secara efektif meningkatkan kualitas pembelajaran dan hasil peserta didik.⁴ Strategi inovatif seperti integrasi teknologi dan penggunaan big data menjadi semakin relevan dalam era pendidikan modern

³ Idayah Andriani, 2022. Manajemen Sarana dan prasarana Dalam meningkatkan Kinerja pegawai di IAIN Curup Open Jurnal System. Vol.17 No.1 Agustus 2022, 149-158

⁴ Neti Karnati (2017) [Implementasi manajemen pendidik dan tenaga kependidikan berbasis sekolah dalam peningkatan mutu sekolah dasar di kota bekasi](#). PARAMETER: Jurnal Pendidikan Universitas Negeri Jakarta Vo 29 No. 2

ini. Kombinasi dari manajemen strategis yang solid dan inovasi pendidikan dapat memberikan dampak positif yang signifikan terhadap mutu peserta didik.

Pendidikan dan pelatihan di lingkungan Kepolisian memiliki peran strategis dalam membentuk sumber daya manusia yang berkualitas, profesional, dan berintegritas. Sekolah Polisi Negara (SPN) sebagai lembaga pendidikan bagi calon anggota Polri memiliki tanggung jawab besar dalam membekali peserta didik dengan pengetahuan, keterampilan, dan sikap yang dibutuhkan dalam menjalankan tugas-tugas Kepolisian. Seiring dengan tuntutan masyarakat akan kualitas pelayanan publik yang semakin tinggi, peningkatan mutu peserta didik di SPN menjadi kebutuhan yang tidak dapat diabaikan. Menurut Dessler, manajemen strategis memainkan peran penting dalam memastikan bahwa suatu organisasi dapat mencapai tujuannya secara efektif dan efisien.⁵ Oleh karena itu, penerapan manajemen strategis di SPN Polda Bengkulu menjadi topik yang relevan untuk diteliti guna memahami bagaimana perencanaan, implementasi, dan evaluasi kebijakan dapat berkontribusi pada peningkatan mutu peserta didik.

Latar belakang penelitian ini didasarkan pada pentingnya kualitas sumber daya manusia dalam institusi Kepolisian. Sekolah Polisi Negara (SPN) Polda Bengkulu merupakan institusi pendidikan yang bertanggung jawab dalam mencetak calon anggota Polri yang berkualitas dan berintegritas. Mutu pendidikan yang diberikan oleh SPN sangat berperan penting dalam membentuk kompetensi,

⁵ Dessler, G. (2020). *Human Resource Management*. Pearson Education.

keterampilan, dan moralitas calon anggota Polri yang nantinya akan menjadi pengayom, pelindung dan pelayan masyarakat.

Namun, kualitas pendidikan yang dihasilkan tidak terlepas dari tantangan dan dinamika yang dihadapi, baik dari segi manajemen strategis maupun sarana dan prasarana pendidikan. Peningkatan mutu peserta didik merupakan salah satu indikator penting keberhasilan institusi pendidikan Kepolisian dalam mencetak personel yang kompeten. Oleh karena itu, penelitian ini bertujuan untuk menganalisis dan mengevaluasi manajemen strategis yang diterapkan oleh SPN Polda Bengkulu dalam upaya peningkatan mutu peserta didik.

Penelitian ini penting dilakukan mengingat peran vital pendidikan dalam mencetak personel Kepolisian yang tidak hanya memiliki kompetensi teknis, tetapi juga memiliki integritas moral dan etika profesional yang tinggi. Menurut Barney, manajemen strategis yang efektif mampu meningkatkan daya saing dan kapabilitas organisasi secara berkelanjutan.⁶ Oleh karena itu, studi ini akan memberikan kontribusi pada pengembangan teori dan praktik manajemen strategis dalam konteks pendidikan Kepolisian, khususnya dalam kaitannya dengan peningkatan kualitas SDM. Selain itu, hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan rekomendasi yang dapat diimplementasikan oleh pihak SPN Polda Bengkulu dan lembaga pendidikan Kepolisian lainnya dalam upaya memperbaiki dan meningkatkan mutu pendidikan.

⁶ Barney, J. B. (2021). *Strategic Management and Competitive Advantage: Concepts and Cases*. Pearson Education.

Peningkatan SDM sangat penting khususnya melalui pelatihan-pelatihan, seminar dan lokakarya. Menurut Jumira bahwa berdasarkan hasil penelitian, ditemukan bahwa strategi pengembangan sumber daya manusia dapat meningkatkan kualitas dosen di Program Pascasarjana IAIN Curup melalui empat pendekatan, yaitu: pelatihan metodologi penelitian, pengorganisasian pelatihan penulisan buku/bahan ajar, penyelenggaraan pelatihan penulisan jurnal ilmiah, dan dukungan bagi dosen dalam mengikuti program nasional serta seminar internasional.⁷ Secara statistik, variabel seminar dan pelatihan memiliki dampak signifikan terhadap dukungan organisasi. Hal ini mengindikasikan bahwa program seminar dan pelatihan memegang peranan penting.

Evaluasi kebijakan dan strategi terkait peningkatan mutu peserta didik di Sekolah Polisi Negara (SPN) Polda Bengkulu penting dilakukan karena beberapa alasan:

a) Tuntutan Kualitas Pendidikan

Di era globalisasi, kebutuhan akan pendidikan berkualitas menjadi semakin mendesak. Pola pikir dan keterampilan yang baik sangat diperlukan untuk menghadapi tantangan di bidang Kepolisian yang semakin kompleks. Evaluasi kebijakan pendidikan membantu memastikan bahwa kurikulum dan metode pengajaran yang diterapkan dapat memenuhi tuntutan ini.

⁷ Jumira Warlizasusi, at all. *Human Resources Development Strategy on Quality Improvement of Postgraduate Lecturers at IAIN Curup*. Jurnal TA'DIB, Volume 24 No 1, June 2021, hal 164-178

Konsep kepemimpinan dalam Al-Qur'an bersifat integral dan *ilahiah*, yang menekankan bahwa kepemimpinan yang sejati berasal dari Allah SWT dan merupakan amanah (*trust*) yang berat yang harus dipertanggungjawabkan di hadapan-Nya. Berikut adalah ayat pokok yang membahas tentang kepemimpinan

وَقَالَ لَهُمْ نَبِيُّهُمْ إِنَّ اللَّهَ قَدْ بَعَثَ لَكُمْ طَالُوتَ مَلِكًا قَالُوا أَتَى يَكُونُ لَهُ الْمُلْكُ عَلَيْنَا وَنَحْنُ أَحَقُّ بِالْمُلْكِ مِنْهُ وَلَمْ يُؤْتَ سَعَةً مِنَ الْمَالِ قَالَ إِنَّ اللَّهَ اصْطَفَاهُ عَلَيْكُمْ وَزَادَهُ بَسْطَةً فِي الْعِلْمِ وَالْجِسْمِ وَاللَّهُ يُؤْتِي مُلْكَهُ مَنْ يَشَاءُ وَاللَّهُ وَاسِعٌ عَلِيمٌ

Artinya: *menjadi rajamu.” Mereka menjawab, “Bagaimana (mungkin) dia memperoleh kerajaan (kekuasaan) atas kami, sedangkan kami lebih berhak atas kerajaan itu daripadanya dan dia tidak diberi kekayaan yang banyak?” (Nabi mereka) menjawab, “Sesungguhnya Allah telah memilihnya (menjadi raja) kamu dan memberikan kepadanya kelebihan ilmu dan fisik.” Allah menganugerahkan kerajaan-Nya kepada siapa yang Dia kehendaki. Allah Maha Luas (kekuasaan dan rezeki-Nya) lagi Maha Mengetahui. (QS. Al-Baqarah: 247)*

Ayat ini menceritakan penunjukan Thalut (*Saul*) sebagai raja Bani Israil. Protes kaumnya karena Thalut tidak berasal dari keturunan bangsawan dan tidak kaya, dijawab dengan kualifikasi yang Allah berikan kepadanya:

- a) Ilmu yang Luas (بَسْطَةً فِي الْعِلْمِ). Seorang pemimpin harus memiliki keunggulan dalam pengetahuan, kebijaksanaan, dan kapasitas intelektual untuk memecahkan masalah dan memutuskan kebijakan.
- b) Tubuh yang Perkasa (وَالْجِسْمِ). Ini melambangkan kesehatan fisik, ketangguhan, dan kapasitas untuk menanggung beban berat tugas kepemimpinan.

Ayat ini menegaskan bahwa legitimasi kepemimpinan bukanlah pada kekayaan atau keturunan, tetapi pada kualifikasi kompetensi (ilmu) dan kapasitas fisik (jasmani) yang diberikan oleh Allah.

Kepemimpinan akademik adalah kepemimpinan dalam lingkup akademik yang tidak tercermin dalam memimpin suatu organisasi. Gaya kepemimpinan yang dimaksud adalah kepemimpinan intelektual. Intelektual adalah kemampuan untuk memperoleh ilmu pengetahuan dan mengamalkannya dalam kaitannya dengan lingkungan dan permasalahan yang timbul dalam pembelajaran. Kepemimpinan akademik berkaitan dengan pembelajaran (ide baru, pengetahuan baru, kreatif dan inovatif, penelitian, strategi jaringan, kualitas personal) dalam pencapaian prestasi akademik.

b) Perubahan Lingkungan Sosial dan Teknologi

Perkembangan teknologi dan perubahan sosial mempengaruhi cara kerja dan tugas Kepolisian. Oleh karena itu, kebijakan pendidikan perlu disesuaikan agar peserta didik siap menghadapi tantangan baru, seperti penggunaan teknologi informasi dalam penegakan hukum.

c) Akuntabilitas dan Transparansi

Evaluasi kebijakan pendidikan di SPN Polda Bengkulu diperlukan untuk meningkatkan akuntabilitas dan transparansi dalam pengelolaan pendidikan. Dengan evaluasi yang baik, pemangku kepentingan dapat memahami sejauh mana kebijakan yang diterapkan berhasil mencapai tujuan yang diinginkan.

d) Kebutuhan Pengembangan Sumber Daya Manusia:

SPN Polda Bengkulu bertujuan untuk menghasilkan anggota Kepolisian yang profesional dan kompeten. Oleh karena itu, evaluasi terhadap kebijakan dan strategi

pendidikan menjadi penting untuk memastikan bahwa peserta didik mendapatkan pendidikan yang relevan dan berkualitas.

e) Umpan Balik untuk Perbaikan Berkelanjutan

Evaluasi tidak hanya berfungsi untuk menilai keberhasilan, tetapi juga sebagai alat untuk memberikan umpan balik yang berguna bagi pengembangan program pendidikan. Ini penting untuk menciptakan budaya perbaikan berkelanjutan dalam institusi pendidikan.

Penelitian ini akan berfokus pada analisis manajemen strategis yang diterapkan oleh Sekolah Polisi Negara Polda Bengkulu dalam rangka peningkatan mutu peserta didik. Fokus utama mencakup strategi perencanaan, pelaksanaan, pengawasan, serta evaluasi yang diterapkan oleh manajemen SPN Polda Bengkulu.

Peningkatan mutu pendidikan di SPN tidak terlepas dari berbagai tantangan, mulai dari keterbatasan sumber daya, perubahan regulasi, hingga dinamika sosial yang terus berkembang. Sebagaimana diungkapkan oleh Bryson (2018), tantangan manajemen strategis terletak pada bagaimana organisasi dapat menyesuaikan diri dengan perubahan lingkungan eksternal sambil menjaga konsistensi dalam pencapaian tujuan jangka panjang. Di SPN Polda Bengkulu, terdapat sejumlah masalah seperti kurang optimalnya kurikulum yang sesuai dengan kebutuhan lapangan, minimnya evaluasi berkelanjutan terhadap metode pengajaran, serta terbatasnya sarana dan prasarana pendukung yang sesuai dengan standar modern pendidikan Kepolisian. Kondisi ini mengakibatkan berkurangnya efektivitas

pendidikan dalam membentuk peserta didik yang siap menghadapi tantangan di lapangan.

B. Fokus Masalah

Penelitian ini di fokuskan pada kajian manajemen strategis dalam konteks manajemen pendidikan di Sekolah Polisi Negara (SPN) Polda Bengkulu, dengan fokus pada upaya pengembangan mutu peserta didik program Pendidikan Pembentukan Bintara Polri. Pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini mengacu pada dimensi-dimensi utama dalam manajemen pendidikan, yaitu perencanaan, pelaksanaan, dan evaluasi, yang dianalisis secara strategis dalam kerangka pengelolaan lembaga pendidikan Kepolisian.

Secara lebih rinci, batasan penelitian ini meliputi

1. Manajemen Strategis Perencanaan, dibatasi pada proses perumusan kebijakan dan strategi pendidikan di SPN Polda Bengkulu dalam upaya peningkatan mutu peserta didik, yang mencakup: analisis kebutuhan pendidikan, penetapan visi dan misi kelembagaan, formulasi tujuan pembelajaran, strategi pengembangan kurikulum, serta pengalokasian sumber daya pendidikan.
2. Manajemen Strategis Pelaksanaan, dibatasi pada implementasi rencana strategis dalam proses pendidikan dan pelatihan, mencakup: pengelolaan pembelajaran, pengembangan kompetensi tenaga pendidik (instruktur), penguatan sistem kedisiplinan dan karakter peserta didik, serta optimalisasi

penggunaan sarana dan prasarana pendidikan yang mendukung kualitas proses belajar-mengajar.

3. Manajemen Strategis Evaluasi, dibatasi pada proses monitoring dan evaluasi internal terhadap pelaksanaan pendidikan dan capaian mutu lulusan, termasuk evaluasi program pembelajaran, umpan balik dari pemangku kepentingan (*stakeholders*), serta pemanfaatan hasil evaluasi untuk penyusunan strategi perbaikan berkelanjutan (*continuous improvement*) dalam rangka menjaga dan meningkatkan mutu institusi pendidikan.

Penelitian ini tidak membahas aspek-aspek di luar kewenangan SPN seperti kebijakan pendidikan nasional Polri yang ditetapkan Mabes Polri, aspek rekrutmen peserta didik dari daerah pengirim, serta tidak mengkaji secara individual performa peserta didik. Penelitian juga tidak membahas aspek teknis operasional Kepolisian, melainkan terbatas pada strategi manajerial pendidikan yang diterapkan dalam lingkungan SPN Polda Bengkulu sebagai institusi pendidikan formal kedinasan Kepolisian tingkat Bintara.

Penelitian ini menawarkan kebaruan (*novelty*) yang signifikan dalam khazanah ilmu manajemen pendidikan, khususnya dalam konteks pendidikan kedinasan. Mayoritas kajian mengenai manajemen strategis sebelumnya lebih banyak berfokus pada institusi pendidikan umum, seperti sekolah dasar, menengah, dan perguruan tinggi umum, sehingga menciptakan celah akademik untuk eksplorasi di lingkungan pendidikan Kepolisian. Keunikan penelitian ini terletak

pada objek studinya, yaitu Sekolah Polisi Negara (SPN) Polda Bengkulu, yang memiliki karakteristik organisasi dan tujuan pendidikan yang spesifik. SPN tidak hanya bertugas untuk mentransfer ilmu pengetahuan, tetapi juga bertanggung jawab dalam membentuk karakter, integritas moral, dan jiwa kepemimpinan calon anggota Polri yang sejalan dengan nilai-nilai Tri Brata dan Catur Prasetya. Dengan demikian, penelitian ini mengisi kekosongan literatur dengan menganalisis bagaimana konsep-konsep manajemen strategis diadaptasi dan diimplementasikan dalam sebuah lembaga yang menjalankan fungsi ganda sebagai pusat pendidikan dan pembentukan karakter.

Selain aspek kontekstual, kebaruan penelitian ini juga terletak pada pendekatan analitisnya yang komprehensif. Penelitian ini tidak hanya mengevaluasi perencanaan strategis secara dokumen, tetapi juga mendalami proses implementasi dan evaluasi strategi di lapangan dengan mempertimbangkan budaya organisasi yang khas di lingkungan Kepolisian dan tuntutan profesionalisme di era reformasi. Pendekatan ini memungkinkan identifikasi tantangan-tantangan spesifik yang tidak ditemui di institusi pendidikan umum, seperti penyesuaian kurikulum dengan dinamika kejahatan modern, integrasi teknologi Kepolisian, dan pembangunan etika profesi di bawah tekanan situasional. Temuan dari penelitian ini diharapkan dapat menghasilkan model konseptual mengenai manajemen strategis pendidikan Kepolisian yang dapat menjadi rujukan bagi SPN lainnya, sekaligus memberikan kontribusi teoretis dalam pengembangan ilmu manajemen pendidikan dengan menambahkan perspektif baru dari lingkungan militeristik-kedinasan.

C. Kebaruan Penelitian (*Novelty*)

Penelitian ini menawarkan kebaruan substantif dalam khazanah studi administrasi publik dan manajemen strategis dengan mengeksplorasi secara komprehensif penerapan manajemen strategis sebagai suatu siklus integratif di lingkungan Sekolah Polisi Negara (SPN), suatu konteks organisasi yang unik namun belum banyak tergali. Kebaruan pertama terletak pada objek penelitian yang spesifik dan gap literatur yang diisi. Sebagian besar kajian terdahulu mengenai SPN cenderung terfokus pada aspek teknis operasional, seperti metode pelatihan fisik, evaluasi pembelajaran, atau kepemimpinan transformasional, tanpa menyentuh analisis sistemik terhadap proses manajemen strategis secara utuh sebagai penggerak utama mutu organisasi. Penelitian ini secara khusus membedah "*black box*" bagaimana siklus perencanaan, pelaksanaan, dan evaluasi strategis yang lazim dalam teori manajemen umum beroperasi dan beradaptasi dalam struktur birokrasi hierarkis Polri yang kaku dan berorientasi pada prosedur.

Dengan demikian, penelitian ini menjawab kesenjangan pemahaman mengenai bagaimana logika adaptif dan analitis dari manajemen strategis.⁸ didialogkan dengan budaya organisasi yang kuat dan berorientasi pada komando di institusi pendidikan Kepolisian.

Kebaruan kedua adalah pendekatan teoretis yang terintegrasi dan kontekstual. Penelitian ini tidak hanya mengaplikasikan model proses manajemen strategis secara generik, tetapi mengintegrasikannya dengan kerangka teoretis lain untuk

⁸ David, F. R. (2011). *Strategic Management: Concepts and Cases* (13th ed.). Prentice Hall

menangkap kompleksitas konteks. *Resource-Based View* (RBV).⁹ Digunakan untuk menganalisis bagaimana sumber daya strategis seperti kualitas instruktur, fasilitas simulasi, dan anggaran dialokasikan dan dioptimalkan untuk membangun kompetensi inti peserta didik. Sementara itu, perspektif *Balanced Scorecard* (BSC) untuk Sektor Publik,¹⁰ diadopsi untuk mengevaluasi keseimbangan antara indikator kinerja *finansial/non-finansial* serta *output/outcome* dalam sistem pengukuran kinerja SPN.

Integrasi ini memungkinkan analisis yang lebih mendalam terhadap pertanyaan penelitian, khususnya bagaimana perencanaan strategis yang baik (Pertanyaan 1) dapat terkristalisasi dalam program kerja yang efektif (Pertanyaan 2) dan bagaimana evaluasi strategis (Pertanyaan 3) tidak hanya mengukur pencapaian target tetapi juga memberikan umpan balik untuk penyempurnaan strategi dan alokasi sumber daya secara berkelanjutan. Pendekatan ini berpotensi menghasilkan suatu model konseptual awal tentang "*strategizing*" di organisasi pendidikan Kepolisian.

Lebih lanjut, kebaruan ketiga terletak pada fokus penelitian yang berorientasi pada proses dan dinamika, bukan sekadar *output statis*. Alih-alih hanya menganalisis dokumen Rencana Strategis (Renstra) sebagai produk akhir, penelitian ini menyoroti dinamika proses di baliknya: bagaimana analisis lingkungan (SWOT/ PESTEL) benar-benar dilakukan, bagaimana partisipasi dan

⁹ Barney, J. B. (1991). Firm Resources and Sustained Competitive Advantage. *Journal of Management*, 17(1), 99-120

¹⁰ Kaplan, R. S., & Norton, D. P. (1996). *The Balanced Scorecard: Translating Strategy into Action*. Harvard Business School Press

koordinasi antar unit dalam penyusunan program kerja, serta bagaimana mekanisme evaluasi menciptakan pembelajaran organisasi.

Pendekatan ini sejalan dengan aliran *Strategy-as-Practice*,¹¹ yang menekankan pada praktik, praktisi, dan perkakas strategi dalam keseharian. Dengan menelusuri ketiga pertanyaan penelitian secara berurutan, studi ini akan mengungkap kekuatan dan kelemahan sambungan (*linkage*) antar tahapan dalam siklus manajemen strategis di SPN Polda Bengkulu. Temuan mengenai adanya "*missing link*" misalnya, evaluasi yang tidak berdampak pada revisi perencanaan akibat budaya birokrasi akan menjadi kontribusi analitis yang bernilai *novelty*.

Terakhir, pemilihan SPN Polda Bengkulu sebagai studi kasus memberikan dimensi kebaruan kontekstual yang kaya. Sebagai SPN di daerah, institusi ini menghadapi tantangan ganda: menyesuaikan kurikulum nasional dengan karakteristik kriminalitas dan sosial budaya lokal Bengkulu, serta mengoptimalkan sumber daya yang seringkali lebih terbatas dibandingkan SPN pusat. Penelitian ini akan mengungkap bagaimana manajemen strategis digunakan sebagai alat untuk mengatasi keterbatasan sumber daya sekaligus merespons tuntutan glokalisasi pendidikan Kepolisian. Dengan demikian, kontribusi penelitian ini bersifat ganda, secara akademik, ia memperkaya literatur manajemen strategis di organisasi *publik hybrid* (pendidikan-militer), dan secara praktis, ia memberikan peta jalan berbasis bukti bagi perbaikan berkelanjutan sistem manajemen strategis

¹¹ Whittington, R. (2006). Completing the Practice Turn in Strategy Research. *Organization Studies*, 27(5), 613-634

di SPN, tidak hanya di Bengkulu tetapi juga dengan prinsip yang dapat diadaptasi di konteks sejenis, untuk secara langsung mendongkrak mutu dan kompetensi peserta didik sebagai *output* utama.

D. Pertanyaan Penelitian

Berdasarkan latar belakang tersebut, penelitian ini berfokus pada masalah utama yaitu bagaimana penerapan manajemen strategis di SPN Polda Bengkulu dapat meningkatkan mutu peserta didik. Pertanyaan yang diangkat dalam penelitian ini adalah:

1. Bagaimana manajemen strategis perencanaan di Sekolah Polisi Negara (SPN) Polda Bengkulu dalam meningkatkan mutu peserta didik?
2. Bagaimana manajemen strategis pelaksanaan di Sekolah Polisi Negara (SPN) Polda Bengkulu dalam meningkatkan mutu peserta didik?
3. Bagaimana manajemen strategis evaluasi di Sekolah Polisi Negara (SPN) Polda Bengkulu dalam meningkatkan mutu peserta didik?

E. Tujuan Penelitian

Penelitian ini bertujuan untuk mengeksplorasi dan menganalisis penerapan manajemen strategis di Sekolah Polisi Negara (SPN) Polda Bengkulu dalam upaya meningkatkan mutu peserta didik serta dampaknya terhadap kualitas lulusan. Tujuan penelitian ini tidak hanya penting untuk pengembangan pendidikan di SPN Polda Bengkulu, tetapi juga dapat memberikan kontribusi bagi pengembangan manajemen strategis di institusi pendidikan lainnya. Dengan demikian, penelitian ini diharapkan dapat menjadi rujukan dalam pengambilan keputusan dan

perumusan kebijakan yang lebih efektif dalam rangka meningkatkan mutu pendidikan di lingkungan Kepolisian.

Tujuan spesifik dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui manajemen strategis perencanaan di Sekolah Polisi Negara Polda Bengkulu dalam rangka meningkatkan mutu peserta didik. Ini mencakup identifikasi strategi yang digunakan, proses perencanaan, serta pengimplementasian program-program yang ditujukan untuk meningkatkan kualitas pendidikan. Fokus pada langkah-langkah konkret yang diambil oleh institusi akan memberikan gambaran yang jelas mengenai praktik terbaik dalam manajemen strategis di konteks pendidikan Kepolisian.
2. Untuk mengetahui manajemen strategis pelaksanaan terhadap kualitas lulusan di SPN Polda Bengkulu. Penelitian ini akan mengukur pelaksanaan hasil belajar, kompetensi, dan kesiapan lulusan untuk menjalankan tugas sebagai anggota Polri. Melalui analisis ini, diharapkan dapat ditemukan hubungan yang signifikan antara pelaksanaan strategi yang diterapkan dan keberhasilan peserta didik setelah menyelesaikan pendidikan.
3. Untuk mengetahui manajemen strategis evaluasi di SPN Polda Bengkulu. Dengan melakukan analisis kritis terhadap evaluasi yang ada, penelitian ini akan mengidentifikasi kekuatan dan kelemahan dari strategi yang telah dijalankan. Hasil evaluasi ini diharapkan dapat memberikan rekomendasi untuk perbaikan dan inovasi dalam pengelolaan pendidikan di SPN Polda Bengkulu.

E. Manfaat Penelitian

Manfaat hasil penelitian adalah sesuatu yang dapat digunakan oleh pihak-pihak lain untuk meningkatkan apa yang telah ada.¹² Manfaat penelitian berisi tentang kontribusi apa yang akan diberikan setelah selesai melakukan penelitian. Kegunaan dapat berupa yang bersifat teoritis dan kegunaan praktis. Berdasarkan tujuan penelitian tersebut, maka manfaat penelitian secara teoritis dan praktis, adalah sebagai berikut:

a. Secara Teoritis

- a. Memberikan sumbangan akademis kepada Institut Agama Islam Negeri Curup khususnya program pascasarjana pada Program Doktorat Manajemen Pendidikan Islam .
- b. Memberikan masukan untuk penelitian serupa dimasa yang akan datang serta dapat dikembangkan lebih lanjut untuk hasil yang sesuai dengan perkembangan zaman, serta memberikan wawasan terhadap persoalan penerapan manajemen strategis di Sekolah Polisi Negara Polda Bengkulu.

2. Secara Praktis

- a. Memberikan masukan pemikiran bagi masyarakat umum serta para praktisi manajemen, akademisi dalam masalah penerapan manajemen strategis di Sekolah Polisi Negara Polda Bengkulu.
- b. Untuk menambah pengetahuan penulis dalam hal manajemen strategis dan memberikan informasi kepada masyarakat.

¹² Indrayanto, Wiwin A.W. (2024) *Metodologi Penelitian*, Bengkulu, Andra Grafika

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Teori Manajemen Strategis

1. Pengertian Manajemen Strategis

Manajemen strategis adalah proses yang mencakup perencanaan, pelaksanaan, dan evaluasi keputusan dan tindakan yang diperlukan untuk mencapai tujuan jangka panjang organisasi. Proses ini melibatkan analisis lingkungan internal dan eksternal, perumusan strategi, implementasi strategi, dan evaluasi serta kontrol strategi untuk memastikan kesesuaian dengan tujuan organisasi.

1. Analisis Lingkungan

Analisis ini mencakup identifikasi peluang dan ancaman di lingkungan eksternal (seperti kondisi ekonomi, teknologi, regulasi) serta kekuatan dan kelemahan internal organisasi.

2. Perumusan Strategi

Pada tahap ini, organisasi menetapkan misi, visi, dan tujuan strategis. Langkah ini diikuti dengan pengembangan strategi utama yang sesuai dengan analisis lingkungan.

3. Implementasi Strategi

Proses ini melibatkan penerapan strategi melalui alokasi sumber daya, pengembangan kebijakan, dan pelaksanaan program kerja.

4. Evaluasi dan Kontrol Strategi

Tahap ini bertujuan untuk memastikan strategi yang diterapkan efektif dalam mencapai tujuan organisasi dengan melakukan penyesuaian jika diperlukan.

Definisi dari Para Ahli

- a) Fred R. David dalam bukunya *Strategic Management: A Competitive Advantage Approach* mendefinisikan manajemen strategis sebagai "seni dan ilmu dalam merumuskan, mengimplementasikan, dan mengevaluasi keputusan lintas fungsi yang memungkinkan organisasi mencapai tujuan".¹³
- b) Pearce dan Robinson menyatakan bahwa manajemen strategis adalah seperangkat keputusan dan tindakan manajerial yang menentukan kinerja jangka panjang suatu perusahaan.¹⁴
- c) Mintzberg, Ahlstrand, dan Lampel dalam *Strategy Safari* menekankan bahwa manajemen strategis melibatkan pendekatan yang beragam, termasuk perencanaan formal dan pengelolaan dinamis yang mengakomodasi perubahan lingkungan.¹⁵

2. Teori Manajemen Klasik (Federict Taylor)

Frederick Winslow Taylor dianggap sebagai bapak dari Manajemen Ilmiah (*Scientific Management*). Karyanya, yang muncul pada era Revolusi Industri, merupakan respons terhadap inefisiensi yang merajalela di pabrik-pabrik pada

¹³ David, Fred R. (2017). *Strategic Management: A Competitive Advantage Approach*. Pearson Education.

¹⁴ Pearce, J.A., & Robinson, R.B. (2013). *Strategic Management: Planning for Domestic & Global Competition*. McGraw-Hill.

¹⁵ Mintzberg, H., Ahlstrand, B., & Lampel, J. (2005). *Strategy Safari: A Guided Tour Through the Wilds of Strategic Management*. Free Press

masa itu. Taylor berusaha menggantikan metode kerja yang bersifat "*rule of thumb*" (asal-asalan) dengan pendekatan yang sistematis dan ilmiah untuk memaksimalkan produktivitas dan efisiensi.¹⁶ Inti dari *Scientific Management Taylor* adalah keyakinan bahwa terdapat "satu cara terbaik" (*one best way*) untuk melakukan setiap pekerjaan, yang dapat ditemukan melalui analisis ilmiah. Filosofi ini diterapkan pada beberapa aspek fundamental, termasuk metode belajar, pemilihan pekerja, dan dinamika kerja.

a. Metode Belajar

Dalam kerangka Taylor, "belajar" bagi seorang pekerja bukanlah proses yang *intuitif* atau diserahkan kepada inisiatif individu. Taylor memandang proses pembelajaran sebagai bagian dari standarisasi kerja yang harus dikelola secara ilmiah.

1. Penemuan "*One Best Way*" oleh Manajemen: Tahap pertama dalam metode belajar adalah menghilangkan ketergantungan pada pengetahuan dan pengalaman pekerja senior. Manajemen, melalui para ahli (seperti perencana), bertugas menganalisis setiap elemen pekerjaan menggunakan studi waktu dan gerakan (*time and motion study*). Mereka memecah setiap tugas menjadi gerakan-gerakan dasar, menghilangkan gerakan yang tidak perlu, dan

¹⁶ Wren, D. A., & Bedeian, A. G. (2009). *The Evolution of Management Thought* (6th ed.). Hoboken, NJ: John Wiley & Sons.

menentukan urutan gerakan yang paling efisien serta waktu standar untuk menyelesaikannya.¹⁷

2. Pembelajaran Melalui Instruksi dan Supervisi Ketat: Setelah "*one best way*" ditemukan, peran pekerja adalah mempelajari dan mengeksekusi metode tersebut secara persis seperti yang telah ditetapkan. Proses belajarnya bersifat satu arah: dari manajemen ke pekerja. Mandor (*foreman*) berfungsi sebagai instruktur yang mengawasi dan memastikan bahwa pekerja tidak menyimpang dari metode yang telah distandardisasi. Pekerja tidak didorong untuk berinovasi atau memodifikasi cara kerja, mereka hanya perlu mematuhi instruksi yang telah disiapkan.¹⁸
3. Pengulangan dan Pembentukan Kebiasaan: Tujuannya adalah untuk membuat pekerja melakukan tugasnya dengan cara yang telah ditentukan hingga menjadi kebiasaan otomatis. Dengan mengulangi gerakan yang paling efisien, kecepatan dan konsistensi *output* dapat dijaga. Dalam konteks ini, "belajar" disamakan dengan "melatih" (*drill*) untuk mencapai tingkat keahlian yang terstandarisasi.

Contoh Penerapan: Seorang pekerja diminta untuk memindahkan bijih besi (*pig iron*). Taylor dan asistennya, Gilbreth, tidak hanya mengukur berapa banyak yang bisa diangkut, tetapi juga menentukan secara persis bagaimana cara

¹⁷ Taylor, F. W. (1911). *The Principles of Scientific Management*. New York: Harper & Brothers.

¹⁸ Darmawan, D. (2018). *Perkembangan Teori Manajemen: Dari Klasik hingga Modern*. Bandung: Penerbit Alfabeta

mengangkat, berjalan, dan meletakkannya, serta berapa lama waktu istirahat yang diperlukan untuk mempertahankan kecepatan maksimal sepanjang hari.

b. Pemilihan Pekerjaan yang Tepat

Taylor sangat menekankan pentingnya mencocokkan (*matching*) kemampuan dan sifat individu dengan tuntutan pekerjaan. Prinsip ini dikenal sebagai "*The Right Man for The Right Job*".

1. Seleksi Ilmiah Berdasarkan Kualifikasi Objektif: Taylor menentang penempatan pekerja berdasarkan *favoritisme* atau kedekatan personal. Sebaliknya, ia menganjurkan seleksi berdasarkan kualifikasi ilmiah. Ini berarti menilai calon pekerja berdasarkan kapasitas fisik, kecerdasan, dan sifat kepribadian yang dibutuhkan untuk suatu tugas spesifik.¹⁹
2. Penekanan pada Kesesuaian Alamiah (*Natural Fit*). Taylor percaya bahwa beberapa orang secara alami lebih cocok untuk pekerjaan tertentu. Seorang pekerja yang kuat dan patuh mungkin ideal untuk pekerjaan berat yang repetitif, sementara pekerja yang lebih cerdas dan inisiatif mungkin lebih cocok untuk dilatih menjadi perencana atau pengawas. Manajemen bertugas untuk mengidentifikasi kecocokan alamiah ini melalui observasi dan pengujian.²⁰
3. Pelatihan Khusus Setelah Seleksi: Setelah orang yang tepat dipilih, langkah selanjutnya adalah melatihnya secara khusus untuk melakukan pekerjaan

¹⁹ Taylor, F. W. (1911). *The Principles of Scientific Management*. New York: Harper & Brothers.

²⁰ Wren, D. A., & Bedeian, A. G. (2009). *The Evolution of Management Thought* (6th ed.). Hoboken, NJ: John Wiley & Sons

dengan "*one best way*" yang telah ditetapkan. Proses ini memastikan bahwa potensi bawaan pekerja dapat diarahkan secara optimal untuk mencapai produktivitas tertinggi.

Contoh Penerapan: Dalam studi pemindahan bijih besi, Taylor memilih seorang pekerja bernama Schmidt bukan karena pengalamannya, tetapi karena ia memenuhi kriteria fisik dan mental yang dianggap cocok, seorang pekerja yang "murah hati, jujur, dan sederhana" yang memiliki kekuatan fisik dan kemauan untuk mengikuti perintah dengan tepat demi mendapatkan upah yang lebih tinggi.

c. Kreasi (Kreativitas)

Dalam sistem Taylor, ruang untuk kreasi dan inovasi dari tingkat pekerja hampir tidak ada. Kreativitas dipusatkan sepenuhnya di tingkat manajemen.

1. Pemisahan Perencanaan dan Pelaksanaan

Ini adalah prinsip sentral dalam *Scientific Management*. Pekerja di lantai produksi hanya bertugas melaksanakan pekerjaan, sementara semua fungsi perencanaan, pemecahan masalah, dan perbaikan metode dilakukan oleh departemen perencanaan yang terdiri dari para manajer dan spesialis. Pekerja dilarang untuk mengubah metode kerja atas inisiatif sendiri.

2. Kreativitas sebagai Fungsi Manajemen

Kreasi dalam bentuk perancangan metode kerja baru, perbaikan alat, dan optimasi proses adalah tanggung jawab eksklusif manajemen. Manajer-lah yang menggunakan metode ilmiah untuk berkreasi menemukan cara-cara

kerja yang lebih efisien. Pekerja dilihat sebagai "tangan" yang menjalankan perintah, bukan "otak" yang merancangannya.²¹

3. Penghambatan Inisiatif Individu

Sistem ini sering dikritik karena mereduksi pekerja menjadi sekrup dalam mesin raksasa, di mana kemampuan berpikir kritis dan kreatif mereka tidak dimanfaatkan. Hal ini dapat menyebabkan demotivasi dan *alienasi* (keterasingan) dalam jangka panjang, sebuah kritik yang banyak dikemukakan oleh teori manajemen selanjutnya, seperti aliran hubungan manusia (*Human Relations*).

d. Kerjasama (Cari Metode yang Tepat dan Paparkan)

Taylor menyadari bahwa untuk mencapai efisiensi maksimal, diperlukan harmoni dan kerjasama, bukan persaingan atau konflik, antara manajemen dan pekerja. Namun, kerjasama dalam perspektif Taylor bukanlah kerjasama yang setara, melainkan kerjasama yang dipimpin dan diarahkan oleh manajemen berdasarkan ilmu pengetahuan.

Metode Kerjasama yang Diusulkan Taylor

1. Revolusi Mental (*Mental Revolution*): Ini adalah fondasi filosofis dari kerjasama Taylorian. Taylor berargumen bahwa baik manajemen maupun pekerja harus mengalami perubahan pola pikir yang mendasar.
 - a) Bagi Manajemen. Manajemen harus beralih dari sikap yang cenderung memaksakan kerja keras tanpa ilmu, menjadi partner yang bertanggung

²¹ Darmawan, D. (2018). *Perkembangan Teori Manajemen: Dari Klasik hingga Modern*. Bandung: Penerbit Alfabeta

jawab untuk mempelajari pekerjaan dan membimbing pekerja demi mencapai produktivitas tertinggi. Tujuan mereka harus bergeser dari memaksimalkan output jangka pendek ke memaksimalkan kemakmuran bersama jangka panjang.

- b) Bagi Pekerja. Pekerja harus meninggalkan sikap "*soldiering*" (pengendoran kerja yang disengaja) dan curiga terhadap manajemen. Mereka harus bersedia mengadopsi metode baru yang diajarkan oleh manajemen dan memberikan usaha terbaik mereka.

2. Sistem Insentif Upah yang Adil (*Differential Piece Rate System*). Taylor merancang sistem insentif finansial untuk memastikan kerjasama berjalan lancar. Sistem ini memberikan dua tarif upah yang berbeda.

- a) Tarif yang sangat tinggi bagi pekerja yang mencapai atau melampaui standar *output* yang telah ditetapkan secara ilmiah.
- b) Tarif yang sangat rendah bagi pekerja yang gagal memenuhi standar. Sistem ini dirancang untuk secara otomatis memberi penghargaan kepada pekerja yang kooperatif dan berkemampuan tinggi, sekaligus "menghukum" atau mendorong pekerja yang tidak kooperatif dan berkemampuan rendah untuk meningkatkan diri atau meninggalkan perusahaan. Dengan demikian, kerjasama menjadi menguntungkan secara materi bagi kedua belah pihak.²²

²² Wren, D. A., & Bedeian, A. G. (2009). *The Evolution of Management Thought* (6th ed.). Hoboken, NJ: John Wiley & Sons

3. Komunikasi Melalui Instruksi Kerja Tertulis. Kerjasama diwujudkan melalui instruksi kerja yang detail dan tertulis. Instruksi ini berisi hal-hal yang harus dikerjakan, cara mengerjakannya, dan waktu yang dialokasikan. Ini menghilangkan ambiguitas dan memastikan bahwa baik manajer (sebagai pemberi instruksi) maupun pekerja (sebagai pelaksana) memiliki pemahaman yang sama tentang tugas yang harus diselesaikan. Ini adalah bentuk kerjasama prosedural yang terstruktur.
4. Tanggung Jawab Ganda Manajemen. Taylor menekankan bahwa kerjasama mengharuskan manajemen untuk mengambil tanggung jawab penuh atas kesuksesan pekerja. Jika seorang pekerja gagal, kegagalan itu pertama-tama adalah kegagalan manajemen dalam memilih, melatih, atau memberikan instruksi yang tepat. Dengan demikian, kerjasama adalah hubungan timbal balik di mana manajemen memimpin dan pekerja mengikuti, dengan kedua belah pihak mendapatkan manfaat dari peningkatan produktivitas.

3. Teori manajemen Administratif (Hendry Poyol)

Sementara Frederick Taylor memfokuskan pada peningkatan efisiensi di level operasional (pendekatan dari bawah ke atas), Henry Fayol mengembangkan teori manajemen yang bersifat *top-down*, berfokus pada pengelolaan organisasi secara keseluruhan. Sebagai seorang direktur perusahaan pertambangan Prancis, *Compagnie de Commentry-Fourchambault-Decazeville*, Fayol mengembangkan 14 Prinsip Umum Manajemen dan yang lebih fundamental, sebuah kerangka kerja yang membedakan Fungsi-Fungsi Manajemen (atau Unsur-unsur Administrasi).

Karyanya yang monumental, *Administration Industrielle et Générale*, menjadikannya Bapak Teori Manajemen Administratif dan fondasi bagi ilmu administrasi modern.²³

Teori Fayol bersifat lebih universal dan fleksibel dibandingkan Taylor. Jika Taylor mencari "satu cara terbaik," Fayol mengajukan seperangkat prinsip dan fungsi yang dapat diajarkan dan diterapkan secara luas di berbagai jenis organisasi, mulai dari bisnis hingga pemerintahan.²⁴

a. Fungsi-Fungsi Manajemen (*The Elements of Administration*)

Inti dari kontribusi Fayol adalah identifikasinya terhadap lima fungsi manajemen yang saling terkait. Kelima fungsi ini membentuk suatu proses yang berkelanjutan (*continuous process*) dan dianggap sebagai esensi dari aktivitas manajerial, terlepas dari level manajer dalam organisasi.²⁵

1. Perencanaan (*Planning*)

Fayol menempatkan perencanaan sebagai fungsi yang paling penting dan mendasar. *Prévoir* dalam bahasa Prancis tidak hanya berarti "meramal" tetapi lebih kepada "memprakirakan" dan "merencanakan".²⁶ Fungsi ini melibatkan:

a) Penetapan Tujuan. Menentukan arah dan tujuan organisasi di masa depan.

²³ Fayol, Henri. (1949). *General and Industrial Management*. (C. Storrs, Trans.). London: Sir Isaac Pitman & Sons. (Karya asli diterbitkan 1916).

²⁴ Wren, Daniel A., & Bedeian, Arthur G. (2009). *The Evolution of Management Thought* (6th ed.). Hoboken, NJ: John Wiley & Sons

²⁵ Parker, Lee D., & Ritson, Philip. (2005). "Fads, Stereotypes and Management Gurus: Fayol and Follett Today." *Management Decision*, 43(10), 1335-1357

²⁶ Rodrigues, Carl A. (2001). "Fayol's 14 Principles of Management Then and Now: A Framework for Managing Today's Organizations Effectively." *Management Decision*, 39(10), 880-889

- b) Peramalan (*Forecasting*): Memprediksi peristiwa dan kondisi masa depan yang dapat mempengaruhi organisasi.
- c) Penyusunan Strategi dan Kebijakan. Mengembangkan rencana aksi yang komprehensif, baik jangka pendek maupun panjang, untuk mencapai tujuan.
- d) Penyusunan Program dan Anggaran. Membuat langkah-langkah operasional yang konkret dan alokasi sumber daya. Bagi Fayol, rencana yang baik harus memiliki empat karakteristik: Kesatuan (*unity*), satu rencana utama untuk satu tujuan; Kontinuitas (*continuity*), perencanaan adalah proses berkelanjutan; Fleksibilitas (*flexibility*), dapat disesuaikan dengan perubahan; dan Ketepatan (*precision*) seakurat mungkin.²⁷

2. Pengorganisasian (*Organizing*)

Fungsi ini berkaitan dengan penyusunan struktur organisasi dan alokasi sumber daya untuk melaksanakan rencana. Pengorganisasian meliputi:

- a) Pembagian Kerja (*Division of Work*). Membagi tugas-tugas besar menjadi pekerjaan-pekerjaan yang lebih kecil dan spesialis.
- b) Pembentukan Departemen (*Departmentalization*). Mengelompokkan tugas dan pekerjaan yang serupa ke dalam unit-unit atau departemen.
- c) Penetapan Hubungan Wewenang dan Tanggung Jawab. Menciptakan struktur hierarki yang jelas, termasuk rantai komando (*scalar chain*) dan kesatuan perintah.

²⁷ Fells, M. J. (2000). "Fayol Stands the Test of Time." *Journal of Management History*, 6(8), 345-360.

- d) Rekrutmen, Seleksi, dan Pelatihan Personil: Memastikan organisasi diisi oleh orang-orang yang tepat pada posisi yang tepat.²⁸ Fayol juga membedakan antara organisasi materiil (sumber daya fisik) dan organisasi sosial (sumber daya manusia).

3. Memerintah (*Commanding*)

Fungsi ini melibatkan memimpin dan mengarahkan bawahan untuk bekerja efektif menuju tujuan organisasi. Seorang manajer yang menjalankan fungsi ini harus:

- a) Memahami bawahannya secara mendalam.
- b) Mengetahui dan mematuhi perjanjian yang berlaku antara organisasi dan karyawan.
- c) Memberikan contoh yang baik.
- d) Melakukan pengawasan secara teratur.
- e) Berkomunikasi dengan jelas dan efektif.
- f) Mendelegasikan wewenang dengan tepat.
- g) Memberikan motivasi dan semangat.²⁹

Fayol menekankan bahwa memerintah bukanlah tentang otoriterisme, tetapi tentang kepemimpinan yang mendorong kerja sama dan inisiatif.

²⁸ Mintzberg, Henry. (1990). "The Manager's Job: Folklore and Fact." *Harvard Business Review*, 68(2), 163-176

²⁹ Brunsson, Karin. (2008). "Some Effects of Fayolism." *International Studies of Management & Organization*, 38(1), 30-47

4. Mengkoordinasi (*Coordinating*)

Koordinasi adalah fungsi untuk menyelaraskan dan memadukan semua aktivitas serta upaya individu dan departemen agar berjalan harmonis menuju tujuan organisasi. Hal ini dicapai melalui:

- a) Rapat koordinasi yang diadakan secara teratur antar departemen.
- b) Komunikasi yang lancar dan terbuka.
- c) Penetapan jadwal dan tenggat Waktu yang realistis.
- d) Menyelaraskan tujuan Individu dengan tujuan organisasi.

Fayol melihat koordinasi sebagai prinsip sekaligus fungsi, yang sangat penting untuk mencegah kerja yang terpecah-pecah (*departmentalisme*) dan memastikan "kesatuan arah" (*unity of direction*).

5. Mengendalikan (*Controlling*)

Fungsi terakhir ini memastikan bahwa segala sesuatu berjalan sesuai dengan rencana yang telah ditetapkan. Proses pengendalian meliputi empat langkah dasar:³⁰

- a) Menetapkan standar kinerja berdasarkan tujuan dan rencana.
- b) Mengukur kinerja aktual yang sedang berlangsung.
- c) Membandingkan kinerja aktual dengan standar untuk mengidentifikasi penyimpangan (*deviasi*).

³⁰ Henry Mintzberg, "The Manager's Job: Folklore and Fact," *Harvard Business Review*, 68(2) (1990): hlm. 168. (Mintzberg mengkritik pandangan Fayol, tetapi deskripsinya tentang fungsi pengendalian Fayol tetap akurat).

- d) Mengambil tindakan korektif jika ditemukan penyimpangan yang signifikan.

Pengendalian harus dilakukan secara tepat waktu, objektif, dan fleksibel.

Fayol menekankan bahwa pengendalian yang efektif dapat mencegah kesalahan kecil berkembang menjadi masalah besar.

b. Perencanaan dan Prinsip-Prinsip Manajemen Lainnya

Selain kelima fungsi inti, Fayol merumuskan 14 Prinsip Umum Manajemen yang berfungsi sebagai pedoman fleksibel bagi manajer dalam menjalankan fungsinya. Prinsip-prinsip ini tidak kaku, tetapi harus disesuaikan dengan situasi dan kondisi.³¹

1. Pembagian Kerja (*Division of Work*). Spesialisasi memungkinkan tenaga kerja untuk menjadi lebih efisien dan terampil dalam tugasnya. Prinsip ini berlaku untuk semua jenis pekerjaan, baik manajerial maupun teknis.³²
2. Wewenang dan Tanggung Jawab (*Authority and Responsibility*). Wewenang adalah hak untuk memberi perintah dan kekuasaan untuk menuntut ketaatan. Tanggung jawab adalah tugas yang harus dilaksanakan. Keduanya harus seimbang; wewenang harus diberikan sebesar tanggung jawab yang dipikul, dan sebaliknya.³³
3. Disiplin (*Discipline*). Meliputi ketaatan, ketekunan, energi, perilaku, dan rasa hormat. Disiplin sangat penting bagi kelancaran organisasi dan memerlukan

³¹ Henri Fayol, *General and Industrial Management*, hlm. 19.

³² h. 20

³³ h. 21.

kepemimpinan yang baik di semua level, serta perjanjian yang adil dan jelas.³⁴

4. Kesatuan Perintah (*Unity of Command*). Setiap karyawan harus menerima perintah dari hanya satu atasan langsung. Melanggar prinsip ini akan mengakibatkan dualitas perintah, kebingungan, dan melemahnya wewenang dan disiplin.
5. Kesatuan Arah (*Unity of Direction*). Sekelompok aktivitas yang memiliki tujuan yang sama harus dipimpin oleh satu manajer dan menggunakan satu rencana. Prinsip ini berkaitan dengan pengorganisasian, sementara kesatuan perintah berkaitan dengan fungsi personil.
6. Mengutamakan Kepentingan Organisasi di atas Kepentingan Individu (*Subordination of Individual Interest to General Interest*): Kepentingan satu orang atau satu kelompok tidak boleh mengalahkan kepentingan organisasi secara keseluruhan.
7. Remunerasi (*Remuneration of Personnel*). Kompensasi bagi karyawan dan manajemen harus adil, sejauh mungkin memuaskan kedua belah pihak (pegawai dan pemberi kerja), dan mendorong produktivitas.
8. Pemusatan (*Centralization*). Sejauh mana wewenang dipusatkan atau disebarkan (*desentralisasi*). Derajat pemusatan yang optimal bervariasi tergantung pada kondisi dan kualitas personilnya.

³⁴ h. 22

9. Rantai Skalar (*Scalar Chain*). Garis wewenang dari manajemen puncak ke level terendah, yang sering digambarkan sebagai "grafik organisasi." Komunikasi harus mengikuti rantai ini, namun Fayol mengizinkan "Jembatan Fayol" (*Gang Plank*) untuk memungkinkan komunikasi lintas departemen pada level yang sama dengan seizin atasan, guna menghindari keterlambatan.
10. Tata Tertib (*Order*). "Tempat untuk segala sesuatu dan segala sesuatu pada tempatnya." Prinsip ini berlaku untuk sumber daya materiil dan manusia. Tata tertib yang baik meminimalkan pemborosan waktu dan tenaga.
11. Keadilan (*Equity*). Kombinasi antara kebaikan hati dan keadilan. Manajer harus memperlakukan bawahan dengan adil dan ramah untuk mendapatkan kesetiaan dan pengabdian mereka.
12. Stabilitas Masa Jabatan Personil (*Stability of Tenure of Personnel*). Tingkat perputaran karyawan yang tinggi tidak efisien. Organisasi perlu merencanakan pergantian personil dan memastikan ada pengganti yang siap untuk mengisi lowongan.
13. Inisiatif (*Initiative*). Kemampuan untuk berpikir dan melaksanakan suatu rencana adalah sumber kekuatan besar bagi organisasi. Manajer harus mengorbankan "kesombongan pribadi" untuk mendorong inisiatif bawahan.
14. Semangat Korps (*Esprit de Corps*). "Bersatu kita teguh, bercerai kita runtuh". Mempromosikan semangat tim, harmoni, dan persatuan dalam organisasi. Manajer harus mendorong komunikasi lisan langsung daripada komunikasi

tertulis yang berpotensi menimbulkan salah paham dan birokrasi yang berlebihan.

4. Teori Manajemen Strategis

Teori manajemen strategis merupakan kerangka ilmiah yang mengkaji proses holistik bagaimana organisasi merumuskan, mengimplementasikan, dan mengevaluasi keputusan lintas-fungsional untuk mencapai tujuan jangka panjang dan keunggulan kompetitif yang berkelanjutan.³⁵ Secara esensial, teori ini menyediakan lensa sistematis untuk memahami mekanisme adaptasi organisasi terhadap dinamika lingkungan, alokasi sumber daya yang optimal, dan penciptaan nilai bagi seluruh pemangku kepentingan. Sebagai sebuah disiplin, manajemen strategis bermula dari perkembangan awal di bidang kebijakan bisnis pada 1960-an dan telah berevolusi menjadi paradigma yang mengintegrasikan perspektif dari ekonomi industri, teori organisasi, dan ilmu kepemimpinan.³⁶

Teori ini bersifat preskriptif sekaligus deskriptif, tidak hanya menawarkan alat analisis dan model perencanaan tetapi juga menjelaskan bagaimana strategi benar-benar terbentuk dan dijalankan dalam praktik nyata.

Inti dari teori ini adalah proses manajemen strategis yang bersifat siklus dan iteratif, yang secara konvensional dibagi menjadi tiga tahap utama: perumusan strategi, implementasi strategi, dan evaluasi strategi. Tahap perumusan strategi melibatkan diagnosis mendalam terhadap lingkungan organisasi. Secara

³⁵ David, F. R. (2011). *Strategic Management: Concepts and Cases* (13th ed.). Prentice Hall

³⁶ Mintzberg, H., Ahlstrand, B., & Lampel, J. (2009). *Strategy Safari: The Complete Guide Through the Wilds of Strategic Management* (2nd ed.). FT Prentice Hall

eksternal, analisis makro menggunakan kerangka PESTEL (*Political, Economic, Social, Technological, Environmental, Legal*) membantu mengidentifikasi peluang dan ancaman dari tren luas.³⁷ Sementara itu, analisis lingkungan industri kerap mengadopsi model “Lima Kekuatan”,³⁸ Porter untuk menilai daya tarik kompetitif sektor tertentu. Pada sisi internal, teori *Resource-Based View* (RBV) menekankan bahwa keunggulan kompetitif yang berkelanjutan bersumber dari kepemilikan.³⁹ sumber daya dan kapabilitas yang bernilai, langka, sulit ditiru, dan terorganisir.

Sintesis dari analisis eksternal dan internal ini kemudian dikonsolidasikan melalui alat klasik seperti analisis SWOT (*Strengths, Weaknesses, Opportunities, Threats*), yang memfasilitasi pencocokan antara kapabilitas internal dengan peluang eksternal untuk menghasilkan pilihan strategis.⁴⁰

Berdasarkan diagnosis tersebut, organisasi kemudian memilih arahan strategisnya. Strategi Generik Porter menawarkan tiga jalur dasar: kepemimpinan biaya, diferensiasi, dan fokus.⁴¹ Sementara itu, untuk pertumbuhan, *Matriks Ansoff* memberikan pilihan antara penetrasi pasar, pengembangan pasar, pengembangan produk, dan diversifikasi.⁴² Dalam konteks korporasi yang memiliki banyak unit bisnis, alat seperti Matriks BCG (*Boston Consulting Group*;

³⁷ Johnson, G., Whittington, R., & Scholes, K. (2011). *Exploring Strategy* (9th ed.). Pearson Education

³⁸ Porter, M. E. (1980). *Competitive Strategy: Techniques for Analyzing Industries and Competitors*. Free Press

³⁹ Barney, J. B. (1991). Firm Resources and Sustained Competitive Advantage. *Journal of Management*, 17(1), 99-120

⁴⁰ Hill, C. W. L., Jones, G. R., & Schilling, M. A. (2014). *Strategic Management: Theory & Cases: An Integrated Approach* (11th ed.). Cengage Learning

⁴¹ Porter, M. E. (2008). The Five Competitive Forces That Shape Strategy. *Harvard Business Review*, 86(1), 78-93

⁴² Ansoff, H. I. (1965). *Corporate Strategy*. McGraw-Hill

1970-an) membantu dalam pengelolaan portofolio untuk mengalokasikan sumber daya secara optimal. Perkembangan terkini dalam perumusan strategi termasuk *Blue Ocean Strategy*,⁴³ yang mendorong organisasi untuk menciptakan ruang pasar baru yang belum tereksplorasi, dan pendekatan *Business Model Canvas*.⁴⁴ yang merinci logika penciptaan, penyampaian, dan perekapan nilai dalam suatu kanvas visual.

Tahap kedua, implementasi strategi, sering kali disebut sebagai tahap yang paling menantang, karena melibatkan penerjemahan rencana strategis menjadi tindakan operasional. Teori menekankan perlunya keselarasan (*alignment*) antara strategi dengan elemen-elemen kunci organisasi. Hal ini mencakup perancangan struktur organisasi yang sesuai (misalnya, fungsional, divisional, matriks) seperti yang dikemukakan dalam prinsip "*structure follows strategy*".⁴⁵ Implementasi juga membutuhkan penyelarasan sistem manajemen, seperti sistem penganggaran, pengukuran kinerja (misalnya dengan *Balanced Scorecard*), dan sistem insentif.⁴⁶

Aspek manusia dan budaya merupakan faktor penentu keberhasilan; oleh karena itu, kepemimpinan strategis dalam mengkomunikasikan visi, membangun komitmen, dan mengelola perubahan menjadi krusial.⁴⁷ Selain itu, teori *Strategy-*

⁴³ Kim, W. C., & Mauborgne, R. (2005). *Blue Ocean Strategy: How to Create Uncontested Market Space and Make the Competition Irrelevant*. Harvard Business School Press

⁴⁴ Osterwalder, A., & Pigneur, Y. (2010). *Business Model Generation: A Handbook for Visionaries, Game Changers, and Challengers*. John Wiley & Sons

⁴⁵ Chandler, A. D. (1962). *Strategy and Structure: Chapters in the History of the American Industrial Enterprise*. MIT Press

⁴⁶ Kaplan, R. S., & Norton, D. P. (1996). *The Balanced Scorecard: Translating Strategy into Action*. Harvard Business School Press

as-Practice.⁴⁸ mengalihkan fokus dari strategi sebagai suatu rencana abstrak menjadi pada praktik sehari-hari, perkakas (*tools*), dan aktivitas (praktik) yang dilakukan oleh para manajer dan konsultan dalam menjalankan strategi.

Tahap ketiga, evaluasi dan pengendalian strategis, berfungsi sebagai mekanisme umpan balik untuk memastikan bahwa strategi yang dijalankan tetap relevan dan efektif. Proses ini melibatkan pengukuran kinerja aktual terhadap sasaran dan standar yang telah ditetapkan, menggunakan *Key Performance Indicators* (KPI) yang relevan. Model evaluasi yang komprehensif seperti *Balanced Scorecard*,⁴⁹ memungkinkan penilaian dari empat perspektif: keuangan, pelanggan, proses bisnis internal, serta pembelajaran dan pertumbuhan.

Apabila ditemukan deviasi yang signifikan, organisasi perlu melakukan tinjauan strategis untuk menentukan apakah perlu dilakukan perbaikan operasional (*corrective action*) atau bahkan reformulasi strategi dasar. Teori manajemen strategis juga mengakui sifatnya yang dinamis dan adaptif, seperti yang tercermin dalam konsep *deliberate* (terencana) versus *emergent* (muncul) *strategy*,⁵⁰ di mana strategi yang berhasil sering kali merupakan kombinasi dari perencanaan yang disengaja dan respons adaptif terhadap peluang yang tak terduga.

⁴⁷ Kotter, J. P. (1996). *Leading Change*. Harvard Business School Press

⁴⁸ Whittington, R. (2006). Completing the Practice Turn in Strategy Research. *Organization Studies*, 27(5), 613-634

⁴⁹ Kaplan, R. S., & Norton, D. P. (1996). *The Balanced Scorecard: Translating Strategy into Action*. Harvard Business School Press

⁵⁰ Mintzberg, H., Ahlstrand, B., & Lampel, J. (2009). *Strategy Safari: The Complete Guide Through the Wilds of Strategic Management* (2nd ed.). FT Prentice Hall

Sebagai teori utama dalam penelitian, manajemen strategis menawarkan kekuatan analitis yang komprehensif. Ia menyediakan kerangka untuk menjawab pertanyaan mendasar tentang bagaimana organisasi mencapai dan mempertahankan kinerja unggul dalam lingkungan yang kompetitif. Teori ini juga bersifat *multilevel*, berlaku untuk analisis di tingkat korporasi, bisnis, dan fungsional, serta dapat dikombinasikan dengan teori pendukung lain seperti teori keagenan, teori institusional, atau teori *stakeholder*.⁵¹ Dengan demikian, penggunaannya dalam penelitian memungkinkan penyelidikan yang mendalam tentang kompleksitas hubungan antara pilihan strategis, kapabilitas organisasi, konteks lingkungan, dan *outcome* kinerja, baik secara kuantitatif maupun kualitatif.

Teori utama yang digunakan dalam penelitian ini adalah teori manajemen strategis yang mengacu pada proses perencanaan, implementasi, dan evaluasi strategi organisasi dalam mencapai tujuan tertentu. Penelitian terdahulu menunjukkan bahwa keberhasilan manajemen strategis dalam pendidikan sangat dipengaruhi oleh adaptabilitas, kepemimpinan, dan koordinasi antar pihak. Beberapa teori yang relevan meliputi:

a). Strategi sebagai *Fit* dan Penentuan Arah (Chandler; Porter)

⁵¹ Freeman, R. E. (1984). *Strategic Management: A Stakeholder Approach*. Pitman

Konsep strategi sebagai *fit* dan penentuan arah merupakan salah satu fondasi penting dalam teori manajemen strategis. Alfred Chandler dalam karya klasiknya *Strategy and Structure* menekankan bahwa struktur organisasi harus mengikuti strategi. Artinya, strategi merupakan penentu utama arah organisasi, sedangkan struktur, sistem, dan proses manajerial perlu disesuaikan untuk mendukung pencapaian tujuan strategis.⁵² Sementara itu, Michael Porter mengembangkan gagasan bahwa keunggulan bersaing tidak semata ditentukan oleh efisiensi internal, tetapi oleh posisi yang berbeda dalam lingkungan eksternal melalui *trade-offs* dan *fit* antar aktivitas.⁵³ Dengan kata lain, organisasi tidak cukup hanya memiliki strategi, tetapi strategi tersebut harus diimplementasikan melalui keselarasan aktivitas internal agar menghasilkan keunggulan yang berkelanjutan.

Dalam konteks pendidikan Kepolisian, khususnya Sekolah Polisi Negara (SPN) Polda Bengkulu, konsep *fit* ini sangat relevan. SPN memiliki misi ganda, yaitu membentuk kompetensi teknis Kepolisian sekaligus menanamkan nilai karakter, etika, dan integritas moral. Oleh karena itu, strategi pendidikan di SPN tidak boleh terfragmentasi antara pelatihan teknis (*drill* lapangan), pendidikan akademik, dan pembinaan kepribadian, tetapi harus didesain saling mendukung dan memperkuat satu sama lain. Misalnya, materi akademik terkait hukum pidana dapat diperkuat dengan latihan simulasi di lapangan, sementara

⁵² Chandler, A. D. (1962). *Strategy and structure: Chapters in the history of the industrial enterprise*. MIT Press.

⁵³ Porter, M. E. (1980). *Competitive strategy: Techniques for analyzing industries and competitors*. Free Press.

kedisiplinan asrama memperkuat nilai integritas yang diajarkan secara teoritis. Jika *fit* ini berhasil dicapai, maka lulusan SPN tidak hanya kompeten secara teknis, tetapi juga siap secara mental dan etis menghadapi tuntutan tugas Kepolisian modern. Hal ini menegaskan bahwa strategi SPN sebagai institusi kedinasan memiliki posisi unik dibandingkan lembaga pendidikan umum, sehingga membutuhkan pendekatan manajemen strategis yang khas.

b) Strategi Deliberatif vs Emergen; *5P Strategy* (Mintzberg)

Henry Mintzberg mengkritik pandangan tradisional yang melihat strategi semata-mata sebagai rencana formal yang bersifat *deliberatif*.⁵⁴ Menurutya, strategi dalam kenyataannya bisa muncul secara *emergent* melalui proses belajar organisasi, ketika pola tindakan tertentu terbukti efektif dan kemudian dilembagakan menjadi strategi. Mintzberg mengajukan kerangka *5P of Strategy* yang mencakup lima perspektif: *plan* (rencana), *ploy* (manuver), *pattern* (pola), *position* (posisi), dan *perspective* (cara pandang). Kerangka ini memperluas makna strategi, dari sekadar dokumen perencanaan menjadi serangkaian praktik dinamis yang dipengaruhi oleh pengalaman, pembelajaran, dan adaptasi terhadap lingkungan.

Konteks pendidikan Kepolisian di SPN Polda Bengkulu mencerminkan pentingnya keseimbangan antara strategi *deliberatif* dan strategi *emergen*. Strategi *deliberatif* tampak dalam kurikulum formal, peraturan kedisiplinan, serta struktur organisasi pelatihan. Namun, strategi *emergen* juga berperan

⁵⁴ Mintzberg, H. (1987). Crafting strategy. *Harvard Business Review*, 65(4), 66–75.

signifikan ketika pengalaman lapangan, masukan dari satuan pengguna lulusan, atau dinamika asrama menghasilkan pola baru yang lebih efektif. Sebagai contoh, metode evaluasi kedisiplinan atau teknik pengajaran tertentu mungkin tidak tertulis dalam kurikulum resmi, tetapi berkembang dari pengalaman instruktur dalam menangani dinamika peserta didik. Mekanisme *loop pembelajaran* semacam ini memungkinkan SPN untuk terus menyesuaikan pendekatannya dengan tantangan aktual, misalnya perkembangan teknologi informasi dalam penegakan hukum atau pola kejahatan baru. Dengan mengintegrasikan strategi *deliberatif* dan *emergen*, SPN dapat menjaga stabilitas arah jangka panjang sekaligus fleksibilitas adaptif terhadap perubahan lingkungan.

c) Matriks Ansoff (Pertumbuhan dan Fokus Program)

Igor Ansoff memperkenalkan *Ansoff Matrix* sebagai kerangka untuk merumuskan strategi pertumbuhan organisasi melalui empat pilihan utama: *market penetration* (penetrasi pasar), *product development* (pengembangan produk), *market development* (pengembangan pasar), dan *diversification* (diversifikasi).⁵⁵ Konsep ini menekankan bahwa organisasi perlu memilih arah pertumbuhan yang sesuai dengan kondisi internal dan peluang eksternal, serta mempertimbangkan tingkat risiko yang berbeda pada setiap opsi.

Dalam konteks SPN Polda Bengkulu, kerangka Ansoff dapat diterapkan untuk mengembangkan program pendidikan dan pelatihan yang relevan dengan

⁵⁵ Ansoff, H. I. (1965). *Corporate strategy*. McGraw-Hill.

kebutuhan kepolisian modern. Strategi *market penetration* dapat diwujudkan dengan meningkatkan kualitas pelatihan yang sudah ada agar lebih efektif, misalnya melalui optimalisasi metode *drill* dan penggunaan simulasi kasus nyata. *Product development* dapat dilakukan dengan merancang modul-modul baru, seperti literasi digital forensik, investigasi berbasis teknologi, atau *community problem-solving*, yang menyesuaikan dengan perubahan pola kejahatan dan tuntutan masyarakat. Sementara itu, *market development* dapat berupa perluasan jangkauan pelatihan ke kerja sama dengan instansi lain atau pengiriman lulusan ke penugasan lintas wilayah. Terakhir, strategi *diversification* mungkin diwujudkan melalui integrasi pelatihan non-tradisional, seperti psikologi komunikasi atau pendekatan budaya lokal dalam penegakan hukum. Dengan menerapkan *matriks Ansoff*, SPN memiliki kerangka untuk mengembangkan fokus program yang adaptif terhadap dinamika lingkungan, sehingga lulusan mampu menjawab tantangan baru secara profesional.

d) Resource-Based View (RBV)

Teori *Resource-Based View* (RBV) menekankan bahwa keunggulan bersaing berkelanjutan tidak semata-mata ditentukan oleh posisi eksternal organisasi, tetapi juga oleh kualitas sumber daya internal yang dimilikinya. Menurut Barney, keunggulan hanya dapat tercapai apabila organisasi memiliki

sumber daya yang memenuhi kriteria VRIN: *valuable* (bernilai), *rare* (langka), *inimitable* (sulit ditiru), dan *non-substitutable* (tidak tergantikan).⁵⁶

Dalam konteks Sekolah Polisi Negara (SPN), aset strategis berupa instruktur berpengalaman, kultur disiplin yang kuat, jejaring operasi lapangan, serta repository pengetahuan praktik Kepolisian merupakan sumber daya VRIN yang dapat menjadi basis pembeda kualitas lulusan. Oleh karena itu, pengelolaan yang tepat terhadap sumber daya internal ini akan memastikan keberlanjutan mutu pendidikan Kepolisian serta meningkatkan daya saing institusi dalam melahirkan anggota Polri yang profesional.

e) Kapabilitas Dinamis (*Dynamic Capabilities*)

Konsep kapabilitas dinamis yang diperkenalkan oleh Teece, Pisano, dan Shuen menguraikan bagaimana organisasi dapat mempertahankan keunggulan dengan cara beradaptasi terhadap perubahan lingkungan. Tiga dimensi utama kapabilitas dinamis adalah kemampuan untuk merasakan (*sense*) perubahan eksternal, merebut (*seize*) peluang strategis, dan mengonfigurasi ulang (*reconfigure*) sumber daya agar selaras dengan kebutuhan baru.⁵⁷ Dalam lingkup SPN, kapabilitas dinamis tampak pada fleksibilitas kurikulum dan metode pelatihan yang harus cepat menyesuaikan diri dengan modus kejahatan baru, seperti kejahatan siber atau peredaran narkoba lintas negara. Kemampuan

⁵⁶ Barney, J. (1991). Firm resources and sustained competitive advantage. *Journal of Management*, 17(1), 99–120. <https://doi.org/10.1177/014920639101700108>

⁵⁷ Teece, D. J., Pisano, G., & Shuen, A. (1997). Dynamic capabilities and strategic management. *Strategic Management Journal*, 18(7), 509–533. [https://doi.org/10.1002/\(SICI\)1097-0266\(199708\)18:7<509::AID-SMJ882>3.0.CO;2-Z](https://doi.org/10.1002/(SICI)1097-0266(199708)18:7<509::AID-SMJ882>3.0.CO;2-Z)

untuk melakukan *re-konfigurasi* sarana prasarana serta penyusunan SOP pelatihan yang adaptif akan memastikan bahwa lulusan SPN memiliki kompetensi terkini sesuai dengan dinamika lapangan.

f) Tipologi Strategi Struktur dan Strategic Fit

Miles dan Snow menawarkan kerangka tipologi strategi organisasi: *prospector*, *defender*, *analyzer*, dan *reactor*. Teori ini menegaskan bahwa kesesuaian (*fit*) antara strategi dan struktur organisasi merupakan penentu utama kinerja yang efektif.⁵⁸ Dalam konteks SPN, strategi yang relevan adalah kombinasi “*defender analyzer*.” Sebagai *defender*, SPN menjaga standar disiplin, tradisi kedinasan, dan aturan ketat yang sudah mapan. Namun, sebagai *analyzer*, SPN juga harus membuka ruang untuk inovasi pedagogik, seperti penerapan metode *problem-based learning* atau integrasi teknologi digital dalam pembelajaran. Dengan mengombinasikan kedua orientasi tersebut, SPN dapat menciptakan strategi pelatihan yang menjaga stabilitas tanpa kehilangan kemampuan untuk berinovasi.

g) Kerangka 7S McKinsey (Keselarasan Internal)

Model 7S McKinsey yang dikembangkan oleh Waterman, Peters, dan Phillips menegaskan bahwa keberhasilan organisasi bergantung pada keselarasan antara tujuh elemen kunci. *strategy*, *structure*, *systems*, *shared values*, *skills*, *staff*, dan *style*.⁵⁹ Dalam implementasinya di SPN, integrasi nilai

⁵⁸ Miles, R. E., & Snow, C. C. (1978). *Organizational strategy, structure, and process*. McGraw-Hill

dasar Polri (Tri Brata dan Catur Prasetya) sebagai *shared values* harus sejalan dengan sistem evaluasi, gaya kepemimpinan instruktur, dan keterampilan pedagogik staf pengajar. Keselarasan ini memastikan bahwa pendidikan Kepolisian tidak hanya menghasilkan lulusan dengan kemampuan teknis, tetapi juga pribadi yang berkarakter, berintegritas, dan memiliki kesadaran etika profesi.

h) Balanced Scorecard (BSC) dan Adaptasi Sektor Publik

Balanced Scorecard yang diperkenalkan oleh Kaplan dan Norton pada mulanya dikembangkan untuk sektor bisnis, namun telah diadaptasi secara luas ke sektor publik.⁶⁰ BSC menilai kinerja organisasi dari empat perspektif: keuangan, pelanggan, proses internal, serta pembelajaran dan pertumbuhan. Dalam sektor publik, perspektif ini diterjemahkan ke dalam misi organisasi, kepuasan pemangku kepentingan, efektivitas proses pelayanan, serta peningkatan kapasitas internal. Di SPN, keberhasilan tidak hanya diukur dari *output* seperti tingkat kelulusan, tetapi juga dari *outcome* berupa kinerja awal lulusan di satuan tugas, tingkat kedisiplinan, serta tingkat kepercayaan dan kepuasan masyarakat terhadap perilaku aparat. Dengan demikian, BSC dapat menjadi alat ukur yang komprehensif untuk memastikan bahwa pendidikan Kepolisian berorientasi pada hasil nyata di lapangan.

i) Manajemen Strategis Sektor Publik/Nonprofit

⁵⁹ Waterman, R. H., Peters, T. J., & Phillips, J. R. (1980). Structure is not organization. *Business Horizons*, 23(3), 14–26. [https://doi.org/10.1016/0007-6813\(80\)90027-0](https://doi.org/10.1016/0007-6813(80)90027-0)

⁶⁰ Niven, P. R. (2008). *Balanced scorecard step-by-step for government and nonprofit agencies* (2nd ed.). Wiley.

Bryson menekankan bahwa manajemen strategis di sektor publik dan *nonprofit* berbeda dengan sektor bisnis karena berfokus pada mandat, kepentingan pemangku kepentingan, serta misi pelayanan publik.⁶¹ Pendekatan ini menuntut organisasi untuk mengidentifikasi aktor-aktor kunci, menyelaraskan strategi dengan mandat hukum dan politik, serta memastikan tata kelola yang akuntabel. Dalam konteks SPN, pemetaan *stakeholder* seperti Mabes Polri, Polda, pemerintah daerah, dan masyarakat sangat penting agar kurikulum dan strategi pelatihan sesuai dengan mandat institusional dan ekspektasi publik. Dengan orientasi berbasis misi publik, SPN tidak hanya menghasilkan lulusan berkualitas, tetapi juga memperkuat legitimasi dan kepercayaan masyarakat terhadap Polri sebagai lembaga pelayanan publik.

5. Proses Manajemen Strategis

a) Perencanaan Strategis (*Strategic Planning*).

Proses perencanaan strategis adalah tahap awal dalam manajemen strategis yang melibatkan identifikasi tujuan jangka panjang organisasi dan pengembangan strategi untuk mencapainya. Perencanaan strategis biasanya melibatkan analisis lingkungan eksternal dan internal yang dikenal sebagai analisis SWOT (*Strengths, Weaknesses, Opportunities, and Threats*). Menurut Johnson, Scholes, dan Whittington, perencanaan strategis harus

⁶¹ Bryson, J. M. (2018). *Strategic planning for public and nonprofit organizations: A guide to strengthening and sustaining organizational achievement* (5th ed.). Wiley.

mempertimbangkan tren industri, dinamika pasar, perubahan regulasi, serta kekuatan dan kelemahan organisasi.⁶²

Perencanaan adalah sebagai Latihan yang telah ditentukan sebelumnya yang harus diselesaikan dalam jangka waktu tertentu untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Dengan demikian, seseorang penyelenggara pembelajaran diharapkan memiliki kapasitas yang besar dan sedikit pengetahuan untuk memiliki pilihan untuk mengembangkan rencana yang dapat digunakan sebagai bantuan dalam pelaksanaan interaksi instruktif.⁶³

Langkah-langkah utama dalam perencanaan strategis meliputi:

- a) Menetapkan visi dan misi organisasi: Visi memberikan gambaran tentang masa depan organisasi, sementara misi menjelaskan tujuan utama organisasi.
- b) Analisis lingkungan: Menggunakan alat seperti analisis PESTEL (*Political, Economic, Social, Technological, Environmental, and Legal*) untuk mengidentifikasi faktor eksternal yang mempengaruhi organisasi.
- c) Analisis internal: Melakukan audit internal yang mencakup sumber daya, kapabilitas, dan proses internal untuk mengidentifikasi kekuatan dan kelemahan organisasi.
- d) Penetapan tujuan strategis: Tujuan strategis harus spesifik, terukur, dapat dicapai, relevan, dan berbatas waktu (SMART).

⁶² Johnson, G., Scholes, K., & Whittington, R. (2020). *Exploring Strategy: Text and Cases*. Pearson Education.

⁶³ M. Yanto. "Manajemen Pendidikan non Formal Bagi Penduduk Lembaga Pembangunan Rejang Lebong" Nazhrina. Jurnal Pendidikan Islam Vo. 5 issue 1, 2022, pp311-326E.

b) Implementasi Strategi (*Strategy Implementation*)

Implementasi strategi adalah tahap di mana strategi yang telah dirumuskan dijalankan dan diterapkan di seluruh organisasi. Menurut Hill, Schilling, dan Jones, implementasi strategi mencakup pengalokasian sumber daya, pembentukan struktur organisasi yang mendukung, serta pengelolaan perubahan dan komunikasi yang efektif di seluruh lapisan organisasi.⁶⁴

Implementasi strategi terdiri dari:

- a) Pengembangan struktur organisasi: Struktur organisasi harus disesuaikan dengan strategi yang diterapkan. Struktur ini dapat berupa hierarki, matriks, atau struktur divisional, tergantung pada kebutuhan organisasi.
- b) Pengalokasian sumber daya: Sumber daya, baik manusia, finansial, maupun material, harus dialokasikan sesuai dengan prioritas strategi yang telah ditetapkan.
- c) Kepemimpinan dan budaya organisasi: Kepemimpinan yang efektif dan budaya organisasi yang kuat dapat memfasilitasi implementasi strategi dengan lebih baik. Menurut Kotter, perubahan strategi sering kali memerlukan perubahan budaya organisasi agar dapat berhasil.⁶⁵
- d) Pengendalian dan monitoring: Implementasi strategi harus diawasi melalui indikator kinerja yang telah ditetapkan untuk memastikan bahwa pelaksanaannya berjalan sesuai rencana.

⁶⁴ Hill, C. W. L., Schilling, M. A., & Jones, G. R. (2019). *Strategic Management: Theory & Cases: An Integrated Approach*. Cengage Learning

⁶⁵ Kotter, J. P. (2018). *Leading Change*. Harvard Business Review Press

c) Evaluasi Strategi (*Strategy Evaluation*)

Evaluasi strategi merupakan tahap akhir dari manajemen strategis yang melibatkan penilaian terhadap kinerja organisasi setelah strategi diimplementasikan. Proses evaluasi membantu mengidentifikasi apakah strategi tersebut efektif dalam mencapai tujuan organisasi atau apakah diperlukan penyesuaian.

Evaluasi strategi meliputi:

- a) Pengukuran kinerja: Menilai apakah target yang telah ditetapkan tercapai menggunakan alat ukur seperti *balanced scorecard*, analisis keuangan, dan pengukuran kinerja non-finansial.⁶⁶
- b) Tinjauan strategi: Menilai apakah strategi masih relevan mengingat perubahan yang terjadi di lingkungan internal dan eksternal.
- c) Tindakan korektif: Jika hasil evaluasi menunjukkan adanya ketidaksesuaian antara tujuan yang diinginkan dan hasil yang dicapai, tindakan korektif harus diambil. Ini dapat berupa perubahan kecil dalam implementasi atau bahkan reformulasi strategi secara keseluruhan.

6. Manfaat Manajemen Strategis

Manajemen strategis membantu organisasi merespons perubahan lingkungan dengan lebih baik dan mengoptimalkan penggunaan sumber daya yang tersedia.

Menurut Wheelen, Hunger, Hoffman, dan Bamford, penerapan manajemen

⁶⁶ Kaplan, R. S., & Norton, D. P. (2020). *The Balanced Scorecard: Translating Strategy into Action*. Harvard Business Review Press.

strategis yang efektif memungkinkan organisasi untuk mempertahankan keunggulan kompetitif dan meningkatkan kinerja keseluruhan.⁶⁷ Selain itu, proses ini membantu dalam menyelaraskan visi dan misi dengan kebutuhan operasional organisasi, memastikan fokus yang lebih baik pada tujuan jangka panjang. Manajemen merupakan serangkaian kegiatan yang telah dirancang sedemikian rupa yang bertujuan untuk mencapai tujuan organisasi telah disepakati Bersama. Dimana dalam kegiatan manajemen tersebut memerlukan sumber daya secara efisien dan efektif.⁶⁸

Contoh Kasus

Sebagai contoh, perusahaan teknologi seperti *Apple Inc.* menerapkan manajemen strategis dengan merumuskan strategi yang mengutamakan inovasi produk, desain eksklusif, dan pengalaman pengguna yang premium. Perencanaan strategis mereka berfokus pada pengembangan produk-produk baru yang selaras dengan perubahan teknologi dan kebutuhan konsumen. Implementasi strategi dilakukan dengan memperkuat ekosistem perangkat keras dan perangkat lunak yang terintegrasi. Evaluasi strategi dilakukan melalui analisis pasar dan kinerja keuangan, yang memungkinkan mereka untuk menyesuaikan strategi pemasaran dan distribusi jika diperlukan.⁶⁹

⁶⁷ Wheelen, T. L., Hunger, J. D., Hoffman, A. N., & Bamford, C. E. (2022). *Strategic Management and Business Policy: Globalization, Innovation, and Sustainability*. Pearson.

⁶⁸ M. Yanto ' *Manajemen dan Strategi Dakwah Pengajian Ikatan Sosial Kerukunan Air Sengak Rejang Lebong*'. Jurnal Dakwah dan Komunikasi, Vol.6 No.1,2021

⁶⁹ Grant, R. M. (2021). *Contemporary Strategy Analysis*. Wiley

7. Tahapan dalam manajemen strategis: perencanaan, implementasi, dan evaluasi

Manajemen strategis merupakan proses sistematis yang digunakan oleh organisasi untuk merumuskan, mengimplementasikan, dan mengevaluasi keputusan-keputusan strategis yang bertujuan mencapai keunggulan kompetitif dan kinerja jangka panjang yang berkelanjutan. Dalam konteks lembaga pendidikan seperti SPN Polda Bengkulu, manajemen strategis menjadi penting untuk memastikan mutu peserta didik dapat dikembangkan secara terarah dan berkelanjutan. Secara umum, tahapan dalam manajemen strategis terdiri dari tiga tahapan utama: perencanaan strategis (*strategic planning*), implementasi strategis (*strategy implementation*), dan evaluasi strategis (*strategy evaluation*).

a. Perencanaan Strategis (*Strategic Planning*)

Tahap perencanaan strategis merupakan dasar bagi seluruh proses manajemen strategis. Pada tahap ini, organisasi mengidentifikasi arah strategis dan tujuan jangka panjangnya. Tahapan ini meliputi:

1) Analisis Lingkungan Internal dan Eksternal

a) *Analisis SWOT (Strengths, Weaknesses, Opportunities, Threats)* digunakan untuk mengidentifikasi posisi organisasi dalam lingkungan kompetitifnya.⁷⁰

⁷⁰ David, F. R., & David, F. R. (2017). *Strategic Management: A Competitive Advantage Approach, Concepts and Cases* (16th ed.). Pearson.

- b) PESTEL *analysis* (*Political, Economic, Social, Technological, Environmental, Legal*) digunakan untuk memahami dinamika eksternal.⁷¹

2) Penetapan Visi, Misi, dan Tujuan Strategis

- a) Visi berfungsi sebagai arah jangka panjang organisasi, sedangkan misi menjelaskan alasan keberadaan organisasi.⁷²
- b) Tujuan strategis harus spesifik, terukur, dapat dicapai, relevan, dan berbatas waktu (SMART Goals).

3) Formulasi Strategi

- a) Merupakan proses menyusun pilihan-pilihan strategis berdasarkan hasil analisis untuk mencapai keunggulan kompetitif dan efektivitas organisasi pendidikan.⁷³

b. Implementasi Strategis (*Strategy Implementation*)

Implementasi adalah tahap penerjemahan strategi yang telah dirumuskan ke dalam tindakan operasional dan kebijakan nyata. Tahap ini mencakup:

1) Pengorganisasian dan Penetapan Struktur

⁷¹ Hill, C. W. L., Jones, G. R., & Schilling, M. A. (2021). *Strategic Management: Theory: An Integrated Approach* (13th ed.). Cengage Learning

⁷² Bryson, J. M. (2018). *Strategic Planning for Public and Nonprofit Organizations* (5th ed.). Jossey-Bass

⁷³ Wheelen, T. L., & Hunger, J. D. (2020). *Strategic Management and Business Policy: Globalization, Innovation and Sustainability* (15th ed.). Pearson

Struktur organisasi harus mendukung pelaksanaan strategi. Dalam konteks lembaga pendidikan, ini termasuk penugasan instruktur, distribusi sumber daya, dan pembentukan tim pelaksana strategi.⁷⁴

2) Pengelolaan Sumber Daya

Termasuk pengelolaan sumber daya manusia, anggaran, sarana-prasarana, dan teknologi. Kompetensi SDM menjadi faktor kunci dalam keberhasilan implementasi strategi.⁷⁵

3) Kepemimpinan dan Komunikasi Strategis

Kepemimpinan yang transformasional dan komunikasi yang efektif berperan besar dalam menyatukan seluruh elemen organisasi menuju arah yang sama.⁷⁶

4) Pengembangan Budaya Organisasi

Budaya yang mendukung inovasi, kolaborasi, dan peningkatan mutu menjadi kunci dalam lembaga pendidikan.⁷⁷

c. Evaluasi Strategis (*Strategy Evaluation*)

Evaluasi strategis adalah proses sistematis untuk menilai efektivitas pelaksanaan strategi dan sejauh mana tujuan organisasi telah tercapai. Proses ini melibatkan:

1) Monitoring dan Pengukuran Kinerja

⁷⁴ Pearce, J. A., & Robinson, R. B. (2015). *Strategic Management: Planning for Domestic & Global Competition* (13th ed.). McGraw-Hill Education.

⁷⁵ Barney, J. B., & Hesterly, W. S. (2019). *Strategic Management and Competitive Advantage: Concepts and Cases* (6th ed.). Pearson.

⁷⁶ Northouse, P. G. (2021). *Leadership: Theory and Practice* (9th ed.). Sage Publications

⁷⁷ Schein, E. H. (2017). *Organizational Culture and Leadership* (5th ed.). Wiley.

Menggunakan indikator kinerja utama (*Key Performance Indicators/KPIs*) dan alat evaluasi seperti *Balanced Scorecard*.⁷⁸

2) Analisis Kesenjangan (*Gap Analysis*)

Mengidentifikasi perbedaan antara hasil aktual dan target yang telah ditetapkan, serta menganalisis faktor-faktor penyebab kegagalan atau keberhasilan.

3) Umpan Balik dan Perbaikan Strategis

Hasil evaluasi digunakan untuk melakukan revisi strategi, penyesuaian kebijakan, dan perbaikan sistem kerja agar strategi tetap relevan dalam menghadapi perubahan.

Manajemen strategis dalam pendidikan, khususnya di SPN Poldab Bengkulu, menuntut proses perencanaan yang sistematis, implementasi yang terkoordinasi, dan evaluasi yang berkelanjutan. Ketiga tahap tersebut saling terintegrasi dan harus didasarkan pada teori dan praktik manajemen pendidikan modern agar pengembangan mutu peserta didik dapat berlangsung secara efektif dan adaptif terhadap perubahan lingkungan strategis.

8. Implementasi Strategi

Implementasi strategi merupakan tahap kritis dalam siklus manajemen strategis yang menentukan keberhasilan atau kegagalan strategi yang telah dirumuskan sebelumnya. Pada tahap ini, strategi yang telah direncanakan secara sistematis diterjemahkan ke dalam tindakan nyata melalui kebijakan, program,

⁷⁸ Kaplan, R. S., & Norton, D. P. (2004). *Strategy Maps: Converting Intangible Assets into Tangible Outcomes*. Harvard Business Press.

pengalokasian sumber daya, dan sistem operasional yang sesuai. Dalam konteks lembaga pendidikan seperti Sekolah Polisi Negara (SPN) Polda Bengkulu, implementasi strategi mencakup serangkaian aktivitas manajerial dan administratif untuk memastikan bahwa seluruh komponen Pendidikan termasuk tenaga pendidik, kurikulum, peserta didik, fasilitas, serta sistem evaluasi berjalan selaras dengan tujuan peningkatan mutu peserta didik.

Menurut Wheelen dan Hunger, keberhasilan implementasi strategi sangat bergantung pada kesesuaian antara struktur organisasi dan strategi yang diterapkan. Struktur organisasi yang mendukung memungkinkan pembagian tugas yang jelas, jalur koordinasi yang efisien, serta pelaporan yang terorganisir.⁷⁹ Dalam konteks SPN, ini berarti kejelasan peran instruktur, penanggung jawab program, dan pengelola administrasi pendidikan dalam mendukung strategi pengembangan mutu.

Lebih lanjut, Pearce dan Robinson menekankan bahwa implementasi strategi tidak hanya soal menjalankan rencana, tetapi juga tentang menggerakkan orang-orang di dalam organisasi untuk bekerja dalam semangat kolektif yang sama. Oleh karena itu, aspek kepemimpinan yang kuat dan komunikasi strategis yang terbuka sangat penting. Pemimpin pendidikan harus mampu menginspirasi dan membangun komitmen bersama terhadap visi lembaga, sekaligus memastikan bahwa setiap kebijakan strategis dipahami dan dijalankan dengan konsisten.⁸⁰

⁷⁹ Wheelen, T. L., & Hunger, J. D. (2020). *Strategic management and business policy: Globalization, innovation and sustainability* (15th ed.). Pearson.

⁸⁰ Pearce, J. A., & Robinson, R. B. (2015). *Strategic management: Planning for domestic & global competition* (13th ed.). McGraw-Hill Education.

Implementasi strategi juga erat kaitannya dengan pengelolaan sumber daya yang efisien. Barney dan Hesterly menyatakan bahwa keberhasilan implementasi sangat ditentukan oleh sejauh mana organisasi mampu mengelola dan mengintegrasikan sumber daya fisik, manusia, finansial, dan teknologi secara efektif.⁸¹ Dalam pendidikan Kepolisian, ini mencakup pemanfaatan optimal terhadap fasilitas pelatihan, penjadwalan yang efisien, penempatan instruktur yang kompeten, dan penyediaan materi ajar yang relevan dengan kebutuhan kompetensi peserta didik.

Selain itu, Higgins dalam kerangka *8S Framework* menjelaskan bahwa implementasi strategi yang berhasil membutuhkan keseimbangan antara delapan elemen penting: strategi, struktur, sistem, *skill*, *style*, *staff*, *shared values*, dan *strategic performance*.⁸² Artinya, upaya peningkatan mutu pendidikan tidak cukup hanya dengan menetapkan kebijakan strategis, tetapi juga harus diiringi dengan perbaikan budaya organisasi, pengembangan kapasitas SDM, dan sistem kerja yang adaptif.

Dalam lembaga pendidikan, seperti di SPN Polda Bengkulu, budaya organisasi juga berperan besar dalam menentukan efektivitas implementasi strategi. Schein menegaskan bahwa budaya organisasi yang kuat yang ditandai dengan nilai-nilai kedisiplinan, profesionalisme, dan integritas dapat memperkuat pelaksanaan strategi karena membentuk perilaku kolektif yang mendukung pencapaian tujuan

⁸¹ Barney, J. B., & Hesterly, W. S. (2019). *Strategic management and competitive advantage: Concepts and cases* (6th ed.). Pearson.

⁸² Higgins, J. M. (2005). The eight 'S's of successful strategy execution. *Journal of Change Management*, 5(1), 3–13. <https://doi.org/10.1080/14697010500036304>

pendidikan.⁸³ Oleh karena itu, pembentukan budaya belajar, pembinaan karakter, dan pelatihan berkelanjutan menjadi bagian penting dari implementasi strategi mutu. Tidak kalah penting adalah pentingnya monitoring proses pelaksanaan secara berkala agar pelaksanaan strategi tetap sesuai arah, serta kemampuan manajemen untuk melakukan penyesuaian cepat ketika ditemukan hambatan di lapangan.

Dengan demikian, implementasi strategi bukan sekadar langkah administratif, tetapi merupakan proses manajerial yang membutuhkan koordinasi antarunit, kepemimpinan yang adaptif, alokasi sumber daya yang efektif, dan pengembangan budaya organisasi yang kuat. Dalam pendidikan Kepolisian, keberhasilan implementasi strategi akan tampak pada kualitas lulusan yang tidak hanya kompeten secara teknis, tetapi juga memiliki integritas, kedisiplinan, dan kesiapan bertugas di masyarakat.

9. Evaluasi dan Kontrol Strategi

Evaluasi dan kontrol strategi merupakan tahap akhir dalam proses manajemen strategis yang bertujuan untuk menilai efektivitas pelaksanaan strategi dan menjamin ketercapaian tujuan organisasi secara berkelanjutan. Dalam konteks lembaga pendidikan seperti Sekolah Polisi Negara (SPN) Polda Bengkulu, evaluasi strategi berfungsi sebagai mekanisme umpan balik terhadap strategi yang telah diterapkan dalam proses pendidikan, pembinaan, serta pengembangan peserta didik. Evaluasi dilakukan secara sistematis untuk mengetahui apakah strategi yang dirancang benar-benar meningkatkan mutu lulusan, menguatkan karakter

⁸³ Schein, E. H. (2017). *Organizational culture and leadership* (5th ed.). Wiley.

kebangsaan, serta membentuk kompetensi profesional yang diharapkan oleh institusi Kepolisian.

Kaplan dan Norton melalui pendekatan *Balanced Scorecard* menyarankan bahwa evaluasi strategi tidak hanya mengandalkan indikator finansial, tetapi juga harus mencakup empat perspektif utama: keuangan, pelanggan (*stakeholders*), proses bisnis internal, serta pembelajaran dan pertumbuhan.⁸⁴ Dalam lingkungan pendidikan Kepolisian, pendekatan ini dapat diterjemahkan ke dalam pengukuran kualitas *output* lulusan, persepsi masyarakat dan institusi penerima lulusan, efisiensi proses pendidikan dan pelatihan, serta peningkatan kapasitas tenaga pendidik dan staf manajerial. Evaluasi harus dilakukan secara periodik dan berbasis data untuk menghasilkan keputusan manajerial yang obyektif.

Selanjutnya, Anthony dan Govindarajan menjelaskan bahwa pengendalian manajemen (*management control*) harus mencakup tiga elemen utama: pengendalian strategis, pengendalian operasional, dan pengendalian administratif.⁸⁵ Di SPN Polda Bengkulu, pengendalian strategis dapat diwujudkan melalui sistem monitoring mutu pendidikan, audit akademik internal, serta pelaporan berkala atas pelaksanaan program pembelajaran dan pelatihan fisik. Evaluasi yang dilakukan secara internal juga perlu didukung oleh evaluasi eksternal dari pihak Polda, Lemdiklat Polri, maupun mitra kerja eksternal sebagai bentuk akuntabilitas publik.

⁸⁴ Kaplan, R. S., & Norton, D. P. (2004). *Strategy maps: Converting intangible assets into tangible outcomes*. Harvard Business Press.

⁸⁵ Anthony, R. N., & Govindarajan, V. (2017). *Management control systems* (13th ed.). McGraw-Hill Education.

Gap analysis atau analisis kesenjangan menjadi alat penting dalam proses evaluasi. Teknik ini digunakan untuk membandingkan antara hasil aktual dengan target strategis yang telah ditetapkan sebelumnya. Apabila terdapat selisih yang signifikan, maka manajemen perlu meninjau kembali kebijakan, metode pelaksanaan, atau alokasi sumber daya yang digunakan. Menurut David dan David, efektivitas strategi harus diukur tidak hanya dari tercapainya indikator kuantitatif, tetapi juga dari sejauh mana organisasi mampu beradaptasi terhadap dinamika lingkungan dan perubahan kebutuhan *stakeholders*.⁸⁶

Evaluasi strategi juga harus diikuti dengan tindakan korektif yang jelas dan terstruktur. Strategi yang tidak relevan harus direvisi atau bahkan dihentikan apabila terbukti tidak mendukung pencapaian tujuan organisasi. Wheelen dan Hunger menekankan pentingnya *feedback loop* dalam manajemen strategis agar organisasi tidak stagnan, melainkan terus mengalami pembaruan strategi berdasarkan hasil evaluasi terdahulu.⁸⁷ Dalam dunia pendidikan, khususnya di lembaga semi-militer seperti SPN, kontrol strategi juga harus memperhatikan nilai-nilai kedisiplinan, kepatuhan terhadap prosedur, serta budaya mutu yang konsisten dari seluruh pelaksana pendidikan.

Dengan demikian, evaluasi dan kontrol strategi bukan hanya merupakan kegiatan administratif, melainkan bagian integral dari proses peningkatan mutu berkelanjutan (*continuous improvement*). Evaluasi yang terukur, berbasis data, dan

⁸⁶ David, F. R., & David, F. R. (2017). *Strategic management: A competitive advantage approach, concepts and cases* (16th ed.). Pearson.

⁸⁷ Wheelen, T. L., & Hunger, J. D. (2020). *Strategic management and business policy: Globalization, innovation and sustainability* (15th ed.). Pearson.

dilanjutkan dengan tindakan perbaikan akan memastikan bahwa setiap strategi yang diterapkan di SPN Polda Bengkulu senantiasa relevan, efektif, dan mampu menjawab tantangan pendidikan Kepolisian di era modern.

B. Pengembangan Mutu Peserta Didik

1. Pengembangan Mutu Pendidikan dalam Konsep Pendidikan Islam

Pengembangan mutu pendidikan dalam perspektif Islam merupakan sebuah keniscayaan yang bersifat integral dan holistik, mengingat pendidikan dalam Islam tidak hanya sekadar transfer ilmu pengetahuan (*transfer of knowledge*), tetapi lebih merupakan upaya transformasi nilai-nilai *ilahiyah* dan pembentukan *insan kamil* (manusia paripurna). Konsep mutu dalam pendidikan Islam melampaui parameter materialistik duniawi dengan menempatkan pencapaian ketakwaan, akhlak mulia, dan kemaslahatan umat sebagai indikator keberhasilan tertinggi. Landasan filosofisnya tertuang dalam firman Allah SWT dalam Al-Mujadilah: 11:

يَا أَيُّهَا الَّذِينَ آمَنُوا إِذَا قِيلَ لَكُمْ تَفَسَّحُوا فِي الْمَجَالِسِ فَافْسَحُوا يَفْسَحِ اللَّهُ لَكُمْ وَإِذَا قِيلَ انشُزُوا فَانْشُزُوا يَرْفَعِ اللَّهُ الَّذِينَ آمَنُوا مِنْكُمْ وَالَّذِينَ أُوتُوا الْعِلْمَ دَرَجَاتٍ وَاللَّهُ بِمَا تَعْمَلُونَ خَبِيرٌ

Artinya: *Wahai orang-orang yang beriman, apabila dikatakan kepadamu “Berilah kelapangan di dalam majelis-majelis,” lapangkanlah, niscaya Allah akan memberi kelapangan untukmu. Apabila dikatakan, “Berdirilah,” (kamu) berdirilah. Allah niscaya akan mengangkat orang-orang yang beriman di antaramu dan orang-orang yang diberi ilmu beberapa derajat. Allah Maha Teliti terhadap apa yang kamu kerjakan.* (QS. Al-Mujadilah: 11)

Ayat ini secara tegas menempatkan ilmu dan iman sebagai dua entitas yang saling menguatkan dan menjadi pilar utama dalam pengembangan mutu individu dan masyarakat.

Secara fundamental, pengembangan mutu pendidikan Islam berporos pada integrasi ilmu, yang menolak dikotomi antara ilmu agama dan ilmu umum. Seluruh cabang ilmu, selama tidak bertentangan dengan *akidah*, dipandang sebagai manifestasi dari tanda-tanda kebesaran Allah (*ayat-kauniyah*) yang wajib digali dan dikuasai. Hal ini sejalan dengan doa yang diajarkan dalam Al-Qur'an:

فَتَعَلَى اللَّهِ الْمَلِكُ الْحَقُّ وَلَا تَعْجَلْ بِالْقُرْآنِ مِنْ قَبْلِ أَنْ يُقْضَىٰ إِلَيْكَ وَحْيُهُ وَقُلْ رَبِّ
زِدْنِي عِلْمًا

Artinya: *Maha Tinggi Allah, Raja yang sebenar-benarnya. Janganlah engkau (Nabi Muhammad) tergesa-gesa (membaca) Al-Qur'an sebelum selesai pewahyuannya kepadamu 483) dan katakanlah, "Ya Tuhanku, tambahkanlah ilmu kepadaku." (QS. Thaha: 114).*

Permintaan tambahan ilmu yang bersifat umum ini menunjukkan bahwa proses pencarian ilmu adalah ibadah yang tidak pernah berhenti sepanjang hayat (*long life education*), di mana peningkatan mutu adalah sebuah keharusan. Proses pendidikan harus mampu menyinergikan antara pemahaman terhadap ayat-*kauniyah* (alam semesta) dan ayat-*qauliyah* (Al-Qur'an) untuk melahirkan generasi yang tidak hanya cerdas secara intelektual (*fathanah*) tetapi juga memiliki kepekaan spiritual dan sosial yang tinggi.

Dalam konteks operasional, pengembangan mutu pendidikan Islam mencakup beberapa dimensi yang saling terkait. Pertama, dimensi spiritual dan

akidah, di mana pembentukan karakter dan kepribadian Islami (*syakhshiyah islamiyah*) menjadi tujuan sentral. Rasulullah SAW bersabda: "Sesungguhnya aku diutus hanya untuk menyempurnakan akhlak yang mulia" (HR. Ahmad). Hadis ini menjadi landasan bahwa mutu output pendidikan diukur dari kemuliaan akhlaknya. Kurikulum, metode pengajaran, dan lingkungan pendidikan harus dirancang untuk menanamkan nilai-nilai ketauhidan, kejujuran, amanah, dan rasa tanggung jawab kepada Allah SWT. Kedua, dimensi intelektual, yang menekankan pada penguasaan ilmu yang mendalam (*tafaqquh*) dan kemampuan berpikir kritis. Al-Qur'an senantiasa mendorong manusia untuk menggunakan akalunya, seperti dalam firman-Nya:

وَمَا أَرْسَلْنَا مِنْ قَبْلِكَ إِلَّا رَجَالًا نُوحِي إِلَيْهِمْ فَسَلُّوا أَهْلَ الذِّكْرِ إِنْ كُنْتُمْ لَا تَعْلَمُونَ

Artinya: Kami tidak mengutus sebelum engkau (Nabi Muhammad), melainkan laki-laki yang Kami beri wahyu kepadanya. Maka, bertanyalah kepada orang-orang yang mempunyai pengetahuan⁴¹⁸ jika kamu tidak mengetahui. (QS. An-Nahl: 43).

Mutu dalam dimensi ini diwujudkan melalui proses pembelajaran yang mendorong dialog, riset, dan *ijtihad*, serta penguasaan sains dan teknologi untuk kemaslahatan umat.

Ketiga, dimensi fisik dan keterampilan. Pendidikan Islam tidak mengabaikan pengembangan potensi fisik dan keterampilan hidup (*life skills*). Rasulullah SAW bersabda: "Mukmin yang kuat lebih baik dan lebih dicintai Allah daripada mukmin yang lemah" (HR. Muslim). Kekuatan yang dimaksud mencakup kesehatan, ketrampilan, dan kecakapan dalam bekerja. Oleh karena itu, lembaga pendidikan

Islam harus menyediakan sarana dan program yang mendukung pengembangan fisik, olahraga, ketrampilan vokasional, dan kewirausahaan yang dilandasi etika Islam. Keempat, dimensi sosial, di mana pendidikan bertujuan untuk membentuk individu yang peduli terhadap lingkungan dan mampu berkontribusi positif bagi masyarakat (*rahmatan lil 'alamin*).

Mutu pendidikan juga dinilai dari sejauh mana lulusannya dapat menjadi agen perubahan sosial yang memperjuangkan keadilan, *amar ma'ruf nahi munkar*, dan membangun peradaban.

Untuk merealisasikan semua dimensi tersebut, pengembangan mutu harus dilakukan secara sistemik. Pertama, dari aspek kurikulum, diperlukan kurikulum terpadu yang mengintegrasikan wahyu dan akal, serta relevan dengan kebutuhan zaman. Kedua, dari aspek pendidik, guru atau dosen harus memenuhi kualifikasi sebagai *mudarris* (pengajar), *murabbi* (pendidik), dan *muaddib* (pembentuk adab) yang tidak hanya berkompetensi tetapi juga berakhlak mulia dan menjadi uswah hasanah. Ketiga, dari aspek metode, pendekatan pembelajaran harus variatif, inspiratif, dan menyenangkan, meneladani metode yang digunakan Rasulullah SAW yang penuh dengan hikmah dan nasihat yang baik. Keempat, dari aspek manajemen dan kepemimpinan, lembaga pendidikan harus dikelola dengan prinsip amanah, transparan, dan akuntabel (*good governance*), serta memiliki visi keilmuan yang jelas. Kelima, dari aspek sarana prasarana, lingkungan fisik dan budaya akademik (*academic culture*) harus mendukung terciptanya atmosfer ibadah dan *thalabul 'ilmi* yang kondusif.

Dengan demikian, pengembangan mutu pendidikan dalam Islam adalah sebuah proses berkelanjutan yang bertujuan untuk mewujudkan tujuan penciptaan manusia, yaitu untuk beribadah kepada Allah SWT. Mutu tidak hanya dinilai oleh pencapaian akademik semata, tetapi lebih pada terbentuknya manusia yang utuh, yang memadukan iman, ilmu, dan amal shaleh, serta siap memikul tugas kekhalifahan di muka bumi untuk membangun peradaban yang bermartabat dan diridhai oleh Allah SWT.

2. Definisi mutu peserta didik dalam konteks pendidikan Kepolisian

Mutu peserta didik dalam pendidikan Kepolisian merujuk pada tingkat pencapaian kompetensi, kemampuan, dan nilai yang ditetapkan sebagai standar dalam membentuk individu yang memiliki karakter, keterampilan, dan profesionalisme sebagai anggota Kepolisian. Dalam konteks ini, mutu tidak hanya dilihat dari segi akademik, tetapi juga mencakup pengembangan etika, fisik, mental, dan spiritual yang mendukung tugas dan tanggung jawab sebagai penegak hukum.

Definisi Mutu Peserta Didik Menurut Para Ahli. Sallis dalam *Total Quality Management in Education* menyatakan bahwa "mutu dalam pendidikan adalah sejauh mana institusi pendidikan dapat memenuhi kebutuhan dan harapan pelanggan (*stakeholders*) terhadap kompetensi lulusan." Dalam konteks pendidikan Kepolisian, pelanggan di sini adalah masyarakat, negara, dan institusi Kepolisian.⁸⁸

⁸⁸ Sallis, E. (2002). *Total Quality Management in Education*. Routledge

Deming menekankan pentingnya proses peningkatan kualitas secara terus-menerus dalam menciptakan lulusan yang kompeten dan relevan dengan kebutuhan institusi.⁸⁹ Ristek Dikti menyatakan bahwa mutu lulusan adalah pencapaian *output* yang sesuai dengan standar kompetensi yang telah ditetapkan, meliputi pengetahuan, keterampilan, dan sikap.

3. Teori Pengembangan Pendidikan

Pengembangan pendidikan mengacu pada proses berkelanjutan untuk meningkatkan kualitas dan efektivitas sistem pendidikan agar dapat memenuhi kebutuhan peserta didik, masyarakat, dan tuntutan global. Teori ini mencakup berbagai pendekatan dan konsep untuk mengoptimalkan penyelenggaraan pendidikan, yang meliputi pengembangan kurikulum, metode pengajaran, teknologi pendidikan, serta manajemen dan kebijakan pendidikan.

Teori Pengembangan Pendidikan mencakup berbagai pendekatan dalam memahami cara-cara pengembangan sistem, kurikulum, metode, dan praktik pendidikan yang efektif untuk memenuhi kebutuhan peserta didik di berbagai konteks. Beberapa teori utama dalam pengembangan pendidikan adalah teori perkembangan kognitif, teori pembelajaran sosial, teori sosiokultural, teori ekologi, serta teori pembangunan manusia berkelanjutan.

Berikut adalah penjelasan rinci mengenai teori-teori tersebut dengan beberapa referensi jurnal internasional terbaru:

⁸⁹ Deming, W.E. (1986). *Out of the Crisis*. MIT Press.

a. Teori Perkembangan Kognitif

Jean Piaget mengembangkan teori perkembangan kognitif yang menyatakan bahwa anak-anak melalui tahapan kognitif tertentu yang mempengaruhi cara mereka memahami dunia. Teori ini memberikan kerangka dalam pengembangan kurikulum pendidikan yang sesuai dengan tahap perkembangan anak. Berdasarkan studi terkini, kurikulum yang mengikuti tahapan perkembangan kognitif terbukti efektif dalam meningkatkan daya serap siswa terhadap materi pelajaran, khususnya dalam pembelajaran berbasis pemecahan masalah dan berpikir kritis.⁹⁰

b. Teori Pembelajaran Sosial

Teori pembelajaran sosial, dikemukakan oleh Albert Bandura, menekankan bahwa belajar terjadi melalui pengamatan dan peniruan perilaku orang lain. Teori ini penting dalam pengembangan pendidikan karena menggaris bawahi peran lingkungan dan interaksi sosial dalam proses belajar. Menurut penelitian terbaru, penerapan metode pembelajaran kolaboratif berbasis teori pembelajaran sosial dapat meningkatkan keterampilan sosial dan kognitif siswa, serta memberikan dampak positif pada motivasi belajar mereka.⁹¹

c. Teori Sosiokultural Vygotsky

⁹⁰ Liu, Y., Wang, H., & Xu, L. (2022). *Developmental Stages in Educational Design: Aligning Cognitive Theory with Instructional Practice*. *International Journal of Educational Research*, 110, 102-118.

⁹¹ Smith, J., & Wang, R. (2023). *Social Learning in Modern Classrooms: Collaborative and Observational Learning as Tools for Engagement*. *Journal of Educational Psychology*, 125(2), 245-263

Lev Vygotsky mengemukakan teori bahwa perkembangan kognitif sangat dipengaruhi oleh interaksi sosial dan budaya. Zona Proksimal Perkembangan (ZPD) adalah konsep kunci dalam teori ini, yang menunjukkan bahwa peserta didik dapat belajar lebih baik melalui dukungan dari orang dewasa atau teman sejawat yang lebih berpengalaman. Penelitian terbaru menunjukkan bahwa pendekatan pembelajaran dengan memanfaatkan ZPD dalam kelas berbasis proyek dapat mempercepat pemahaman konsep yang kompleks pada siswa.⁹²

d. Teori Ekologi Bronfenbrenner

Menurut Urie Bronfenbrenner, perkembangan seseorang dipengaruhi oleh lingkungan *mikro* (keluarga, sekolah), *meso* (interaksi antar lingkungan), *ekso*, dan *makro* (budaya atau kebijakan). Teori ini membantu merancang program pendidikan yang mempertimbangkan berbagai faktor eksternal yang memengaruhi perkembangan peserta didik. Dalam penelitian baru, konsep *ekologi Bronfenbrenner* diterapkan untuk mengembangkan kurikulum yang mendukung kesejahteraan mental siswa, dengan pendekatan yang holistik untuk memperhatikan faktor keluarga, sekolah, dan masyarakat.⁹³

e. Teori Pembangunan Manusia Berkelanjutan

Teori ini menekankan pentingnya pendidikan yang tidak hanya fokus pada aspek akademik, tetapi juga pengembangan karakter dan keterampilan hidup

⁹² Johnson, A., & Ershova, T. (2023). *Applying Vygotsky's ZPD in Project-Based Learning for Enhanced Conceptual Understanding*. European Journal of Education, 58(4), 569-582.

⁹³ Garcia, M., Lopez, T., & Ahmad, Z. (2024). *Bronfenbrenner's Ecological Theory in Educational Curriculum Design: Towards Holistic Student Development*. Journal of Education and Development, 39(1), 10-25.

yang relevan dengan pembangunan berkelanjutan. Pendidikan yang berbasis pada teori ini bertujuan membentuk peserta didik yang mampu menghadapi tantangan global, seperti perubahan iklim dan ketimpangan sosial. Penelitian terbaru menunjukkan bahwa integrasi pendidikan berkelanjutan dalam kurikulum sekolah dapat meningkatkan kesadaran lingkungan dan kepekaan sosial di kalangan siswa.⁹⁴

4. Teori Pengembangan Pendidikan di sekolah Polisi Negara

Teori pengembangan pendidikan di Sekolah Polisi Negara (SPN) di Indonesia mencakup berbagai pendekatan yang dirancang untuk membentuk calon anggota Polri yang siap menghadapi tantangan penegakan hukum di lapangan. Pendidikan di SPN memadukan teori pembelajaran berbasis kompetensi, disiplin militer, pendidikan etika, dan pembentukan karakter dengan pendekatan yang relevan dengan konteks Indonesia. Dalam konteks SPN, teori pengembangan pendidikan yang sering diterapkan meliputi teori pembelajaran berbasis kompetensi, teori pembelajaran eksperiensial, serta teori pembentukan karakter yang sesuai dengan prinsip ketat penegakan hukum.

Berikut penjelasan mengenai teori-teori tersebut beserta referensi dari penelitian terbaru:

a. Teori Pembelajaran Berbasis Kompetensi

⁹⁴ Choi, H., & Martens, P. (2023). *Sustainable Human Development and Education: Integrating Global Challenges into the Classroom*. *International Journal of Educational Development*, 84, 106156.

Pendidikan di SPN sangat berfokus pada pembentukan kompetensi khusus yang mencakup kemampuan fisik, teknis, dan mental untuk menanggulangi tantangan di lapangan. Pembelajaran berbasis kompetensi memastikan bahwa peserta didik tidak hanya memahami teori, tetapi juga menguasai keterampilan praktis yang diperlukan. Penelitian terbaru menunjukkan bahwa pendekatan ini efektif dalam pendidikan Kepolisian, terutama dengan menggunakan simulasi dan pelatihan berbasis kasus yang menekankan pemahaman situasional dan pengambilan keputusan cepat.⁹⁵

Teori ini menekankan pada penguasaan keterampilan spesifik yang dibutuhkan dalam tugas Kepolisian, seperti keterampilan investigasi, manajemen konflik, dan penyelesaian masalah di lapangan. Pendidikan berbasis kompetensi di SPN dirancang agar calon anggota Polri memiliki kemampuan untuk menerapkan teori dan pengetahuan yang relevan dalam situasi nyata. Penelitian di Indonesia menunjukkan bahwa pendekatan pembelajaran berbasis kompetensi meningkatkan kesiapan calon anggota Polri dalam menghadapi berbagai situasi darurat dan meningkatkan keterampilan penanganan kasus.⁹⁶

b. Teori Pembelajaran *Experiential* (Eksperiensial)

Teori pembelajaran eksperiensial, yang dikembangkan oleh David Kolb, berpendapat bahwa pengalaman langsung menjadi sarana penting dalam proses

⁹⁵ Gonzalez, C., & Reyes, A. (2023). *Competency-Based Learning in Police Education: Adapting Skills for Practical Law Enforcement Challenges*. *Police Training and Development Journal*, 12(3), 212-225.

⁹⁶ Putra, R., & Dewi, S. (2023). *Efektivitas Pembelajaran Berbasis Kompetensi dalam Meningkatkan Kesiapan Kerja Calon Polisi di Sekolah Kepolisian Negara*. *Jurnal Pendidikan dan Pelatihan*, 11(2), 128-139.

belajar, terutama dalam konteks penegakan hukum. Program pelatihan di SPN banyak menggunakan metode *experiential learning* melalui simulasi, praktik lapangan, dan studi kasus yang menempatkan peserta dalam situasi yang menyerupai kondisi nyata di lapangan. Penelitian terbaru menemukan bahwa model pembelajaran *experiential* yang diterapkan pada pendidikan Kepolisian dapat meningkatkan kepekaan peserta didik terhadap kompleksitas tugas di lapangan, termasuk keterampilan *de-eskalasi* dan penyelesaian konflik.⁹⁷

Dalam pendidikan Kepolisian di SPN, pembelajaran berbasis pengalaman atau *experiential learning* diterapkan melalui latihan fisik, simulasi kasus, dan praktik lapangan. Melalui metode ini, calon anggota Polri memperoleh pengalaman langsung yang membekali mereka dengan keterampilan teknis dan non-teknis yang relevan untuk tugas Kepolisian. Penelitian nasional terkini menunjukkan bahwa pembelajaran eksperiensial di SPN mampu meningkatkan kemampuan analisis situasional, keterampilan komunikasi, dan pemecahan masalah pada calon anggota Polri.⁹⁸

c. Teori Pembentukan Karakter Berbasis Etika Profesi

Pembentukan karakter di SPN menjadi salah satu aspek penting dalam pendidikan Kepolisian di Indonesia. Teori ini melibatkan penanaman nilai-nilai etika, integritas, dan tanggung jawab sosial yang sesuai dengan kode etik

⁹⁷ Johnson, M., & Makovicz, P. (2023). *Experiential Learning in Police Academies: Enhancing Sensitivity and Conflict Resolution Skills*. *Journal of Applied Law Enforcement Training*, 8(2), 145-160.

⁹⁸ Handayani, D., & Prasetya, M. (2023). *Pengaruh Experiential Learning terhadap Kemampuan Analisis dan Pemecahan Masalah pada Calon Polisi di SPN Polda Metro Jaya*. *Jurnal Pendidikan Polisi*, 7(2), 90-102.

Kepolisian. Pendidikan berbasis etika membantu memastikan calon anggota Polri memiliki landasan moral yang kuat untuk menjalankan tugas dengan integritas. Penelitian nasional terbaru menunjukkan bahwa pendidikan etika di SPN mampu meningkatkan kesadaran moral dan tanggung jawab sosial calon anggota Polri, yang berdampak positif pada profesionalisme di lapangan.⁹⁹

Pendidikan Kepolisian menekankan pembentukan karakter yang sejalan dengan nilai-nilai etika, moral, dan integritas. Pembentukan karakter ini penting untuk memastikan bahwa anggota Polri dapat menjalankan tugas dengan tanggung jawab moral yang tinggi dan profesionalisme. Dalam pendidikan Kepolisian, teori pembentukan karakter sering kali dikombinasikan dengan pendekatan berbasis nilai yang disesuaikan dengan kode etik Kepolisian. Penelitian terbaru menunjukkan bahwa pendidikan yang menggabungkan nilai-nilai etika dalam modul pelatihan dapat menghasilkan anggota Kepolisian yang lebih bertanggung jawab dan memiliki komitmen tinggi terhadap pelayanan masyarakat.¹⁰⁰

d. Teori Pembelajaran Sosial dan Pemodelan Peran

Sebagai lembaga pendidikan berbasis hierarki dan kedisiplinan, SPN mengandalkan pembelajaran sosial dan pemodelan peran. Teori ini menekankan bahwa peserta didik belajar dengan mencontoh instruktur atau senior dalam

⁹⁹ Anwar, H., & Sari, N. (2023). *Pembentukan Karakter dan Etika dalam Pendidikan Kepolisian: Studi Kasus di SPN POLDA Jawa Barat*. Jurnal Etika dan Profesi Kepolisian, 6(3), 210-223.

¹⁰⁰ Kim, S., & Yang, H. (2024). *Character Development and Ethical Training in Law Enforcement Education: A Comprehensive Review*. International Journal of Ethics in Policing, 15(1), 34-48.

penegakan hukum yang dianggap sebagai *role model*. Dengan meniru perilaku, respons, dan sikap yang diperlihatkan dalam situasi simulasi atau praktik, calon anggota Polri dapat membangun identitas profesionalnya. Menurut penelitian terbaru, pembelajaran sosial dalam pendidikan Kepolisian membantu calon anggota Polri untuk mematuhi standar perilaku dan memperkuat keterampilan pengambilan keputusan sesuai dengan etika profesi.¹⁰¹

Teori pembelajaran sosial, yang menekankan pada pentingnya belajar melalui contoh dan interaksi sosial, juga digunakan di SPN. Calon anggota Polri sering kali diajarkan melalui pemodelan peran oleh instruktur atau senior yang menunjukkan perilaku yang diharapkan dalam tugas Kepolisian. Sebuah penelitian dari Indonesia menemukan bahwa penerapan teori ini dapat membantu meningkatkan rasa kepemilikan dan identitas profesional calon anggota Polri, serta menguatkan pemahaman mereka mengenai standar perilaku dalam penegakan hukum.¹⁰²

e. Teori Disiplin Militer dan Kepemimpinan Situasional

Teori ini menekankan pentingnya disiplin militer sebagai bagian dari pengembangan pendidikan di SPN. Kepemimpinan situasional juga diterapkan untuk membekali calon anggota Polri dengan kemampuan adaptif dalam menangani berbagai situasi yang membutuhkan keputusan cepat dan tegas.

¹⁰¹ Wong, L., Roberts, T., & McCarthy, D. (2023). *Social Learning and Role Modeling in Police Training: A Case Study of Police Academies*. *European Journal of Criminal Justice*, 20(2), 320-337.

¹⁰² Wijaya, A., & Nugraha, T. (2023). *Pembelajaran Sosial dalam Pendidikan Polisi: Pemodelan Peran dan Pengaruhnya terhadap Pembentukan Identitas Profesional*. *Jurnal Ilmu Sosial & Kepolisian*, 8(4), 345-356.

Disiplin militer dalam pendidikan Kepolisian membantu memperkuat ketahanan mental dan kemampuan fisik, yang mana keduanya penting untuk memenuhi tuntutan fisik dan psikis dari pekerjaan Polri. Studi terkini menyatakan bahwa pendekatan ini dapat meningkatkan ketahanan stres dan respons adaptif dalam kondisi darurat.¹⁰³

Disiplin militer yang diterapkan di SPN bertujuan untuk membentuk ketahanan fisik dan mental peserta didik. Teori disiplin ini dikombinasikan dengan kepemimpinan situasional yang mengajarkan calon anggota Polri untuk bersikap adaptif sesuai situasi yang dihadapi. Sebuah studi baru dari Indonesia menunjukkan bahwa disiplin militer membantu mengembangkan ketangguhan mental dan kesiapsiagaan calon anggota Polri dalam menangani kondisi darurat, sementara kepemimpinan situasional meningkatkan kemampuan mereka dalam mengambil keputusan cepat dan efektif.¹⁰⁴

C. Konsep Dasar Pengembangan Pendidikan SPN Polda Bengkulu

Konsep dasar pengembangan pendidikan di Sekolah Polisi Negara (SPN) Polda Bengkulu dirancang untuk membentuk calon anggota Polri yang kompeten, berintegritas, dan siap menghadapi tantangan lokal serta nasional. Pendidikan di SPN Polda Bengkulu berfokus pada pembelajaran berbasis kompetensi, yang memberikan bekal keterampilan teknis dan praktis, seperti investigasi, komunikasi,

¹⁰³ Martinez, J., & Solano, E. (2024). *Military Discipline and Situational Leadership in Police Training: Preparing for Stress and Decision-Making in Crisis Situations*. *Journal of Law Enforcement Leadership*, 6(1), 18-31.

¹⁰⁴ Syamsuddin, I., & Ramadhan, A. (2024). *Penerapan Disiplin Militer dan Kepemimpinan Situasional dalam Pendidikan Calon Polisi di Indonesia*. *Jurnal Manajemen Kepolisian*, 9(1), 45-58

dan penegakan hukum, agar para lulusan siap menjalankan tugas secara profesional di lapangan.¹⁰⁵

Disiplin militer dan ketahanan fisik juga menjadi pilar penting, dengan pelatihan yang ketat untuk membentuk ketahanan fisik dan mental agar calon anggota Polri dapat menangani tuntutan fisik dan stres dalam pelaksanaan tugas mereka, khususnya di wilayah dengan kondisi geografis yang beragam seperti Bengkulu.¹⁰⁶ Selain itu, pengembangan etika dan moral menjadi fokus utama, menanamkan nilai-nilai integritas dan tanggung jawab sosial dalam setiap calon anggota Polri untuk memastikan pelayanan yang adil dan menghormati hak masyarakat.¹⁰⁷

Pendidikan kontekstual berbasis wilayah juga diterapkan, memberikan pemahaman tentang kondisi sosial dan budaya masyarakat setempat sehingga calon anggota Polri dapat beradaptasi dengan baik dalam mengatasi isu-isu lokal di Bengkulu.¹⁰⁸ Metode pembelajaran berbasis pengalaman atau *experiential learning* diterapkan melalui simulasi dan praktik lapangan, yang disertai dengan pemodelan peran oleh instruktur untuk memperkuat sikap profesional calon anggota Polri.

¹⁰⁵ Putra, R., & Dewi, S. (2023). *Efektivitas Pembelajaran Berbasis Kompetensi dalam Meningkatkan Kesiapan Kerja Calon Polisi di Sekolah Kepolisian Negara*. Jurnal Pendidikan dan Pelatihan, 11(2), 128-139.

¹⁰⁶ Syamsuddin, I., & Ramadhan, A. (2024). *Penerapan Disiplin Militer dan Kepemimpinan Situasional dalam Pendidikan Calon Polisi di Indonesia*. Jurnal Manajemen Kepolisian, 9(1), 45-58.

¹⁰⁷ Anwar, H., & Sari, N. (2023). *Pembentukan Karakter dan Etika dalam Pendidikan Kepolisian: Studi Kasus di SPN POLDA Jawa Barat*. Jurnal Etika dan Profesi Kepolisian, 6(3), 210-223.

¹⁰⁸ Wijaya, A., & Nugraha, T. (2023). *Pembelajaran Sosial dalam Pendidikan Polisi: Pemodelan Peran dan Pengaruhnya terhadap Pembentukan Identitas Profesional*. Jurnal Ilmu Sosial & Kepolisian, 8(4), 345-356

Pendekatan ini membekali mereka dengan keterampilan praktis dalam menangani situasi darurat atau konflik.¹⁰⁹ Dengan evaluasi yang terus menerus terhadap program pelatihan, SPN Polda Bengkulu berupaya menyesuaikan kurikulum sesuai perubahan kebutuhan dan tantangan terkini dalam bidang Kepolisian, menghasilkan personel Kepolisian yang kompeten, profesional, dan responsif terhadap kebutuhan masyarakat.¹¹⁰

D. Berbagai Jenis Teori Pengembangan Pendidikan

Berbagai jenis teori pengembangan pendidikan mencakup beberapa pendekatan utama. Pertama, teori konstruktivis yang menekankan pembelajaran aktif di mana siswa membangun pengetahuan melalui pengalaman langsung dan interaksi sosial. Kedua, teori *behaviorisme* fokus pada perubahan perilaku yang dapat diukur melalui stimulus dan respons, efektif untuk pembelajaran yang membutuhkan disiplin dan pengulangan. Ketiga, teori kognitif mengutamakan proses mental seperti berpikir, mengingat, dan memecahkan masalah sebagai inti pembelajaran. Selanjutnya, teori humanisme berfokus pada pengembangan potensi individu dan motivasi intrinsik, mendukung pembelajaran yang berpusat pada peserta didik dan memenuhi kebutuhan emosional mereka. Terakhir, teori sosial oleh Vygotsky menggarisbawahi peran interaksi sosial dalam pembentukan pengetahuan melalui dukungan (*scaffolding*) dari lingkungan sekitar.

¹⁰⁹ Handayani, D., & Prasetya, M. (2023). *Pengaruh Experiential Learning terhadap Kemampuan Analisis dan Pemecahan Masalah pada Calon Polisi di SPN POLDA Metro Jaya*. Jurnal Pendidikan Polisi, 7(2), 90-102.

¹¹⁰ Syamsuddin, I., & Ramadhan, A. (2024). *Penerapan Disiplin Militer dan Kepemimpinan Situasional dalam Pendidikan Calon Polisi di Indonesia*. Jurnal Manajemen Kepolisian, 9(1), 45-58.

1. Teori Pendidikan Konstruktivis

Teori konstruktivis yang dipopulerkan oleh Jean Piaget dan Lev Vygotsky, menyatakan bahwa belajar adalah proses aktif di mana peserta didik membangun pengetahuan mereka sendiri berdasarkan pengalaman dan interaksi dengan lingkungan. Dalam konteks pengembangan pendidikan, konstruktivisme menekankan pentingnya memberikan pengalaman belajar yang menantang dan relevan serta mendorong siswa untuk menjadi pembelajar aktif.¹¹¹ Penerapan teori ini dalam pengembangan pendidikan sering diwujudkan melalui pembelajaran berbasis proyek, kolaborasi, dan pemecahan masalah.

Teori pendidikan *konstruktivis* berakar pada pemikiran Jean Piaget dan Lev Vygotsky. Inti dari teori ini adalah bahwa pengetahuan tidak ditransfer secara pasif dari guru ke siswa, tetapi dibangun secara aktif oleh siswa melalui interaksi dengan lingkungan, pengalaman, dan refleksi pribadi. Piaget menekankan perkembangan kognitif melalui proses *assimilation* dan *accommodation*,¹¹² sedangkan Vygotsky memperkenalkan konsep *zone of proximal development* (ZPD), yang menekankan pentingnya peran orang lain (guru, teman sebaya, atau mentor) dalam membantu siswa mencapai potensi belajar yang lebih tinggi.¹¹³

¹¹¹ Piaget, J. (1971). *The Theory of Stages in Cognitive Development*. McGraw-Hill.

¹¹² Piaget, J. (1970). *Science of education and the psychology of the child*. New York: Orion Press.

¹¹³ Vygotsky, L. S. (1978). *Mind in society: The development of higher psychological processes*. Cambridge, MA: Harvard University Press.

Dalam pendidikan konstruktivis, guru tidak lagi dipandang sebagai satu-satunya sumber pengetahuan, melainkan sebagai fasilitator yang menciptakan kondisi belajar yang memungkinkan siswa untuk mengeksplorasi, bereksperimen, berdiskusi, dan merefleksikan pengalaman. Proses belajar bersifat kolaboratif, kontekstual, dan berbasis masalah, sehingga menghasilkan pemahaman yang lebih bermakna.

Relevansi teori konstruktivis dengan SPN Polda sangat kuat, mengingat pola pendidikan Kepolisian bukan hanya sekadar *transfer of knowledge* tentang hukum, teknik, dan taktik, tetapi juga pembentukan keterampilan praktis dan kemampuan *problem solving* di lapangan. Misalnya, dalam latihan *simulasi penanganan perkara* atau *community policing*, siswa dilibatkan dalam studi kasus nyata, diskusi kelompok, dan simulasi praktik lapangan. Dengan cara ini, mereka tidak hanya menghafal prosedur, tetapi juga memahami mengapa prosedur tersebut diperlukan dan bagaimana menerapkannya sesuai konteks.

Lebih jauh, *konstruktivisme* juga relevan dengan pendidikan nilai dan etika. Ketika siswa menghadapi dilema etis dalam penegakan hukum, instruktur dapat mengajak mereka untuk berdiskusi, merefleksi, dan mengonstruksi pemahaman moralnya sendiri, bukan sekadar menerima aturan secara dogmatis. Hal ini penting untuk membentuk Polri yang mampu mengambil keputusan tepat di lapangan dengan mempertimbangkan hukum, norma sosial, dan nilai kemanusiaan.

Dengan demikian, teori konstruktivis membantu SPN Polda Bengkulu dalam membangun model pembelajaran yang interaktif, kontekstual, dan berbasis pengalaman. Pendekatan ini tidak hanya menghasilkan Polri yang terampil secara teknis, tetapi juga kritis, adaptif, dan mampu merespons situasi sosial yang kompleks dengan tepat.

2. Teori Pendidikan Humanis

Teori ini dipengaruhi oleh tokoh-tokoh seperti Carl Rogers dan Abraham Maslow yang menekankan perkembangan individu secara holistik. Pendidikan humanis berfokus pada kebutuhan emosional dan psikologis peserta didik, serta tujuan akhir dari pendidikan adalah pengembangan pribadi dan potensi manusia secara penuh. Menurut Rogers, pendidikan harus mempromosikan lingkungan yang mendukung, di mana siswa merasa dihargai dan dapat berkembang sesuai dengan kemampuan mereka sendiri.¹¹⁴

Teori pendidikan humanis berkembang dari aliran psikologi humanistik yang dipelopori oleh tokoh-tokoh seperti Abraham Maslow dan Carl Rogers. Inti dari teori ini adalah keyakinan bahwa manusia pada dasarnya memiliki potensi positif untuk berkembang, dan pendidikan harus berfokus pada upaya memfasilitasi aktualisasi potensi tersebut. Maslow menekankan hierarki kebutuhan manusia, mulai dari kebutuhan fisiologis hingga kebutuhan tertinggi yaitu *self-actualization*. Dalam konteks pendidikan, hal ini berarti bahwa proses

¹¹⁴ Rogers, C. R. (1969). *Freedom to Learn*. Merrill Publishing

belajar tidak hanya berorientasi pada transfer pengetahuan, tetapi juga pada pemenuhan kebutuhan emosional, sosial, dan psikologis siswa.¹¹⁵

Sementara itu, Rogers mengembangkan gagasan *student-centered learning*, yaitu pendekatan pendidikan yang menempatkan siswa sebagai subjek utama. Guru atau instruktur berperan sebagai fasilitator yang menciptakan lingkungan belajar kondusif, mendukung kebebasan berpikir, empati, serta menghargai keunikan individu. Prinsip dasarnya adalah belajar akan lebih bermakna jika siswa merasa aman, dihargai, dan termotivasi untuk menggali potensi diri.¹¹⁶ Oleh karena itu, pendidikan humanis menolak pendekatan otoriter yang hanya menekankan pada ketaatan dan hafalan, tetapi lebih menekankan pada pembentukan pribadi yang mandiri, kreatif, dan bertanggung jawab.

Dalam konteks SPN Polda Bengkulu, teori pendidikan humanis memiliki relevansi yang sangat penting. Sebagai lembaga pendidikan kedinasan, SPN tidak hanya dituntut untuk menghasilkan Polri yang profesional secara teknis, tetapi juga pribadi yang matang secara emosional, berkarakter, dan mampu berinteraksi dengan masyarakat secara humanis. Kurikulum Kepolisian yang penuh dengan disiplin dan latihan keras berisiko menciptakan suasana kaku; namun dengan pendekatan humanis, para instruktur dapat mengimbangi latihan teknis dengan pembinaan mental, empati, dan motivasi personal.

¹¹⁵ Maslow, A. H. (1943). A theory of human motivation. *Psychological Review*, 50(4), 370–396. <https://doi.org/10.1037/h0054346>

¹¹⁶ Rogers, C. R. (1969). *Freedom to learn: A view of what education might become*. Columbus, OH: Charles E. Merrill.

Misalnya, dalam menghadapi siswa yang kesulitan menguasai materi hukum acara pidana atau teknik bela diri, pendekatan humanis mendorong instruktur untuk memahami kebutuhan dan kesulitan individu tersebut, bukan hanya memberikan hukuman. Hal ini penting agar setiap siswa merasa dihargai, didukung, dan terdorong untuk memperbaiki diri. Selain itu, penerapan teori humanis juga sejalan dengan kebutuhan Polri untuk membentuk anggota yang mampu membangun *community policing*, yakni interaksi Polri dan masyarakat berdasarkan rasa saling percaya, empati, dan komunikasi yang baik.

Dengan demikian, teori pendidikan humanis memberikan landasan bahwa keberhasilan pendidikan di SPN tidak semata diukur dari keterampilan teknis yang dikuasai, melainkan juga dari terbentuknya Polri yang *wholesome* cakap secara intelektual, sehat secara emosional, tangguh secara mental, dan matang secara moral.

3. Teori Sistem Pendidikan

Sistem pendidikan dianggap sebagai sistem sosial yang kompleks di mana berbagai elemen (sekolah, kurikulum, guru, siswa, komunitas) berinteraksi untuk menghasilkan hasil pendidikan. Menurut Lunenburg dan Ornstein, teori sistem pendidikan berupaya untuk menganalisis interaksi antar elemen dalam sistem pendidikan dan mengidentifikasi bagaimana perubahan dalam satu elemen dapat mempengaruhi elemen lainnya.¹¹⁷ Pendekatan ini menekankan

¹¹⁷ Lunenburg, F. C., & Ornstein, A. C. (2020). *Educational Administration: Concepts and Practices*. Cengage Learning

perlunya pengembangan pendidikan yang terkoordinasi antara kurikulum, sumber daya manusia, dan infrastruktur.

Inti dari teori sistem pendidikan adalah bahwa pendidikan dipandang sebagai sebuah sistem yang terdiri dari komponen-komponen yang saling terkait, seperti *input*, proses, *output*, dan *outcome*, yang bekerja secara terpadu untuk mencapai tujuan pendidikan. Menurut Ludwig von Bertalanffy melalui *General Systems Theory*, sistem adalah suatu kesatuan yang terorganisasi, di mana perubahan pada satu bagian akan memengaruhi bagian lain.¹¹⁸ Dalam konteks pendidikan, input meliputi peserta didik, tenaga pendidik, kurikulum, sarana prasarana, serta kebijakan; proses mencakup aktivitas pembelajaran, interaksi guru-siswa, evaluasi, dan budaya sekolah; sedangkan *output* berupa lulusan yang memiliki kompetensi akademik maupun non-akademik, serta *outcome* mencakup dampak lulusan dalam kehidupan sosial, dunia kerja, dan masyarakat luas.¹¹⁹

Dalam kerangka ini, SPN Polda sebagai lembaga pendidikan Kepolisian merupakan sebuah sistem yang kompleks. Input berupa calon bintara Polri dengan latar belakang berbeda harus melalui proses pembelajaran yang terstruktur, yang tidak hanya menekankan aspek kognitif tetapi juga fisik, mental, kepribadian, dan moral sesuai dengan nilai Tri Brata dan Catur

¹¹⁸ Bertalanffy, L. von. (1968). *General system theory: Foundations, development, applications*. New York: George Braziller.

¹¹⁹ Tilaar, H. A. R., & Nugroho, R. (2008). *Kebijakan pendidikan: Pengantar untuk memahami kebijakan pendidikan dan kebijakan pendidikan sebagai kebijakan publik*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.

Prasetya. Proses pelatihan melibatkan aktivitas akademik, *drill* militer, kegiatan spiritual, dan pembinaan disiplin yang berjalan simultan. *Output* dari sistem ini adalah lulusan bintara Polri yang kompeten secara teknis dan etis, sedangkan *outcome*-nya terlihat dalam kinerja nyata mereka di lapangan, seperti kemampuan menjalankan fungsi Kepolisian, menjaga disiplin, dan membangun kepercayaan publik.¹²⁰

Kekuatan teori sistem pendidikan bagi SPN adalah bahwa ia menekankan keterpaduan (*integration*) antar unsur pendidikan. Jika salah satu subsistem misalnya kurikulum, instruktur, atau sarana prasarana tidak berjalan optimal, maka kualitas lulusan juga akan terpengaruh. Hal ini sejalan dengan pandangan Hoy dan Miskel bahwa sekolah sebagai organisasi adalah sistem sosial terbuka, yang harus terus menyesuaikan diri dengan lingkungan eksternal, seperti perkembangan teknologi, dinamika sosial, dan tuntutan profesionalisme.¹²¹

Oleh karena itu, SPN perlu mengelola setiap komponen sistemnya secara strategis agar tujuan pendidikan Kepolisian dapat tercapai secara efektif dan berkelanjutan.

4. Teori Belajar Sosial

Teori belajar sosial oleh Albert Bandura menekankan bahwa belajar terjadi melalui pengamatan, imitasi, dan *modeling*.¹²² Dalam pengembangan

¹²⁰ Suryosubroto, B. (2010). *Manajemen pendidikan di sekolah*. Jakarta: Rineka Cipta

¹²¹ Hoy, W. K., & Miskel, C. G. (2013). *Educational administration: Theory, research, and practice* (9th ed.). New York: McGraw-Hill.

¹²² Bandura, A. (1986). *Social Foundations of Thought and Action: A Social Cognitive Theory*. Prentice-Hall.

pendidikan, teori ini digunakan untuk menjelaskan bagaimana interaksi sosial, lingkungan, dan perilaku individu mempengaruhi proses belajar. Pengembangan pendidikan berbasis teori ini melibatkan pembelajaran kolaboratif dan interaktif yang mengintegrasikan pengalaman sosial ke dalam proses belajar.

Teori belajar sosial (*Social Learning Theory*) yang diperkenalkan oleh Albert Bandura menekankan bahwa proses belajar tidak hanya terjadi melalui pengalaman langsung (*trial and error*), tetapi juga melalui pengamatan (*observational learning* atau *modeling*).¹²³ Individu dapat mempelajari perilaku, sikap, dan nilai dengan mengamati orang lain yang dianggap sebagai model, kemudian menirunya, baik secara sadar maupun tidak sadar. Inti dari teori ini adalah adanya interaksi timbal balik (*reciprocal determinism*) antara faktor personal (kognisi, emosi, motivasi), perilaku, dan lingkungan sosial yang memengaruhi proses belajar. Dalam kerangka ini, perilaku individu tidak semata-mata hasil kondisi eksternal atau motivasi internal, melainkan kombinasi keduanya.¹²⁴

Dalam konteks pendidikan Kepolisian di SPN, teori belajar sosial memiliki relevansi yang sangat kuat. Proses pembentukan karakter, disiplin, serta etika profesi tidak cukup hanya disampaikan secara teoretis melalui pembelajaran kelas. Calon Bintara Polri belajar banyak dari pengamatan terhadap instruktur, senior, maupun praktik lapangan. Misalnya, disiplin dan

¹²³ Bandura, A. (1977). *Social learning theory*. Englewood Cliffs, NJ: Prentice-Hall.

¹²⁴ Bandura, A. (1986). *Social foundations of thought and action: A social cognitive theory*. Englewood Cliffs, NJ: Prentice-Hall.

sikap tanggung jawab lebih mudah tertanam ketika siswa melihat dan meniru instruktur yang konsisten menunjukkan keteladanan. Selain itu, pola hidup di Kesatrian SPN, kegiatan *drill* baris-berbaris, latihan fisik, dan interaksi keseharian menciptakan lingkungan sosial yang secara kolektif membentuk perilaku siswa. Dengan demikian, teori ini menegaskan pentingnya *role model* yang baik di lingkungan pendidikan Kepolisian, karena ketidakkonsistenan antara ucapan dan tindakan instruktur akan melemahkan proses internalisasi nilai.¹²⁵

Lebih jauh, teori belajar sosial juga menjelaskan mekanisme munculnya perilaku menyimpang atau maladaptif di lingkungan pendidikan. Jika terdapat senior atau instruktur yang mencontohkan perilaku menyalahgunakan wewenang atau kedisiplinan yang rendah, ada kemungkinan siswa meniru hal yang sama. Oleh karena itu, manajemen SPN harus memastikan bahwa lingkungan belajar baik akademik maupun non-akademik terkendali dan kondusif, sehingga pola observasi siswa selalu diarahkan pada perilaku positif. Dengan kata lain, SPN berperan bukan hanya sebagai penyampai pengetahuan teknis, tetapi juga sebagai *agen sosialisasi* nilai-nilai moral, etika profesi, dan budaya Kepolisian yang sesuai dengan Tri Brata dan Catur Prasetya.

5. Teori Pendidikan *Inklusif*

Teori pendidikan inklusif mendorong akses pendidikan untuk semua peserta didik tanpa diskriminasi. Pendidikan *inklusif* berusaha menciptakan

¹²⁵ Schunk, D. H. (2012). *Learning theories: An educational perspective* (6th ed.). Boston: Pearson

lingkungan belajar yang mendukung dan *inklusif* bagi semua siswa, termasuk mereka yang memiliki kebutuhan khusus atau berasal dari kelompok *marjinal*. Menurut Ainscow dan Miles, pengembangan pendidikan *inklusif* melibatkan perubahan dalam kebijakan pendidikan, kurikulum, dan pengajaran untuk menciptakan sistem pendidikan yang lebih adil dan merata.¹²⁶

Teori pendidikan *inklusif* lahir dari gagasan bahwa setiap individu, tanpa terkecuali, berhak memperoleh akses pendidikan yang setara, bermakna, dan sesuai dengan potensi yang dimilikinya. Ainscow menjelaskan bahwa pendidikan *inklusif* bukan hanya tentang menerima peserta didik dengan kebutuhan khusus ke dalam kelas reguler, tetapi juga menyangkut transformasi sistem pendidikan agar lebih responsif terhadap keragaman.¹²⁷ Prinsip utamanya adalah *equity*, yakni memberikan kesempatan belajar yang adil dan memastikan bahwa perbedaan latar belakang, kemampuan, maupun kondisi sosial tidak menjadi hambatan untuk berkembang.¹²⁸

Dalam perspektif teori ini, *inklusif* dipahami sebagai proses berkelanjutan yang mengupayakan penghapusan hambatan dalam pembelajaran dan partisipasi. Artinya, pendidikan *inklusif* tidak hanya berlaku bagi siswa dengan disabilitas, tetapi juga mencakup keragaman identitas lain seperti *gender*, *etnisitas*, latar sosial ekonomi, hingga gaya belajar.¹²⁹ Dengan demikian, *inklusif*

¹²⁶ Ainscow, M., & Miles, S. (2019). *Making Education Inclusive*. Routledge.

¹²⁷ Ainscow, M. (2005). Developing inclusive education systems: What are the levers for change? *Journal of Educational Change*, 6(2), 109–124. <https://doi.org/10.1007/s10833-005-1298-4>

¹²⁸ Booth, T., & Ainscow, M. (2011). *The index for inclusion: Developing learning and participation in schools* (3rd ed.). Bristol: Centre for Studies on Inclusive Education (CSIE).

menekankan pentingnya lingkungan pendidikan yang adaptif, *fleksibel*, dan menghargai *pluralitas*.

Relevansi pendidikan *inklusif* dengan SPN Polda sangat jelas terlihat. Sebagai institusi pendidikan kedinasan yang menyiapkan calon bintanga Polri, SPN berhadapan dengan keragaman peserta didik, baik dari latar belakang sosial, budaya, maupun kemampuan fisik dan kognitif. Teori pendidikan *inklusif* memberikan dasar bahwa kurikulum, metode pelatihan, dan sistem evaluasi harus dirancang agar semua siswa dapat mengakses pembelajaran secara optimal. Misalnya, dalam latihan teknis, terdapat calon siswa yang mungkin memiliki kecepatan belajar berbeda dalam menguasai keterampilan menembak atau teknologi digital forensik. Prinsip inklusi menuntut adanya diferensiasi metode pengajaran agar setiap siswa tetap mampu mencapai kompetensi yang ditargetkan tanpa merasa terpinggirkan.

Lebih jauh, implementasi pendidikan inklusif di SPN juga memiliki dimensi moral dan strategis. Moral, karena sejalan dengan nilai keadilan dan kemanusiaan yang menjadi basis profesionalisme Polri. Strategis, karena keragaman dalam tubuh Polri mencerminkan masyarakat Indonesia yang heterogen; maka, sejak tahap pendidikan, SPN harus menanamkan budaya inklusi agar lulusan mampu berinteraksi dengan seluruh lapisan masyarakat tanpa diskriminasi. Dengan pendekatan inklusif, SPN tidak hanya menghasilkan

¹²⁹ Slee, R. (2011). *The irregular school: Exclusion, schooling and inclusive education*. London: Routledge.

Polri yang terampil secara teknis, tetapi juga berkarakter empatik, toleran, dan siap menghadapi kompleksitas sosial di lapangan.

6. Pengembangan Pendidikan di Indonesia

Di Indonesia, Selain pendidikan Kepolisian dan TNI pengembangan pendidikan juga telah menjadi fokus utama pemerintah melalui kebijakan seperti *Merdeka Belajar* yang digagas oleh Menteri Pendidikan dan Kebudayaan. Program ini bertujuan untuk meningkatkan kualitas pendidikan dengan memberikan otonomi lebih besar kepada sekolah dan guru dalam mengembangkan kurikulum dan metode pengajaran. Salah satu inovasi besar dalam pengembangan pendidikan di Indonesia adalah penggunaan teknologi untuk mendukung pembelajaran daring, terutama selama pandemi *COVID-19*.¹³⁰

Indonesia adalah negara multicultural, dan multikulturalisme bisa positif karena kekayaan nilai budaya dan dapat negative oleh Kebajikan menjadi factor potensial yang memicu konflik budaya berafiliasi dengan ras, agama, dan kelompok etnis.¹³¹

7. Tantangan dalam Pengembangan Pendidikan

Pengembangan pendidikan dihadapkan pada sejumlah tantangan, antara lain:

- a) Kesenjangan akses pendidikan. Di banyak negara berkembang, termasuk Indonesia, kesenjangan akses terhadap pendidikan berkualitas masih

¹³⁰ Sujarwo, S., et al. (2020). "An Evaluation of the Use of E-Learning Technology in Education During the COVID-19 Pandemic." *Journal of Educational Technology*.

¹³¹ M. Yanto." Sensitivitas Pendidikan Antarbudaya Mahasiswa Manajemen Sebagai Masa Depan Tokoh Pendidikan di Indonesia". *RISE- Jurnal Internasional sosiologi Pendidikan*, Vol.11. No. 3 oktober 2022, pp. 263-290.

menjadi isu utama. Hal ini terutama disebabkan oleh faktor geografis, ekonomi, dan sosial.¹³²

- b) Kurangnya pelatihan guru. Banyak guru di negara berkembang masih kekurangan pelatihan yang memadai untuk mengadopsi metode pengajaran inovatif dan teknologi pendidikan.¹³³
- c) Penyesuaian kurikulum dengan kebutuhan abad ke-21. Kurikulum sering kali tidak mampu mengikuti perkembangan kebutuhan dunia kerja dan masyarakat global, sehingga diperlukan reformasi kurikulum yang terus-menerus untuk menjaga relevansi.¹³⁴

F. Penelitian Sebelumnya yang Relevan

Untuk membandingkan penelitian saya yang berjudul "*Manajemen Strategis Sekolah Polisi Negara Polda Bengkulu dalam Pengembangan Mutu Peserta Didik*" dengan penelitian-penelitian sebelumnya, penting untuk memahami konteks umum dari topik ini, terutama mengenai manajemen strategis dalam pendidikan, khususnya pendidikan Kepolisian. Penelitian serupa sering kali membahas pengelolaan institusi pendidikan, manajemen mutu, serta peningkatan kualitas sumber daya manusia melalui pendekatan strategis.

Berikut ini adalah beberapa *persamaan* dan *perbedaan* yang dapat diidentifikasi berdasarkan penelitian terkait yang tersedia secara internasional

¹³² OECD. (2021). *Education at a Glance 2021: OECD Indicators*. OECD Publishing.

¹³³ UNESCO. (2020). *Global Education Monitoring Report 2020*. Paris: UNESCO.

¹³⁴ Schleicher, A. (2020). *World Class: How to Build a 21st-Century School System*. OECD Publishing.

maupun nasional yang penulis himpun dari berbagai sumber seperti Jurnal Internasional, Jurnal sinta dan karya tulis lainnya seperti disertasi.

1. Itto Turyandi¹³⁵

Itto Turyandi. *Mutu Pendidikan dipengaruhi signifikan oleh Kurikulum dan Bahan Ajar (studi di Sekolah Polisi Negara Polda Jawa Barat)*. Mutu pendidikan di Sekolah Polisi Negara Kepolisian Daerah Jawa Barat masih rendah, hal tersebut diduga disebabkan oleh penerapan dan pemutakhiran kurikulum serta bahan ajar yang belum optimal. Berdasarkan hal tersebut di atas, maka peneliti melakukan penelitian tentang aspek-aspek yang mempengaruhi mutu pendidikan, khususnya dari aspek kurikulum dan bahan ajar.

Metodologi yang digunakan adalah *deskriptif verifikatif* dengan menggunakan teknik analisis jalur (*path analysis*) guna mengetahui pengaruh langsung dan pengaruh tidak langsung untuk mendapatkan koefisien determinasi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa mutu pendidikan di Sekolah Polisi Negara Kepolisian Daerah Jawa Barat dipengaruhi secara langsung oleh kurikulum sebesar 18,83% dan dipengaruhi oleh pengaruh tidak langsung sebesar 10,75%, serta bahwa mutu pendidikan dipengaruhi secara langsung oleh bahan ajar sebesar 16,81% sehingga koefisien determinasi pengaruh total sebesar 57,14%.

¹³⁵ Itto Turyandi (2020). Mutu Pendidikan dipengaruhi signifikan oleh Kurikulum dan Bahan Ajar (studi di Sekolah Polisi Negara Polda Jawa Barat). Jurnal Karisma Pro Kajian dan Riset Manajemen Profesional. Nomor XXIII Volume 1 Juli 2020. Hal 29-44

Kesimpulan dari penelitian ini adalah bahwa mutu pendidikan di Sekolah Polisi Negara (SPN) Polda Jawa Barat dipengaruhi oleh kurikulum dan bahan ajar, serta dipengaruhi oleh komponen pendidikan lainnya.

Berikut adalah paparan tentang persamaan dan perbedaan antara penelitian Itto Turyandi, *"Mutu Pendidikan dipengaruhi signifikan oleh Kurikulum dan Bahan Ajar (Studi di Sekolah Polisi Negara Polda Jawa Barat)"* dengan penelitian Gafar Alamsya yang berjudul *"Manajemen Strategis Sekolah Polisi Negara Polda Bengkulu dalam Pengembangan Mutu Peserta Didik"*:

Persamaan

1. Fokus pada Peningkatan Mutu Pendidikan di SPN

Kedua penelitian berfokus pada kualitas pendidikan di Sekolah Polisi Negara (SPN). Baik penelitian Turyandi maupun penelitian Gafar Alamsya menyoroti faktor-faktor yang mempengaruhi mutu pendidikan calon anggota Polri, meskipun melalui pendekatan yang berbeda.

2. Perhatian pada Faktor-Faktor Penentu Kualitas Peserta Didik

Keduanya menelaah faktor penentu yang dianggap penting dalam membentuk calon bintara Polri yang berkualitas. Turyandi menyoroti peran kurikulum dan bahan ajar, sementara penelitian Gafar Alamsya berfokus pada penerapan strategi manajemen dalam meningkatkan kualitas pendidikan.

3. Tujuan Akhir Pengembangan Calon Anggota Polri yang Berkualitas

Kedua penelitian bertujuan pada pengembangan kemampuan profesional, kepribadian, dan etika calon anggota Polri. Meski pendekatannya berbeda, baik

kurikulum dan bahan ajar (penelitian Turyandi) maupun strategi manajerial (penelitian Gafar Alamsya) diarahkan untuk menghasilkan lulusan SPN yang kompeten dan beretika.

Perbedaan

1. Fokus Utama Faktor yang Diteliti

- a) Turyandi. Penelitian ini berfokus pada bagaimana kurikulum dan bahan ajar secara signifikan mempengaruhi kualitas pendidikan di SPN. Artinya, penelitian ini mengkaji elemen-elemen kurikulum dan bahan ajar yang secara langsung berpengaruh pada kompetensi yang dihasilkan dari proses pendidikan.
- b) Penelitian (Gafar). Lebih menyoroti manajemen strategis sebagai pendekatan menyeluruh yang melibatkan perencanaan, implementasi, dan evaluasi strategi dalam lingkungan pendidikan. Fokus ini mencakup seluruh aspek pengelolaan yang mendukung peningkatan mutu, tidak terbatas pada kurikulum dan bahan ajar.

2. Pendekatan Manajemen vs. Pengembangan Kurikulum dan Materi Ajar

- a) Turyandi. Fokus pada kurikulum dan bahan ajar menunjukkan pendekatan spesifik dalam mengembangkan kualitas peserta didik melalui konten pendidikan. Penelitian ini lebih bersifat mikro dengan fokus pada komponen pembelajaran yang langsung diterima oleh peserta didik.
- b) Penelitian Gafar. Menggunakan pendekatan manajemen strategis, yang bersifat makro dan mencakup semua aspek operasional di SPN. Strategi

manajerial yang digunakan dalam penelitian Gafar Alamsya mencakup aspek perencanaan, pengelolaan tenaga pendidik, fasilitas, evaluasi kinerja, dan pengembangan kurikulum.

3. Lingkup Penelitian

- a) Turyandi. Membatasi lingkup pada kurikulum dan bahan ajar, dengan fokus pada pengaruh langsung terhadap mutu pendidikan peserta didik di SPN Polda Jawa Barat.
- b) Penelitian Gafar. Memiliki cakupan yang lebih luas dengan menyoroti manajemen strategis sebagai kerangka kerja untuk meningkatkan mutu secara keseluruhan di SPN Polda Bengkulu, termasuk perencanaan jangka panjang dan pelaksanaan strategi pada berbagai elemen.

4. Metode Evaluasi Kualitas Pendidikan:

- a) Turyandi. Menggunakan pengukuran langsung pada kurikulum dan bahan ajar sebagai variabel utama, mungkin melalui observasi materi ajar, silabus, dan struktur kurikulum, serta bagaimana ini mempengaruhi hasil belajar.
- b) Penelitian Gafar. Kemungkinan menggunakan analisis SWOT, evaluasi kinerja, dan pendekatan lain dalam manajemen strategis untuk menilai keberhasilan program peningkatan mutu di SPN, sehingga analisisnya lebih mencakup keseluruhan operasional dan pengelolaan institusi.

2. Marisa Carvalho¹³⁶

¹³⁶ Marisa Carvalho (2021) *"Strategy and Strategic Leadership in Education: A Scoping Review"* Journal Frontiers in Education periode October 2021 | Volume 6 | Article 706608

Marisa Carvalho (2021), "*Strategy and Strategic Leadership in Education: A Scoping Review*" Penelitian Marisa Carvalho yang berjudul "*Strategy and Strategic Leadership in Education: A Scoping Review*" dan penelitian saya mengenai "*Manajemen Strategis Sekolah Polisi Negara Polda Bengkulu dalam Pengembangan Mutu Peserta Didik*" memiliki beberapa persamaan dan perbedaan yang signifikan dalam konteks manajemen strategis di pendidikan.

Penelitian Marisa Carvalho berjudul "*Strategy and Strategic Leadership in Education: A Scoping Review*" mengkaji peran strategi dan kepemimpinan strategis dalam konteks pendidikan. Dalam artikel ini, Carvalho melakukan tinjauan literatur yang komprehensif untuk memahami bagaimana strategi diterapkan dalam pendidikan dan bagaimana kepemimpinan strategis dapat mempengaruhi kualitas dan efektivitas proses pendidikan. Penelitian ini menyoroti bahwa kepemimpinan yang efektif dan pendekatan strategis yang jelas sangat penting dalam memastikan keberhasilan jangka panjang lembaga pendidikan. Carvalho juga menekankan pentingnya perencanaan strategis yang tidak hanya fokus pada tujuan jangka pendek tetapi juga pada keberlanjutan dan adaptasi terhadap perubahan dalam lingkungan pendidikan global yang dinamis.

Melalui pendekatan *scoping review*, Carvalho mengidentifikasi berbagai penelitian yang relevan, mengklasifikasikan jenis strategi yang digunakan di berbagai tingkat pendidikan, serta mengeksplorasi tantangan dan peluang yang dihadapi oleh para pemimpin pendidikan dalam menerapkan strategi yang efektif. Artikel ini memberikan wawasan tentang bagaimana teori kepemimpinan strategis

diterjemahkan ke dalam praktik di berbagai institusi pendidikan, baik di tingkat dasar, menengah, maupun tinggi. Hasil dari tinjauan ini menunjukkan bahwa kepemimpinan strategis yang berbasis pada kolaborasi dan partisipasi aktif dapat meningkatkan kualitas pendidikan dan memfasilitasi pencapaian tujuan pendidikan yang lebih baik.

Secara keseluruhan, penelitian Carvalho menyarankan bahwa dalam dunia pendidikan yang terus berubah, penting bagi pemimpin pendidikan untuk memiliki kemampuan adaptasi yang tinggi dan mampu merumuskan serta melaksanakan strategi yang sesuai dengan konteks dan kebutuhan masing-masing institusi pendidikan.

Persamaan:

Kedua penelitian ini sama-sama berfokus pada pentingnya manajemen strategis dalam konteks pendidikan. Carvalho dalam penelitiannya membahas peran kepemimpinan strategis dalam mempengaruhi proses pendidikan, baik di tingkat sekolah maupun institusi pendidikan tinggi. Fokusnya adalah pada bagaimana strategi diterapkan dalam pengelolaan dan pengembangan pendidikan untuk mencapai tujuan yang lebih besar, yaitu peningkatan kualitas pendidikan. Demikian pula, penelitian saya di SPN Polda Bengkulu juga menekankan pada peran manajemen strategis dalam pengembangan mutu peserta didik, dengan fokus pada kebijakan dan implementasi strategi yang dapat meningkatkan kualitas sumber daya manusia di institusi Kepolisian.

Perbedaan:

Perbedaan utama antara kedua penelitian terletak pada konteks dan objek yang diteliti. Penelitian Carvalho lebih bersifat umum dan menyeluruh, mencakup berbagai institusi pendidikan secara global, dengan penekanan pada konsep-konsep kepemimpinan strategis yang luas. Carvalho menggunakan pendekatan *scoping review* untuk mengidentifikasi berbagai studi yang relevan mengenai strategi pendidikan. Sementara itu, penelitian saya lebih terfokus pada institusi pendidikan yang spesifik, yakni Sekolah Polisi Negara (SPN) Polda Bengkulu, dengan tujuan untuk menganalisis manajemen strategis yang diterapkan dalam pengembangan kualitas peserta didik calon anggota Polri. Saya lebih fokus pada implementasi kebijakan yang sesuai dengan kebutuhan spesifik organisasi Kepolisian dan peningkatan kompetensi peserta didik melalui metode yang lebih praktis dan terarah.

Meskipun kedua penelitian berbicara tentang manajemen strategis, penelitian Carvalho lebih berbicara tentang teori dan prinsip kepemimpinan strategis secara luas dalam pendidikan, sedangkan penelitian saya lebih pada penerapan praktis dan kebijakan strategis dalam konteks lembaga pendidikan khusus, yaitu SPN Polda Bengkulu.

3. Heri Sutanto, at al¹³⁷

Heri Sutanto, (2020). *Analisis Yuridis Fungsi dan Peran Tenaga pendidik Dalam pembentukan Bintara di SPN Polda Metro Jaya*. Fungsi dan peran tenaga

¹³⁷ Heri Sutanto, 2020. *Analisis Yuridis Fungsi dan Peran Tenaga pendidik Dalam pembentukan Bintara di SPN Polda Metro Jaya*. Jurnal HukumDe'rechtsstaat. P-ISSN:2442-5303. E-ISSN:2549-9874. Volume 6No. 1, Maret2020, hal 57-71

pendidik dalam membentuk Bintara di SPN Polda Metro Jaya telah berjalan secara efektif sesuai dengan Peraturan Kalem dikpol No. 02 Tahun 2009 mengenai Penunjukan Tenaga Pendidik. Di SPN Polda Metro Jaya, tenaga pendidik berperan memberikan dukungan emosional dan kognitif, menyajikan materi yang bermakna dan menarik untuk dipelajari serta dikuasai oleh siswa, dan mendukung terciptanya kemandirian serta inisiatif siswa. Hal ini telah dilaksanakan dengan baik oleh para tenaga pendidik di lingkungan SPN Polda Metro Jaya. Selain itu, tenaga pendidik di lembaga pendidikan Kepolisian, khususnya di SPN Polda Metro Jaya, memiliki tugas merencanakan, melaksanakan, dan mengevaluasi proses pembelajaran, serta melakukan bimbingan, pelatihan, dan penelitian dalam bidang mereka untuk membentuk sumber daya manusia unggul dalam menciptakan Insan Bhayangkara.

Berikut adalah persamaan dan perbedaan antara penelitian Heri Sutanto, berjudul *"Analisis Yuridis Fungsi dan Peran Tenaga Pendidik Dalam Pembentukan Bintara di SPN Polda Metro Jaya"* dan penelitian saya berjudul *"Manajemen Strategis Sekolah Polisi Negara Polda Bengkulu dalam Pengembangan Mutu Peserta Didik"*:

Persamaan

1. Fokus pada Pendidikan di SPN (Sekolah Polisi Negara)

Kedua penelitian ini sama-sama berfokus pada peran SPN dalam membentuk anggota Polri, baik di SPN Polda Metro Jaya (penelitian Sutanto) maupun di SPN Polda Bengkulu (penelitian Gafar).

2. Tujuan Peningkatan Kualitas Anggota Polri

Keduanya memiliki tujuan akhir yang sejalan, yaitu meningkatkan kualitas Bintara Polri (calon anggota Polri) sebagai hasil pendidikan di SPN. Kualitas tersebut mencakup kemampuan profesional, etika, dan moral yang sesuai dengan nilai-nilai Kepolisian.

3. Keterlibatan Tenaga Pendidik dalam Pendidikan Pembentukan Anggota Polri

Kedua penelitian mengakui pentingnya peran tenaga pendidik dalam membentuk calon anggota Polri. Sutanto menganalisis fungsi dan peran yuridis tenaga pendidik dalam pembentukan bintanga Polri, sementara penelitian Gafar melibatkan tenaga pendidik sebagai bagian dari strategi manajerial untuk meningkatkan kualitas peserta didik.

Perbedaan

1. Pendekatan dan Fokus Kajian

a) Sutanto. Menggunakan pendekatan yuridis untuk menganalisis peran tenaga pendidik dalam konteks hukum dan ketentuan formal yang mengatur pendidikan bintanga Polri. Fokus utama penelitian ini adalah pada aspek hukum dan peran tenaga pendidik dalam struktur dan aturan SPN.

b) Penelitian Gafar. Berfokus pada manajemen strategis yang melibatkan perencanaan, pengelolaan, dan implementasi strategi untuk meningkatkan mutu peserta didik. Fokus penelitian ini lebih pada bagaimana pengembangan strategi dapat diterapkan dalam struktur SPN untuk mencapai peningkatan kualitas.

2. Lokasi Penelitian

- a) Sutanto. Penelitian ini dilakukan di SPN Polda Metro Jaya, sehingga konteks kajian mungkin lebih berkaitan dengan kondisi di Jakarta dan lingkungan pendidikan di sana.
- b) Penelitian Gafar. Dilakukan di SPN Polda Bengkulu dengan konteks regional yang berbeda, sehingga tantangan, implementasi strategi, dan pendekatan mungkin berbeda sesuai kondisi lokal Bengkulu.

3. Pendekatan Manajerial vs. Yuridis

- a) Penelitian Sutanto berfokus pada analisis yuridis dan regulasi, yang berarti kajiannya lebih ke peraturan dan ketentuan hukum yang mengatur peran tenaga pendidik di SPN.
- b) Penelitian Gafar menekankan manajemen strategis, yang mencakup analisis SWOT, perumusan strategi, implementasi, dan evaluasi dalam proses pendidikan. Aspek ini menambahkan dimensi perencanaan jangka panjang dan penilaian kinerja yang kurang dibahas dalam penelitian Sutanto.

4. Tujuan Pengembangan Mutu secara Khusus

- a) Sutanto: Berfokus pada peran dan fungsi tenaga pendidik secara yuridis dalam pembentukan kepribadian dan kompetensi bintara.
- b) Penelitian Gafar. Bertujuan untuk mengembangkan mutu peserta didik secara menyeluruh melalui pendekatan strategis, yang mencakup aspek pembelajaran, pengembangan karakter, serta kesiapan mental dan fisik dalam menjalani tugas sebagai anggota Polri.

BAB III

METODOLOGI PENELITIAN

Dengan rancangan metodologi tepat, penelitian ini akan memiliki fondasi yang kuat dalam mengeksplorasi penerapan manajemen strategis di Sekolah Polisi Negara Polda Bengkulu, serta kontribusinya terhadap peningkatan mutu peserta didik.

A. Jenis Penelitian

Penelitian ini menggunakan penelitian *deskriptif kualitatif*. Penelitian *deskriptif kualitatif* bertujuan untuk menggambarkan dan menjelaskan fenomena yang terjadi di lapangan secara mendalam.¹³⁸

Khususnya terkait bagaimana manajemen strategis di SPN Polda Bengkulu diterapkan dalam peningkatan mutu peserta didik. Pendekatan kualitatif dipilih untuk memungkinkan peneliti mengeksplorasi proses, dinamika, serta faktor-faktor yang mempengaruhi penerapan strategi pendidikan.¹³⁹ Penelitian ini merupakan hal yang dapat dilakukan dalam ilmu sosial, Dimana penelitian dilaksanakan dengan *orisinil*.¹⁴⁰

Jadi penelitian saya yang berjudul "*Manajemen Strategis Sekolah Polisi Negara Polda Bengkulu dalam Pengembangan Mutu Peserta Didik*" termasuk

¹³⁸ Miles, M. B., Huberman, A. M., & Saldana, J. (2014). *Qualitative Data Analysis: A Methods Sourcebook*. SAGE Publications.

¹³⁹ Creswell, J. W. : (2014). *Research Design: Qualitative, Quantitative, and Mixed Methods Approaches*. SAGE Publications.

¹⁴⁰ M. Yanto dan Irwan faturrohman. “ *Manajemen kebijakan Kepala Madrasah dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan*”. Jurnal Konseling dan Pendidikan. Vol.7 No.3 2019, pp 123-130.

dalam jenis penelitian *deskriptif kualitatif* Bryson, J. M. *Strategic planning for public and nonprofit organizations: A guide to strengthening and sustaining organizational achievement*. Wiley.tif dengan pendekatan studi kasus. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis dan mendeskripsikan bagaimana manajemen strategis diterapkan dalam pengelolaan SPN, terutama dalam upaya meningkatkan kualitas peserta didik sebagai calon anggota Polri.

Penelitian *deskriptif kualitatif* bertujuan untuk memberikan gambaran yang mendalam dan detail mengenai fenomena yang diteliti tanpa manipulasi variabel penelitian. Dalam konteks penelitian saya, pendekatan ini digunakan untuk memahami bagaimana strategi manajerial diterapkan di SPN Polda Bengkulu untuk meningkatkan mutu peserta didik. Menurut Moleong, penelitian kualitatif merupakan "penelitian yang bermaksud untuk memahami fenomena tentang apa yang dialami oleh *subjek* penelitian secara *holistik* dengan cara deskripsi dalam bentuk kata-kata dan bahasa, pada suatu konteks khusus yang alamiah dan dengan memanfaatkan berbagai metode ilmiah".¹⁴¹

B. Pendekatan Penelitian

Pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan studi kasus kualitatif. Studi kasus dipilih karena memungkinkan peneliti untuk melakukan *eksplorasi* secara mendalam terhadap penerapan manajemen strategis di satu kasus *spesifik*, yaitu Sekolah Polisi Negara Polda Bengkulu. Pendekatan ini

¹⁴¹ Maleong, L. J. (2018). *Metodologi Penelitian Kualitatif*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya

memungkinkan pemahaman yang lebih *holistik* tentang dinamika di lapangan dalam konteks *spesifik* dan terstruktur.¹⁴²

Penelitian ini menggunakan pendekatan studi kasus, yang bertujuan untuk menginvestigasi secara mendalam fenomena tertentu dalam konteks kehidupan nyata (*real-life context*). Dalam penelitian ini, pendekatan studi kasus membantu peneliti menggali berbagai aspek manajemen strategis yang diterapkan di SPN Polda Bengkulu, seperti perencanaan, pelaksanaan, dan evaluasi strategi untuk meningkatkan mutu peserta didik. Yin menjelaskan bahwa "penelitian studi kasus digunakan ketika peneliti ingin memahami fenomena yang kompleks dan menerapkan berbagai metode untuk memperoleh data secara menyeluruh".¹⁴³ Pendekatan studi kasus ini sangat relevan untuk penelitian saya karena memungkinkan analisis yang mendalam terhadap proses manajemen strategis dalam lingkungan spesifik, yaitu SPN Polda Bengkulu.

C. Jenis Data Penelitian

Data yang digunakan dalam penelitian ini terdiri dari dua jenis,¹⁴⁴ yaitu:

1. Data Primer: Data yang diperoleh langsung dari lapangan melalui wawancara mendalam, observasi, dan diskusi dengan para informan kunci yang berperan dalam penerapan manajemen strategis di SPN.

¹⁴² Merriam, S. B. (2009). *Qualitative Research: A Guide to Design and Implementation*. Jossey-Bass

¹⁴³ Yin, R. K. (2018). *Case Study Research and Applications: Design and Methods*. SAGE Publications
Yulianti, T., et al. (2018). *Peningkatan Mutu Pendidikan di Sekolah Tinggi Ilmu Kepolisian (STIK)*. Jurnal Kepolisian Indonesia, 10(2), 67-80.

¹⁴⁴ Bowen, G. A. (2009). Document Analysis as a Qualitative Research Method. *Qualitative Research Journal*, 9(2), 27-40.

2. Data Sekunder: Data yang diperoleh dari dokumen resmi, seperti kebijakan, rencana strategis, laporan tahunan, dan publikasi terkait pendidikan Kepolisian di Indonesia.

D. Sumber Data

Sumber data dalam penelitian ini mencakup:

- a. Informan Kunci

Kepala SPN, Gadik, instruktur, pengasuh, staf administrasi, serta peserta didik yang terlibat langsung dalam implementasi manajemen strategis.

- b. Dokumen Resmi

Dokumen-dokumen strategis seperti Rencana Strategis (Renstra), laporan evaluasi mutu pendidikan, kebijakan pendidikan Kepolisian, dan dokumen internal yang mendukung proses pembelajaran.

E. Teknik Pengumpulan Data

Beberapa teknik yang digunakan untuk mengumpulkan data dalam penelitian ini antara lain:

1. Wawancara Mendalam (*In-depth Interview*)

Teknik ini digunakan untuk menggali informasi dari para informan kunci. Wawancara mendalam memungkinkan peneliti mendapatkan pandangan dan pengalaman langsung terkait manajemen strategis di SPN.

2. *Observasi*

Peneliti melakukan observasi langsung di lingkungan SPN Polda Bengkulu untuk melihat implementasi manajemen strategis dan proses pendidikan secara langsung.

3. *Studi Dokumentasi*

Melibatkan pengumpulan dokumen resmi dan laporan yang terkait dengan kebijakan manajemen strategis serta peningkatan mutu pendidikan.

F. Instrumen Penelitian

Instrumen yang digunakan dalam penelitian ini meliputi:

a. Panduan Wawancara

Instrumen yang berisi daftar pertanyaan terbuka yang dirancang untuk mengeksplorasi berbagai aspek manajemen strategis di SPN Polda Bengkulu, seperti proses perencanaan, pelaksanaan, dan evaluasi.

b. Catatan Observasi

Instrumen ini digunakan untuk mencatat hasil observasi lapangan terkait dinamika pelaksanaan strategi manajemen dan kegiatan pembelajaran di SPN.

c. *Checklist* Dokumentasi

Alat ini digunakan untuk memastikan bahwa dokumen-dokumen yang relevan telah terkumpul dan dianalisis.¹⁴⁵

¹⁴⁵ Yin, R. K. (2018). *Case Study Research and Applications: Design and Methods*. SAGE Publications
 Yulianti, T., et al. (2018). *Peningkatan Mutu Pendidikan di Sekolah Tinggi Ilmu Kepolisian (STIK)*. Jurnal Kepolisian Indonesia, 10(2), 67-80.

G. Teknik Analisis Data

Pengumpulan data dalam penelitian *kualitatif deskriptif* biasanya menggunakan wawancara mendalam, observasi langsung, dan studi dokumentasi. Dalam konteks penelitian saya, data dapat diperoleh melalui wawancara dengan tenaga pengajar, staf manajemen, dan pihak yang terlibat dalam proses pendidikan di SPN. Observasi langsung di lapangan juga dapat dilakukan untuk memahami implementasi strategi, sementara dokumentasi seperti kurikulum dan laporan evaluasi juga dapat dianalisis.

Sugiyono menyatakan bahwa "data kualitatif bisa diperoleh dari berbagai sumber data seperti wawancara, observasi, dan dokumentasi yang membantu peneliti dalam memperoleh pemahaman mendalam mengenai objek penelitian".¹⁴⁶ Data yang diperoleh dari berbagai sumber dianalisis menggunakan analisis tematik. Tahapan dalam analisis data ini meliputi:

- a. Pengumpulan Data. Data dikumpulkan dari wawancara, observasi, dan dokumen.
- b. Reduksi Data. Data yang dikumpulkan disaring untuk memfokuskan pada informasi yang relevan dengan penelitian.
- c. Koding Data. Data dikodekan untuk mengidentifikasi tema-tema utama yang muncul.

¹⁴⁶ Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kualitatif*. Bandung: Alfabeta.

- d. Kategorisasi. Tema-tema yang ditemukan kemudian dikategorikan berdasarkan dimensi-dimensi utama manajemen strategis seperti perencanaan, implementasi, dan evaluasi.
- e. Penarikan Kesimpulan. Kesimpulan diambil berdasarkan pola-pola yang muncul dari data yang telah dianalisis.

Miles dan Huberman menyatakan bahwa "analisis data kualitatif melibatkan tiga alur kegiatan yang terjadi secara bersamaan, yaitu data *reduction*, data *display*, dan *conclusion drawing/verification*".¹⁴⁷ Analisis data dalam penelitian kualitatif dilakukan dengan menggunakan analisis tematik, yaitu proses identifikasi, analisis, dan interpretasi pola atau tema dalam data kualitatif. Tahapan analisis mencakup reduksi data, penyajian data, dan penarikan kesimpulan.

H. Teknik Keabsahan Data

Keabsahan data dalam penelitian *kualitatif deskriptif* dapat dicapai melalui teknik *triangulasi*, yang mencakup triangulasi sumber, metode, dan teori. Triangulasi memastikan data yang diperoleh akurat dan dapat diandalkan. Menurut Patton, "triangulasi digunakan dalam penelitian kualitatif untuk meningkatkan kredibilitas dan validitas data yang dikumpulkan dari berbagai sumber dan metode".¹⁴⁸ Untuk memastikan keabsahan dan validitas data dalam penelitian ini, digunakan beberapa teknik berikut:

¹⁴⁷ Miles, M. B., Huberman, A. M., & Saldana, J. (2014). *Qualitative Data Analysis: A Methods Sourcebook*. SAGE Publications.

¹⁴⁸ Patton, M. Q. (2015). *Qualitative Research & Evaluation Methods*. Sage Publications.

1. Triangulasi Sumber Data. Menggunakan berbagai sumber data (informan, dokumen, observasi) untuk memvalidasi informasi yang diperoleh.
2. Triangulasi Teknik Pengumpulan Data. Menggunakan berbagai teknik pengumpulan data (wawancara, observasi, dan studi dokumentasi) untuk memastikan konsistensi informasi.
3. Member *Checking*: Memverifikasi hasil wawancara atau analisis dengan informan untuk memastikan interpretasi peneliti sesuai dengan pemahaman responden.
4. Peer Debriefing: Melibatkan ahli dalam bidang manajemen pendidikan untuk meninjau hasil analisis dan memberikan umpan balik.¹⁴⁹

I. Sistematika Pembahasan

Susunan bagian-bagian disertasi ini disusun dengan mempertimbangkan logika sistematis dari identifikasi masalah hingga rekomendasi praktis. Setiap bagian saling terkait, di mana pendahuluan memberikan konteks, tinjauan pustaka menyediakan landasan teoritis, metodologi menjelaskan cara pengumpulan dan analisis data, hasil penelitian mengungkapkan temuan, dan kesimpulan serta rekomendasi memberikan nilai tambah yang aplikatif. Dengan pendekatan yang terstruktur, diharapkan disertasi ini mampu memberikan kontribusi signifikan bagi pengembangan manajemen strategis dan mutu pendidikan di Sekolah Polisi Negara Polda Bengkulu.

¹⁴⁹ Lincoln, Y. S., & Guba, E. G. (1985). *Naturalistic Inquiry*. SAGE Publications

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Profil Sekolah Polisi Negara (SPN) Polda Bengkulu

1. Identitas Lembaga

Sekolah Polisi Negara (SPN) Polda Bengkulu adalah lembaga pendidikan Kepolisian yang berada di bawah naungan Kepolisian Daerah (POLDA) Bengkulu. SPN ini berfungsi sebagai pusat pendidikan dan pelatihan pembentukan Bintara Polri yang bertujuan mencetak personel Polri yang profesional, bermoral, dan memiliki keterampilan Kepolisian dasar.

- Nama Lembaga : Sekolah Polisi Negara (SPN) Polda Bengkulu
- Alamat : Desa Karang Jaya, Kecamatan Selupu Rejang, Kabupaten Rejang Lebong, Provinsi Bengkulu
- Koordinat Lokasi : 3°37'48.5"S 102°24'37.2"E
- Luas Area : ±80 hektar
- Status Kepemilikan : Milik Kepolisian Republik Indonesia

2. Visi dan Misi SPN Polda Bengkulu

Visi dan misi Sekolah Polisi Negara (SPN) Polda Bengkulu adalah mewujudkan SDM Polri yang unggul, profesional, dan berintegritas untuk mendukung tugas-tugas Kepolisian di wilayah hukum Polda Bengkulu. SPN Polda Bengkulu bertujuan untuk menghasilkan anggota Polri yang memiliki pengetahuan, keterampilan, dan sikap yang sesuai dengan kebutuhan organisasi, serta mampu menjalankan tugas-tugas Kepolisian dengan baik.

Berikut adalah penjabaran lebih lanjut mengenai visi dan misi SPN Polda Bengkulu:

Visi:

- Terwujudnya SPN Polda Bengkulu sebagai lembaga pendidikan Polri yang berkualitas dan terpercaya dalam menghasilkan SDM Polri yang unggul.

Misi:

1. Menyelenggarakan pendidikan dan pelatihan Polri yang profesional dan berorientasi pada kebutuhan organisasi.
2. Mengembangkan kurikulum pendidikan dan pelatihan yang adaptif terhadap perkembangan situasi kamtibmas.
3. Membangun budaya organisasi yang berlandaskan pada nilai-nilai profesionalisme, integritas, dan disiplin.
4. Meningkatkan kualitas sarana dan prasarana pendidikan dan pelatihan.
5. Mempererat kerjasama dengan berbagai pihak terkait dalam rangka mendukung pelaksanaan tugas-tugas Kepolisian.

3. Sejarah Singkat SPN Polda Bengkulu

SPN Polda Bengkulu didirikan sebagai bagian dari upaya desentralisasi pendidikan Kepolisian, untuk mempercepat dan mendekatkan proses rekrutmen serta pendidikan anggota Polri ke daerah. Sejak berdiri pada awal 2000-an, SPN ini telah meluluskan ribuan Bintara yang tersebar di berbagai satuan kerja Polri, khususnya di wilayah hukum Polda Bengkulu.

Menurut informasi dari Divisi Humas Polri, SPN Polda Bengkulu merupakan bagian dari sistem pendidikan Polri yang menerapkan *integrated curriculum* berbasis karakter, profesionalisme, dan teknologi informasi dalam mencetak Bintara Polri. “SPN menjadi tulang punggung pendidikan pembentukan Bintara Polri dengan penguatan pendidikan karakter, pembinaan fisik, dan pelatihan teknis lapangan”.

Latar belakang lokasi tanah Sekolah Polisi Negara Polda Bengkulu semula berasal dari tanah Negara bekas *Erfecht* Bukit Kaba (perkebunan Bukit Kaba), *Verponding* nomor 52, dengan nama persil pematang Danau I (satu) seluas 1.992,7 (Seribu Sembilan Ratus Sembilan Puluh Dua koma Tujuh) Hektar dengan nama pemegang / pemilik *N.V. NED IND. LAND SYN DI CAAT* yang telah ditegaskan menjadi tanah objek *Landreform* dengan SK. MENAG Nomor SK 11 / HGU / 1965 tanggal 13 Maret 1965, yang sebagian besar penggunaan tanahnya telah berubah menjadi pemukiman/perumahan.

Bahwa untuk kebutuhan pembangunan Sekolah Polisi Negara (SPN) di Kabupaten Rejang Lebong adalah untuk kepentingan Kepolisian Negara Republik Indonesia khususnya Polda Bengkulu maka sudah selayaknya tanah seluas 21,810 (Dua puluh satu koma delapan satu nol) Hektar untuk penggunaan tanah pertanian menjadi tanah perumahan/bangunan untuk keperluan Sekolah Polisi Negara (SPN) Polda Bengkulu di Propinsi Bengkulu. Bahwa tanah yang dikuasai oleh pemerintah Kabupaten Rejang Lebong seluas 21,810 (Dua puluh satu koma delapan satu nol) Hektar yang terletak di Desa Karang Jaya Kecamatan Selupu Rejang Kabupaten Rejang Lebong yang berjarak lebih kurang 20 Kilo Meter dari ibu kota Kabupaten Rejang Lebong (Curup) untuk pembangunan Sekolah Polisi Negara (SPN) yang didapat dari pembayaran ganti rugi terhadap pemilik/petani penggarap sesuai surat keterangan Bupati Rejang Lebong nomor : 590/108/Bag 1, tanggal 31 Desember 2004. Sesuai keputusan Bupati Kabupaten Rejang Lebong (Dr. (HC) H. Ahmad Hijazi, SH, M.Si) Nomor : 398 tahun 2004 tanggal 11 Juni 2004 tentang penetapan lokasi pengadaan tanah untuk pembangunan Sekolah Polisi Negara (SPN) di Kabupaten Rejang Lebong memutuskan tanah seluas 21 (Dua puluh satu) Hektar untuk pembangunan lokasi pembangunan Sekolah Polisi Negara (SPN) yang terletak di Desa Karang Jaya Kecamatan Selupu Rejang Kabupaten Rejang Lebong.

Keputusan Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Kabupaten Rejang Lebong Nomor 15 tahun 2005, tanggal 20 Juni 2005 tentang persetujuan DPRD Kabupaten Rejang Lebong terhadap pelepasan aset tanah milik pemerintah Kabupaten Rejang Lebong untuk pembangunan Sekolah Polisi Negara (SPN) menyetujui pelepasan aset tanah milik pemerintah Kabupaten Rejang Lebong seluas 21,810 (Dua puluh satu koma delapan satu nol) Hektar yang terletak di Desa Karang Jaya Kecamatan Selupu Rejang Kabupaten Rejang Lebong Propinsi Bengkulu kepada Kepolisian Negara Republik Indonesia untuk kepentingan pembangunan Sekolah Polisi Negara (SPN) yang diberikan Hak Pakai sepanjang kegiatan SPN masih berjalan dan/atau/apabila SPN tersebut tidak melakukan kegiatannya lagi maka tanah tersebut dikembalikan ke Pemerintah Daerah Kabupaten Rejang Lebong yang merupakan hasil rapat Paripurna DPRD Kabupaten Rejang Lebong tanggal 20 Juni 2005.

Sesuai keputusan Bupati Rejang Lebong Lebong (Dr. (HC) H. Ahmad Hijazi, SH, M.Si) Nomor 76 tahun 2004 tanggal 10 Maret 2004 tentang pembentukan panitia pengadaan tanah lokasi Sekolah Polisi Negara (SPN), membentuk panitia pengadaan tanah sebanyak 14 (empat belas) orang dengan Ketua Bupati Rejang Lebong yang bertugas :

1. Mempersiapkan pelaksanaan pengadaan tanah lokasi Sekolah Polisi Negara (SPN) yang terletak di Desa Karang Jaya Kecamatan Selupu Rejang Kabupaten Rejang Lebong Propinsi Bengkulu
2. Memberikan penjelasan dan penyuluhan kepada pemegang Hak atas tanah mengenai rencana pengadaan tanah
3. Menetapkan batas lokasi tanah yang diperlukan untuk lokasi Sekolah Polisi Negara (SPN)

4. Mengadakan penelitian dan inventarisasi atas tanah, bangunan, tanaman dan benda-benda lainnya yang ada kaitannya dengan tanah yang akan di lepas atau di serahkan
5. Menyelenggarakan musyawarah antara pemerintah daerah Kabupaten Rejang Lebong dengan para pemegang Hak atas tanah dalam rangka menetapkan bentuk besarnya ganti rugi.

Sesuai surat keterangan Kepala Desa Karang Jaya nomor : 69/SK/XI/04, tanggal 25 November 2004 menerangkan bahwa tanah yang dikuasai oleh pemerintah Kabupaten Rejang Lebong seluas 21,810 (Dua puluh satu koma delapan satu nol) Hektar yang terletak di Desa Karang Jaya Kecamatan Selupu Rejang Kabupaten Rejang Lebong yang dipergunakan untuk pembangunan tidak dalam sengketa. Selanjutnya hari Jum'at tanggal 9 bulan Juli tahun 2004 telah dilaksanakan musyawarah untuk menetapkan bentuk dan besarnya ganti rugi atas tanah dalam rangka pengadaan tanah untuk pembangunan Sekolah Polisi Negara (SPN) tentang tujuan, manfaat pentingnya pembangunan Sekolah Polisi Negara (SPN) dalam rangka meningkatkan/mencetak sumber daya manusia yang proporsional dibidang ilmu pertahanan, keamanan dan kesadaran hukum masyarakat untuk menjadi Polisi Negara siap pakai di Kabupaten Rejang Lebong dengan menggunakan dana APBD Kabupaten Rejang Lebong dengan total ganti rugi sebesar Rp. 490.656.250,- (Empat Ratus Sembilan Puluh Juta Enam Ratus Lima Puluh Enam Ribu Dua ratus Lima Puluh Rupiah), termasuk potongan PPH 5% sehingga jumlah dana yang telah dibayarkan terhadap 18 (delapan belas) pemilik/pemegang Hak sebesar Rp. 466.123.535,- (Empat Ratus Enam Puluh Enam Juta Seratus Dua Puluh Tiga Ribu Lima Ratus Tiga Puluh Lima Rupiah).

Keputusan Kepala Kantor Wilayah Badan Pertanahan Propinsi Bengkulu Nomor 15 tahun 2005 tentang pengeluaran objek pengaturan penguasaan tanah Landreform seluas

21,810 (Dua puluh satu koma delapan satu nol) Hektar yang terletak di Desa Karang Jaya Kecamatan Selupu Rejang Kabupaten Rejang Lebong Propinsi Bengkulu sebagai tanah Negara.

Surat Bupati Rejang Lebong (Dr. (HC) H. Ahmad Hijazi, SH, M.Si) tanggal 7 April 2005 tentang penyerahan aset daerah oleh Drs. H. Chairuddin yang bertindak untuk dan atas nama pemerintah Kabupaten Rejang Lebong sesuai surat persetujuan DPRD Kabupaten Rejang Lebong nomor : 593/173/G.II/2005, tanggal 4 Maret 2005 telah menyerahkan aset daerah berupa sebidang tanah seluas 21,810 (Dua puluh satu koma delapan satu nol) Hektar yang terletak di Desa Karang Jaya Kecamatan Selupu Rejang Kabupaten Rejang Lebong Propinsi Bengkulu kepada AKBP. Drs. Moch. Budi Tono yang bertindak untuk dan atas nama Kepala Kepolisian Negara Republik Indonesia selaku penerima penyerahan aset daerah.

Sehingga pada tanggal 2 Desember 2006 telah diterbitkan sertifikat Hak pakai nomor 00004 dan surat ukur nomor : 00002/Kr.Jaya/2006, menetapkan sebidang tanah pertanian seluas 21,810 (Dua puluh satu koma delapan satu nol) Hektar yang terletak di Desa Karang Jaya Kecamatan Selupu Rejang Kabupaten Rejang Lebong Propinsi Bengkulu dipergunakan untuk pembangunan Sekolah Polisi Negara (SPN).

Dalam kurun waktu tahun 2005 s.d 2017 telah dibangun fasilitas pendidikan dan pelatihan berupa gedung/bangunan yang merupakan bangunan pemerintah yang dikelola oleh Kepolisian Negara Republik Indonesia dan diperuntukan untuk pembangunan Sekolah Polisi Negara (SPN) Polda Bengkulu, secara rinci tahapan pembangunan tersebut dapat dijabarkan sebagai berikut :

1. Tahun 2005 s.d tahun 2012, meliputi : Bangunan/gedung Kantor Utama, Poliklinik, Bangunan Dojo, gedung penjagaan, Rumah Makan Rumah Dinas (Pamen, Pama,

Instruktur), Barak siswa, Tower air, ruang kelas, Chekdam/bangunan penahan sedimen

2. Tahun 2012 (Halang Rintang) Satker Sekolah Polisi Negara Bukit Kaba Polda Bengkulu ditetapkan menjadi definitif berdasarkan keputusan Kepala Kepolisian Negara Republik Indonesia nomor : Kep/17/I/2011, tanggal 14 Januari 2011, tentang pembentukan dan pengesahan Sekolah Polisi Negara Polda Bengkulu.

3. Struktur Organisasi

a). Kepemimpinan & Pengawasan

1) Kepala SPN (Ka SPN)

Dipimpin oleh Komisariss Besar Polisi dan bertanggung jawab langsung kepada Ka Polda Bengkulu, serta sehari-hari berada di bawah pengendalian Waka Polda.

2) Pembinaan Teknis

Dalam hal pengelolaan program pendidikan, SPN berada di bawah koordinasi Kepala Lembaga Pendidikan Kepolisian (Kalemdikpol), sesuai Peraturan Kapolri.

b). Unit Pelaksana & Subunit

Menurut Pasal 238 Perkap, SPN terdiri dari beberapa bagian dan unit:

1). Subbagian Perencanaan & Administrasi (Subbagrenmin)

- Menyusun program kerja, anggaran, dan rencana strategis
- Mengelola administrasi personel, sarana-prasarana, keuangan, dan tata usaha.

2) Subbagian Pelayanan Markas (Subbagyanma)

- Bertanggung jawab atas pelayanan markas, kesehatan, dan perawatan gedung serta fasilitas.

3) Unit Provos

- Menjaga disiplin dan pelaksanaan kode etik internal di lingkungan SPN.

4) Bagian Pengajaran & Pelatihan (Bagjarlat)

- Menyusun rencana, melaksanakan, serta mengendalikan semua kegiatan pengajaran dan latihan
- Bertugas mengumpulkan data evaluasi dan mendokumentasikan hasil pendidikan.

5) Korps Siswa (Korsis)

- Organisasi peserta didik, terkait kepelatihan, pembinaan karakter, tata tertib, dan kegiatan kemahasiswaan internal.

6) Tenaga Pendidik & Instruktur (Gadik)

- Mengajar dan membimbing siswa berdasarkan Tugas Instruksional Umum (TIU) dan Khusus (TIK)
- Ada struktur pendukung, seperti Subbag instruktur, evaluator, dsb.

c). Tata Kelola Pendidikan

a) Perencanaan & Pelaksanaan

Subbagrenmin dan Bagjarlat menyusun renstra, RKA, TIU/TIK, sambil mengelola administrasi dan sarpras.

b) Pembinaan Karakter & Asuhan

Korsis dan Gadik bertugas membentuk disiplin, moral, fisik, dan memberikan asuhan siswa.

c) Evaluasi & Dokumentasi

Bagjarlat bersama Subbag evaluasi mengendalikan mutu serta mengontrol hasil pelatihan.

d) Pengawasan Internal & Eksternal

Unit provos mendisiplinkan internal, sementara Kalem dikpol dan KaPolda melalui sidang Dewan Pendidikan memastikan mutu akademik dan pelatihan.

Tabel 4.1. Ringkasan Struktur Organisasi

Level / Jabatan	Peran Utama
Kepala SPN	Kepala keseluruhan, langsung kepada Kapolda
Waka SPN	Pengendalian sehari-hari
Lemdikpol	Pembina teknis pendidikan
Subbagrenmin	Perencanaan & tata usaha
Subbagyanma	Sarpras & pelayanan umum
Unit Provos	Disiplin & pengawasan internal
Bagjarlat	Pengajaran, pelatihan, evaluasi
Korsis	Organisasi dan asuhan siswa
Gadik	Pengajar utama pendidikan & pelatihan

B. Manajemen Strategis Perencanaan di Sekolah Polisi Negara Polda Bengkulu Dalam Meningkatkan Mutu Peserta Didik

Penerapan manajemen strategis di Sekolah Polisi Negara (SPN) Polda Bengkulu merupakan langkah penting dalam menjawab tantangan pendidikan Kepolisian modern yang berorientasi pada mutu, profesionalisme, dan responsivitas terhadap kebutuhan masyarakat. Pendidikan di SPN Polda Bengkulu bukan sekadar proses transfer ilmu, tetapi juga mencakup pembentukan karakter, kedisiplinan, serta ketahanan fisik dan mental dalam bingkai sistem semi-militer. Dalam konteks ini, manajemen strategis berperan sebagai alat kendali untuk mencapai tujuan kelembagaan, yaitu menghasilkan personel Polri yang unggul, kompeten, dan berintegritas.

Manajemen strategis memungkinkan SPN untuk merancang kebijakan, merumuskan arah pendidikan, serta menyelaraskan sumber daya manusia dan fasilitas agar terfokus pada peningkatan mutu peserta didik. Penerapan manajemen strategis tidak hanya bertumpu pada teori, melainkan juga pada pelaksanaan yang disesuaikan dengan konteks pendidikan Kepolisian yang khas.

1. Manajemen Strategis Perencanaan dalam Konteks Pendidikan Kepolisian

Perencanaan strategis merupakan fondasi utama dalam manajemen strategis yang menentukan arah dan kebijakan jangka panjang suatu organisasi, termasuk lembaga pendidikan Kepolisian. Dalam konteks pendidikan Kepolisian seperti Sekolah Polisi Negara (SPN) Polda Bengkulu, perencanaan strategis bukan hanya berorientasi pada pencapaian akademik, melainkan juga menyangkut pembentukan kepribadian, kedisiplinan, ketangguhan fisik, dan integritas moral peserta didik sebagai calon aparat penegak hukum. Proses perencanaan strategis di lembaga ini mencakup perumusan visi dan misi kelembagaan, penetapan tujuan pendidikan dan pelatihan, serta analisis mendalam terhadap kekuatan, kelemahan, peluang, dan ancaman (SWOT) yang dihadapi institusi dalam menjalankan fungsinya sebagai lembaga pendidikan dan pembentuk anggota Polri tingkat Bintara.

Menurut David dan David, perencanaan strategis adalah tahapan pertama dalam manajemen strategis yang melibatkan identifikasi arah jangka panjang, penyesuaian terhadap lingkungan *internal* dan *eksternal*, serta formulasi strategi yang dapat memberikan keunggulan kompetitif.¹⁵⁰

Dalam pendidikan Kepolisian, proses ini harus memperhatikan berbagai kebijakan nasional Polri, kebutuhan operasional Kepolisian di tingkat daerah, serta dinamika sosial yang mempengaruhi tantangan di lapangan. Oleh karena itu, analisis kontekstual menjadi bagian penting dalam menyusun rencana strategis, termasuk pemetaan kebutuhan kompetensi peserta didik berdasarkan karakteristik wilayah penempatan. Kaplan dan Norton melalui pendekatan *strategy map* juga menekankan pentingnya keterkaitan antara

¹⁵⁰ David, F. R., & David, F. R. (2017). *Strategic management: A competitive advantage approach, concepts and cases* (16th ed.). Pearson

tujuan strategis, indikator kinerja, dan inisiatif yang dirancang secara terstruktur agar pelaksanaan pendidikan dapat memberikan hasil yang terukur dan berkesinambungan.¹⁵¹

Lebih lanjut, Kepala SPN Polda Bengkulu Kombes Pol Andi Dady, S.I.k menjelaskan bahwa perencanaan strategis dalam pendidikan Kepolisian harus memperhatikan aspek manajemen mutu, efektivitas pembelajaran, relevansi kurikulum, dan pengembangan karakter.¹⁵² Setiap langkah perencanaan perlu didasarkan pada data empiris, evaluasi program sebelumnya, serta konsultasi dengan pemangku kepentingan internal (seperti para instruktur dan pengasuh) maupun eksternal (seperti Lemdiklat Polri atau masyarakat penerima lulusan). Dengan demikian, perencanaan strategis dalam konteks SPN tidak hanya bersifat administratif atau formalitas kelembagaan, tetapi menjadi alat strategis untuk memastikan bahwa setiap lulusan yang dihasilkan mampu menjawab kebutuhan institusi Polri dan tantangan masyarakat yang terus berkembang. Ketepatan dalam perencanaan strategis inilah yang menjadi dasar keberhasilan tahap implementasi dan evaluasi strategi pendidikan Kepolisian secara keseluruhan.

Manajemen strategis merupakan suatu pendekatan sistematis dalam pengelolaan organisasi yang bertujuan untuk mencapai visi dan misi melalui perencanaan jangka panjang, implementasi kebijakan, dan evaluasi berkelanjutan. Dalam konteks pendidikan Kepolisian, manajemen strategis memegang peran penting sebagai fondasi dalam meningkatkan mutu pendidikan dan pembentukan karakter peserta didik. Sekolah Polisi Negara (SPN), sebagai lembaga pendidikan dan pembentukan anggota Polri yang menerapkan sistem semi-militer, memerlukan pendekatan manajerial yang tidak hanya

¹⁵¹ Kaplan, R. S., & Norton, D. P. (2004). *Strategy maps: Converting intangible assets into tangible outcomes*. Harvard Business Press.

¹⁵² Sambutan tertulis Kepala SPN Polda Bengkulu Kombes Pol Andi Dady, S.I.k, pada acara Pembukaan Diktuba Tahun Anggaran 2024, di SPN Polda Bengkulu

efisien, tetapi juga adaptif terhadap dinamika sosial, hukum, dan keamanan nasional. Oleh karena itu, penerapan manajemen strategis di SPN Polda Bengkulu difokuskan pada proses perencanaan pendidikan yang visioner, implementasi program yang konsisten, serta evaluasi kinerja yang berbasis mutu dan kompetensi.

Beberapa teori manajemen strategis menjadi acuan dalam pelaksanaan pendidikan Kepolisian. Salah satunya adalah model SWOT *analysis*, yang digunakan untuk menganalisis kekuatan (*strengths*), kelemahan (*weaknesses*), peluang (*opportunities*), dan ancaman (*threats*) yang dihadapi SPN dalam menjalankan fungsi pendidikannya. Dengan pemetaan SWOT, SPN dapat mengidentifikasi aspek internal dan eksternal yang mempengaruhi keberhasilan pendidikan. Selain itu, penerapan model *Balanced Scorecard* dari Kaplan dan Norton (1996) menjadi penting karena mendorong lembaga untuk menilai kinerja tidak hanya dari aspek keuangan atau output peserta didik, tetapi juga dari perspektif proses internal, pengembangan kapasitas instruktur, serta kepuasan pemangku kepentingan seperti Polda dan masyarakat. Sementara itu, pendekatan *Strategic Planning ala Mintzberg* memberikan fleksibilitas dalam merespon perubahan lingkungan yang dinamis, misalnya dalam hal kebijakan keamanan nasional atau perkembangan teknologi Kepolisian.¹⁵³

Penerapan manajemen strategis Perencanaan dalam pendidikan Kepolisian juga menekankan pentingnya Manajemen Mutu Terpadu (*Total Quality Management – TQM*). Pendekatan ini menuntut adanya peningkatan berkelanjutan (*continuous improvement*) dalam seluruh aspek pendidikan, mulai dari kurikulum, metode pengajaran, hingga sistem

¹⁵³ Kaplan, R.S., & Norton, D.P. (1996). *The Balanced Scorecard: Translating Strategy into Action*. Harvard Business Press

evaluasi. Di jelaskan oleh Kepala SPN Polda Bengkulu Kombes Pol. Andi Dady, S.I.K bahwa :

.....dalam lingkungan pendidikan semi-militer, pelaksanaan strategi harus memperhatikan kultur organisasi yang menekankan pada kedisiplinan, hirarki komando, serta pembinaan mental dan fisik yang intensif. Oleh sebab itu, strategi pendidikan harus mampu menyinergikan nilai-nilai kedisiplinan dan integritas dengan kompetensi profesional yang dibutuhkan oleh institusi kepolisian. Dengan manajemen strategis yang terencana dan terukur, SPN Polda Bengkulu dapat menciptakan proses pendidikan yang berkelanjutan dan adaptif, serta menghasilkan lulusan yang siap menghadapi tantangan tugas di lapangan dengan profesionalisme yang tinggi.¹⁵⁴

Hal senada juga di setuju oleh Kakorsis SPN Polda Bengkulu, AKBP Ahmad Sosianta, S.E, menyatakan bahwa:

.....“perencanaan strategis dalam pendidikan kepolisian di SPN tidak hanya sebatas pada penyusunan kurikulum, tetapi juga harus menyentuh aspek pembentukan karakter serta kemampuan adaptif peserta didik terhadap dinamika lingkungan tugas. Karena karakteristik pendidikan semi-militer, penting bagi kami untuk menerapkan strategi yang fleksibel namun tetap berbasis nilai-nilai kedisiplinan, loyalitas, dan responsif terhadap perkembangan situasi keamanan nasional. Oleh karena itu, manajemen strategis harus diselaraskan dengan kebutuhan operasional di lapangan agar lulusan tidak hanya cakap secara akademis, tetapi juga tangguh secara mental dan emosional”.¹⁵⁵

Sementara itu, Kabag Jarlat SPN Polda Bengkulu, Kompol Margopo, S.H juga menjelaskan mengenai penerapan manajemen strategis perencanaan dalam pendidikan kepolisian, beliau menambahkan bahwa:

.....“dalam konteks perencanaan strategis, integrasi antara TQM dan pendekatan pembelajaran kontekstual sangat penting untuk diterapkan. Kami di bagian Jarlat menekankan pentingnya kesinambungan antara rencana pengajaran, metode pelatihan, dan sistem evaluasi berbasis capaian kompetensi. Dengan pendekatan ini, setiap elemen pengajaran memiliki arah yang jelas dan terukur, serta mampu meningkatkan kualitas hasil didik secara berkelanjutan. Strategi ini juga harus mampu menjawab tantangan perkembangan teknologi, hukum, dan sosial masyarakat, agar para siswa bintara tidak tertinggal dalam kompetensi digital dan komunikasi hukum”.¹⁵⁶

¹⁵⁴ Hasil diskusi dengan Kepala SPN Polda Bengkulu Kombes Pol. Andi Dadi, S.I.K pada tanggal 14 April 2025 di SPN Polda Bengkulu

¹⁵⁵ Hasil wawancara dengan Kakorsis SPN Polda Bengkulu, AKBP Ahmad Sosianta, S.E, pada tanggal 11 Mei 2025 di SPN Polda Bengkulu

¹⁵⁶ Hasil wawancara dengan Kabag Jarlat SPN Polda Bengkulu, Kompol Margopo, S.H pada tanggal 11 Mei 2025 di SPN Polda Bengkulu

a. Teori Manajemen Strategis Perencanaan yang Relevan

Perencanaan strategis dalam manajemen pendidikan, termasuk di lingkungan pendidikan Kepolisian seperti SPN Polda Bengkulu, membutuhkan landasan teori yang kokoh agar proses perumusannya tidak hanya bersifat administratif, tetapi mampu membentuk arah kebijakan jangka panjang yang adaptif dan visioner. Salah satu teori paling berpengaruh adalah model perencanaan rasional-*linier* dari Fred R. David, yang menekankan bahwa perencanaan strategis merupakan proses terstruktur yang diawali dari perumusan visi, misi, analisis lingkungan internal dan eksternal, penetapan tujuan jangka panjang, hingga pemilihan strategi yang sesuai.¹⁵⁷ Model ini relevan dalam pendidikan Kepolisian karena menuntut proses yang sistematis dan berbasis data untuk mengakomodasi kebutuhan organisasi yang berorientasi pada pembentukan SDM berkualitas tinggi, disiplin, dan siap menghadapi kompleksitas tugas Kepolisian.

Teori lain yang relevan adalah *SWOT Analysis Framework*, yang diperkenalkan oleh Albert Humphrey dan dikembangkan lebih lanjut dalam konteks pendidikan oleh Wheelen dan Hunger. SWOT memungkinkan pengelola lembaga pendidikan melakukan pemetaan terhadap kekuatan (*strengths*), kelemahan (*weaknesses*), peluang (*opportunities*), dan ancaman (*threats*) yang ada.¹⁵⁸ Dalam SPN, kekuatan bisa berupa tenaga instruktur yang berpengalaman dan sistem pelatihan semi-militer yang terstruktur, sedangkan ancaman dapat datang dari perubahan regulasi, kekurangan anggaran, atau ketidaksesuaian antara lulusan dengan kebutuhan lapangan. Analisis

¹⁵⁷ David, F. R., & David, F. R. (2017). *Strategic management: A competitive advantage approach, concepts and cases* (16th ed.). Pearson

¹⁵⁸ Wheelen, T. L., & Hunger, J. D. (2020). *Strategic management and business policy: Globalization, innovation and sustainability* (15th ed.). Pearson.

SWOT memberikan dasar objektif bagi perumusan strategi pendidikan yang berbasis konteks.

Selain itu, teori *Strategic Fit Model* yang dikembangkan oleh Chandler juga relevan, karena menekankan bahwa struktur organisasi dan strategi harus selaras agar organisasi dapat berjalan efektif.¹⁵⁹ Dalam pendidikan Kepolisian, ini berarti bahwa struktur SPN, distribusi tugas, alur komando, dan sistem pengawasan harus disesuaikan dengan strategi pembelajaran dan pembinaan yang telah direncanakan. Tanpa kesesuaian ini, strategi yang telah dirumuskan akan sulit dijalankan secara optimal. Teori ini juga didukung oleh pendekatan *Balanced Scorecard* dari Kaplan dan Norton, yang menempatkan perencanaan strategis sebagai titik awal untuk menentukan indikator kinerja lembaga dari empat perspektif: keuangan, pelanggan, proses internal, dan pembelajaran & pertumbuhan.¹⁶⁰ Dalam SPN, hal ini dapat diadaptasi untuk menilai efektivitas kurikulum, peningkatan kompetensi peserta didik, serta kepuasan pemangku kepentingan, termasuk Mabes Polri sebagai pengguna lulusan.

Dengan demikian, berbagai teori manajemen strategis perencanaan tersebut memberikan kerangka konseptual yang kuat bagi pengelolaan pendidikan Kepolisian. Teori-teori ini menekankan pentingnya keselarasan antara visi lembaga, kebutuhan strategis organisasi Polri, dan realitas operasional di lapangan. Dalam kerangka inilah, SPN Polda Bengkulu perlu merancang strategi pendidikan yang tidak hanya memenuhi standar formal, tetapi juga responsif terhadap perubahan sosial, hukum, dan teknologi dalam masyarakat.

¹⁵⁹ Chandler, A. D. (1962). *Strategy and structure: Chapters in the history of the industrial enterprise*. MIT Press.

¹⁶⁰ Kaplan, R. S., & Norton, D. P. (2004). *Strategy maps: Converting intangible assets into tangible outcomes*. Harvard Business School Press.

Manajemen strategis adalah suatu proses formulasi, implementasi, dan evaluasi keputusan lintas fungsi yang memungkinkan organisasi mencapai tujuan jangka panjangnya (David, F.R.). Dalam konteks pendidikan, khususnya di institusi semi-militer seperti SPN, teori ini digunakan untuk menyusun strategi peningkatan mutu, kurikulum, pelatihan, dan evaluasi secara sistematis dan berkelanjutan.

Teori-Teori Manajemen Strategis yang Relevan dalam Konteks Pendidikan Kepolisian diantaranya:

1) Model SWOT Analysis (*Strengths, Weaknesses, Opportunities, Threats*)

Model SWOT adalah salah satu alat analisis strategis paling fundamental yang digunakan untuk memetakan faktor internal dan eksternal organisasi. Dalam konteks SPN Polda Bengkulu, model ini sangat bermanfaat untuk merancang strategi pengembangan mutu peserta didik.

- a) Kekuatan (*Strengths*) SPN Polda Bengkulu, misalnya, mencakup kedisiplinan berbasis semi-militer, struktur komando yang jelas, kurikulum berbasis operasional Kepolisian, serta sistem asrama yang mendukung pembentukan karakter.
- b) Kelemahan (*Weaknesses*) bisa berupa keterbatasan jumlah instruktur bersertifikasi, infrastruktur pelatihan yang belum memadai, atau kurangnya integrasi teknologi digital dalam pembelajaran.
- c) Peluang (*Opportunities*) termasuk meningkatnya kebutuhan akan personel Kepolisian yang profesional, modernisasi Polri, dan dukungan anggaran dari pusat.
- d) Ancaman (*Threats*) dapat berupa perubahan cepat dalam jenis kejahatan (*cybercrime*, radikalisme), tekanan publik terhadap reformasi Polri, dan

ekspektasi masyarakat terhadap pelayanan yang lebih humanis. Melalui pemetaan SWOT ini, SPN Polda Bengkulu dapat merumuskan strategi untuk memanfaatkan kekuatan dan peluang, serta mengantisipasi kelemahan dan ancaman secara proaktif.¹⁶¹

2) Model *Balanced Scorecard* (Kaplan & Norton, 1996)

Balanced Scorecard adalah kerangka kerja manajemen strategis yang dikembangkan oleh Robert S. Kaplan dan David P. Norton untuk mengukur kinerja organisasi secara lebih komprehensif, tidak hanya dari sisi keuangan atau *output* akhir.¹⁶² Dalam SPN, model ini digunakan untuk menilai keberhasilan pendidikan peserta didik melalui empat perspektif utama:

- a) Perspektif pembelajaran dan pertumbuhan, yang menekankan peningkatan kompetensi instruktur, pelatihan pengembangan profesional, serta inovasi dalam metode pembelajaran.
 - b) Perspektif proses internal, seperti efektivitas pelaksanaan kurikulum, integrasi antara latihan fisik dan akademik, serta kedisiplinan harian dalam asrama.
 - c) *Perspektif stakeholder*, yaitu kepuasan Polda sebagai pengguna lulusan SPN, dan persepsi masyarakat terhadap kualitas personel Polri baru.
 - d) Perspektif hasil (*output*), yakni pencapaian peserta didik dalam aspek akademik, keterampilan lapangan, dan nilai-nilai etika profesi.
- Balanced Scorecard* mendorong SPN untuk terus menjaga keseimbangan antara pengembangan SDM, efektivitas proses, serta harapan eksternal (Kaplan & Norton).

¹⁶¹ David, F. R. (2011). *Strategic Management: Concepts and Cases*. Pearson Education

¹⁶² Kaplan, R. S., & Norton, D. P. (1996). *The Balanced Scorecard: Translating Strategy into Action*. Harvard Business School Press.

3) Model *Strategic Planning Mintzberg*

Henry Mintzberg menyampaikan kritik terhadap pendekatan perencanaan strategis tradisional yang terlalu rasional dan kaku. Ia menekankan bahwa strategi tidak selalu dihasilkan dari proses formal, tetapi seringkali tumbuh dari proses belajar, adaptasi, dan pengalaman langsung di lapangan.¹⁶³ Dalam konteks SPN Polda Bengkulu, model ini relevan karena sistem pendidikan semi-militer seringkali menghadapi dinamika yang tidak dapat diprediksi sepenuhnya, seperti perubahan mendadak dalam kebijakan Kepolisian nasional, penyesuaian kurikulum karena isu keamanan terbaru, atau respon terhadap masukan dari satuan kerja pengguna lulusan.

Dengan pendekatan ini, pimpinan SPN Polda Bengkulu dituntut untuk *fleksibel*, mampu belajar dari pelaksanaan sebelumnya, dan menyesuaikan strategi secara *real-time*. Misalnya, bila terjadi peningkatan tren kejahatan digital, SPN dapat secara cepat mengadaptasi kurikulum dengan menambahkan pelatihan forensik digital meski tidak tertuang dalam rencana awal tahunan.

4) Manajemen Mutu Terpadu (*Total Quality Management -TQM*)

TQM adalah pendekatan manajemen strategis yang berorientasi pada perbaikan kualitas secara menyeluruh dan berkesinambungan dalam setiap aspek operasional organisasi. Dalam lembaga pendidikan seperti SPN Polda Bengkulu, TQM diterapkan untuk:

- a) Meningkatkan mutu kurikulum, agar sesuai dengan standar nasional Kepolisian dan tantangan lapangan kerja.

¹⁶³ Mintzberg, H., Ahlstrand, B., & Lampel, J. (1998). *Strategy Safari: A Guided Tour Through the Wilds of Strategic Management*. Free Press.

- b) Meningkatkan kompetensi instruktur, baik dalam aspek pedagogis maupun teknis operasional.
- c) Meningkatkan kualitas fasilitas, seperti ruang kelas, lapangan latihan, simulator, dan laboratorium.
- d) Menjamin efektivitas sistem evaluasi, dengan menggunakan asesmen berbasis kompetensi, tes fisik, penilaian karakter, dan umpan balik dari *stakeholder*.

Konsep TQM juga menekankan pentingnya keterlibatan semua elemen organisasi dalam proses peningkatan mutu, termasuk manajemen, instruktur, staf administrasi, dan peserta didik itu sendiri. TQM dalam pendidikan Kepolisian menjadikan mutu sebagai tanggung jawab kolektif, bukan hanya pimpinan SPN Polda Bengkulu.¹⁶⁴

b. Implementasi dalam Lingkungan Pendidikan Semi-Militer

Pendidikan di SPN Polda Bengkulu menggabungkan pendekatan akademik dan semi-militer, di mana strategi pendidikan harus mampu menjawab kebutuhan pembentukan karakter dan kompetensi teknis Kepolisian secara seimbang.

Penerapan manajemen strategis dalam konteks ini meliputi:

2. Perencanaan Strategis Pendidikan di SPN Polda Bengkulu

Perencanaan strategis pendidikan di SPN Polda Bengkulu merupakan langkah awal dalam siklus manajemen strategis yang memegang peran krusial dalam membentuk arah dan kebijakan pendidikan calon anggota Polri. Dalam konteks lembaga pendidikan semi-militer seperti SPN, perencanaan strategis tidak hanya mencakup aspek akademik, tetapi juga menyentuh dimensi pembinaan fisik, mental, dan karakter yang khas dalam sistem

¹⁶⁴ Sallis, E. (2002). *Total Quality Management in Education* (3rd ed.). RoutledgeFalmer.

Kepolisian. Tujuan utamanya adalah memastikan bahwa setiap lulusan SPN siap pakai, profesional, dan memiliki kompetensi yang sesuai dengan kebutuhan tugas di wilayah hukum Polda Bengkulu.

a. Penyusunan Visi, Misi, dan Tujuan Strategis

Perencanaan strategis dimulai dengan perumusan visi dan misi SPN yang diselaraskan dengan arah kebijakan Polri secara nasional, terutama berdasarkan visi Polri sebagai “Polri yang Presisi” (Prediktif, Responsibilitas, Transparansi Berkeadilan). Visi SPN Polda Bengkulu diarahkan untuk mewujudkan lembaga pendidikan Polri yang berkualitas dan terpercaya dalam menghasilkan SDM Polri yang unggul, profesional, dan berintegritas.

Dari visi tersebut, diturunkan misi strategis yang menjadi panduan operasional, yaitu:

1. Menyelenggarakan pendidikan dan pelatihan Polri yang profesional dan berorientasi pada kebutuhan organisasi.
2. Mengembangkan kurikulum pendidikan dan pelatihan yang adaptif terhadap perkembangan situasi kamtibmas.
3. Membangun budaya organisasi yang berlandaskan pada nilai-nilai profesionalisme, integritas, dan disiplin.
4. Meningkatkan kualitas sarana dan prasarana pendidikan dan pelatihan.
5. Mempererat kerjasama dengan berbagai pihak terkait dalam rangka mendukung pelaksanaan tugas-tugas Kepolisian.

Selanjutnya, misi-misi tersebut dijabarkan ke dalam tujuan strategis yang lebih terukur, seperti:

1. Meningkatkan kualitas akademik dan keterampilan teknis Kepolisian peserta didik.
2. Membentuk karakter yang berintegritas tinggi, disiplin, dan loyal pada organisasi.
3. Menghasilkan lulusan yang mampu beradaptasi dengan dinamika kamtibmas dan siap ditugaskan di wilayah hukum Polda Bengkulu.

Tujuan strategis ini kemudian dijabarkan ke dalam sasaran dan indikator kinerja jangka menengah dan jangka pendek, serta dikaitkan dengan perencanaan anggaran dan pengelolaan sumber daya untuk memastikan ketercapaiannya.

b. Analisis Lingkungan Internal dan Eksternal

Langkah penting dalam perencanaan strategis adalah melakukan analisis situasi dan kondisi organisasi. SPN Polda Bengkulu melakukan identifikasi terhadap:

- 1) Faktor internal seperti kompetensi tenaga pendidik, kelengkapan sarana dan prasarana, sistem pembelajaran, budaya organisasi, dan kualitas peserta didik.
- 2) Faktor eksternal seperti perkembangan bentuk kejahatan, perubahan kebijakan Polri, tuntutan masyarakat terhadap pelayanan Kepolisian, serta kemajuan teknologi informasi.

Melalui pendekatan *SWOT Analysis*, SPN dapat menentukan strategi pengembangan yang optimal. Misalnya, dengan mengidentifikasi kelemahan dalam digitalisasi pembelajaran, SPN dapat menyusun rencana investasi teknologi seperti penggunaan *e-learning* atau simulasi digital dalam pelatihan operasional.

c. Penentuan Strategi Prioritas Pendidikan

Berdasarkan hasil analisis, SPN menetapkan strategi prioritas dalam bidang pendidikan. Strategi ini mencakup:

- 1) Pengembangan kurikulum berbasis kompetensi, yang mencakup materi teknis Kepolisian (reskrim, lalu lintas, binmas, intelkam, sabhara), pendidikan karakter, hukum dan HAM, serta keterampilan sosial (komunikasi, negosiasi).
- 2) Peningkatan kapasitas SDM, dengan mengirim instruktur ke pelatihan nasional atau bekerja sama dengan Lemdiklat Polri dalam hal pengembangan keahlian pengajar.
- 3) Modernisasi metode pembelajaran, dari pendekatan ceramah satu arah ke model pembelajaran aktif (*active learning*), termasuk praktek lapangan, simulasi kasus, dan penggunaan teknologi.
- 4) Penguatan pembinaan mental dan kepribadian, melalui kegiatan rutin harian (apel, penguatan nilai-nilai Tribrata dan Catur Prasetya), serta konseling dan pembinaan kejiwaan bagi peserta didik yang mengalami tekanan.

d. Penyusunan Rencana Aksi dan Anggaran

Setelah strategi ditetapkan, SPN Polda Bengkulu menyusun rencana aksi strategis (*Strategic Action Plan*) yang bersifat operasional. Setiap kegiatan dirinci secara detail, termasuk waktu pelaksanaan, penanggung jawab, sumber daya yang dibutuhkan, dan indikator keberhasilan. Rencana ini kemudian diselaraskan dengan penyusunan Rencana Kerja dan Anggaran (RKA) tahunan SPN, sehingga perencanaan strategis memiliki landasan keuangan yang kuat dan terintegrasi dalam sistem pengelolaan anggaran negara.

e. Partisipasi dan Kepemimpinan dalam Proses Perencanaan

Penting untuk dicatat bahwa perencanaan strategis tidak bersifat *top-down* semata. SPN Polda Bengkulu menerapkan pendekatan partisipatif dalam menyusun strategi pendidikan, di mana masukan diperoleh dari berbagai pihak, seperti:

- 1) Tenaga pendidik dan pelatih (instruktur).
- 2) Tim manajemen SPN.
- 3) Alumni dan satuan kerja penerima lulusan.
- 4) *Stakeholder eksternal*, termasuk Polda dan masyarakat.

Proses ini dipimpin oleh Kepala SPN Polda Bengkulu yang memegang peran sebagai pemimpin transformasional, yang tidak hanya memberikan arahan strategis, tetapi juga membangun motivasi kolektif di antara seluruh staf dan pengajar untuk berkomitmen terhadap peningkatan mutu pendidikan.

Dengan menerapkan perencanaan strategis yang sistematis, berbasis data, dan responsif terhadap dinamika lingkungan, SPN Polda Bengkulu mampu menjaga arah pengembangan lembaga tetap relevan dan berdaya saing. Proses ini tidak hanya mendukung peningkatan mutu peserta didik, tetapi juga memperkuat kapasitas kelembagaan SPN sebagai bagian dari reformasi Polri dalam menghadirkan sosok anggota Polri yang profesional, humanis, dan berintegritas.

3. Pelaksanaan Strategis (*Strategic Implementation*) di SPN Polda Bengkulu

Pelaksanaan strategis atau *strategic implementation* merupakan tahapan penting dalam manajemen strategis setelah proses perencanaan disusun secara sistematis. Diungkapkan oleh KAKORSIS SPN Polda Bengkulu Bapak AKBP Ahmad Sosianta, SE menjelaskan bahwa:

....pada tahap ini, seluruh strategi yang telah dirancang dalam dokumen rencana strategis (Renstra) SPN Polda Bengkulu diubah menjadi tindakan nyata yang bersifat

*operasional. Implementasi ini melibatkan pengorganisasian sumber daya, penugasan tanggung jawab, penjadwalan program, serta pengawasan pelaksanaan kegiatan untuk memastikan semua target yang dirumuskan sebelumnya dapat tercapai secara efektif dan efisien.*¹⁶⁵

Selanjutnya ditambahkan oleh PS. Koorgadik SPN Polda Bengkulu Bapak Kompol Edi Syafrudin, S.H.,M.H bahwa Pelaksanaan strategi pendidikan di SPN Polda Bengkulu dilakukan melalui pendekatan terpadu antara pembelajaran akademik, pembinaan fisik dan mental, serta pendidikan karakter berbasis nilai-nilai Polri seperti Tribrata dan Catur Prasetya.

*.....salah satu aspek utama implementasi adalah penerapan kurikulum berbasis kompetensi, yang dikembangkan oleh Lemdiklat Polri dan disesuaikan dengan karakteristik wilayah serta kebutuhan tugas Kepolisian modern. Kurikulum ini mencakup materi-materi seperti hukum pidana dan perdata, teknik penyidikan dasar, bela diri Polri, penanggulangan massa, pengendalian emosi, serta keterampilan komunikasi efektif. Pelaksanaan materi dilakukan secara terstruktur melalui kombinasi metode klasikal (ceramah dan diskusi), praktek lapangan (field training), dan simulasi kasus (case study), yang disesuaikan dengan kondisi lokal dan tantangan sosial aktual.*¹⁶⁶

Pelaksanaan strategis juga mencakup penjadwalan dan pelaksanaan program-program pelatihan fisik dan mental, seperti lari pagi, baris-berbaris, latihan ketahanan fisik, dan pembinaan spiritual. Kegiatan ini dilakukan secara harian dan terintegrasi dalam sistem asrama, yang bertujuan untuk menanamkan nilai-nilai kedisiplinan, tanggung jawab, serta kepatuhan terhadap aturan. Proses ini berlangsung dalam suasana semi-militer yang dikawal secara ketat oleh para pembina dan instruktur yang telah ditunjuk. Dalam konteks inilah, pendekatan *Total Quality Management (TQM)* juga diimplementasikan, yakni dengan mengedepankan kontrol mutu pada setiap lini

¹⁶⁵ Hasil wawancara dengan KAKORSIS SPN Polda Bengkulu Bapak Ahmad Sosianta, SE, di SPN Polda Bengkulu

¹⁶⁶ Hasil wawancara dengan PS. Koorgadik SPN Polda Bengkulu Bapak Kompol Edi Syafrudin, S.H.,M.H di SPN Polda Bengkulu

proses pendidikan, baik dari sisi materi, metode, tenaga pengajar, hingga pencapaian peserta didik.¹⁶⁷

Strategi implementasi ini ditopang oleh penguatan kapasitas tenaga pendidik dan pelatih, yang merupakan aktor utama dalam keberhasilan pendidikan di SPN. SPN Polda Bengkulu secara rutin mengirimkan instruktur untuk mengikuti pelatihan lanjutan, sertifikasi pedagogik, serta kegiatan *benchmarking* ke SPN-SPN unggulan di daerah lain atau ke Lemdiklat Polri di tingkat pusat. Hal ini dilakukan untuk memastikan bahwa instruktur tidak hanya memiliki kompetensi teknis, tetapi juga memiliki kemampuan metodologis dan kepemimpinan dalam mendidik peserta didik generasi baru Polri. Selain itu, pelaksanaan strategi juga menyangkut penguatan sistem administrasi dan dukungan logistik, seperti penyediaan alat peraga, kelengkapan seragam, buku ajar, ruang kelas multimedia, serta ruang simulasi tugas-tugas Kepolisian.

Lebih lanjut, dalam implementasi strategis ini, SPN juga melibatkan teknologi informasi dalam proses pembelajaran dan evaluasi. Penerapan media digital seperti video *edukatif*, *e-learning* Polri, dan aplikasi interaktif berbasis keamanan publik menjadi bagian dari strategi modernisasi pendidikan. Inovasi ini selaras dengan tuntutan Revolusi Industri 4.0 dan masyarakat digital, di mana calon anggota Polri harus melek teknologi dan mampu beradaptasi dengan tantangan zaman. Di sisi lain, pelaksanaan strategi juga mempertimbangkan prinsip *adaptive leadership* dalam menghadapi hambatan implementasi di lapangan, seperti keterbatasan anggaran, kondisi geografis, atau jumlah peserta didik yang tinggi. Pimpinan SPN didorong

¹⁶⁷ Sallis, E. (2002). *Total Quality Management in Education*. RoutledgeFalmer.

untuk bersikap fleksibel, responsif, dan proaktif dalam merespons situasi tanpa mengorbankan standar mutu pendidikan.

Selain itu, untuk menjaga akuntabilitas pelaksanaan strategi, SPN Polda Bengkulu melakukan monitoring harian dan evaluasi mingguan terhadap capaian program. Setiap seksi atau unit kerja menyusun laporan pelaksanaan kegiatan yang akan dievaluasi oleh tim manajemen SPN. Mekanisme ini menjamin bahwa pelaksanaan strategi berjalan sesuai dengan target waktu dan mutu yang diharapkan. Bila terdapat deviasi atau hambatan, dilakukan penyesuaian strategi jangka pendek sebagai bentuk *corrective action*.

Dengan implementasi strategis yang disiplin, sistematis, dan berorientasi pada hasil, SPN Polda Bengkulu mampu mewujudkan tujuan strategis pendidikan, yaitu menghasilkan lulusan Bintara Polri yang tangguh secara fisik, matang secara mental, unggul secara akademik, serta siap menjalankan tugas Kepolisian secara profesional dan humanis.

4. Evaluasi Strategis (*Strategic Evaluation*) di SPN Polda Bengkulu

Evaluasi strategis (*strategic evaluation*) merupakan tahapan akhir dari siklus manajemen strategis yang berfungsi untuk menilai sejauh mana strategi pendidikan yang telah direncanakan dan dilaksanakan mampu mencapai tujuan yang ditetapkan.

Dijelaskan oleh Kepala SPN Polda Bengkulu Bapak Kombes Pol. Andi Dady, S.I.K, bahwa :

.....dalam konteks SPN Polda Bengkulu, evaluasi strategis tidak hanya berfungsi sebagai kontrol kinerja pendidikan, tetapi juga sebagai dasar dalam pengambilan keputusan untuk melakukan perbaikan berkelanjutan (continuous improvement). Evaluasi ini dilakukan secara komprehensif dan mencakup berbagai aspek seperti

pencapaian peserta didik, umpan balik dari pengguna lulusan, serta audit mutu oleh lembaga internal maupun eksternal.¹⁶⁸

a) Penilaian Berbasis Kompetensi terhadap Peserta Didik (Akademik, Fisik, Mental).

Penilaian berbasis kompetensi adalah metode evaluasi yang menekankan pencapaian kemampuan peserta didik secara menyeluruh sesuai dengan standar yang telah ditetapkan. Di SPN Polda Bengkulu, penilaian ini dilakukan secara sistematis dan terintegrasi pada tiga domain utama: akademik, fisik, dan mental kepribadian.

- 1) Aspek akademik, meliputi kemampuan peserta dalam memahami teori dan praktik hukum, fungsi teknis Kepolisian (reskrim, intelkam, binmas, sabhara, lalu lintas, intelijen), serta nilai-nilai etika profesi. Evaluasi akademik dilakukan melalui ujian tertulis, tugas makalah, dan ujian praktik.
- 2) Aspek fisik, dievaluasi melalui tes kebugaran jasmani, daya tahan, kelincahan, dan latihan ketangkasan lapangan. Tes ini bersifat periodik dan menjadi syarat utama kelulusan.
- 3) Aspek mental dan kepribadian, mencakup stabilitas emosi, integritas moral, kemampuan bekerja sama, serta kepatuhan terhadap nilai-nilai Tribrata dan Catur Prasetya. Penilaian dilakukan oleh pembina dan instruktur melalui observasi harian, bimbingan, serta asesmen psikologi.

Pendekatan ini selaras dengan konsep *Total Quality Management* (TQM) yang menekankan bahwa mutu peserta didik tidak boleh dilihat secara parsial,

¹⁶⁸ Hasil wawancara dengan Kepala SPN Polda Bengkulu Bapak Kombes Pol. Andi Dadi, S.I.K di SPN Polda Bengkulu

melainkan sebagai hasil integrasi dari sistem pendidikan yang terstruktur dan terukur.

b) Umpan Balik dari Alumni dan Satuan Kerja Tempat Penempatan

Salah satu instrumen evaluasi strategis yang penting di SPN adalah umpan balik dari alumni dan satuan kerja (satker) tempat penempatan lulusan. Alumni yang telah bertugas di lapangan memiliki pengalaman langsung terhadap relevansi materi pendidikan yang mereka terima selama di SPN. Melalui *survei*, wawancara, dan forum alumni, pihak SPN memperoleh data mengenai tantangan yang dihadapi lulusan di lapangan, kompetensi yang paling dibutuhkan, serta kesenjangan antara materi pelatihan dengan realitas kerja.

Selain alumni, evaluasi dari satker pengguna lulusan (misalnya Polres, Polsek, atau unit teknis lainnya) menjadi masukan penting. Satker biasanya memberikan penilaian terhadap:

- 1) Profesionalisme dan kesiapan kerja lulusan.
- 2) Kemampuan lulusan dalam menyelesaikan tugas lapangan.
- 3) Sikap dan etika Kepolisian saat berinteraksi dengan masyarakat.

Hasil evaluasi ini digunakan sebagai bahan perbaikan kurikulum dan strategi pembelajaran di SPN. Dengan demikian, SPN tidak hanya bersifat reaktif, tetapi juga proaktif dalam memastikan bahwa pendidikan yang diberikan benar-benar relevan dan aplikatif. Model ini mendukung prinsip manajemen strategis berbasis *stakeholder-oriented approach*.

c) Audit Mutu Internal oleh Polda dan Lembaga Eksternal

Untuk menjamin kualitas lembaga secara keseluruhan, SPN Polda Bengkulu melaksanakan audit mutu internal dan eksternal secara berkala.

- 1) Audit internal dilakukan oleh tim pengendali mutu internal SPN atau bidang pengawasan dari Polda, yang mengevaluasi seluruh aspek manajemen pendidikan, mulai dari kesiapan sarana, pelaksanaan kurikulum, kompetensi instruktur, hingga kepatuhan terhadap Standar Operasional Prosedur (SOP). Audit ini bertujuan untuk memastikan bahwa kegiatan di SPN berjalan sesuai dengan perencanaan strategis dan target kinerja yang ditetapkan.
- 2) Audit eksternal biasanya dilakukan oleh Lemdiklat Polri sebagai instansi pembina teknis pendidikan Kepolisian atau oleh tim dari Inspektorat Pengawasan Umum (Itwasum) Polri. Evaluasi ini bersifat independen dan menyeluruh, serta dapat melibatkan mekanisme akreditasi atau standarisasi nasional.

Audit mutu ini sangat penting karena berfungsi sebagai *early warning system* terhadap potensi kegagalan implementasi strategi pendidikan. Temuan audit digunakan untuk merancang strategi perbaikan, baik dalam jangka pendek (misalnya pengadaan fasilitas) maupun jangka panjang (seperti revisi kurikulum atau peningkatan SDM). Audit juga menjadi bentuk akuntabilitas publik, di mana SPN menunjukkan komitmennya terhadap transparansi dan peningkatan mutu secara berkelanjutan.

Melalui evaluasi strategis yang komprehensif dan sistematis, SPN Polda Bengkulu mampu menilai efektivitas implementasi pendidikan sekaligus mengidentifikasi area yang perlu diperbaiki. Penilaian berbasis kompetensi terhadap peserta didik, pengumpulan umpan balik dari pengguna lulusan, serta pelaksanaan audit mutu menjadi fondasi penting dalam siklus peningkatan mutu berkelanjutan (*continuous quality improvement*). Dengan pendekatan ini, SPN tidak hanya menjadi

lembaga pelatihan, tetapi juga institusi pendidikan yang dinamis, adaptif, dan berorientasi pada kualitas tinggi dalam mencetak personel Polri yang unggul.

5. Budaya Kedisiplinan dan Kepemimpinan Transformasional di SPN Polda Bengkulu

Dalam lembaga pendidikan Kepolisian seperti SPN Polda Bengkulu, budaya kedisiplinan dan kepemimpinan transformasional menjadi dua fondasi penting yang tidak hanya menopang pelaksanaan strategi pendidikan, tetapi juga membentuk identitas serta integritas peserta didik sebagai calon anggota Polri. Keduanya merupakan bagian integral dari strategi institusional yang tertanam dalam seluruh aspek pembelajaran dan pembinaan, serta menjadi pilar utama dalam menghasilkan lulusan yang tidak hanya cerdas secara akademik, tetapi juga tangguh secara mental, kuat secara fisik, dan berkarakter kuat dalam menjunjung tinggi etika profesi.

a. Budaya Kedisiplinan: Pilar Utama Pembentukan Karakter Polri

Budaya kedisiplinan merupakan ciri khas sistem pendidikan semi-militer dan menjadi tulang punggung dalam pembentukan karakter peserta didik di SPN. Kedisiplinan dalam konteks ini tidak sekadar soal kepatuhan terhadap peraturan, melainkan membentuk perilaku, tanggung jawab, dan konsistensi moral dalam bertindak sebagai aparat penegak hukum.

Menurut Kabag JARLAT SPN Polda Bengkulu bapak Kopol Margopo, S.H, menjelaskan mengenai budaya disiplin, dijelaskannya sebagai berikut:

.....di SPN Polda Bengkulu, nilai-nilai kedisiplinan diterapkan sejak hari pertama peserta didik mengikuti pendidikan. Mulai dari ketepatan waktu dalam apel, keteraturan berpakaian, kerapian barak, pola hidup bersih dan teratur, hingga sikap hormat kepada atasan dan sesama, semuanya ditanamkan melalui pendekatan struktural dan keteladanan langsung dari para pembina dan instruktur serta pengasuh. Kedisiplinan menjadi bagian dari kurikulum tersembunyi (hidden

*curriculum) yang ditanamkan melalui rutinitas harian, sistem pelatihan terprogram, serta sanksi edukatif terhadap pelanggaran.*¹⁶⁹

Sejalan dengan pendapat Sallis, pembiasaan perilaku disiplin dalam pendidikan akan membentuk *school climate* yang kondusif untuk pengembangan karakter. Di SPN, penerapan budaya disiplin ini didukung pula oleh sistem *reward and punishment* yang adil dan proporsional, serta dokumentasi perilaku peserta didik dalam buku pengamatan karakter.¹⁷⁰ Budaya ini menciptakan lingkungan belajar yang tertib dan membentuk peserta didik menjadi pribadi yang bertanggung jawab, tahan tekanan, serta siap bekerja dalam sistem hirarki Kepolisian yang tegas dan formal.

b. Kepemimpinan Transformasional: Penggerak Perubahan dan Mutu Pendidikan

Kepemimpinan di SPN Polda Bengkulu tidak hanya bersifat komando (komando instruksi), tetapi juga mengedepankan prinsip kepemimpinan transformasional, di mana pimpinan tidak hanya mengarahkan, tetapi juga menginspirasi dan mengembangkan potensi bawahannya, baik staf pengajar maupun peserta didik. Konsep ini merujuk pada teori Bass & Avolio yang mengidentifikasi empat dimensi utama kepemimpinan transformasional, yaitu:

- 1) *Idealized Influence* (Pengaruh ideal). Pemimpin menjadi teladan dalam perilaku, integritas, dan komitmen terhadap tugas. Ka SPN dan instruktur diharapkan menunjukkan sikap profesional yang dapat dicontoh oleh peserta didik.

¹⁶⁹ Hasil wawancara dengan Kabag JARLAT... bapak Kompol Kompol Margopo, S.H, di SPN Polda Bengkulu

¹⁷⁰ Sallis, E. (2002). *Total Quality Management in Education*. RoutledgeFalmer.

- 2) *Inspirational Motivation* (Motivasi inspiratif). Pemimpin membangun visi dan semangat kolektif di antara staf dan peserta didik. Contohnya, menyampaikan pidato motivasi saat apel pagi, atau memberikan penghargaan untuk peserta didik berprestasi.
- 3) *Intellectual Stimulation* (Stimulasi intelektual). Pemimpin mendorong inovasi dan berpikir kritis, baik dalam metode pembelajaran maupun dalam penyelesaian masalah Kepolisian yang disimulasikan di kelas. Hal ini dilakukan melalui pelatihan berbasis kasus dan diskusi kelompok.
- 4) *Individualized Consideration* (Perhatian individual). Pemimpin memperhatikan kebutuhan pengembangan individu, termasuk memberikan pembinaan personal kepada peserta didik yang mengalami kesulitan akademik atau psikologis.¹⁷¹

Kepemimpinan transformasional di SPN diwujudkan dalam bentuk pelatihan instruktur secara berkala, penguatan etika profesi dalam sesi bimbingan, serta keterbukaan komunikasi antara pimpinan SPN dengan staf dan peserta didik. Dengan model kepemimpinan ini, SPN tidak hanya menjadi tempat pelatihan, tetapi juga pusat pengembangan kepribadian dan kepemimpinan generasi baru Polri.

c. Integrasi Kedisiplinan dan Kepemimpinan dalam Strategi Mutu

Penerapan budaya kedisiplinan dan kepemimpinan transformasional merupakan strategi non-akademik yang berdampak langsung terhadap peningkatan mutu peserta didik. Ketika peserta didik dibiasakan hidup disiplin dan diberi contoh

¹⁷¹ Bass, B. M., & Avolio, B. J. (1994). *Improving Organizational Effectiveness Through Transformational Leadership*. Sage Publications

oleh pemimpin yang inspiratif, mereka akan tumbuh menjadi pribadi yang mampu bertindak sesuai aturan, memiliki motivasi internal yang tinggi, serta memahami makna pengabdian sebagai abdi negara.

Integrasi ini juga memperkuat efektivitas pendekatan *Total Quality Management* (TQM) dalam pendidikan SPN, karena peningkatan mutu tidak semata dilakukan melalui kebijakan dan kurikulum, melainkan juga melalui pembentukan budaya organisasi yang positif dan kepemimpinan yang kuat.

Budaya kedisiplinan dan kepemimpinan transformasional di SPN Polda Bengkulu bukan hanya sebagai pelengkap sistem pendidikan, tetapi merupakan bagian dari strategi besar dalam menghasilkan lulusan Polri yang profesional, berintegritas, dan berdaya saing tinggi. Keteladanan instruktur, pengawasan yang konsisten, serta motivasi yang dibangun oleh pimpinan menjadi fondasi utama dalam membentuk karakter dan keunggulan peserta didik. Strategi ini telah terbukti efektif dalam mencetak personel Kepolisian yang tidak hanya siap secara teknis, tetapi juga kuat secara moral dan etis dalam menjalankan tugasnya di tengah masyarakat.

6. Penyelarasan Sumber Daya dengan Tujuan Strategis di SPN Polda Bengkulu

Penyelarasan sumber daya di SPN Polda Bengkulu adalah proses yang hidup dan terus-menerus, bukan kegiatan sekali waktu. Monitoring Renstra berperan sebagai mata dan alat ukur bagi proses penyelarasan ini. Tanpa monitoring yang kuat dan terfokus pada hubungan sumber daya-tujuan, penyelarasan hanya akan menjadi wacana di atas kertas. Sebaliknya, dengan sistem monitoring yang dirancang untuk secara spesifik melacak efektivitas dan efisiensi pemanfaatan SDM, *finansial*, dan TI terhadap sasaran strategis, SPN Polda Bengkulu dapat memastikan bahwa seluruh

potensi organisasi digerakkan secara terkoordinasi dan terukur untuk mewujudkan visinya sebagai lembaga pendidikan Kepolisian yang unggul dan profesional.

Pernyataan mengenai penyelarasan sumber daya dengan tujuan strategis di SPN Polda Bengkulu menyentuh inti dari prinsip dasar *resource-based view* (RBV) dalam manajemen strategis, yang menekankan bahwa keunggulan kompetitif dan keberhasilan organisasi bersumber dari bagaimana organisasi mengelola, mengalokasikan, dan menyelaraskan sumber dayanya yang berharga, langka, dan sulit ditiru untuk mendukung strategi yang telah dirumuskan.¹⁷² Dalam konteks lembaga pendidikan Kepolisian seperti SPN Polda Bengkulu, penyelarasan ini bukan sekadar aktivitas administratif, melainkan sebuah proses strategis dinamis yang memerlukan perencanaan matang, eksekusi terpadu, dan monitoring serta evaluasi yang berkelanjutan melalui kerangka Renstra.

Proses penyelarasan tersebut dapat diperluas melalui tiga dimensi utama:

1. Penyusunan dan Perencanaan Sumber Daya sebagai Bagian Integral dari Renstra

Renstra SPN Polda Bengkulu harus secara eksplisit memetakan kebutuhan sumber daya untuk setiap tujuan strategis dan program kerja. Proses ini melibatkan:

- 1) *Strategic Resource Gap Analysis*

Analisis mendalam untuk mengidentifikasi kesenjangan antara sumber daya yang *dibutuhkan* untuk mencapai target Renstra (misalnya, peningkatan kualitas lulusan, modernisasi metode latihan) dengan sumber daya yang *tersedia* saat ini. Analisis ini harus mencakup ketiga pilar—SDM (kualifikasi instruktur, rasio instruktur-peserta didik), *finansial* (kecukupan anggaran untuk pengembangan

¹⁷² Barney, J. B. (1991). Firm Resources and Sustained Competitive Advantage. *Journal of Management*, 17(1), 99-120

kurikulum, fasilitas, dan teknologi), dan teknologi informasi (infrastruktur *e-learning*, sistem simulasi).

2) Penganggaran Berbasis Kinerja (*Performance-Based Budgeting*)

Alokasi anggaran tidak boleh bersifat *incremental* (berdasarkan tahun sebelumnya), tetapi harus secara ketat dikaitkan dengan program dan indikator kinerja utama (IKU) dalam Renstra. Setiap rupiah yang dianggarkan harus dapat ditelusuri kontribusinya terhadap pencapaian sasaran strategis tertentu (*Mikesell*).

b. Implementasi dan Optimalisasi dengan Prinsip Efisiensi dan Efektivitas

Penyelarasan pada tahap eksekusi memastikan sumber daya yang telah dialokasikan digunakan secara optimal.

1) SDM

Penyelarasan berarti menempatkan instruktur dan tenaga kependidikan dengan kompetensi spesifik pada program strategis yang membutuhkannya. Misalnya, instruktur dengan sertifikasi forensik digital harus diarahkan untuk program penguatan keahlian siber bagi peserta didik, sesuai dengan sasaran Renstra tentangantisipasi kejahatan modern. Pengembangan karir dan sistem insentif juga harus selaras dengan kontribusi terhadap target Renstra.

2) Teknologi Informasi

Investasi TI (seperti simulator mengemudi patroli atau *platform virtual reality* untuk latihan penanganan kerusakan) harus secara langsung mendukung pencapaian tujuan strategis Renstra, seperti peningkatan kompetensi teknis dan pengambilan keputusan di bawah tekanan. Teknologi tidak boleh menjadi "solusi yang mencari masalah", tetapi menjadi enabler yang spesifik.

- 3) Finansial Mekanisme pembelanjaan dan pengadaan harus lincah dan transparan untuk mendukung percepatan program strategis, sambil tetap mematuhi prinsip akuntabilitas.

c. Kaitannya dengan Monitoring Renstra.

Inilah titik kritis di mana penyelarasan sumber daya diuji dan dikendalikan. Monitoring Renstra tidak boleh hanya memantau *output* (seperti jumlah pelatihan yang diselenggarakan), tetapi harus secara khusus memantau keterkaitan dan kontribusi sumber daya terhadap *outcome* strategis.

Salah satu pilar penting dalam manajemen strategis adalah penyelarasan antara sumber daya yang dimiliki lembaga dengan tujuan strategis yang ingin dicapai. Dalam konteks SPN Polda Bengkulu, keberhasilan pelaksanaan strategi pendidikan dan pembinaan peserta didik sangat bergantung pada ketersediaan serta optimalisasi tiga komponen utama sumber daya, yaitu: sumber daya manusia (SDM), sumber daya finansial, dan teknologi informasi. Ketiganya harus disusun dan dikelola sedemikian rupa agar mendukung tercapainya visi SPN sebagai lembaga pendidikan Kepolisian yang unggul, profesional, dan berorientasi pada mutu.

a). Rekrutmen Pengajar/Instruktur Berbasis Kompetensi

Pengajar atau instruktur merupakan aktor sentral dalam proses transformasi peserta didik di SPN. Oleh karena itu, SPN Polda Bengkulu menerapkan strategi rekrutmen dan penugasan pengajar yang berbasis kompetensi, bukan sekadar berdasarkan pangkat atau pengalaman masa tugas.

Rekrutmen instruktur melibatkan seleksi berdasarkan:

- 1) Kemampuan akademik, meliputi penguasaan materi Kepolisian, hukum, HAM, dan keterampilan sosial.

- 2) Kompetensi pedagogik, yakni kemampuan menyampaikan materi secara efektif dan menarik, sesuai dengan karakteristik peserta didik dewasa muda.
- 3) Kredibilitas moral dan keteladanan perilaku, karena instruktur bukan hanya mengajar, tetapi juga menjadi *role model* kedisiplinan dan etika Kepolisian.
- 4) Kemampuan fisik dan mental, mengingat sistem pendidikan semi-militer menuntut pengajar untuk aktif dalam kegiatan lapangan.

Setelah direkrut, instruktur dibekali dengan pelatihan lanjutan, sertifikasi instruktur dari Lemdiklat Polri, dan *coaching* dalam model pembelajaran aktif. Pendekatan ini selaras dengan prinsip *Total Quality Management* (TQM) dalam pendidikan, yang menekankan bahwa kualitas *output* (peserta didik) sangat ditentukan oleh kualitas input dan proses, termasuk tenaga pendidik.

b) Pengelolaan Anggaran Berbasis Kinerja

Pengelolaan anggaran di SPN Polda Bengkulu diarahkan untuk mendukung program-program prioritas strategis secara efektif dan akuntabel. Oleh karena itu, SPN menerapkan prinsip pengelolaan anggaran berbasis kinerja (*performance-based budgeting*), yaitu mengalokasikan dana sesuai dengan indikator hasil dan target strategis.

Anggaran pendidikan digunakan untuk:

- 1) Pengadaan sarana dan prasarana latihan (senjata simulasi, alat komunikasi, kendaraan patroli, dll).
- 2) Pemeliharaan asrama, ruang kelas, dan fasilitas umum.
- 3) Pengembangan kapasitas SDM (pelatihan, seminar, *benchmarking*).
- 4) Penunjang kegiatan pembinaan mental dan spiritual.
- 5) Pengembangan media pembelajaran digital dan teknologi pendidikan.

Setiap unit kerja menyusun Rencana Kerja dan Anggaran (RKA) yang dikaitkan langsung dengan indikator capaian kinerja, seperti tingkat kelulusan, *skor* evaluasi kompetensi, atau kepuasan *stakeholder*. Evaluasi pelaksanaan anggaran dilakukan secara periodik melalui audit internal dan supervisi dari Polda. Sistem ini memastikan bahwa dana negara digunakan secara efisien, tepat sasaran, dan mendukung tujuan strategis peningkatan mutu peserta didik.

c) Pemanfaatan Teknologi Informasi dalam Pembelajaran dan Administrasi

Dalam menghadapi tantangan Revolusi Industri 4.0 dan perkembangan digitalisasi layanan publik, SPN Polda Bengkulu juga mengintegrasikan teknologi informasi dalam kegiatan pembelajaran dan sistem administrasi pendidikan.

Pemanfaatan teknologi dilakukan pada beberapa aspek utama:

- 1) Pembelajaran berbasis multimedia, seperti penggunaan video simulasi, *e-learning* Polri, perangkat audio visual, dan konten interaktif digital untuk mendukung pemahaman peserta didik terhadap teori dan praktik Kepolisian.
- 2) Simulasi berbasis komputer, yang digunakan dalam pelatihan penanganan perkara, komunikasi darurat, penanggulangan kerusakan, dan patroli *cyber*.
- 3) Sistem informasi akademik dan kehadiran, di mana absensi, nilai, dan evaluasi peserta didik diinput melalui sistem digital terpusat yang bisa diakses oleh pengelola akademik.
- 4) Administrasi digital, seperti pengajuan anggaran, pelaporan kegiatan, dan pelacakan dokumen operasional yang dilakukan melalui *platform* aplikasi berbasis intranet Polda atau sistem Polri terintegrasi.

Penggunaan TI ini memperkuat prinsip transparansi, efisiensi, serta kecepatan layanan dalam pendidikan. Selain itu, teknologi memungkinkan proses

monitoring dan evaluasi berjalan secara *real time*, sehingga mempercepat deteksi masalah dan perbaikan strategi. Hal ini sejalan dengan model *Balanced Scorecard* yang menekankan pentingnya efisiensi proses internal dan pengembangan kapabilitas organisasi.

Penyelarasan sumber daya dengan tujuan strategis di SPN Polda Bengkulu menjadi faktor kunci dalam keberhasilan penerapan manajemen strategis. Rekrutmen tenaga pengajar yang profesional, pengelolaan anggaran berbasis hasil, serta integrasi teknologi informasi menjadikan SPN tidak hanya unggul dalam sistem semi-militer, tetapi juga adaptif terhadap dinamika pendidikan modern. Strategi ini menciptakan sinergi antara kebijakan, SDM, keuangan, dan teknologi, sehingga SPN mampu mencetak peserta didik yang siap menghadapi tantangan tugas Kepolisian masa kini dan masa depan.

7. Penerapan Sistem Penjaminan Mutu Internal (SPMI) di SPN Polda Bengkulu

Sistem Penjaminan Mutu Internal (SPMI) merupakan sebuah mekanisme terstruktur yang dirancang untuk memastikan bahwa seluruh proses pendidikan dan pembinaan di SPN Polda Bengkulu berjalan sesuai standar dan terus mengalami peningkatan mutu secara berkelanjutan. Dalam konteks pendidikan Kepolisian yang bercorak semi-militer, SPMI memiliki peran strategis sebagai jaminan bahwa hasil Pendidikan yakni lulusan Bintara Polri memenuhi kriteria profesionalisme, kompetensi teknis, integritas moral, serta kesiapan mental dan fisik untuk menjalankan tugas di tengah masyarakat.

Penerapan SPMI di SPN Polda Bengkulu merujuk pada prinsip dasar manajemen mutu pendidikan yang terdiri atas siklus PPEPP (Penetapan, Pelaksanaan, Evaluasi, Pengendalian, dan Peningkatan). Siklus ini menjadi kerangka kerja dalam

menjalankan kegiatan akademik dan *non-akademik* secara terukur, akuntabel, dan dapat dievaluasi. Tahap Penetapan diawali dengan menyusun Standar Mutu Pendidikan SPN, yang diselaraskan dengan kebijakan Lemdiklat Polri dan kebutuhan operasional di lapangan. Standar tersebut meliputi kurikulum, proses pembelajaran, evaluasi hasil belajar, kualifikasi tenaga pengajar, serta standar sarana dan prasarana pendidikan.

Tahap Pelaksanaan mencakup penerapan standar dalam kegiatan sehari-hari di SPN, baik di kelas, lapangan, maupun dalam kehidupan asrama. Kegiatan pelatihan dilaksanakan dengan mengacu pada Rencana Program dan Kegiatan Pendidikan (RPKP) serta Jadwal Rincian Harian (JRH) yang sudah disusun berdasarkan standar kinerja. Dalam tahap Evaluasi, SPN melaksanakan penilaian terhadap pelaksanaan pembelajaran dan pencapaian kompetensi peserta didik melalui *asesmen* internal, seperti uji teori, praktik lapangan, dan evaluasi karakter.

Selanjutnya, tahap Pengendalian dilakukan dengan cara mengidentifikasi kesenjangan antara standar yang ditetapkan dengan kondisi aktual. Hal ini biasanya dikelola oleh Unit Penjaminan Mutu Pendidikan (UPMP) di lingkungan SPN atau melalui pengawasan dari Polda. Temuan pengawasan akan dianalisis dan dijadikan dasar untuk tahap Peningkatan, di mana SPN menyusun strategi tindak lanjut, seperti pelatihan ulang pengajar, perbaikan metode ajar, pengadaan sarana, atau revisi kurikulum.

Penerapan SPMI juga memperhatikan aspek pelibatan pemangku kepentingan (*stakeholders*), termasuk instruktur, peserta didik, alumni, satuan kerja pengguna lulusan, dan unsur masyarakat. Melalui survei kepuasan, forum diskusi, dan mekanisme pengaduan, SPN dapat menghimpun berbagai masukan yang relevan

untuk perbaikan sistem secara holistik. Selain itu, sebagai bagian dari akuntabilitas publik, SPN secara berkala menyusun Laporan Mutu Pendidikan yang mencakup analisis kinerja, rekomendasi perbaikan, dan capaian mutu tahunan.

Lebih lanjut, untuk memperkuat tata kelola mutu secara digital, SPN Polda Bengkulu mulai mengembangkan sistem penjaminan mutu berbasis teknologi informasi, seperti pelaporan mutu *online*, digital *dashboard* monitoring, dan sistem evaluasi otomatis. Inisiatif ini menunjukkan komitmen SPN terhadap modernisasi sistem mutu sekaligus mendukung terwujudnya Polri yang Presisi (*Prediktif, Responsibilitas*, dan *Transparansi Berkeadilan*), sebagaimana diamanatkan oleh program transformasi Polri.

C. Manajemen Strategis Pelaksanaan Terhadap Kualitas Lulusan di SPN Polda Bengkulu

Manajemen strategis pada tahap pelaksanaan merupakan tahapan penting yang menentukan apakah strategi yang telah direncanakan dapat terwujud secara nyata dan berdampak pada peningkatan kualitas lulusan. Di lingkungan Sekolah Polisi Negara (SPN) Polda Bengkulu, pelaksanaan strategi pendidikan tidak hanya berkaitan dengan kegiatan belajar mengajar, tetapi juga mencakup aspek pembinaan karakter, disiplin, ketahanan fisik, dan integritas peserta didik. Sebagai lembaga pendidikan semi-militer yang bertujuan membentuk anggota Polri tingkat Bintara yang profesional, pelaksanaan strategi harus melibatkan koordinasi yang ketat antarunit, penugasan instruktur yang tepat, serta pengelolaan sumber daya yang efisien dan terarah.

Manajemen strategis di SPN Polda Bengkulu mengikuti paradigma perencanaan formal (*Planning School*) dengan sentuhan adaptif (*Learning School*), di mana Analisis

SWOT berfungsi sebagai alat diagnostik utama dan program kerja sebagai blue print eksekusi. Prosesnya dapat digambarkan sebagai berikut:

1. Diagnosis Strategis Melalui Analisis SWOT

SPN secara periodik (biasanya menyambut siklus Renstra baru) melakukan pemindaian menyeluruh terhadap lingkungan internal dan eksternal.

a) Kekuatan (*Strengths*)

Diidentifikasi berdasarkan teori *Resource-Based View* (RBV). Contoh: kualifikasi dan loyalitas instruktur, kearifan lokal dalam pelatihan, fasilitas dasar lapangan latihan yang memadai, atau budaya korps yang kuat.

b) Kelemahan (*Weaknesses*)

Ditemukan dari audit internal. Contoh: rasio instruktur-peserta didik yang kurang ideal, keterbatasan teknologi simulasi mutakhir, keterbatasan anggaran untuk pengembangan kurikulum, atau prosedur birokrasi yang lambat.

c) Peluang (*Opportunities*)

Diidentifikasi dari analisis eksternal (PESTEL dan *Five Forces Porter* yang disesuaikan). Contoh: kebijakan pemerintah pusat tentang modernisasi pendidikan Polri, kemitraan dengan universitas lokal untuk *riset*, permintaan daerah akan pelatihan spesialis (seperti penanganan konflik sosial atau *cyber*), atau kemajuan teknologi *e-learning* yang lebih terjangkau.

d) Ancaman (*Threats*)

Juga berasal dari eksternal. Contoh: perubahan pola kejahatan yang sangat cepat, ekspektasi publik yang tinggi terhadap profesionalisme Polri, kompetisi untuk mendapatkan anggaran di lingkungan Polda, atau regulasi baru yang ketat.

a. Matriks dan Penjaringan Strategi

Hasil analisis SWOT kemudian diolah dalam Matriks TOWS untuk menjaring alternatif strategi yang paling logis dan *feasible*:

a) Strategi S-O (Maxi-Maxi)

Memanfaatkan Kekuatan untuk merebut Peluang. *Contoh:* Memanfaatkan instruktur berkualifikasi (S) untuk mengembangkan program pelatihan spesialis cyber bekerja sama dengan universitas (O) sebagai program unggulan.

b) Strategi W-O (Mini-Maxi)

Mengatasi Kelemahan dengan memanfaatkan Peluang. *Contoh:* Mengatasi keterbatasan anggaran (W) dengan mengajukan proposal kemitraan dan grant (O) untuk pengadaan simulator.

c) Strategi S-T (Maxi-Mini)

Menggunakan Kekuatan untuk menangkal Ancaman. *Contoh:* Mengandalkan budaya korps dan kedisiplinan (S) untuk membangun ketahanan mental peserta didik dalam menghadapi kompleksitas tugas Kepolisian modern (T).

d) Strategi W-T (Mini-Mini): Mempertahankan diri dengan meminimalkan Kelemahan dan menghindari Ancaman. *Contoh:* Melakukan restrukturisasi prosedur administrasi (W) agar lebih efisien untuk menghadapi tekanan akuntabilitas anggaran (T).

b. Penerjemahan ke dalam Program Kerja

Strategi-strategi yang terpilih dari matriks TOWS inilah yang kemudian dikonkretkan menjadi Program Kerja SPN. Setiap program kerja harus merupakan turunan langsung dari strategi tersebut.

Menurut Pearce dan Robinson, implementasi strategi melibatkan penyesuaian struktur organisasi, sistem operasional, dan budaya kerja agar selaras dengan strategi yang telah dirumuskan.¹⁷³ Dalam konteks SPN Polda Bengkulu, hal ini terlihat dari pengorganisasian fungsi-fungsi kelembagaan, seperti pembagian tugas antara bagian pendidikan umum, pendidikan kejuruan Kepolisian, pengasuhan, serta pengawasan. Semua unsur ini bekerja secara terpadu dalam mendukung keberhasilan proses pendidikan dan pelatihan. Strategi pelaksanaan juga harus memperhatikan pengembangan kapasitas tenaga pendidik dan pelatih, karena kompetensi instruktur sangat menentukan kualitas proses pembelajaran dan penginternalisasian nilai-nilai Kepolisian kepada peserta didik.

Lebih lanjut, implementasi strategi yang efektif membutuhkan keterlibatan kepemimpinan yang kuat dan budaya organisasi yang adaptif. *Northouse* menekankan bahwa gaya kepemimpinan transformasional dapat meningkatkan semangat, motivasi, dan kesadaran kolektif seluruh anggota organisasi terhadap visi strategis lembaga.¹⁷⁴ Di SPN, kepemimpinan tidak hanya ditunjukkan oleh kepala sekolah atau pengasuh utama, tetapi juga oleh para instruktur dan staf yang menjadi panutan langsung bagi peserta didik dalam keseharian. Kepemimpinan yang partisipatif dan komunikatif akan menciptakan lingkungan belajar yang kondusif serta membangun etos kerja yang positif.

¹⁷³ Pearce, J. A., & Robinson, R. B. (2015). *Strategic management: Planning for domestic & global competition* (13th ed.). McGraw-Hill Education.

¹⁷⁴ Northouse, P. G. (2021). *Leadership: Theory and practice* (9th ed.). SAGE Publications.

Di sisi lain, pelaksanaan strategi juga harus diarahkan oleh sistem pengawasan dan evaluasi yang berjalan simultan. Higgins dalam kerangka *8S Framework* menekankan bahwa pelaksanaan strategi akan efektif jika ada keselarasan antara strategi, struktur, sistem, sumber daya manusia (*staff*), keterampilan (*skills*), dan nilai bersama (*shared values*).¹⁷⁵ Dalam konteks SPN, pelaksanaan strategi mencakup penerapan disiplin secara konsisten, pembinaan fisik dan mental secara terukur, serta pemberian materi pembelajaran yang sesuai dengan kurikulum dari Lemdiklat Polri. Jika strategi pelaksanaan ini dijalankan secara optimal, maka output berupa lulusan SPN Polda Bengkulu akan memiliki kualitas yang unggul baik dalam aspek akademik, keterampilan praktis, maupun integritas moral sebagai abdi negara.

Dengan demikian, manajemen strategis pelaksanaan di SPN Polda Bengkulu merupakan proses multidimensional yang memerlukan komitmen kelembagaan, ketegasan struktur organisasi, efektivitas kepemimpinan, serta budaya kerja yang mendukung mutu. Keberhasilan dalam tahap ini akan tercermin dari kualitas lulusan yang mampu menjalankan tugas Kepolisian secara profesional, adaptif terhadap perubahan, dan menjunjung tinggi nilai-nilai Tribrata dan Catur Prasetya sebagai dasar etika profesi Kepolisian.

Perencanaan strategis merupakan suatu pendekatan sistematis yang digunakan untuk menetapkan tujuan jangka panjang dan menentukan cara terbaik untuk mencapainya. Dalam konteks pendidikan, khususnya di lembaga pendidikan kedinasan atau pelatihan seperti SPN (Sekolah Polisi Negara), perencanaan strategis sangat penting untuk

¹⁷⁵ Higgins, J. M. (2005). *The eight 'S's of successful strategy execution*. Journal of Change Management, 5(1), 3–13. <https://doi.org/10.1080/14697010500036304>

mengarahkan pengembangan mutu peserta didik secara komprehensif, terukur, dan selaras dengan visi-misi institusi.

2. Analisis SWOT dan Penyusunan pelaksanaan Program Kerja SPN Polda Bengkulu

Analisis SWOT (*Strengths, Weaknesses, Opportunities, Threats*) adalah salah satu alat strategis yang digunakan untuk mengidentifikasi faktor internal dan eksternal yang memengaruhi pengembangan mutu peserta didik.

SPN (Sekolah Polisi Negara) Polda Bengkulu adalah institusi pendidikan dan pelatihan yang bertugas menyelenggarakan pembentukan dan pembinaan peserta didik calon anggota Polri (khususnya Bintara Polri) melalui proses pelatihan dasar Kepolisian. Dalam menjalankan tugas ini, SPN dituntut untuk tidak hanya mematuhi kurikulum nasional yang ditetapkan oleh Lemdiklat Polri, tetapi juga mampu menyusun strategi pengembangan mutu peserta didik yang kontekstual dan adaptif terhadap perkembangan zaman.

Salah satu pendekatan utama dalam perencanaan strategis SPN Polda Bengkulu adalah analisis SWOT (*Strengths, Weaknesses, Opportunities, Threats*), yang menjadi dasar untuk menyusun program kerja yang sistematis, terukur, dan berorientasi pada hasil (*outcome-based*).

a. Analisis SWOT SPN Polda Bengkulu

1). *Strengths* (Kekuatan)

- a) Instruktur yang kompeten dan berpengalaman. Banyak pengajar/instruktur di SPN berasal dari latar belakang operasional yang mumpuni, memiliki pengalaman lapangan, serta telah mengikuti pendidikan instruktur.
- b) Kurikulum berbasis kompetensi dan karakter. Kurikulum pendidikan Bintara Polri telah dirancang untuk mencetak anggota Polri yang

profesional, berintegritas, serta memiliki kemampuan teknis, taktis, dan etik.

- c) Kedisiplinan sistematis. Budaya kedisiplinan, loyalitas, dan ketaatan terhadap aturan diterapkan secara konsisten dalam setiap aspek pendidikan.
- d) Lingkungan pendidikan semi-militer. Lingkungan yang terkendali mendukung pembentukan mental, fisik, dan sikap keprajuritan siswa secara efektif.

2). *Weaknesses* (Kelemahan)

- a) Fasilitas fisik yang belum memadai sepenuhnya. Beberapa sarana seperti laboratorium komputer, ruang simulasi penyidikan, dan perpustakaan digital masih terbatas.
- b) Kesenjangan antara teori dan praktik. Dalam beberapa aspek, pelatihan belum sepenuhnya mengintegrasikan skenario yang mencerminkan dinamika lapangan yang kompleks.
- c) Keterbatasan pelatihan berbasis teknologi informasi. Minimnya pelatihan yang berbasis digital learning atau penggunaan teknologi dalam pembelajaran menjadi tantangan di era digitalisasi.
- d) *Evaluasi non-komprehensif*. Belum semua penilaian peserta mencakup evaluasi afektif (sikap), psikomotorik (keterampilan), dan kognitif secara berimbang.

3). *Opportunities* (Peluang)

- a) Kebijakan reformasi birokrasi dan transformasi Polri. Arah kebijakan Polri yang mendorong pelayanan prima, transparansi, dan akuntabilitas membuka ruang inovasi dalam pelatihan dasar.
- b) Kemajuan teknologi informasi. Pemanfaatan *e-learning*, simulasi digital, dan pelatihan daring dapat digunakan untuk memperkaya materi ajar.
- c) Kerja sama dengan lembaga eksternal. Potensi kerja sama dengan lembaga pendidikan tinggi, LSM, atau tokoh masyarakat untuk mendukung materi HAM, gender, hingga komunikasi publik.
- d) Perhatian publik terhadap kualitas SDM Polri. Masyarakat menuntut kualitas polri yang humanis, cerdas, dan tidak represif, yang mendorong SPN meningkatkan standar pengajaran.

4). *Threats* (Ancaman)

- a) Perubahan sosial yang cepat. Tantangan kejahatan cyber, intoleransi, dan konflik sosial membutuhkan kesiapan kompetensi baru dari peserta didik.
- b) Tuntutan masyarakat terhadap transparansi dan profesionalisme. Kegagalan dalam mencetak SDM yang bermoral bisa mencoreng institusi secara luas.
- c) Ketergantungan terhadap anggaran pusat. Keterbatasan fleksibilitas dalam pendanaan bisa menghambat inovasi lokal di SPN.
- d) Gangguan budaya negatif. Potensi masuknya budaya kekerasan atau senioritas ekstrem dalam proses pelatihan harus diantisipasi dengan kontrol yang ketat.

b. Penyusunan Pelaksanaan Program Kerja SPN Polda Bengkulu

Berdasarkan analisis SWOT di atas, SPN Polda Bengkulu dapat menyusun program kerja strategis yang berfokus pada peningkatan mutu lulusan dengan memperhatikan aspek pembelajaran, pelatihan karakter, dan inovasi teknologi. Berikut adalah langkah-langkah penyusunannya:

1. Penetapan Tujuan Strategis

- a) Meningkatkan mutu lulusan yang memiliki kompetensi taktis, etik, dan sosial.
- b) Meningkatkan sarana dan prasarana pendidikan berbasis teknologi.
- c) Menumbuhkan budaya belajar aktif dan disiplin positif.

2. Perumusan Program Prioritas

Tabel 4.2
Program Prioritas pada SPN Polda Bengkulu

No	Program	Kegiatan Utama	Indikator Keberhasilan
1	Penguatan Kapasitas Instruktur	Diklat berkala untuk pengajar berbasis model andragogi	Jumlah instruktur bersertifikat meningkat
2	Modernisasi Pembelajaran	Implementasi <i>blended learning</i> dan simulasi digital	Siswa dapat mengakses materi daring mandiri
3	Pembinaan Karakter dan Etik	Program pembiasaan etika profesi, pelatihan empati, dan anti kekerasan	Skor evaluasi sikap dan empati meningkat
4	Pemutakhiran Sarana	Renovasi ruang kelas, lab komputer, lapangan taktis	Persentase kebutuhan fasilitas yang terpenuhi
5	Monitoring dan Evaluasi Kinerja Siswa	Sistem penilaian berbasis kompetensi dan portofolio	Laporan perkembangan siswa per triwulan

3. Implementasi dan Pengawasan

Program dijalankan melalui pelibatan tim manajemen SPN, bagian kurikulum, instruktur, dan komite pengawasan (*internal quality assurance*). Evaluasi dilakukan

secara berkala (bulanan dan triwulan), dan hasilnya digunakan sebagai dasar penyempurnaan program kerja.

4. Sinkronisasi dengan Lemdiklat Polri dan Polda.

Program kerja juga harus selaras dengan arah kebijakan Lemdiklat Polri, serta memperhatikan kebutuhan operasional personel di Polda Bengkulu, agar lulusan SPN siap langsung menghadapi tantangan tugas.

Melalui analisis SWOT yang mendalam dan penyusunan program kerja yang sistematis, SPN Polda Bengkulu dapat mengoptimalkan seluruh potensi internal dan eksternal untuk mencetak lulusan Bintara Polri yang mahir, terpuji, patuh hukum, unggul, profesional, dan siap menghadapi tantangan zaman. Pendekatan ini tidak hanya meningkatkan mutu peserta didik, tetapi juga memperkuat citra institusi Polri di mata masyarakat.

Hasil analisis SWOT digunakan untuk menyusun program kerja pengembangan peserta didik secara lebih terarah. Program kerja tersebut dapat mencakup:

- a) Penguatan pendidikan karakter dan integritas.
- b) Peningkatan kemampuan literasi digital dan informasi.
- c) Pelatihan kepemimpinan dan manajemen konflik.
- d) Pembinaan fisik dan mental yang berkelanjutan.

Program kerja ini harus bersifat dinamis, terukur, serta memiliki indikator capaian yang jelas. Menurut Steiss, perencanaan strategis yang efektif harus melibatkan proses identifikasi masalah, penentuan prioritas, serta evaluasi berkelanjutan.

3. Integrasi Kebutuhan Organisasi dengan Pengembangan Individu

Perencanaan pengembangan mutu peserta didik tidak dapat berdiri sendiri, melainkan harus terintegrasi dengan kebutuhan organisasi, dalam hal ini institusi

pendidikan atau pelatihan. Hal ini penting agar output peserta didik sejalan dengan kompetensi yang dibutuhkan oleh organisasi.

Pendekatan ini mengacu pada teori *Human Capital Development*, di mana investasi dalam pengembangan individu akan memberikan nilai tambah bagi organisasi secara keseluruhan. Dalam konteks ini, integrasi dapat dilakukan melalui:

- a) Perumusan kurikulum berbasis kompetensi (*Competency-Based Training*) yang sesuai dengan kebutuhan institusional.
- b) Pemetaan kebutuhan organisasi melalui asesmen kebutuhan (*needs assessment*), dan mengintegrasikannya ke dalam pelatihan peserta.
- c) Penyesuaian indikator keberhasilan peserta didik dengan indikator kinerja organisasi.

Menurut *Armstrong*, strategi pengembangan sumber daya manusia yang berhasil adalah strategi yang mampu menghubungkan tujuan personal individu dengan tujuan strategis organisasi melalui proses yang terstruktur dan berkelanjutan.¹⁷⁶

Dengan perencanaan strategis yang berbasis analisis SWOT dan integrasi antara kebutuhan organisasi serta pengembangan individu, institusi pendidikan dapat menghasilkan lulusan yang tidak hanya unggul secara akademik dan fisik, tetapi juga adaptif terhadap perubahan dan mampu menghadapi tantangan global. Hal ini memperkuat peran lembaga pendidikan sebagai motor penggerak transformasi kualitas sumber daya manusia.

¹⁷⁶ Armstrong, M. (2009). *Armstrong's Handbook of Human Resource Management Practice* (11th ed.). Kogan Page

4. Implementasi Strategi Peningkatan Mutu di SPN Polda Bengkulu

Implementasi strategi peningkatan mutu merupakan fase krusial dalam manajemen mutu pendidikan Kepolisian, termasuk di SPN Polda Bengkulu. Setelah melalui tahap perencanaan strategis dan penyusunan program kerja berdasarkan analisis SWOT, langkah berikutnya adalah mengaktualisasikan strategi tersebut dalam praktik pendidikan dan pelatihan, terutama melalui penguatan sumber daya manusia (SDM) pendidik serta inovasi dalam metode pembelajaran.

Berikut struktur organisasi SPN Polda Bengkulu:



Mutu peserta didik tidak hanya ditentukan oleh input dan sistem, tetapi sangat dipengaruhi oleh kualitas tenaga pendidik dan metode pelatihan yang digunakan. Oleh

karena itu, SPN harus terus berinovasi dan meningkatkan kompetensi personel yang terlibat langsung dalam proses pendidikan.

a. Penguatan SDM Tenaga Pendidik dan Pengasuh

Tenaga pendidik dan pengasuh (gadik dan pengasuh) merupakan elemen utama dalam pencapaian tujuan pendidikan SPN, karena merekalah yang berada di garda terdepan dalam membentuk karakter, pengetahuan, keterampilan, dan sikap peserta didik.

1. Peningkatan Kompetensi Profesional

Langkah-langkah yang dapat diambil SPN Polda Bengkulu:

- a) Pelatihan dan sertifikasi berkelanjutan bagi instruktur dalam bidang pedagogi, psikologi pendidikan, dan instrumen evaluasi pembelajaran.
- b) *Workshop* tematik, seperti pelatihan etika profesi, kepemimpinan lapangan, komunikasi taktis, dan pendekatan *restoratif*.
- c) Pertukaran instruktur dengan SPN lain atau kerja sama pelatihan dengan lembaga akademik (PTN/Politeknik).

2. Penguatan *Soft Skills* dan *Human Relation*

Dalam konteks transformasi Polri yang Presisi (*Prediktif, Responsibilitas, dan Transparansi Berkeadilan*), tenaga pendidik perlu memiliki keterampilan interpersonal dan empati yang tinggi, terutama dalam menghadapi siswa dengan latar belakang yang beragam. Oleh karena itu:

- a) Pelatihan komunikasi interpersonal dan manajemen konflik untuk para pelatih.
- b) Penerapan *coaching* dan mentoring dalam proses pembinaan, bukan hanya pendekatan komando.

3. Penguatan Etika Mengajar dan Antikekerasan

Instruktur harus menjadi *role model* etika dan profesionalisme. Maka, perlu penekanan pada:

- a) Sosialisasi kode etik pengajar di lingkungan pendidikan Polri.
- b) Penegakan disiplin terhadap pelatih yang menyimpang dari prinsip pendidikan humanis.

Menurut Hargreaves, kualitas pendidikan tidak dapat melebihi kualitas guru yang mendidik di dalamnya.¹⁷⁷ Dalam konteks SPN, instruktur dan pelatih adalah kunci keberhasilan transformasi peserta didik.

b. Inovasi Metode Pelatihan dan Pengajaran

Seiring dengan tantangan zaman dan karakteristik generasi baru peserta didik (generasi Z), metode pelatihan di SPN Polda Bengkulu perlu menyesuaikan diri dengan pendekatan yang lebih interaktif, berbasis teknologi, dan reflektif terhadap situasi nyata di lapangan.

1. Implementasi E-learning Taktis

E-learning taktis adalah pendekatan digital dalam pembelajaran berbasis skenario lapangan, visualisasi, dan interaksi virtual. Dalam konteks SPN, *e-learning* taktis dapat diterapkan untuk materi seperti:

- a) Simulasi penanganan unjuk rasa (dengan video interaktif).
- b) Teknik investigasi dan olah TKP berbasis animasi atau *game-based learning*.
- c) Pembelajaran hukum pidana dan KUHAP melalui video naratif dan kuis daring.

Manfaat *e-learning* taktis:

- a) Fleksibilitas belajar mandiri dan berulang.

¹⁷⁷ Hargreaves, A. (2003). *Teaching in the Knowledge Society: Education in the Age of Insecurity*. Teachers College Press.

- b) Visualisasi kasus nyata yang sulit dicapai di kelas konvensional.
- c) Memfasilitasi pembelajaran berbasis masalah (*problem-based learning*).

2. *Hybrid Learning* dan Pembelajaran Kolaboratif

Menggabungkan pembelajaran tatap muka dengan daring, serta mengembangkan diskusi kelompok kecil berbasis kasus.

- a) Pembelajaran kelompok dengan studi kasus nyata dari lapangan.
- b) Diskusi daring (forum internal SPN) antar siswa dan gadik untuk membahas topik-topik strategis.
- c) Penggunaan LMS (*Learning Management System*) sederhana berbasis lokal (*internet* SPN).

3. Metode Experiential Learning dan Simulasi Lapangan

SPN dapat meningkatkan simulasi pelatihan lapangan seperti:

- a) *Tactical Floor Game (TFG)*.
- b) *Tactical Wall Game (TWG)*.
- c) Latihan Tempur dalam Kota (Latpurkota) berbasis kasus kriminal aktual.
- d) Pelatihan patroli, razia, penyuluhan dan respon cepat.

Metode ini memperkuat aspek psikomotorik dan pengambilan keputusan cepat dalam tekanan.

Inovasi metode pelatihan ini sejalan dengan pendekatan *experiential learning* dari Kolb, yang menekankan bahwa pembelajaran efektif terjadi melalui pengalaman langsung, refleksi, dan aplikasi.

Implementasi strategi peningkatan mutu peserta didik di SPN Polda Bengkulu harus difokuskan pada dua fondasi utama: peningkatan kualitas tenaga pendidik dan

pelatih, serta inovasi dalam metode pelatihan dan pengajaran. Dengan pendekatan ini, SPN dapat mencetak lulusan yang tidak hanya unggul dalam keterampilan teknis, tetapi juga tangguh secara mental, adaptif terhadap perubahan zaman, serta menjunjung tinggi etika profesi Polri yang humanis dan presisi.

5. Monitoring dan Pengendalian Strategi di SPN Polda Bengkulu

Monitoring dan pengendalian strategi adalah tahapan penting dalam manajemen strategis yang bertujuan memastikan bahwa seluruh rencana dan program yang telah ditetapkan benar-benar dilaksanakan secara efektif, efisien, serta menghasilkan dampak sesuai tujuan. Dalam konteks SPN Polda Bengkulu, monitoring dan pengendalian strategi berfungsi untuk menjaga mutu pendidikan pembentukan dan pembinaan peserta didik (siswa diktuk bintang), sekaligus menjaga disiplin dan akuntabilitas seluruh pihak yang terlibat, mulai dari instruktur, pelatih, tenaga pendidik dan pengasuh hingga peserta didik itu sendiri.

a. Mekanisme Evaluasi dan Pelaporan

Monitoring dan evaluasi (monev) yang baik akan memungkinkan SPN Polda Bengkulu melakukan penyesuaian kebijakan dan intervensi secara tepat waktu. Proses ini harus dilaksanakan secara sistematis, terstruktur, dan berkelanjutan.

1. Sistem Evaluasi Internal Terintegrasi

- a) Evaluasi dilakukan secara berkala (harian, mingguan, bulanan, dan triwulan) mencakup aspek:
 - 1) Kognitif: pengetahuan hukum, prosedur Kepolisian, HAM, dan perundang-undangan.
 - 2) Psikomotorik: keterampilan menembak, beladiri, patroli, pengaturan lalu lintas, penyuluhan binmas dsb.

- 3) Afektif: disiplin, etika, kejujuran, tanggung jawab sosial, serta empati.
- b) Evaluasi berbasis *rubrik kompetensi*, bukan hanya nilai angka, agar lebih mencerminkan kemajuan dan karakter peserta didik secara utuh.

2. Pelaporan Berjenjang dan Terdokumentasi

- a) Pelaporan hasil evaluasi siswa disusun oleh instruktur pelatih, lalu dikompilasi oleh bagian kurikulum dan pengendalian mutu.
- b) Rekap pelaporan bulanan dikirimkan ke:
 - o Kepala SPN.
 - o Bagian Pendidikan dan Pelatihan Polda.
 - o Lemdiklat Polri (secara berkala untuk evaluasi nasional).
- c) Dokumentasi digital menggunakan sistem informasi internal SPN (bisa berbasis Excel terintegrasi, *Google Workspace*, atau sistem lokal).

3. *Feedback Loop* dan Tindak Lanjut

Evaluasi tidak bersifat final, tetapi menjadi dasar umpan balik (*feedback loop*) yang:

- a) Mendorong perbaikan kurikulum.
- b) Mengidentifikasi peserta yang butuh pembinaan khusus.
- c) Menyempurnakan metode pengajaran atau pendekatan pelatih.

Evaluasi yang efektif tidak hanya mencatat hasil, tetapi juga mendorong pembelajaran berkelanjutan bagi siswa dan pengajar.¹⁷⁸

¹⁷⁸ Anderson, L. W. (2010). *Classroom Assessment: Enhancing the Quality of Teacher Decision Making*. Routledge

b. Sistem Reward dan Punishment dalam Pembinaan

Salah satu strategi penting dalam membentuk karakter dan motivasi peserta didik serta personel pengajar adalah melalui sistem penghargaan (*reward*) dan sanksi (*punishment*) yang objektif, konsisten, dan mendidik.

1. *Reward* (Penghargaan)

Penghargaan diberikan sebagai bentuk pengakuan atas prestasi, kedisiplinan, keteladanan, dan inisiatif positif dari peserta maupun pelatih.

Bentuk penghargaan untuk peserta didik:

- a) Piagam siswa teladan setiap bulan atau triwulan.
- b) Prioritas untuk pelatihan lanjutan atau pendidikan pengembangan.
- c) Tanda kehormatan siswa berprestasi saat pelantikan akhir pendidikan.
- d) Rekomendasi khusus untuk penempatan dinas awal.

Bentuk penghargaan untuk tenaga pengajar dan pelatih:

- a) Penghargaan tahunan sebagai “Instruktur Terbaik” berdasarkan hasil evaluasi siswa dan kolega.
- b) Insentif tambahan atau penugasan khusus ke luar daerah.
- c) Promosi pelatihan ke jenjang lanjutan atau ke luar negeri.

Penghargaan harus diumumkan secara terbuka untuk mendorong semangat kompetitif yang sehat.

2. *Punishment* (Sanksi/Pembinaan Disiplin)

Sanksi dijatuhkan untuk menegakkan disiplin dan menanamkan rasa tanggung jawab, tetapi dengan pendekatan yang edukatif, bukan represif.

Untuk peserta didik:

- a) Teguran lisan dan tertulis untuk pelanggaran ringan.

- b) Pembinaan fisik ringan (dalam batas aman dan manusiawi).
- c) *Skorsing* sementara dari kegiatan jika ada pelanggaran berat (contoh: pemalsuan data, kekerasan, pelanggaran etika berat).
- d) Rekomendasi tidak dilantik bagi yang gagal memenuhi standar integritas atau disiplin.

Untuk instruktur/pelatih:

- a) Teguran dan evaluasi kinerja bagi yang tidak melaksanakan tugas secara profesional.
- b) Penarikan sementara dari tugas mengajar bila terjadi pelanggaran kode etik.
- c) Evaluasi berkala terhadap perilaku, gaya komunikasi, dan rekam jejak pembinaan.

Menurut Robbins & Judge (2017), sistem penghargaan dan sanksi yang adil akan meningkatkan motivasi, rasa memiliki, dan kinerja organisasi secara menyeluruh.¹⁷⁹

Monitoring dan pengendalian strategi merupakan elemen vital dalam manajemen mutu pendidikan di SPN Polda Bengkulu. Dengan membangun sistem evaluasi yang sistematis serta menerapkan mekanisme *reward* dan *punishment* yang proporsional, SPN tidak hanya akan mencetak lulusan yang unggul dari sisi keterampilan dan fisik, tetapi juga kuat secara moral dan integritas. Kombinasi antara evaluasi objektif dan pembinaan disiplin membentuk budaya organisasi yang sehat, profesional, dan adaptif terhadap perkembangan zaman.

¹⁷⁹ Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2017). *Organizational Behavior* (17th ed.). Pearson.

6. Peran Kepemimpinan dalam Pelaksanaan Strategi di SPN Polda Bengkulu

a. Gaya Kepemimpinan di SPN Polda Bengkulu

Kepemimpinan merupakan elemen sentral dalam menggerakkan penerapan strategi di lingkungan SPN Polda Bengkulu. Dalam konteks pendidikan Kepolisian yang menekankan pada kedisiplinan, karakter, dan kompetensi teknis, gaya kepemimpinan yang diterapkan bersifat kombinatif, menggabungkan aspek transformasional, instruksional, dan militeristik sesuai dengan konteks dan tujuan pembinaan.

Kepemimpinan di SPN Polda Bengkulu memegang peranan sentral dalam pelaksanaan strategi pembinaan dan pendidikan calon anggota Polri. Gaya kepemimpinan yang diterapkan bersifat kombinatif, memadukan pendekatan transformasional, instruksional, dan militeristik secara situasional. Pendekatan ini digunakan untuk menjawab kebutuhan lingkungan pendidikan Kepolisian yang bersifat formal, disiplin tinggi, dan berorientasi pada pencapaian kompetensi baik teknis, akademik, maupun karakter.

Gaya kepemimpinan transformasional diterapkan oleh pimpinan SPN dengan tujuan membangun visi jangka panjang lembaga dan menumbuhkan budaya kinerja yang progresif. Pemimpin berperan aktif dalam menginspirasi instruktur dan peserta didik untuk berkomitmen terhadap nilai-nilai profesionalisme, integritas, dan pembelajaran berkelanjutan. Salah satu bentuk nyata dari pendekatan ini adalah pemberian ruang partisipatif bagi instruktur dalam menyusun strategi pembelajaran serta dorongan untuk memanfaatkan teknologi informasi dalam proses pelatihan. Pimpinan juga secara konsisten menjadi role model melalui pendekatan personal dan

motivasional, membangun komunikasi terbuka, serta memberikan apresiasi terhadap kinerja baik dari personel dan peserta didik.

Sementara itu, gaya kepemimpinan instruksional sangat relevan dalam konteks pelaksanaan pembelajaran yang efektif dan efisien. Pimpinan SPN Bengkulu secara aktif mengawasi dan mengevaluasi pelaksanaan kurikulum, metode pengajaran, dan hasil belajar peserta didik. Penekanan diberikan pada peningkatan kapasitas instruktur melalui pelatihan pedagogik, pengembangan media ajar, serta evaluasi berbasis kompetensi. Kepemimpinan instruksional ini memastikan bahwa setiap proses belajar mengajar berjalan sesuai standar dan tujuan pendidikan Bintara Polri, yang meliputi penguasaan hukum, keterampilan taktis, dan kemampuan komunikasi publik.

Dijelaskan oleh KOORGADIK SPN Polda Bengkulu Kopol Edi Syafrudin, SH.,M.H, menurutnya :

*.....gaya kepemimpinan militeristik tetap menjadi fondasi utama dalam membentuk kedisiplinan dan karakter peserta didik. Lingkungan SPN sebagai institusi semi-militer menuntut adanya struktur komando yang tegas, penerapan peraturan yang ketat, serta sistem reward dan punishment yang konsisten. Pimpinan menerapkan model kepemimpinan yang menekankan ketaatan terhadap tata tertib, ketepatan waktu, dan etika hidup barak, sekaligus menanamkan nilai loyalitas kepada institusi. Gaya ini terbukti efektif dalam membentuk mental dan fisik peserta agar siap menghadapi tantangan di lapangan sebagai anggota Polri yang berintegritas dan tahan tekanan.*¹⁸⁰

Meskipun ketiga gaya tersebut memiliki karakteristik yang berbeda, pimpinan SPN Polda Bengkulu secara strategis mengombinasikannya sesuai kebutuhan dan kondisi. Dalam konteks pembinaan peserta bermasalah, gaya militeristik yang tegas diterapkan, sedangkan untuk pengembangan kurikulum dan peningkatan kapasitas instruktur, gaya transformasional dan instruksional lebih diutamakan. Pendekatan ini

¹⁸⁰ Hasil rangkuman diskusi dengan KOORGADIK SPN Polda Bengkulu Kopol Edi Syafrudin, SH.,M.H, pada Bulan April 2025 di SPN Polda Bengkulu.

sejalan dengan teori kepemimpinan situasional yang menekankan pentingnya fleksibilitas dalam gaya memimpin, dengan mempertimbangkan kesiapan bawahan dan tujuan organisasi. Melalui integrasi gaya kepemimpinan yang tepat, SPN Polda Bengkulu berhasil menciptakan sistem pendidikan dan pelatihan yang adaptif, profesional, dan berdaya saing tinggi.

1). Kepemimpinan Transformasional

Kepemimpinan transformasional menekankan pada visi jangka panjang, motivasi, dan pemberdayaan sumber daya manusia (SDM). Di SPN Polda Bengkulu, gaya ini penting dalam:

- a) Membangun semangat kolektif di antara instruktur dan peserta didik.
- b) Mendorong pembaruan metode pembelajaran, termasuk *e-learning* dan pembelajaran berbasis masalah (*problem-based learning*).
- c) Menginspirasi anggota untuk berkontribusi lebih dari sekadar tugas formal.

Menurut Bass & Riggio, pemimpin transformasional membangun pengaruh ideal, motivasi inspirasional, stimulasi intelektual, dan perhatian individual.¹⁸¹ Hal ini tercermin dalam peran pimpinan SPN Polda Bengkulu dalam membentuk kultur belajar dan pembinaan yang adaptif terhadap perubahan zaman, termasuk tuntutan Polri yang modern dan profesional.

2). Kepemimpinan Instruksional

Kepemimpinan instruksional sangat relevan dalam setting lembaga pendidikan Kepolisian, karena berfokus pada kualitas proses pembelajaran dan pencapaian

¹⁸¹ Bass, B. M., & Riggio, R. E. (2006). *Transformational Leadership* (2nd ed.). Mahwah, NJ: Lawrence Erlbaum Associates

kompetensi peserta didik. Di SPN Polda Bengkulu, pimpinan menerapkan kepemimpinan ini melalui:

- a) Pengawasan dan evaluasi terhadap pelaksanaan kurikulum pendidikan pembentukan Bintara Polri.
- b) Peningkatan kapasitas instruktur melalui pelatihan berkala.
- c) Penyediaan media dan sarana pembelajaran yang menunjang kompetensi *21st century policing* (misalnya penguasaan teknologi, komunikasi publik, dan keterampilan sosial).

Menurut Hallinger, pemimpin instruksional aktif dalam pengambilan keputusan akademik dan meningkatkan keterlibatan guru dalam pengembangan profesional.¹⁸²

3). Kepemimpinan Militeristik

Gaya militeristik tidak dapat dipisahkan dari kultur SPN Polda Bengkulu karena merupakan lembaga semi-militer di bawah struktur Polri. Gaya ini menekankan:

- a) Disiplin tinggi, hierarki komando yang tegas, dan kepatuhan pada peraturan internal.
- b) Pelatihan fisik dan mental yang sistematis dan berorientasi pada kesiapan operasional.
- c) Komando yang jelas dan tegas sebagai bagian dari pembentukan karakter Kepolisian.

¹⁸² Hallinger, P. (2005). *Instructional leadership and the school principal: A passing fancy that refuses to fade away*. *Leadership and Policy in Schools*, 4(3), 221–239. <https://doi.org/10.1080/15700760500244793>

Kepemimpinan militeristik terbukti efektif dalam menjaga stabilitas dan ketertiban lembaga. Namun, tantangan muncul ketika gaya ini diterapkan secara kaku tanpa keseimbangan dengan pendekatan humanistik. Oleh karena itu, pimpinan SPN perlu melakukan pendekatan yang *fleksibel* sesuai konteks pembinaan.

b. Sinergi antara Pimpinan, Instruktur, dan Peserta Didik

Strategi yang efektif di SPN Polda Bengkulu tidak cukup hanya disusun oleh pimpinan, namun harus dijalankan dalam sinergi yang harmonis antara tiga aktor kunci: pimpinan, instruktur, dan peserta didik.

1). Peran Pimpinan

Pimpinan SPN bertanggung jawab atas arah strategis lembaga. Mereka:

- a) Menyusun visi, misi, dan program strategis pembinaan.
- b) Menciptakan sistem evaluasi dan penjaminan mutu pelatihan.
- c) Menjadi *role model* dalam hal etika, disiplin, dan kepemimpinan.

Dalam pelaksanaannya, pimpinan juga aktif melakukan komunikasi interpersonal dengan instruktur dan peserta untuk memastikan tidak terjadi stagnasi dalam pelatihan.

2). Peran Instruktur

Instruktur merupakan aktor utama dalam pelaksanaan teknis strategi pendidikan. Mereka:

- a) Mengimplementasikan kurikulum dan silabus yang ditetapkan.
- b) Memberikan pembinaan teknis, fisik, dan mental kepada peserta.
- c) Melakukan refleksi terhadap metode pelatihan dan memberi masukan kepada pimpinan.

Instruktur yang profesional dan komunikatif akan memperkuat budaya organisasi yang sehat, produktif, dan kompetitif.

3). Peran Peserta Didik

Peserta didik di SPN bukan hanya objek pelatihan, tetapi mitra strategis dalam keberhasilan program. Mereka:

- a) Terlibat dalam pelatihan berbasis kompetensi dan karakter.
- b) Memberikan umpan balik terhadap proses pembelajaran dan suasana lingkungan.
- c) Membangun komitmen internal untuk menjadi anggota Polri yang humanis dan profesional.

Sinergi antara ketiga komponen ini menjadi pondasi utama penerapan strategi di SPN. Hubungan yang terbuka, komunikatif, dan saling menghargai menjadi modal sosial dalam mencapai tujuan pendidikan.

c. Praktik Nyata di SPN Polda Bengkulu

Berdasarkan Laporan Kinerja SPN Polda Bengkulu Tahun Anggaran 2023, ditemukan bahwa kombinasi gaya kepemimpinan yang adaptif telah memberikan dampak positif terhadap:

- a) Penurunan angka pelanggaran disiplin peserta didik.
- b) Peningkatan hasil kelulusan dengan predikat sangat baik.
- c) Implementasi pelatihan berbasis teknologi informasi.

Selain itu, kegiatan “Sarasehan Kepemimpinan” yang rutin dilakukan pimpinan SPN dengan instruktur dan siswa, menjadi salah satu praktik nyata dari penguatan sinergi internal.

D. Manajemen Strategis Pelaksanaan di Sekolah Polisi Negara (SPN) Polda Bengkulu dalam meningkatkan mutu peserta didik

Manajemen strategis di lingkungan pendidikan Kepolisian seperti Sekolah Polisi Negara (SPN) Polda Bengkulu memainkan peran penting dalam menentukan arah, capaian, dan kualitas lulusan. Implementasi strategi yang sistematis dapat mendorong tercapainya standar mutu lulusan yang sesuai dengan kebutuhan organisasi Polri dan masyarakat secara luas. Indikator mutu lulusan SPN Polda Bengkulu dapat ditinjau dari beberapa aspek utama:

- a) Kompetensi teknis dan taktis Kepolisian, seperti kemampuan baris-berbaris, pengendalian massa, patroli, dan penyidikan awal.
- b) Kemampuan etika dan profesionalisme, mencakup integritas, kedisiplinan, serta kepatuhan terhadap kode etik Polri.
- c) Kesiapan fisik dan mental, yang meliputi kebugaran jasmani, daya tahan, dan stabilitas emosi dalam menghadapi tekanan kerja.

Kriteria ini selaras dengan prinsip *output-based education* yang diterapkan dalam institusi Kepolisian, di mana lulusan diukur berdasarkan hasil akhir dari proses pendidikan.¹⁸³ SPN juga mengadopsi *standardized training assessment* seperti Ujian Kompetensi Akhir Pendidikan (UKAP) sebagai tolok ukur akhir kualitas lulusan.

Melalui manajemen strategis yang fokus pada penguatan SDM dan kurikulum berbasis kebutuhan lapangan, SPN Polda Bengkulu secara konsisten meningkatkan kompetensi individu peserta didik melalui:

- a) *Integrasi e-learning dan blended learning* dalam pembelajaran teori.

¹⁸³ Putra, A. D., & Hidayat, R. (2021). *Evaluasi Kualitas Pendidikan dan Pelatihan di Lingkungan Polri*. Jurnal Ilmu Kepolisian, 12(2), 98–113.

- b) Metode pembelajaran aktif seperti simulasi lapangan, diskusi taktis, dan *problem-based learning*.
- c) Program pengembangan karakter dan kepemimpinan berbasis nilai-nilai Tribrata dan Catur Prasetya.

Peningkatan ini mendorong peserta didik tidak hanya cakap secara teknis, tetapi juga memiliki *soft skills* seperti kepemimpinan, komunikasi, dan pengambilan keputusan dalam situasi krisis. Menurut hasil evaluasi internal, rata-rata nilai kompetensi individu peserta didik menunjukkan peningkatan 10 - 5% dalam tiga tahun terakhir.¹⁸⁴

Kepuasan *stakeholder* menjadi indikator penting dalam menilai dampak manajemen strategis terhadap kualitas lulusan. *Stakeholder internal* (pengajar, pelatih, pembina) dan *eksternal* (Polres, masyarakat, instansi penempatan) menunjukkan tingkat kepuasan yang tinggi terhadap lulusan SPN Polda Bengkulu. Hal ini dilihat dari:

- a) Penyerapan alumni secara cepat di satuan kerja.
- b) Minimnya komplain terhadap perilaku atau profesionalitas lulusan.
- c) Adanya rekomendasi positif dari pimpinan satuan kerja.

Survei yang dilakukan oleh Divisi SDM Polda Bengkulu Tahun Anggaran 2023 menunjukkan bahwa tingkat kepuasan *stakeholder eksternal* terhadap lulusan SPN mencapai 87,5%, mencerminkan keberhasilan pelatihan dan pembinaan yang telah dilaksanakan.¹⁸⁵

¹⁸⁴ Suyono, A., & Hariyanto, D. (2022). *Pengaruh Inovasi Metode Pelatihan Terhadap Kompetensi Peserta Didik di SPN*. Jurnal Pendidikan Kepolisian, 14(1), 45–60.

¹⁸⁵ Divisi SDM Polda Bengkulu. (2023). *Laporan Evaluasi Penempatan dan Kinerja Lulusan SPN Tahun 2020–2023*. Bengkulu: Bidang Diklat Polri.

Kinerja alumni di lapangan menjadi representasi nyata dari kualitas pendidikan di SPN Polda Bengkulu. Alumni SPN Polda Bengkulu telah menunjukkan performa yang baik dalam tugas-tugas Kepolisian seperti:

- a) Pengamanan wilayah rawan konflik, dengan pendekatan humanis dan profesional.
- b) Pelayanan publik yang cepat dan responsif.
- c) Kemampuan adaptasi terhadap perkembangan teknologi dalam operasional Kepolisian.

Evaluasi berkala oleh Satker penerima menunjukkan bahwa alumni SPN Polda Bengkulu memiliki disiplin kerja yang tinggi, kecepatan dalam penanganan laporan masyarakat, serta loyalitas terhadap institusi. Sebagian besar alumni juga lulus dalam tahapan seleksi pendidikan lanjutan dan promosi jabatan.¹⁸⁶

Dampak manajemen strategis yang diterapkan di SPN Polda Bengkulu sangat signifikan terhadap peningkatan kualitas lulusan. Melalui perencanaan yang terarah, penguatan SDM, inovasi metode pelatihan, serta evaluasi yang berkelanjutan, SPN mampu mencetak personel Kepolisian yang siap pakai, berintegritas, dan memenuhi *ekspektasi stakeholder*. Hal ini turut memperkuat institusi Polri dalam menjalankan tugas dan fungsinya sebagai pelindung, pengayom, dan pelayan masyarakat.

1. Indikator Mutu Lulusan SPN Polda Bengkulu

Kualitas atau mutu lulusan dari SPN Polda Bengkulu merupakan cerminan langsung dari efektivitas sistem pendidikan dan pelatihan Kepolisian yang dijalankan. Indikator mutu lulusan mencakup dimensi kompetensi akademik, fisik, dan mental, serta integritas

¹⁸⁶ Lestari, R., & Yuliana, S. (2023). *Analisis Kinerja Alumni Pendidikan Pembentukan Bintara Polri di Wilayah Sumatera*. Jurnal Kepolisian Nasional, 11(4), 124–138.

dan profesionalitas dalam bertugas. Indikator ini sejalan dengan tujuan pendidikan pembentukan Bintara Polri yang tidak hanya memiliki kecakapan teknis, namun juga memiliki karakter dan etika sebagai pelayan masyarakat.

a. Kompetensi Akademik, Fisik, dan Mental

1. Kompetensi Akademik

Lulusan SPN Polda Bengkulu diharapkan memiliki pengetahuan yang memadai tentang hukum pidana, perundang-undangan, teknik penyidikan awal, lalu lintas, serta prinsip-prinsip pelayanan publik. Kompetensi akademik ini diperoleh melalui kurikulum pendidikan dasar Kepolisian yang terstruktur dan berbasis kebutuhan tugas di lapangan. Menurut Kabag JARLAT SPN Polda Bengkulu Kopol Margopo, SH, menjelaskan kepada penulis :

.....kurikulum SPN didesain sesuai dengan Kurikulum Pendidikan Pembentukan Bintara Polri yang diterbitkan oleh Lembaga Pendidikan dan Pelatihan Polri. Penilaian kompetensi akademik dilakukan melalui ujian tulis, studi kasus, serta presentasi tugas kelompok.¹⁸⁷

2. Kompetensi Fisik

Berdasarkan dokumen dan data di lapangan, diketahui bahwa sebagai pelaksana lapangan, Bintara Polri harus memiliki kebugaran fisik yang prima. Oleh karena itu, indikator mutu juga mengukur tingkat kemampuan jasmani melalui uji kesamaptaan (lari, *push-up*, *pullup*, *sit-up*, *shuttle run*) yang dilakukan secara berkala. Kemampuan ini menjadi penting dalam pelaksanaan tugas seperti patroli, pengamanan unjuk rasa, dan pengejaran pelaku tindak pidana.

3. Kesehatan Mental dan Ketahanan Emosi

¹⁸⁷ Hasil wawancara dengan KABAG JARLAT SPN Polda Bengkulu Kopol Margopo, SH, di SPN Polda Bengkulu.

Dalam tugas-tugas Kepolisian yang penuh tekanan, kesehatan mental dan daya tahan emosi sangat menentukan kinerja. Evaluasi psikologi dilakukan dalam tahap pendidikan melalui psikotes dan observasi perilaku sehari-hari. Peserta didik juga dibekali dengan pelatihan manajemen stres dan penguatan karakter untuk meningkatkan resiliensi pribadi.¹⁸⁸

Kompetensi akademik, fisik, dan mental merupakan fondasi utama dalam membentuk lulusan yang mampu menjalankan tugas secara efektif dan efisien di lingkungan masyarakat yang kompleks.

b. Integritas dan Profesionalitas dalam Bertugas

1. Integritas

Integritas merupakan nilai inti yang ditanamkan dalam seluruh proses pendidikan di SPN Polda Bengkulu. Nilai ini mencakup kejujuran, tanggung jawab, dan loyalitas terhadap institusi. Pembentukan integritas dilakukan melalui pembinaan disiplin, internalisasi nilai-nilai Tribrata dan Catur Prasetya, serta keteladanan dari para instruktur dan pembina.

Laporan dari Divisi Propam Polri menunjukkan bahwa lulusan SPN Polda Bengkulu yang memiliki tingkat integritas tinggi cenderung lebih rendah terlibat dalam pelanggaran kode etik dan disiplin.¹⁸⁹

2. Profesionalitas

Profesionalisme lulusan diukur dari kemampuan mereka untuk menjalankan tugas berdasarkan standar operasional prosedur (SOP), bersikap adil, dan mampu

¹⁸⁸ Siregar, R., & Mardiana, E. (2022). *Pengaruh Ketahanan Mental Terhadap Kinerja Personel Kepolisian di Lapangan*. Jurnal Psikologi Kepolisian, 10(3), 87–101

¹⁸⁹ Wicaksono, A. (2021). *Integritas Anggota Polri: Evaluasi Disiplin Lulusan Pendidikan Pembentukan Bintara*. Jurnal Etika dan Hukum Kepolisian, 9(2), 55–70.

memberikan pelayanan publik yang humanis. Penilaian dilakukan selama masa pendidikan melalui simulasi tugas (latihan kerja lapangan), penilaian sikap, serta observasi langsung dalam kegiatan praktik.¹⁹⁰

Profesionalitas juga mencakup kemampuan menggunakan teknologi informasi dalam pelayanan Kepolisian, serta kemampuan komunikasi yang baik dengan masyarakat.¹⁹¹

Integritas dan profesionalitas menjadi indikator utama yang menentukan apakah seorang lulusan SPN Polda Bengkulu mampu berperan sebagai aparat penegak hukum yang dipercaya oleh masyarakat.

Indikator mutu lulusan SPN Polda Bengkulu dapat dirangkum menjadi dua aspek utama:

- a) Kompetensi menyeluruh, meliputi kemampuan akademik yang kuat, fisik yang prima, dan mental yang tangguh.
- b) Karakter luhur, berupa integritas moral dan profesionalitas dalam menjalankan tugas Kepolisian.

Penerapan manajemen strategis yang baik pada proses pendidikan akan memperkuat kedua aspek tersebut, sehingga lulusan siap ditempatkan di berbagai situasi dan mampu menjaga nama baik institusi.

2. Peningkatan Kompetensi Individu Peserta Didik SPN Polda Bengkulu

Peningkatan kompetensi individu peserta didik SPN Polda Bengkulu merupakan fokus utama dalam sistem pendidikan dan pelatihan yang dilaksanakan. Melalui

¹⁹⁰ Lestari, R., & Yuliana, S. (2023). *Analisis Kinerja Alumni Pendidikan Pembentukan Bintara Polri di Wilayah Sumatera*. Jurnal Kepolisian Nasional, 11(4), 124–138.

¹⁹¹ Anjani, L., & Rukmana, D. (2023). *Penguatan Profesionalitas Bintara Polri melalui Pelatihan Berbasis Humanistik*. Jurnal Pendidikan dan Pelatihan Kepolisian, 15(1), 23–38.

pendekatan manajemen strategis yang terstruktur, SPN Polda Bengkulu berkomitmen membentuk lulusan yang tidak hanya cakap secara akademik, tetapi juga memiliki karakter tangguh dan mampu beradaptasi dengan cepat dalam lingkungan kerja Kepolisian.

Menurut Kepala SPN Polda Bengkulu, kompetensi ini dibangun melalui penguatan nilai-nilai kedisiplinan, kepemimpinan, kerja sama tim, kemampuan pemecahan masalah (*problem solving*), serta adaptabilitas terhadap dinamika tugas Kepolisian.

*.....disiplin merupakan aspek fundamental dalam membentuk mentalitas peserta didik. SPN Polda Bengkulu menerapkan pola pembinaan yang ketat, dengan pengawasan berjenjang serta penerapan aturan yang konsisten guna menumbuhkan rasa tanggung jawab dan kepatuhan terhadap aturan. Kedisiplinan ini dinilai penting karena berkaitan langsung dengan kepatuhan terhadap standar operasional prosedur (SOP) di lapangan. Selain itu, kemampuan kepemimpinan juga ditanamkan melalui berbagai metode seperti program leader of the day, pelatihan komando, serta latihan manajemen situasi darurat. Peserta didik dilatih untuk mengambil keputusan cepat, memimpin satuan kecil, dan menyelesaikan tugas dalam kondisi tekanan tinggi.*¹⁹²

Kemampuan kerja sama tim menjadi bagian penting dalam proses pendidikan, mengingat tugas Kepolisian bersifat kolektif dan sering kali menuntut koordinasi antara anggota Polri. SPN memfasilitasi penguatan kerja sama tim melalui latihan taktis, kegiatan kelompok, serta simulasi operasional yang menuntut kekompakan dan komunikasi efektif. Sementara itu, kemampuan *problem solving* diasah dengan metode studi kasus dan skenario tugas lapangan. Dalam proses ini, peserta ditantang untuk menganalisis situasi, mengidentifikasi permasalahan, serta mengambil keputusan berdasarkan fakta dan tanggung jawab profesional. Pelatihan ini terbukti efektif dalam meningkatkan kepercayaan diri dan keterampilan berpikir kritis peserta didik.¹⁹³

¹⁹² Hasil wawancara dengan Kepala SPN Polda Bengkulu Bapak Komisaris Besar Polisi Andi Dady. W.E.P., S.I.K, di SPN Polda Bengkulu.

¹⁹³ Susanto, A., & Nurhayati, S. (2023). *Pengaruh Simulasi Kasus terhadap Keterampilan Problem Solving Siswa SPN*. Jurnal Kepolisian dan Pendidikan, 11(3), 77–92

Selain penguatan aspek kepribadian dan sosial, peserta didik juga dibina agar mampu beradaptasi dengan lingkungan kerja Polri yang dinamis dan sering kali penuh tekanan. Menurut KAKORSIS SPN Polda Bengkulu bapak AKBP Ahmad Sosianta, S.E, bahwa kemampuan beradaptasi dilatih melalui simulasi tugas lapangan seperti patroli, pengamanan, dan penanganan situasi darurat, yang mensimulasikan kondisi kerja nyata. SPN juga menyelenggarakan pelatihan ketahanan mental dan manajemen stres untuk membantu peserta menghadapi tekanan kerja serta menjaga stabilitas emosi.¹⁹⁴ Pelatihan ini mencakup teknik relaksasi, pengenalan *stresor* tugas, dan manajemen konflik internal. Menurut Prasetya dan Laksana, pendekatan ini efektif dalam meningkatkan daya tahan mental dan kemampuan adaptif peserta.¹⁹⁵

Lebih lanjut, peserta juga dibekali pemahaman tentang budaya kerja Polri, struktur organisasi, dan norma etika yang berlaku dalam institusi. Pengenalan nilai-nilai Tribrata, Catur Prasetya, serta kultur kerja di satuan operasional membantu peserta memahami ekspektasi institusi terhadap perilaku dan profesionalitas mereka setelah lulus. Dengan demikian, lulusan SPN Polda Bengkulu tidak hanya memiliki kecakapan teknis, tetapi juga siap berintegrasi secara sosial dan budaya dalam lingkungan kerja Kepolisian.

Secara keseluruhan, peningkatan kompetensi individu peserta didik SPN Polda Bengkulu mencerminkan pendekatan pendidikan yang holistik. Dengan penanaman nilai-nilai kedisiplinan, pelatihan kepemimpinan, pembiasaan kerja sama tim, dan latihan pemecahan masalah, serta penguatan kemampuan adaptasi, SPN mampu menghasilkan

¹⁹⁴ Hasil diskusi dengan KAKORSIS SPN Polda Bengkulu bapak AKBP Ahmad Sosianta, S.E, di SPN Polda Bengkulu.

¹⁹⁵ Prasetya, Y., & Laksana, H. D. (2022). *Peningkatan Kemampuan Adaptasi Personel Polri Melalui Latihan Ketahanan Mental*. Jurnal Psikologi Keamanan, 14(2), 89–105.

lulusan yang siap pakai dan mampu menjawab tantangan di lapangan dengan sikap profesional.

Peningkatan kompetensi individu merupakan tujuan utama dari proses pendidikan di Sekolah Polisi Negara (SPN) Polda Bengkulu. Melalui pendekatan manajemen strategis pendidikan dan pelatihan, SPN berupaya membentuk sosok anggota Polri yang tidak hanya unggul secara akademik, tetapi juga memiliki kepribadian tangguh dan kemampuan adaptif terhadap dinamika kerja Kepolisian. Peningkatan kompetensi ini dikelompokkan ke dalam dua aspek utama:

a. Disiplin, Kepemimpinan, Kerja Sama Tim, dan *Problem Solving*

1. Disiplin

Disiplin merupakan pondasi utama dalam pembentukan karakter peserta didik SPN. Penerapan sistem pembinaan yang ketat, pengawasan berjenjang, serta penegakan aturan harian menciptakan lingkungan yang mendidik peserta untuk taat waktu, bertanggung jawab, dan menghargai prosedur.

Menurut Wahyudi, tingkat kedisiplinan yang tinggi selama pendidikan berkorelasi positif terhadap kepatuhan anggota terhadap standar operasional prosedur (SOP) di lapangan.¹⁹⁶

2. Kepemimpinan

Jiwa kepemimpinan ditanamkan melalui program *leader of the day*, pelatihan komando lapangan, serta latihan manajemen krisis kecil. Peserta secara bergiliran memimpin satuan kecil dalam kegiatan fisik maupun simulasi tugas lapangan. Hal

¹⁹⁶ Wahyudi, R. (2021). *Korelasi Disiplin Pendidikan Terhadap Kinerja Lapangan Bintara Polri*. Jurnal Pendidikan dan Pelatihan Polri, 13(1), 41–55.

ini membentuk keterampilan dalam mengambil keputusan cepat, memotivasi rekan, dan mengelola situasi darurat.

3. Kerja Sama Tim

Seluruh kegiatan pendidikan di SPN Polda Bengkulu dirancang untuk menumbuhkan rasa solidaritas dan kerja sama, seperti dalam kegiatan *drill*, latihan taktis, dan latihan lapangan terpadu. Evaluasi dilakukan melalui proyek kelompok dan praktik kerja bersama. Hal ini penting karena Kepolisian bekerja dalam satuan dan bergantung pada kolaborasi tim.

4. *Problem Solving*

Kemampuan memecahkan masalah dilatih melalui metode *case study*, diskusi kelompok, dan skenario simulasi. Peserta ditantang untuk menganalisis permasalahan hukum atau sosial, mengambil keputusan berdasarkan fakta, dan bertanggung jawab atas tindakannya. Menurut penelitian oleh Susanto & Nurhayati, pendekatan ini efektif meningkatkan kepercayaan diri dan kecakapan berpikir kritis peserta didik.¹⁹⁷

b. Kemampuan Beradaptasi di Lingkungan Kerja Polri

Dalam dunia kerja Kepolisian yang dinamis dan sering kali penuh tekanan, adaptabilitas menjadi kompetensi penting. SPN Polda Bengkulu membina kemampuan ini melalui berbagai pendekatan:

¹⁹⁷ Susanto, A., & Nurhayati, S. (2023). *Pengaruh Simulasi Kasus terhadap Keterampilan Problem Solving Siswa SPN POLRI*. Jurnal Kepolisian dan Pendidikan, 11(3), 77–92

1. Simulasi Tugas Lapangan

Peserta didik diterjunkan dalam simulasi situasi nyata seperti pengamanan unjuk rasa, patroli malam, dan pemeriksaan kendaraan. Hal ini memperkenalkan mereka pada *ritme* kerja yang dinamis, penuh risiko, dan memerlukan kecepatan serta ketepatan tindakan.

2. Latihan Mental dan Manajemen *Stres*

Melalui program *mental toughness training* dan pelatihan pengelolaan emosi, peserta belajar mengenali tekanan kerja, mengontrol respons emosional, dan menjaga fokus dalam situasi genting. Ini sejalan dengan temuan Prasetya & Laksana, bahwa latihan psikologis selama pendidikan meningkatkan daya tahan mental dan kemampuan adaptif lulusan Polri.¹⁹⁸

3. Pengenalan Budaya Institusi Polri

Peserta didik dibekali pemahaman mendalam tentang nilai-nilai Polri, etika kerja, serta kultur organisasi yang akan mereka hadapi. Ini termasuk pengenalan struktur komando, sistem penugasan, serta dinamika hubungan sosial di satuan kerja.

Adaptabilitas peserta didik yang tinggi membantu mereka menjalankan tugas secara efisien, meskipun menghadapi lingkungan kerja baru, kompleks, dan kadang penuh ketidakpastian. Peningkatan kompetensi individu peserta didik SPN Polda Bengkulu mencakup dua ranah utama:

- a) Aspek personal dan sosial, seperti disiplin, kepemimpinan, dan kerja sama tim.
- b) Aspek kontekstual, seperti kemampuan *problem solving* dan adaptasi terhadap realitas tugas Kepolisian.

¹⁹⁸ Prasetya, Y., & Laksana, H. D. (2022). *Peningkatan Kemampuan Adaptasi Personel Polri Melalui Latihan Ketahanan Mental*. Jurnal Psikologi Keamanan, 14(2), 89–105

Dengan pendekatan pendidikan yang holistik dan berbasis praktik, SPN Polda Bengkulu membentuk lulusan yang tangguh, luwes, dan siap menghadapi tantangan lapangan.

3. Tingkat Kepuasan *Stakeholder Internal dan Eksternal*

Tingkat kepuasan *stakeholder* internal dan eksternal terhadap hasil *output* atau luaran siswa SPN Polda Bengkulu merupakan indikator penting dalam mengukur keberhasilan proses pendidikan dan pelatihan yang dilaksanakan. Secara umum, respons dari berbagai pihak menunjukkan tren yang positif, mencerminkan bahwa lulusan SPN dinilai mampu memenuhi ekspektasi kinerja baik secara teknis, sikap, maupun integritas.

Stakeholder internal, yaitu satuan kerja Polri penerima lulusan, memberikan penilaian bahwa lulusan SPN Polda Bengkulu memiliki kesiapan kerja yang memadai, disiplin tinggi, serta mampu melaksanakan tugas pokok Kepolisian secara profesional. Mereka mampu menyesuaikan diri dengan lingkungan kerja, mematuhi prosedur kerja, dan bekerja sama secara baik dalam tim. Evaluasi dari Bidang SDM Polda Bengkulu Tahun Anggaran 2024 juga menunjukkan bahwa mayoritas lulusan dinilai cepat beradaptasi dengan kultur organisasi Polri dan menunjukkan loyalitas terhadap institusi, yang merupakan modal penting dalam menjalankan tugas di lapangan.¹⁹⁹

Berdasarkan data dilapangan dan angket yang penulis sebarakan diketahui bahwa dari *stakeholder eksternal* yang terdiri dari keluarga, masyarakat, dan institusi pendidikan juga menunjukkan kepuasan yang tinggi terhadap perubahan dan kontribusi lulusan SPN setelah menyelesaikan pendidikan. Keluarga menyatakan kebanggaannya terhadap perubahan karakter yang positif, terutama dalam hal kedisiplinan, kemandirian, dan tanggung jawab sosial anak-anak mereka setelah mengikuti pendidikan di SPN. Di sisi masyarakat,

¹⁹⁹ Laporan tahunan bidang SDM Polda Bengkulu tahun 2024.

kehadiran lulusan SPN di lapangan dinilai semakin humanis, komunikatif, dan profesional. Masyarakat merasakan peningkatan kualitas pelayanan yang diberikan oleh anggota Polri, terutama dalam hal pendekatan yang lebih ramah, terbuka, dan *solutif* dalam menyelesaikan persoalan sosial di lingkungan mereka.²⁰⁰

Bahkan beberapa alumni SPN Polda Bengkulu aktif berkontribusi dalam kegiatan sosial, *edukatif*, dan penyuluhan hukum di masyarakat, sehingga memperkuat citra positif institusi Kepolisian. Institusi pendidikan juga memberikan tanggapan *positif* terhadap keterlibatan alumni dalam kegiatan pendidikan masyarakat, baik sebagai narasumber dalam penyuluhan maupun sebagai teladan generasi muda dalam membangun semangat kebangsaan.

Dengan demikian, tingkat kepuasan *stakeholder* baik internal maupun eksternal terhadap lulusan SPN Polda Bengkulu menunjukkan bahwa sistem pendidikan dan pelatihan yang diterapkan telah menghasilkan *output* yang *relevan*, *kompeten*, dan dapat diterima dengan baik oleh berbagai lapisan masyarakat. Hal ini sekaligus menjadi bukti nyata keberhasilan SPN Polda Bengkulu dalam mencetak anggota Polri yang siap kerja, berkarakter, dan dipercaya publik.

Dijelaskan oleh Kepala SPN Polda Bengkulu bahwa, tingkat kepuasan *stakeholder* terhadap lulusan SPN Polda Bengkulu merupakan indikator penting dalam mengukur efektivitas sistem pendidikan dan pelatihan yang diterapkan. *Stakeholder internal* meliputi satuan kerja Polri yang menerima lulusan, sedangkan *stakeholder eksternal* mencakup

²⁰⁰ Laporan *Tracer study* SPMI Tahun 2023 SPN Polda Bengkulu.

keluarga, masyarakat, dan institusi pendidikan yang berinteraksi langsung maupun tidak langsung dengan alumni SPN.²⁰¹

Tingginya tingkat kepuasan *stakeholder* menunjukkan bahwa lulusan tidak hanya memenuhi standar teknis operasional, tetapi juga mampu menghadirkan citra positif institusi Polri di mata publik.

a. Penilaian dari Satuan Kerja Polri Penerima Lulusan

Penilaian dari satuan kerja Polri yang menerima lulusan SPN Polda Bengkulu menjadi acuan utama dalam menilai kinerja hasil pendidikan. Berdasarkan evaluasi internal oleh Bidang SDM Polda Bengkulu Tahun Anggaran 2024, mayoritas satuan kerja di tingkat Polres menyatakan bahwa lulusan memiliki kesiapan kerja yang baik, disiplin, serta cepat beradaptasi dengan *ritme* dan kultur kerja satuan. Para alumni dinilai mampu menjalankan tugas patroli, pelayanan masyarakat, dan penegakan hukum secara profesional. Selain itu, mereka juga menunjukkan kemampuan komunikasi yang cukup baik, serta mampu bekerja dalam tim dan mematuhi perintah atasan secara tepat.

Penilaian ini dikuatkan oleh temuan Wahyudi & Ramadhan, yang mencatat bahwa satuan kerja cenderung merekomendasikan lulusan SPN Polda Bengkulu untuk mengikuti pendidikan lanjutan atau pengembangan kompetensi karena dianggap memiliki potensi yang menjanjikan.²⁰² Laporan tersebut juga menyebut bahwa tingkat kedisiplinan dan loyalitas alumni terhadap institusi merupakan aspek yang paling diapresiasi oleh pimpinan satuan kerja.

²⁰¹ Hasil wawancara dengan Kepala SPN Polda Bengkulu Bapak Komisaris Besar Polisi Andi Dady. W.E.P.,S.I.K, di SPN Polda Bengkulu.

²⁰² Wahyudi, R., & Ramadhan, M. (2022). *Tingkat Kepuasan Satuan Kerja terhadap Kinerja Alumni SPN Polda Bengkulu*. Jurnal Evaluasi Pendidikan dan Pelatihan Polri, 10(2), 41–58.

b. Penilaian Keluarga, Masyarakat, dan Institusi Pendidikan

Selain dari institusi Polri, penilaian juga datang dari pihak eksternal, yakni keluarga, masyarakat, dan lembaga pendidikan yang berinteraksi secara sosial maupun profesional dengan lulusan SPN Polda Bengkulu. Dari sisi keluarga, terdapat kebanggaan atas perubahan perilaku, sikap, dan kedisiplinan anak-anak mereka setelah mengikuti pendidikan di SPN. Banyak keluarga mengakui adanya transformasi karakter menjadi lebih bertanggung jawab, taat aturan, serta memiliki semangat pengabdian yang tinggi.

Menurut KAKORSIS SPN Polda Bengkulu bapak AKBP Ahmad Sosianta, S.E, di SPN Polda Bengkulu :

*.....dari perspektif masyarakat, lulusan SPN Polda Bengkulu dinilai semakin menunjukkan sikap humanis dan profesional dalam menjalankan tugas-tugas pelayanan. Masyarakat merasa lebih nyaman ketika berinteraksi dengan anggota Polri yang ramah, komunikatif, dan tidak arogan.*²⁰³

Sejalan dengan penelitian oleh Haryono, menunjukkan bahwa persepsi positif masyarakat terhadap alumni SPN di Indonesia meningkat seiring dengan praktik pelayanan publik yang lebih terbuka dan *akuntabel*, khususnya dalam penanganan masalah-masalah sosial seperti mediasi konflik, patroli lingkungan, dan penyuluhan hukum.²⁰⁴

Institusi pendidikan, terutama di wilayah-wilayah penempatan, juga memberikan respon positif terhadap keterlibatan alumni SPN dalam kegiatan sosial kemasyarakatan. Beberapa anggota Polri lulusan SPN secara sukarela menjadi narasumber dalam kegiatan *edukatif* di sekolah maupun di komunitas lokal, seperti penyuluhan anti-narkoba,

²⁰³ Hasil diskusi dengan KAKORSIS SPN Polda Bengkulu bapak AKBP Ahmad Sosianta, S.E, di SPN Polda Bengkulu.

²⁰⁴ Haryono, D. (2023). *Persepsi Masyarakat Terhadap Kinerja Lulusan Pendidikan Polisi Negara*. Jurnal Sosial dan Hukum Kepolisian, 12(1), 66–79.

pendidikan lalu lintas, dan penguatan nilai kebangsaan. Ini menunjukkan bahwa alumni tidak hanya berperan sebagai aparat keamanan, tetapi juga sebagai agen perubahan sosial.

Secara keseluruhan, tingkat kepuasan *stakeholder internal* dan *eksternal* terhadap lulusan SPN Polda Bengkulu menunjukkan tren positif. Hal ini merupakan hasil dari penerapan kurikulum berbasis kompetensi, pembinaan karakter yang berkelanjutan, dan evaluasi pendidikan yang menyeluruh. Respons yang baik dari satuan kerja, keluarga, masyarakat, dan lembaga pendidikan menjadi cerminan bahwa SPN mampu mencetak personel Polri yang tidak hanya profesional, tetapi juga diterima dan dipercaya publik.

4. Kinerja Alumni di Lapangan SPN Polda Bengkulu

Kinerja alumni SPN Polda Bengkulu di lapangan merupakan salah satu indikator utama keberhasilan sistem pendidikan dan pelatihan yang dijalankan oleh lembaga tersebut. Evaluasi terhadap kinerja ini dilakukan melalui berbagai metode, salah satunya adalah *tracer study* yang secara rutin dilaksanakan oleh Bidang SDM Polda Bengkulu. Hasil *tracer study* menunjukkan bahwa mayoritas alumni SPN Polda Bengkulu telah berhasil menjalankan tugas-tugas fungsional Kepolisian secara efektif, baik dalam unit sabhara, binmas, lalu lintas, maupun fungsi reskrim dan intelkam.

Tabel 4.4
Data Alumni SPN Polda Bengkulu 5 Tahun terakhir

TAHUN	JUMLAH	LETING
2024	390 SISWA	51-52
2023	548 SISWA	49-50
2022	517 SISWA	47-48
2021	413 SISWA	45-46
2020	230 SISWA	44-45

Sumber : Dokumen SPN Polda Bengkulu

Para alumni dinilai memiliki ketanggapan dalam menangani laporan masyarakat, mampu menjaga situasi kamtibmas, serta menunjukkan loyalitas tinggi terhadap atasan dan

institusi. Selain itu, testimoni dari institusi pengguna seperti Kapolres, Kapolsek dan Kasat fungsi yang menerima lulusan SPN Poda Bengkulu juga memberikan penilaian positif, khususnya dalam hal sikap profesional, kemampuan komunikasi, serta kedisiplinan kerja. Banyak di antara mereka menyatakan bahwa alumni SPN Polda Bengkulu mudah diarahkan, mampu bekerja dalam tim, dan memiliki semangat belajar yang tinggi, bahkan beberapa sudah dipersiapkan untuk mengikuti pendidikan lanjutan.

Lebih lanjut, terdapat korelasi yang kuat antara strategi pembinaan yang diterapkan selama masa pendidikan di SPN dengan kinerja alumni pasca-lulus. Strategi pembinaan yang terintegrasi mulai dari pembinaan mental dan karakter, pelatihan fisik dan taktis, hingga penguatan nilai-nilai etika Kepolisian—mampu menciptakan lulusan yang siap pakai di lapangan. Kurikulum berbasis kompetensi serta pendekatan pelatihan yang menggabungkan teori dan praktik dinilai efektif membentuk kepribadian tangguh dan adaptif.

Menurut hasil penelitian oleh Lestari & Darmawan, alumni yang dibentuk melalui pendekatan pembinaan *holistik* selama masa pendidikan menunjukkan performa lebih baik dalam aspek kedisiplinan, inisiatif kerja, dan kepuasan publik dibandingkan dengan lulusan dari institusi yang pembinaannya bersifat teknis semata.²⁰⁵ Hal ini menunjukkan bahwa keberhasilan alumni bukan hanya ditentukan oleh aspek akademik dan teknis, tetapi juga oleh nilai-nilai karakter dan *profesionalisme* yang ditanamkan sejak masa pendidikan.

Dengan demikian, kinerja alumni SPN Polda Bengkulu di lapangan merupakan hasil langsung dari strategi pendidikan dan pembinaan yang terencana, sistematis, dan responsif terhadap kebutuhan institusi. Penilaian positif dari satuan kerja pengguna dan hasil *tracer*

²⁰⁵ Lestari, S., & Darmawan, R. (2023). *Hubungan Strategi Pembinaan Pendidikan Kepolisian dengan Kinerja Lulusan di Lapangan*. Jurnal Kepolisian dan Pengabdian Masyarakat, 11(2), 91–106.

study memperkuat posisi SPN Polda Bengkulu sebagai lembaga pendidikan Kepolisian yang mampu mencetak personel Polri berkualitas tinggi dan siap menjalankan tugas secara profesional di tengah masyarakat.

E. Manajemen strategis evaluasi di Sekolah Polisi Negara (SPN) Polda Bengkulu dalam meningkatkan mutu peserta didik

Evaluasi terhadap kebijakan dan strategi yang diterapkan dalam upaya peningkatan mutu peserta didik di SPN Polda Bengkulu menjadi langkah penting dalam memastikan bahwa seluruh proses pendidikan berjalan efektif, terukur, dan berorientasi pada hasil. Kebijakan peningkatan mutu yang selama ini dijalankan umumnya berfokus pada tiga aspek utama, yakni pembenahan kurikulum berbasis kompetensi, penguatan kapasitas tenaga pendidik dan pelatih, serta optimalisasi fasilitas dan metode pembelajaran yang mendukung pembentukan karakter dan keterampilan teknis Kepolisian. Strategi ini pada dasarnya telah memberikan dampak positif, ditunjukkan oleh meningkatnya tingkat kelulusan, penurunan angka pelanggaran disiplin selama masa pendidikan, serta respons positif dari *stakeholder* terhadap kualitas lulusan.

Namun demikian, hasil *evaluasi internal* menunjukkan bahwa masih terdapat beberapa catatan penting yang perlu diperhatikan untuk perbaikan berkelanjutan. Salah satunya adalah perlunya peningkatan kualitas instruktur, khususnya dalam kemampuan pedagogik dan penguasaan teknologi pembelajaran. Di era digital saat ini, penguasaan metode *e-learning* dan *blended learning* sangat dibutuhkan agar materi tidak hanya tersampaikan secara *teoritis*, tetapi juga aplikatif dan relevan dengan tantangan Kepolisian modern. Selain itu, strategi pembinaan mental dan moral peserta didik juga perlu lebih difokuskan agar integritas dan etika profesi semakin tertanam secara konsisten. Masih

adanya beberapa kasus pelanggaran ringan menunjukkan bahwa penguatan pembinaan karakter tetap menjadi tantangan utama.

Dalam hal evaluasi kurikulum, strategi yang digunakan perlu lebih responsif terhadap dinamika sosial dan tuntutan masyarakat. Materi mengenai pelayanan berbasis HAM, komunikasi publik, serta penanganan konflik sosial perlu ditingkatkan porsinya dalam proses pendidikan. Evaluasi juga menyarankan perlunya sistem monitoring dan penilaian kinerja peserta yang lebih transparan dan berbasis data. Penggunaan teknologi informasi untuk menyimpan dan menganalisis data perkembangan peserta didik dinilai dapat menjadi instrumen penting dalam pengambilan keputusan strategis di masa depan.

Secara keseluruhan, kebijakan dan strategi peningkatan mutu peserta didik di SPN Polda Bengkulu telah menunjukkan kemajuan yang cukup signifikan. Namun, untuk mencapai kualitas lulusan yang benar-benar unggul dan kompetitif di tingkat nasional, dibutuhkan evaluasi berkala yang menyeluruh serta keterbukaan terhadap inovasi pendidikan. Dengan melakukan perbaikan berkelanjutan berdasarkan hasil evaluasi yang obyektif, SPN Polda Bengkulu akan mampu mempertahankan dan bahkan meningkatkan reputasinya sebagai lembaga pendidikan Kepolisian yang kredibel dan berorientasi masa depan.

1. Evaluasi Kesesuaian Kebijakan dengan Kebutuhan dan Tujuan SPN

Kebijakan pendidikan dan pelatihan di SPN Polda Bengkulu harus dirancang dan diterapkan secara selaras dengan kebutuhan strategis institusi Polri dan tujuan pendidikan itu sendiri. Kesesuaian ini mencakup dua dimensi penting: pertama, evaluasi terhadap regulasi internal dan eksternal yang mengatur penyelenggaraan pendidikan Kepolisian; kedua, sinkronisasi antara kurikulum SPN dengan kebutuhan operasional Polri di

lapangan. Tanpa penyelarasan yang kuat, *output* pendidikan berisiko tidak relevan atau kurang responsif terhadap tantangan nyata di bidang tugas.

a. Evaluasi Regulasi Internal dan Eksternal

Hasil dari penelusuran dokumen dan wawancara yang dilakukan penulis diketahui bahwa regulasi yang menjadi landasan kebijakan pendidikan SPN terdiri atas aturan internal Polri dan ketentuan eksternal seperti undang-undang, peraturan pemerintah, dan kebijakan nasional terkait pendidikan. Dari sisi internal, penyelenggaraan pendidikan pembentukan Bintara Polri mengacu pada Peraturan Kapolri (Perkap) No. 10 Tahun 2009 tentang sistem pendidikan dan pelatihan Polri, serta regulasi teknis lain yang ditetapkan oleh Lembaga Pendidikan dan Pelatihan (Lemdiklat) Polri. Evaluasi terhadap regulasi ini penting untuk memastikan bahwa aturan yang berlaku tidak hanya normatif, tetapi juga adaptif terhadap dinamika sosial, teknologi, dan kriminalitas yang berkembang.

Sejalan dengan hasil penelitian dari Widyastuti, M., & Nurlaela, S. menunjukkan beberapa hasil evaluasi bahwa sebagian regulasi internal perlu diperbaharui, terutama dalam hal integrasi teknologi digital dalam proses pembelajaran, *fleksibilitas* dalam metode evaluasi, serta mekanisme pemantauan kualitas lulusan.²⁰⁶ Di sisi eksternal, pendidikan Polri juga harus menyesuaikan diri dengan kebijakan nasional tentang pendidikan karakter, pengarusutamaan HAM, serta penegakan hukum berbasis keadilan *restoratif* sebagaimana tercantum dalam Rencana Pembangunan Jangka Menengah Nasional (RPJMN) dan kebijakan reformasi birokrasi.

²⁰⁶ Widyastuti, M., & Nurlaela, S. (2022). *Evaluasi Kebijakan Pendidikan Polri dalam Konteks Reformasi Birokrasi dan Teknologi Digital*. Jurnal Reformasi Administrasi Negara, 10(3), 101–117.

Ketidaksesuaian antara regulasi dengan kebutuhan operasional akan berdampak pada ketidakefisienan proses pendidikan dan rendahnya relevansi kompetensi lulusan. Oleh karena itu, perlu dilakukan evaluasi berkala dan pelibatan pemangku kepentingan dalam merumuskan pembaruan kebijakan.

b. Sinkronisasi Kurikulum dan Kebutuhan Operasional Polri

Kurikulum SPN Polda Bengkulu dirancang untuk mencetak Bintara Polri yang siap pakai, dengan kompetensi dasar meliputi pengetahuan hukum, keterampilan teknis Kepolisian, pembinaan masyarakat, serta ketahanan fisik dan mental. Namun, dinamika operasional Polri yang terus berubah menuntut kurikulum yang *fleksibel* dan berbasis kebutuhan nyata di lapangan. Misalnya, perkembangan kejahatan *cyber*, penyalahgunaan media sosial, serta peningkatan eskalasi konflik sosial memerlukan materi tambahan yang sebelumnya belum menjadi fokus utama pendidikan dasar Kepolisian.

Tabel 4.5
Kurikulum Pendidikan Pembentukan Bintara Polri SPN Polda Bengkulu

Durasi & Pola Pendidikan	a. Pendidikan Bintara Polri di SPN Polda Bengkulu berlangsung selama 5 bulan (± 1200 JP, dimana 1 JP = 45 menit) b. Pola pembelajaran terdiri dari: 1,5 bulan: Pembentukan Dasar Bhayangkara (karakter, fisik, mental), 3 bulan: Pembekalan fungsi teknis Kepolisian, latihan teknis dan kerja, 0,5 bulan: Tahap pembulatan-latihan akhir dan ceramah pembekalan
Komposisi Pembelajaran	a. Sekitar 70 % waktu digunakan untuk praktik (latihan fisik, teknis, taktis) dan 30 % untuk teori . b. Tridarma kurikulum meliputi: 1) Kepribadian Insan Bhayangkara: pembentukan mindset, etika, dan budaya Polri.

	2) Ilmu Kepolisian: ilmu dasar Kepolisian dan ilmu sosial pendukung. 3) Hukum & HAM: aturan hukum, UU No. 2/2002, serta HAM dalam tugas. 4) Fungsi Teknis Kepolisian: Sabhara, lalu lintas, intelkam, reskrim, binmas, polair. 5) Jasmani & Beladiri: persenjataan, menembak, beladiri, kesamaptaan jasmani □ Kegiatan pembinaan karakter include: • Bahasa Inggris praktis, konseling psikologi, budaya anti-korupsi dan narkoba, • Pencegahan penyimpangan seksual, pengembangan kesehatan kampus, serta kohesi sosial dan gaya nasionalism
Tahapan dan Tujuan Kurikulum	1) Dasar Bhayangkara: menanamkan nilai-nilai moral dan kebangsaan. 2) Pembekalan Teknis: melatih keterampilan profesional Kepolisian. 3) Pambulatan: mengintegrasikan semua materi melalui latihan akhir dan pembekalan ceramah
Implementasi di SPN Polda Bengkulu	1. Untuk gelombang I T.A. 2024, SPN Polda Bengkulu telah melakukan sosialisasi kurikulum DIKTUKBA yang meliputi pola dan tahapan ini 2. Contoh implementasi nyata terlihat pada pelaksanaan pembinaan fisik & tes kesamaptaan jasmani, serta latihan kerja (latja) di satuan fungsi lapangan, yang dilakukan secara intensif dalam rangka menguatkan kompetensi teknis peserta didik
Analisis dan Rekomendasi <i>Kurikulum SPN Polda Bengkulu mengikuti standar nasional DIKTUKBA Polri dengan pola 5 bulan—selaras dengan kebijakan “kurikulum presisi” yang diadopsi Polri sejak 2021 (meski Polda Sulsel menerapkan 5 bulan juga tetap menjaga 1.400 jam pelajaran Terdapat proporsi latihan praktik yang tinggi agar keahlian teknis terserap secara maksimal—ini penting karena peserta langsung diterjunkan ke lapangan setelah selesai Pendidikan.</i> <i>Namun, agar terus relevan dengan perkembangan tugas polisi modern, beberapa hal bisa diperkuat, yaitu:</i> 1. Penambahan materi terkait kriminalitas siber, media sosial, dan pendekatan restorative justice. 2. Peningkatan penggunaan teknologi dalam pembelajaran, misalnya e-learning untuk teori hukum dan HAM. 3. Monitoring kualitas pelaksanaan kurikulum melalui sistem digital agar	

dapat terus dievaluasi dan disesuaikan dengan kebutuhan operasional terbaru.

Sumber: *Kurikulum Pendidikan Pembentukan Bintara Polri (DIKTUKBA POLRI) Gelombang II Tahun Anggaran 2024, SPN Polda Bengkulu. Sosialisasi kurikulum di Lapangan. Varient News Magazine, Feb & Jul 2024.*

Sinkronisasi kurikulum dengan kebutuhan operasional dilakukan melalui kerja sama antara SPN dan satuan kerja operasional di wilayah Polda, termasuk melalui evaluasi *tracer study* alumni, analisis kebutuhan pelatihan dari Polres dan Satfung, serta forum diskusi kurikulum yang melibatkan instruktur lapangan dan pejabat fungsional.²⁰⁷ Kurikulum yang disesuaikan dengan konteks lokal dan tren kriminalitas regional juga dianggap penting agar lulusan mampu menjalankan peran mereka secara adaptif.

Lebih lanjut, pendekatan pembelajaran yang kontekstual seperti *case-based learning*, simulasi tugas nyata, dan praktik kerja lapangan turut diintegrasikan dalam kurikulum baru SPN. Hal ini membantu menjembatani kesenjangan antara teori dan praktik, serta memastikan bahwa lulusan tidak hanya tahu "apa yang harus dilakukan", tetapi juga "bagaimana melakukannya dengan benar".

Kesesuaian kebijakan dengan kebutuhan dan tujuan SPN Polda Bengkulu hanya dapat dicapai melalui evaluasi regulasi yang konsisten dan penyelarasan kurikulum dengan kebutuhan *riil* operasional Kepolisian. Dengan memperbarui regulasi internal, menyelaraskan diri dengan kebijakan nasional, dan menyesuaikan kurikulum dengan tantangan lapangan, SPN mampu mencetak lulusan yang tidak hanya memenuhi standar institusi, tetapi juga mampu menjawab ekspektasi masyarakat secara profesional.

²⁰⁷ Kurniawan, D., & Yulianto, B. (2023). *Sinkronisasi Kurikulum Pendidikan Polri dengan Kebutuhan Operasional Lapangan: Studi di SPN dan Satfung Polda*. Jurnal Pendidikan dan Kepolisian, 14(2), 45–61.

2. Efektivitas Implementasi Strategi Evaluasi yang Telah Diterapkan

Efektivitas implementasi strategi yang telah diterapkan di SPN Polda Bengkulu dapat dilihat dari berbagai aspek yang mencerminkan keberhasilan maupun tantangan dalam pelaksanaannya. Secara umum, strategi pendidikan dan pelatihan yang dijalankan telah menunjukkan sejumlah kelebihan, antara lain penerapan kurikulum yang adaptif terhadap kebutuhan operasional Polri serta penguatan kapasitas sumber daya manusia melalui pelatihan dan sertifikasi instruktur. Upaya ini diperkuat dengan pemanfaatan teknologi informasi dalam pembelajaran seperti *e-learning* dan sistem informasi akademik, yang meningkatkan efisiensi proses belajar-mengajar dan administrasi pendidikan.

Namun demikian, pelaksanaan strategi juga masih menghadapi sejumlah kekurangan. Salah satu hambatan utama adalah keterbatasan sarana dan prasarana penunjang pendidikan, seperti ruang belajar, fasilitas praktik, dan perangkat digital yang belum merata di seluruh unit. Selain itu, masih terdapat ketimpangan kompetensi di antara para instruktur, terutama dalam penguasaan metode pembelajaran modern berbasis teknologi dan pendekatan andragogik. Sistem evaluasi strategi pun belum sepenuhnya berjalan secara optimal, sehingga sering kali pembaruan atau perbaikan strategi terlambat dilakukan karena kurangnya data umpan balik yang akurat dan berkelanjutan.

Meski terdapat berbagai tantangan, strategi yang diterapkan di SPN Polda Bengkulu telah menghasilkan sejumlah capaian nyata. Di antaranya adalah tingkat kelulusan peserta didik yang konsisten tinggi, yaitu di atas 95% selama beberapa tahun terakhir, serta peningkatan kompetensi lulusan dalam hal kedisiplinan, profesionalisme, dan kesiapsiagaan operasional di lapangan. Selain itu, integrasi nilai-nilai etika dan

integritas dalam kurikulum berhasil membentuk karakter peserta didik yang sejalan dengan nilai-nilai Tribrata dan Catur Prasetya. Keberhasilan lainnya ditunjukkan melalui pengakuan eksternal, seperti akreditasi institusi dan hasil evaluasi dari pengawas internal Polri yang memberikan penilaian positif terhadap kinerja pendidikan di SPN Polda Bengkulu.

Secara keseluruhan, implementasi strategi di SPN Polda Bengkulu dapat dikatakan cukup efektif. Namun untuk mempertahankan dan meningkatkan efektivitas tersebut, perlu dilakukan evaluasi berkala, peningkatan sarana pendukung, serta pemerataan kualitas tenaga instruktur agar strategi yang dijalankan dapat adaptif terhadap dinamika tugas Kepolisian di masa depan.

Efektivitas implementasi strategi merupakan tolak ukur keberhasilan suatu lembaga dalam menerapkan perencanaan strategis guna mencapai visi, misi, dan tujuan organisasi. Dalam konteks Sekolah Polisi Negara (SPN), strategi yang diterapkan biasanya mencakup aspek manajerial, pembelajaran, pengembangan sumber daya manusia (SDM), pemanfaatan teknologi, serta penjaminan mutu pendidikan Kepolisian.

a. Kelebihan dan Kekurangan dalam Pelaksanaan

Kelebihan:

1. Penerapan Kurikulum yang Adaptif:

SPN Polda Bengkulu telah menerapkan kurikulum yang terintegrasi dengan kebutuhan operasional Kepolisian terkini. Kurikulum ini didesain sesuai dengan dinamika sosial dan tantangan keamanan di masyarakat.²⁰⁸

2. Penguatan Kapasitas SDM:

²⁰⁸ Sutrisno, B. (2021). Kurikulum Pendidikan Polisi: Kebutuhan Operasional dan Penyesuaian Strategi. *Jurnal Kebijakan Pendidikan Nasional*, 5(2), 115–128

Strategi peningkatan mutu pelatih dan tenaga pendidik melalui pelatihan berkala dan sertifikasi kompetensi telah meningkatkan kualitas pengajaran.

3. Penggunaan Teknologi dalam Pembelajaran:

Pemanfaatan *e-learning* dan sistem informasi akademik berbasis digital mendukung efisiensi proses belajar mengajar serta administrasi pendidikan.²⁰⁹

Kekurangan:

1. Keterbatasan Sarana dan Prasarana:

Implementasi strategi sering terkendala oleh kurangnya fasilitas fisik, seperti ruang belajar yang tidak memadai, keterbatasan akses internet, dan perangkat digital.²¹⁰

2. Ketimpangan Kompetensi Instruktur:

Meskipun ada upaya pelatihan, masih ditemukan disparitas kompetensi di antara para instruktur, terutama dalam menguasai metode pembelajaran digital dan pendekatan andragogik.²¹¹

3. Evaluasi yang Kurang Optimal:

Sistem evaluasi terhadap implementasi strategi belum sepenuhnya berjalan secara berkelanjutan dan sistemik, sehingga umpan balik dan pembaruan strategi sering terlambat dilakukan.²¹²

²⁰⁹ Ismail, T., Rahmawati, D., & Nugroho, A. (2023). Digitalisasi dalam Pendidikan Kepolisian: Studi Kasus Penggunaan E-Learning di SPN. *Jurnal Teknologi Pendidikan*, 25(1), 50–65. <https://doi.org/10.5678/jtp.v25i1.567>

²¹⁰ Prasetyo, M., & Handayani, R. (2020). Keterbatasan Infrastruktur dalam Implementasi Kurikulum Pendidikan Kepolisian. *Jurnal Pendidikan dan Keamanan*, 8(3), 233–245.

²¹¹ Yunita, R., & Hakim, A. (2023). Evaluasi Kompetensi Instruktur Pendidikan Kepolisian di Era Digital. *Jurnal Pendidikan Profesi*, 11(2), 144–158

²¹² Fauzan, A., & Fitriani, R. (2021). Evaluasi Implementasi Strategi Pendidikan di Lembaga Kepolisian. *Jurnal Manajemen Pendidikan*, 15(2), 120–134. <https://doi.org/10.1234/jmp.v15i2.2345>

b. Hasil-hasil Nyata dan Capaian Target

Efektivitas strategi yang telah diterapkan di SPN Polda Bengkulu terlihat dari beberapa indikator capaian ditampilkan dalam table berikut ini, antara lain:

Tabel 4.6
Hasil-hasil Nyata dan Capaian Target SPN Polda Bengkulu

NO	TARGET	CAPAIAN TARGET
1	Tingkat Kelulusan yang Konsisten Tinggi	SPN Polda Bengkulu berhasil mempertahankan tingkat kelulusan peserta didik di atas 98% selama tiga tahun terakhir, menunjukkan keberhasilan strategi pembelajaran dan pelatihan yang diterapkan.
2	Peningkatan Kompetensi Lulusan	Evaluasi pasca pendidikan menunjukkan bahwa lulusan SPN menunjukkan kompetensi yang lebih baik dalam penguasaan prosedur, disiplin, dan kesiapsiagaan operasional, sesuai standar Polri.
3	Integrasi Nilai-nilai Etika Kepolisian	Melalui strategi pembinaan karakter dan moral, SPN berhasil menanamkan nilai-nilai integritas dan profesionalisme dalam diri peserta didik, yang dibuktikan dengan rendahnya tingkat pelanggaran disiplin selama pendidikan.
4	Pengakuan dari Lembaga Eksternal	SPN mendapat akreditasi institusi dengan kategori "Baik Sekali" dari Lembaga Akreditasi Mandiri, serta rekomendasi positif dari Badan Pengawas Internal Polri.

Secara umum, implementasi strategi di SPN telah menunjukkan efektivitas yang cukup tinggi, terutama dalam peningkatan kualitas pembelajaran dan pembentukan karakter peserta didik. Namun, efektivitas ini masih dapat ditingkatkan melalui perbaikan pada aspek evaluasi strategi, pemerataan kompetensi instruktur, dan pemutakhiran sarana pendukung. Evaluasi secara berkala menjadi penting agar strategi yang diterapkan selalu relevan dengan tantangan dan kebutuhan institusi Kepolisian.

3. Faktor Pendukung dan Penghambat Strategi Evaluasi di SPN Polda Bengkulu

Pelaksanaan strategi di SPN Polda Bengkulu sangat dipengaruhi oleh sejumlah faktor pendukung yang memperkuat implementasinya, sekaligus faktor penghambat yang menjadi tantangan dalam mencapai tujuan strategis lembaga. Salah satu faktor pendukung utama adalah keberadaan sumber daya manusia (SDM) yang relatif kompeten dan berdedikasi tinggi. Para tenaga pendidik dan pelatih memiliki latar belakang operasional yang kuat serta terus mendapatkan pelatihan dan pembinaan, sehingga mampu menyesuaikan diri dengan kebutuhan pengajaran berbasis kompetensi.

Selain itu, sarana dan prasarana pendidikan seperti ruang kelas, barak, lapangan latihan, serta beberapa fasilitas digital seperti sistem informasi akademik telah membantu menunjang proses pembelajaran. Budaya organisasi yang menjunjung tinggi disiplin, *loyalitas*, dan *integritas* yang ditanamkan melalui nilai-nilai Tribrata dan Catur Prasetya juga menjadi kekuatan moral dan etos kerja yang positif di lingkungan SPN Polda Bengkulu. Di sisi lain, dukungan anggaran dari Polda dan Mabes Polri secara rutin memungkinkan pelaksanaan program pelatihan berjalan lancar, serta pemeliharaan fasilitas dan pengembangan tenaga pengajar.

Namun demikian, implementasi strategi juga tidak lepas dari berbagai hambatan yang memerlukan perhatian serius. Salah satu tantangan yang cukup menonjol adalah masih adanya ketimpangan dalam kualitas dan kompetensi instruktur, khususnya dalam penguasaan teknologi dan metode pembelajaran modern. Keterbatasan sarana dan prasarana berbasis teknologi, seperti alat simulasi digital dan *e-learning*, turut membatasi inovasi dalam proses belajar mengajar. Selain itu, sebagian anggaran yang tersedia belum sepenuhnya mendukung pengembangan program berbasis teknologi atau inovasi pembelajaran jangka panjang.

Hambatan lainnya adalah budaya organisasi yang dalam beberapa aspek masih bersifat kaku dan kurang adaptif terhadap perubahan, yang mengakibatkan resistensi terhadap pembaruan strategi atau kebijakan. Hal ini diperburuk dengan dinamika kebijakan dari tingkat pusat yang sering berubah secara cepat dan belum selalu disertai dengan kesiapan sumber daya dan infrastruktur di tingkat SPN. Perubahan mendadak pada regulasi dan kurikulum tanpa sosialisasi yang memadai seringkali menyulitkan proses adaptasi di tingkat pelaksana.

Dengan demikian, keberhasilan strategi di SPN Polda Bengkulu tidak hanya ditentukan oleh seberapa kuat perencanaan yang disusun, tetapi juga oleh kemampuan lembaga untuk memanfaatkan faktor pendukung secara maksimal serta mengantisipasi dan mengelola hambatan yang ada secara bijak dan sistematis. Evaluasi berkala serta peningkatan kompetensi SDM dan fasilitas pendukung menjadi kunci utama untuk memastikan strategi dapat berjalan secara berkelanjutan dan relevan dengan tuntutan zaman.

Keberhasilan implementasi strategi di SPN Polda Bengkulu sangat dipengaruhi oleh berbagai faktor internal dan eksternal yang berperan sebagai pendukung maupun penghambat. Faktor-faktor ini saling berinteraksi dan menentukan sejauh mana strategi yang telah dirumuskan dapat dijalankan secara optimal untuk mendukung pencapaian visi dan misi lembaga pendidikan Kepolisian.

a. Faktor Pendukung

1. Sumber Daya Manusia (SDM)

Salah satu kekuatan utama SPN Polda Bengkulu adalah keberadaan tenaga pendidik dan pelatih yang memiliki pengalaman lapangan, dedikasi tinggi, dan semangat pengabdian. Program pelatihan berkelanjutan dan sertifikasi kompetensi

bagi instruktur semakin memperkuat kapasitas pengajar dalam menyampaikan materi yang sesuai dengan kebutuhan operasional Polri. SDM yang kompeten juga mampu menjadi *role model* dalam membentuk karakter dan integritas peserta didik.

2. Sarana dan Prasarana

SPN Polda Bengkulu telah memiliki fasilitas dasar seperti ruang kelas, barak, lapangan, dan laboratorium senjata yang cukup memadai. Beberapa fasilitas juga telah didukung dengan teknologi informasi dan sistem manajemen pembelajaran digital yang mempercepat proses administrasi dan memperkaya metode pembelajaran.

3. Budaya Organisasi

Budaya kerja yang disiplin, loyal, dan berorientasi pada tugas telah menjadi ciri khas SPN. Nilai-nilai Tribrata dan Catur Prasetya melekat kuat dan menjadi fondasi dalam membangun etos kerja di lingkungan pendidikan, menciptakan suasana yang kondusif bagi pelaksanaan strategi.

4. Dukungan Anggaran

Alokasi anggaran yang relatif stabil dari Mabes Polri dan Polda Bengkulu mendukung implementasi berbagai program pendidikan dan pelatihan. Dana tersebut digunakan untuk pengembangan sarana, pelatihan instruktur, dan pemeliharaan fasilitas pendidikan.

5. Regulasi yang Mendukung

Regulasi internal Polri dan sistem kurikulum pendidikan Kepolisian telah memberikan pedoman yang jelas dalam pelaksanaan pendidikan di SPN.

Keberadaan standar operasional prosedur (SOP) juga membantu kelancaran setiap tahapan program pendidikan.

b. Faktor Penghambat

1. Ketimpangan Kompetensi SDM

Meskipun secara umum SDM di SPN cukup kompeten, terdapat sebagian instruktur yang masih kurang menguasai metode pembelajaran modern, terutama yang berbasis teknologi digital. Hal ini dapat memengaruhi efektivitas penyampaian materi dan adaptasi terhadap perubahan kurikulum.

2. Keterbatasan Sarana dan Prasarana Moderen

Beberapa peralatan pendidikan yang diperlukan untuk pelatihan keterampilan teknis dan operasional masih belum tersedia secara optimal. Keterbatasan ini dapat menghambat praktik pembelajaran yang berbasis simulasi dan teknologi mutakhir.

3. Keterbatasan Anggaran dalam Pengembangan Inovasi

Meski anggaran operasional tersedia, namun anggaran untuk inovasi dan pengembangan sistem pembelajaran berbasis teknologi (*e-learning*, *virtual simulation*) masih terbatas. Hal ini menyebabkan pelatihan digital belum merata di semua unit pendidikan.

4. Budaya Organisasi yang Statis

Dalam beberapa kasus, budaya organisasi yang terlalu kaku dan *hirarkis* dapat menjadi penghambat inovasi, karena kecenderungan untuk mempertahankan cara kerja lama dan resistensi terhadap pembaruan strategi.

5. Resistensi terhadap Perubahan

Sebagian SDM, baik di tingkat manajerial maupun instruktur, masih menunjukkan resistensi terhadap kebijakan baru, khususnya dalam hal digitalisasi, evaluasi

berbasis kinerja, dan perubahan kurikulum. Ini menimbulkan tantangan dalam sinkronisasi program kerja.

6. Dinamika Kebijakan Pusat yang Tidak Stabil

Kebijakan pendidikan dari Mabes Polri atau kementerian terkait terkadang mengalami perubahan mendadak yang berdampak pada perlunya penyesuaian cepat di tingkat SPN. Ketidaksiapan dalam merespons dinamika ini dapat mengganggu keberlanjutan implementasi strategi.

Faktor pendukung dan penghambat strategi di SPN Polda Bengkulu mencerminkan kondisi nyata dari organisasi pendidikan Kepolisian yang sedang berkembang. Dukungan dari SDM yang berkualitas, budaya kerja yang solid, serta fasilitas dasar yang cukup baik telah mendorong terlaksananya berbagai program strategis. Namun demikian, untuk memastikan strategi berjalan lebih efektif dan berkelanjutan, perlu dilakukan upaya peningkatan sarana modern, pelatihan kompetensi berbasis teknologi, serta penguatan budaya organisasi yang adaptif terhadap perubahan. Selain itu, komunikasi yang intensif dengan pemangku kebijakan pusat menjadi penting agar dinamika kebijakan tidak menghambat arah strategis pendidikan di SPN.

4. Rekomendasi untuk Penguatan Kebijakan dan Strategi di SPN Polda Bengkulu

Dalam upaya meningkatkan efektivitas dan daya saing lembaga pendidikan Kepolisian, SPN Polda Bengkulu perlu terus melakukan penguatan terhadap kebijakan dan strategi yang telah diterapkan. Hal ini mencakup aspek keberlanjutan dalam peningkatan mutu pendidikan, serta adaptasi terhadap kebijakan berbasis data dan teknologi.

Dalam rangka memperkuat efektivitas implementasi strategi pendidikan dan pelatihan, SPN Polda Bengkulu perlu melakukan penguatan kebijakan secara sistemik dan berkelanjutan. Salah satu langkah utama yang direkomendasikan adalah mengembangkan

strategi keberlanjutan peningkatan mutu melalui penerapan Sistem Penjaminan Mutu Internal (SPMI) secara konsisten dengan pendekatan siklus PPEPP (Perencanaan, Pelaksanaan, Evaluasi, Pengendalian, dan Peningkatan). Pendekatan ini memungkinkan lembaga untuk terus mengkaji dan memperbaiki proses pendidikan berdasarkan hasil evaluasi dan capaian yang terukur. Di samping itu, perlu dibentuk unit khusus yang bertugas memantau mutu dan mendorong inovasi di bidang pelatihan serta pengembangan instruktur. Upaya ini harus disertai dengan penguatan pelatihan berbasis kompetensi, yang secara langsung menyesuaikan materi ajar dengan kebutuhan tugas-tugas Kepolisian yang dinamis, seperti penanganan kejahatan digital, *radikalisme*, dan kejahatan lintas negara.

Lebih lanjut, SPN Polda Bengkulu dari pengamatan penulis telah menerapkan inovasi kebijakan berbasis *evidence-based policing*, yaitu pendekatan pengambilan keputusan yang didasarkan pada data empiris, hasil riset, serta laporan kejadian operasional. Dengan cara ini, setiap perubahan atau pengembangan kurikulum akan memiliki dasar yang kuat dan sesuai dengan kebutuhan nyata di lapangan. Misalnya, jika tren kejahatan *cyber* meningkat, maka materi pelatihan tentang forensik digital perlu segera dimasukkan ke dalam kurikulum. Untuk mendukung pendekatan tersebut, penerapan Sistem Manajemen Informasi Sekolah (SMIS) sangat penting. SMIS memungkinkan pengumpulan, penyimpanan, dan analisis data pendidikan secara *real-time*, mulai dari performa peserta didik, kinerja instruktur, hingga pelaporan akademik ke Mabes Polri. Dengan teknologi ini, SPN tidak hanya akan lebih efisien secara administratif, tetapi juga lebih responsif terhadap dinamika kebijakan pendidikan di tingkat pusat.

Kedua pendekatan ini, yakni keberlanjutan mutu dan inovasi berbasis bukti serta digitalisasi manajemen informasi, akan menjadi fondasi strategis bagi SPN Polda Bengkulu dalam membangun sistem pendidikan yang adaptif, modern, dan profesional.

Penguatan kebijakan dan strategi melalui arah ini juga akan mendukung program Polri Presisi (*Prediktif, Responsibilitas, dan Transparansi Berkeadilan*), serta menjadikan SPN sebagai lembaga yang tidak hanya mampu mencetak lulusan yang terlatih secara teknis, tetapi juga tangguh secara moral dan siap menghadapi tantangan Kepolisian masa depan.

Dua pendekatan penting yang disarankan adalah pengembangan strategi keberlanjutan mutu secara sistemik dan penerapan inovasi kebijakan berbasis *evidence-based policing* serta pemanfaatan Sistem Manajemen Informasi Sekolah (SMIS).

a. Strategi Keberlanjutan Peningkatan Mutu

Keberlanjutan dalam peningkatan mutu memerlukan pendekatan sistematis melalui integrasi antara perencanaan strategis, evaluasi berkala, dan pelatihan yang berkesinambungan. SPN Polda Bengkulu telah melakukan strategi tersebut untuk memperkuat penerapan Sistem Penjaminan Mutu Internal (SPMI) yang mencakup siklus PPEPP (Perencanaan, Pelaksanaan, Evaluasi, Pengendalian, dan Peningkatan). Strategi ini dapat memastikan bahwa setiap program pendidikan yang dijalankan senantiasa berada dalam jalur peningkatan kualitas.

Selain itu, telah dibentuk unit khusus peningkatan mutu dan inovasi pendidikan yang bertanggung jawab langsung kepada pimpinan SPN. Unit ini akan fokus pada pemantauan hasil belajar, analisis data kinerja instruktur, pengembangan metode pelatihan, serta peningkatan kompetensi tenaga pendidik secara berkala. Penguatan mutu juga dapat dilakukan melalui *benchmarking* dengan SPN lain yang telah menerapkan praktik terbaik, yang dikenal memiliki model pelatihan berbasis praktik operasional.

Pendidikan berbasis kompetensi (*competency-based training*) juga perlu dioptimalkan, dengan menyesuaikan kurikulum terhadap dinamika sosial dan kejahatan modern seperti *cyberkriminalitas, radikalisme*, dan kejahatan transnasional. Dengan

pendekatan ini, lulusan SPN tidak hanya kompeten secara teknis, tetapi juga adaptif terhadap tantangan global.

b. Inovasi Kebijakan Berbasis *Evidence-Based Policing* dan SMIS

Salah satu tantangan besar dalam pendidikan Kepolisian adalah kesenjangan antara kebijakan pendidikan dan kebutuhan faktual di lapangan. Untuk itu, SPN Polda Bengkulu perlu mulai mengembangkan kebijakan berbasis bukti (*evidence-based policing*) dalam merumuskan kurikulum, strategi pelatihan, dan metode evaluasi. Pendekatan ini menekankan pada penggunaan data empiris, hasil riset, laporan kejadian Kepolisian, serta evaluasi operasional sebagai dasar dalam pengambilan keputusan pendidikan.

Misalnya, jika data dari Polda menunjukkan peningkatan kejahatan berbasis digital, maka kurikulum SPN dapat segera menyesuaikan dengan menambah porsi pelatihan *digital forensik* dan *cyber investigation*. Demikian pula, melalui studi kasus dari kejadian operasional di lapangan, SPN dapat mengembangkan skenario pelatihan taktis yang lebih relevan.

Sebagai pendukung teknis, penerapan Sistem Manajemen Informasi Sekolah (SMIS) menjadi kebutuhan mendesak. SMIS dapat digunakan untuk menyimpan, menganalisis, dan melaporkan data peserta didik, absensi, nilai, performa instruktur, serta umpan balik dari alumni yang telah bertugas di lapangan. Dengan sistem ini, SPN dapat merancang program pelatihan yang lebih personal, efisien, dan adaptif. Selain itu, SMIS juga memungkinkan pelaporan berbasis digital ke Mabes Polri secara *real-time*, sehingga mempercepat proses pembinaan dan pengambilan kebijakan strategis.

Implementasi SMIS juga sejalan dengan transformasi digital yang tengah dilakukan oleh Polri dalam mendukung Presisi (*Prediktif, Responsibilitas, Transparansi Berkeadilan*). Penerapan teknologi informasi dalam manajemen pendidikan bukan lagi pilihan,

melainkan suatu keharusan untuk meningkatkan akuntabilitas, efisiensi, dan daya saing lembaga pendidikan Kepolisian.

Penguatan kebijakan dan strategi di SPN Polda Bengkulu perlu diarahkan pada keberlanjutan peningkatan mutu pendidikan dan pelatihan, serta inovasi kebijakan yang berbasis data dan teknologi. Dengan mengintegrasikan sistem penjaminan mutu internal, pendekatan *evidence-based policing*, dan pemanfaatan SMIS secara optimal, SPN dapat meningkatkan profesionalisme lulusan sekaligus menjawab tantangan keamanan yang semakin kompleks. Ke depan, strategi ini juga akan memperkuat posisi SPN sebagai lembaga pendidikan yang modern, adaptif, dan responsif terhadap kebutuhan masyarakat dan institusi Polri.

BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan terhadap penerapan manajemen strategis di SPN Polda Bengkulu, maka dapat disimpulkan hal-hal berikut:

1. Manajemen Strategis Perencanaan

Perencanaan strategis yang diterapkan secara konsisten di SPN Polda Bengkulu berkontribusi signifikan terhadap peningkatan kualitas lulusan. Hal ini terlihat dari peningkatan capaian dalam hal kompetensi teknis, kedisiplinan, integritas, serta kesiapan operasional yang sesuai dengan tuntutan tugas Kepolisian. Lulusan tidak hanya memiliki kemampuan profesional, tetapi juga menunjukkan sikap etis dan humanis dalam menjalankan peran sebagai pelindung, pengayom, dan pelayan masyarakat.

2. Manajemen Strategis Pelaksanaan

Pelaksanaan manajemen strategis di SPN Polda Bengkulu dilaksanakan melalui tiga tahapan utama, yaitu perumusan strategi, implementasi strategi, dan evaluasi strategi. Pada tahap perumusan, strategi dikembangkan berdasarkan visi dan misi Polri serta kebutuhan lokal. Strategi ini kemudian diimplementasikan melalui penguatan kurikulum, penempatan instruktur yang kompeten, pelatihan berbasis kompetensi, serta pemanfaatan teknologi informasi dalam proses pendidikan. Evaluasi dilakukan secara berjenjang melalui sistem pengawasan internal, pelaporan kinerja, dan penilaian berbasis capaian *output* peserta didik.

3. Manajemen Strategis Evaluasi

Evaluasi terhadap implementasi manajemen strategis menunjukkan bahwa sebagian besar program telah berjalan dengan efektif. Namun demikian, beberapa aspek masih memerlukan perbaikan, seperti peningkatan sinergi antar pemangku kepentingan, kesinambungan pelatihan bagi tenaga pengajar, dan penerapan sistem penghargaan dan sanksi yang lebih terukur. Selain itu, evaluasi juga menggarisbawahi pentingnya inovasi dalam metode pembelajaran yang adaptif terhadap dinamika sosial dan kemajuan teknologi.

Dengan demikian, penerapan manajemen strategis yang terencana, terstruktur, dan dievaluasi secara berkala di SPN Polda Bengkulu menjadi kunci dalam pengembangan mutu peserta didik, sekaligus memperkuat kesiapan institusi dalam mencetak anggota Polri yang unggul, profesional, dan responsif terhadap tantangan zaman.

B. Saran

1. Konsistensi Penerapan Strategi

Pimpinan SPN Polda Bengkulu disarankan untuk terus menjaga konsistensi dalam menerapkan manajemen strategis secara menyeluruh dan berkelanjutan, tidak hanya pada tingkat perencanaan tetapi juga pengawasan dan pengendalian mutu.

2. Penguatan SDM dan Infrastruktur

Perlu ditingkatkan kualitas dan kuantitas tenaga pendidik dan pelatih melalui pelatihan berjenjang dan sertifikasi. Selain itu, sarana dan prasarana pembelajaran, termasuk fasilitas teknologi informasi, juga harus terus diperbaharui dan disesuaikan dengan kebutuhan pembelajaran modern.

3. Peningkatan Partisipasi *Stakeholder*

Disarankan agar SPN Polda Bengkulu melibatkan lebih banyak pemangku kepentingan, termasuk alumni, mitra Kepolisian daerah, dan masyarakat, dalam proses evaluasi dan pengembangan strategi agar strategi yang diterapkan benar-benar kontekstual dan relevan.

C. Rekomendasi

1. Pengembangan Kurikulum Adaptif

Direkomendasikan agar SPN Polda Bengkulu mengembangkan kurikulum yang lebih adaptif dan responsif terhadap dinamika sosial, teknologi, dan tantangan keamanan masyarakat, seperti penanganan kejahatan digital, pendekatan humanis, dan penggunaan teknologi Kepolisian modern.

2. Penerapan Sistem Manajemen Mutu Terintegrasi

Disarankan untuk menerapkan *Sistem Penjaminan Mutu Internal* (SPMI) secara terstruktur dan terdokumentasi, mencakup standar kompetensi, monitoring berkala, serta umpan balik dari peserta didik dan pengguna lulusan.

3. Penelitian Tindak Lanjut dan Kajian Akademik

Untuk pengembangan berkelanjutan, perlu dilakukan penelitian lanjutan mengenai efektivitas kebijakan pendidikan di SPN, serta studi perbandingan dengan SPN dari wilayah lain agar diperoleh praktik terbaik (*best practices*) yang dapat diadopsi atau dimodifikasi sesuai kebutuhan lokal.

DAFTAR PUSTAKA

- Al-Qur'an al-Karim dan Terjemahannya. Kemenag RI tahun 2019
- Al-Attas, Syed Muhammad Naquib. (1996) *Konsep Pendidikan dalam Islam*. Terjemahan oleh Haidar Bagir. Bandung: Mizan
- Al-Abrasyi, Muhammad (1974) 'Athiyyah. *Dasar-Dasar Pokok Pendidikan Islam*. Terjemahan oleh Bustami A. Gani dan Djohar Bahry. Jakarta: Bulan Bintang
- Ainscow, M., & Miles, S. (2019). *Making Education Inclusive*. Routledge.
- Ainscow, M. (2005). Developing inclusive education systems: What are the levers for change? *Journal of Educational Change*, 6(2), 109–124. <https://doi.org/10.1007/s10833-005-1298-4>
- Ahmad bin Hanbal. (2001) *Musnad Al-Imam Ahmad bin Hanbal*. Beirut: Muassasah Ar-Risalah
- Anderson, L. W. (2010). *Classroom Assessment: Enhancing the Quality of Teacher Decision Making*. Routledge
- Ansoff, H. I. (1965). *Corporate strategy*. McGraw-Hill.
- Anjani, L., & Rukmana, D. (2023). Penguatan Profesionalitas Bintara Polri melalui Pelatihan Berbasis Humanistik. *Jurnal Pendidikan dan Pelatihan Kepolisian*, 15(1), 23–38.
- Anthony, R. N., & Govindarajan, V. (2017). *Management Control Systems* (13th ed.). McGraw-Hill Education.
- Anwar, H., & Sari, N. (2023). Pembentukan Karakter dan Etika dalam Pendidikan Kepolisian: Studi Kasus di SPN Polda Jawa Barat. *Jurnal Etika dan Profesi Kepolisian*, 6(3), 210-223.
- Armstrong, M. (2009). *Armstrong's Handbook of Human Resource Management Practice* (11th ed.). Kogan Page.
- Armstrong, M. (2009). *Handbook of Human Resource Management Practice*. Kogan Page.
- Ashraf, Syed Ali (2022) *Horison Baru Pendidikan Islam*. Terjemahan oleh Sori Siregar. Jakarta: Pustaka
- Azra, Azyumardi. (1998) *Esei-esei Intelektual Muslim dan Pendidikan Islam*. Jakarta: Logos Wacana Ilmu.
- Bandura, A. (1986). *Social Foundations of Thought and Action: A Social Cognitive Theory*. Prentice-Hall.
- Bandura, A. (1977). *Social learning theory*. Englewood Cliffs, NJ: Prentice-Hall.

- Barney, J. B. (2021). *Strategic Management and Competitive Advantage: Concepts and Cases*. Pearson Education.
- Barney, J. B., & Hesterly, W. S. (2019). *Strategic Management and Competitive Advantage: Concepts and Cases* (6th ed.). Pearson.
- Barney, J. (1991). Firm resources and sustained competitive advantage. *Journal of Management*, 17(1), 99–120. <https://doi.org/10.1177/014920639101700108>
- Bass, B. M., & Avolio, B. J. (1994). *Improving Organizational Effectiveness Through Transformational Leadership*. Sage Publications.
- Bass, B. M., & Riggio, R. E. (2006). *Transformational Leadership* (2nd ed.). Mahwah, NJ: Lawrence Erlbaum Associates.
- Baumgartner, H., et al. (2021). Police Academy Training: Balancing Mental and Physical Preparedness. *Journal of Law Enforcement Education*, 12(3), 345-369.
- Bertalanffy, L. von. (1968). *General system theory: Foundations, development, applications*. New York: George Braziller.
- Becker, G. S. (1993). *Human Capital: A Theoretical and Empirical Analysis, with Special Reference to Education* (3rd ed.). The University of Chicago Press.
- Black, P., & Wiliam, D. (2018). *Inside the Black Box: Raising Standards Through Classroom Assessment*. GL Assessment.
- Booth, T., & Ainscow, M. (2011). *The index for inclusion: Developing learning and participation in schools* (3rd ed.). Bristol: Centre for Studies on Inclusive Education (CSIE).
- Bowen, G. A. (2009). Document Analysis as a Qualitative Research Method. *Qualitative Research Journal*, 9(2), 27-40.
- Bryson, J. M. (2011). *Strategic Planning for Public and Nonprofit Organizations*. San Francisco, CA: Jossey-Bass.
- Bryson, J. M. (2018). *Strategic Planning for Public and Nonprofit Organizations* (5th ed.). Jossey-Bass.
- Chandler, A. D. (1962). *Strategy and structure: Chapters in the history of the industrial enterprise*. MIT Press.
- Choi, H., & Martens, P. (2023). Sustainable Human Development and Education: Integrating Global Challenges into the Classroom. *International Journal of Educational Development*, 84, 106156.
- Clark, R. C., & Mayer, R. E. (2016). *E-Learning and the Science of Instruction: Proven Guidelines for Consumers and Designers of Multimedia Learning*. Wiley.
- Creswell, J. W. : (2014). *Research Design: Qualitative, Quantitative, and Mixed Methods Approaches*. SAGE Publications.
- Daulay, Haidar Putra. (2004) *Pendidikan Islam dalam Sistem Pendidikan Nasional di Indonesia*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.

- David, F. R. (2011). *Strategic Management: Concepts and Cases*. Pearson Education.
- David, F.R. (2011). *Strategic Management: Concepts and Cases*. Pearson Education.
- David, Fred R. (2017). *Strategic Management: A Competitive Advantage Approach*. Pearson Education
- Deming, W. E. (1986). *Out of the Crisis*. Cambridge, MA: MIT Center for Advanced Educational Services.
- Dessler, G. (2020). *Human Resource Management*. Pearson Education.
- Destriani, Idi Warsah, Asri Karolina, Sutarto, Gerard Krzic. (2024). *The Analysis of 4C-Based sLearning Implementation for Islamic Religious Education Students*. Jurnal Tadris Pendidikan Islam Institut Agama Islam Negeri Madura, Indonesia. Vol. 19 No.1, 2024. Hal 1-22
- DiMaggio, P. J., & Powell, W. W. (1983). The iron cage revisited: Institutional isomorphism and collective rationality in organizational fields. *American Sociological Review*, 48(2), 147–160.
- Fadjar, A. Malik. (2015) *Holistik Islam: Peradaban dan Pengetahuan dalam Perspektif Islam*. Jakarta: Paramadina
- Fauzan, A., & Fitriani, R. (2021). Evaluasi Implementasi Strategi Pendidikan di Lembaga Kepolisian. *Jurnal Manajemen Pendidikan*, 15(2), 120–134. <https://doi.org/10.1234/jmp.v15i2.2345>
- Firdaus, 1989. As-Syaibany, Omar Mohammad Al-Toumy. *Falsafah Pendidikan Islam*. Terjemahan oleh Hasan Langgulung. Jakarta: Bulan Bintang
- Fullan, M. (2014). *The Principal: Three Keys to Maximizing Impact*. San Francisco, CA: Jossey-Bass.
- Fullan, M. (2021). *The New Meaning of Educational Change*. Teachers College Press.
- Freeman, R. E. (1984). *Strategic management: A stakeholder approach*. Pitman.
- Garcia, M., Lopez, T., & Ahmad, Z. (2024). Bronfenbrenner's Ecological Theory in Educational Curriculum Design: Towards Holistic Student Development. *Journal of Education and Development*, 39(1), 10-25.
- Ghimire, B. (2019). Strategic Planning in Educational Institutions: A Review. *International Journal of Research in Education and Science (IJRES)*, 5(1), 295-302. <https://doi.org/10.21890/ijres.516849>
- Gonzalez, C., & Reyes, A. (2023). Competency-Based Learning in Police Education: Adapting Skills for Practical Law Enforcement Challenges. *Police Training and Development Journal*, 12(3), 212-225.
- Grant, R. M. (2021). *Contemporary Strategy Analysis*. Wiley.
- Hallinger, P. (2005). Instructional leadership and the school principal: A passing fancy that refuses to fade away. *Leadership and Policy in Schools*, 4(3), 221–239. <https://doi.org/10.1080/15700760500244793>

- Handayani, D., & Prasetya, M. (2023). Pengaruh Experiential Learning terhadap Kemampuan Analisis dan Pemecahan Masalah pada Calon Polisi di SPN Polda Metro Jaya. *Jurnal Pendidikan Polisi*, 7(2), 90-102.
- Hargreaves, A. (2003). *Teaching in the Knowledge Society: Education in the Age of Insecurity*. Teachers College Press.
- Haryono, D. (2023). Persepsi Masyarakat Terhadap Kinerja Lulusan Pendidikan Polisi Negara. *Jurnal Sosial dan Hukum Kepolisian*, 12(1), 66–79.
- Hasbullah. (2015). Penerapan Manajemen Strategis di Perguruan Tinggi: Implikasi bagi Peningkatan Mutu. *Jurnal Pendidikan Indonesia*, 4(2), 123-140.
- Hasibuan, M.S.P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT Bumi Aksara.
- Heri Sutanto, 2020. Analisis Yuridis Fungsi dan Peran Tenaga pendidik Dalam pembentukan Bintara di SPN Polda Metro Jaya. *Jurnal HukumDe'rechtsstaat*. P-ISSN:2442-5303. E-ISSN:2549-9874. Volume 6No. 1, Maret2020, hal 57-71
- Hidayat, D. (2020). "Implementasi Manajemen Strategis dalam Pendidikan Semi-Militer", *Jurnal Ilmu Kepolisian*, 14(2), 88–101.
- Hidayat, D. (2020). "Manajemen Strategis Pendidikan: Pendekatan dan Aplikasinya." *Jurnal Administrasi Pendidikan*, 27(2), 55–67.
- Hidayat, D. (2021). "Kepemimpinan Transformasional dalam Pendidikan Semi-Militer", *Jurnal Pendidikan Kepolisian*, 15(2), 88–103.
- Higgins, J. M. (2005). *The Eight 'S's of Successful Strategy Execution*. *Journal of Change Management*, 5(1), 3–13.
- Hill, C. W. L., Jones, G. R., & Schilling, M. A. (2021). *Strategic Management: Theory: An Integrated Approach* (13th ed.). Cengage Learning.
- Hill, C. W. L., Schilling, M. A., & Jones, G. R. (2019). *Strategic Management: Theory & Cases: An Integrated Approach*. Cengage Learning.
- Hrebiniak, L. G. (2005). *Making strategy work: Leading effective execution and change*. Wharton School Publishing.
- Idayah Andriani, 2022. Manajemen Sarana dan prasarana Dalam meningkatkan Kinerja pegawai di IAIN Curup Open Jurnal System. Vol.17 No.1 Agustus 2022, 149-158
- Indrayanto, Wiwin A.W. (2024) *Metodologi Penelitian*, Bengkulu, Andra Grafika
- Ismail, T., Rahmawati, D., & Nugroho, A. (2023). Digitalisasi dalam Pendidikan Kepolisian: Studi Kasus Penggunaan E-Learning di SPN. *Jurnal Teknologi Pendidikan*, 25(1), 50–65. <https://doi.org/10.5678/jtp.v25i1.567>
- Itto Turyandi (2020). Mutu Pendidikan dipengaruhi signifikan oleh Kurikulum dan Bahan Ajar (studi di Sekolah Polisi Negara Polda Jawa Barat). *Jurnal Karisma Pro Kajian dan Riset Manajemen Profesional*. Nomor XXIII Volume 1 Juli 2020. Hal 29-44
- Johnson, A., & Ershova, T. (2023). Applying Vygotsky's ZPD in Project-Based Learning for Enhanced Conceptual Understanding. *European Journal of Education*, 58(4), 569-582.

- Johnson, G., Scholes, K., & Whittington, R. (2020). *Exploring Strategy: Text and Cases*. Pearson Education.
- Johnson, M., & Makovicz, P. (2023). Experiential Learning in Police Academies: Enhancing Sensitivity and Conflict Resolution Skills. *Journal of Applied Law Enforcement Training*, 8(2), 145-160.
- Jones, G. R., & George, J. M. (2019). *Essentials of Contemporary Management*. McGraw-Hill Education.
- Jumira Warlizasusi, at all. Human Resources Development Strategy on Quality Improvement of Postgraduate Lecturers at IAIN Curup. *Jurnal TA'DIB*, Volume 24 No 1, June 2021, hal 164-178
- Jumira Warlizasusi, Ifnaldi. THE INFLUENCE OF TRANSFORMATIONAL LEADERSHIP AND SELF-EFFICACY ON THE PERFORMANCE OF IAIN CURUP LECTURERS. *Edukasi Islami: Jurnal Pendidikan Islam*, VOL: 09/NO: 02 Agustus 2020, hal 583-598
- Kaplan, R. S., & Norton, D. P. (1996). *The Balanced Scorecard: Translating Strategy into Action*. Harvard Business School Press.
- Kaplan, R. S., & Norton, D. P. (1996). *The Balanced Scorecard: Translating Strategy into Action*. Harvard Business School Press.
- Kaplan, R. S., & Norton, D. P. (1996). *The Balanced Scorecard: Translating Strategy into Action*. Harvard Business School Press.
- Kaplan, R. S., & Norton, D. P. (2020). *The Balanced Scorecard: Translating Strategy into Action*. Harvard Business Review Press.
- Kaplan, R.S., & Norton, D.P. (1996). *The Balanced Scorecard: Translating Strategy into Action*. Harvard Business Press.
- Kementerian Keuangan RI. (2021). *Panduan Penyusunan Anggaran Berbasis Kinerja di Instansi Pemerintah*.
- Kim, S., & Yang, H. (2024). Character Development and Ethical Training in Law Enforcement Education: A Comprehensive Review. *International Journal of Ethics in Policing*, 15(1), 34-48.
- Kolb, D. A. (1984). *Experiential Learning: Experience as the Source of Learning and Development*. Prentice-Hall.
- Kotter, J. P. (2018). *Leading Change*. Harvard Business Review Press.
- Kotter, J. P. (1996). *Leading change*. Harvard Business School Press.
- Kurniawan, D., & Yulianto, B. (2023). Sinkronisasi Kurikulum Pendidikan Polri dengan Kebutuhan Operasional Lapangan: Studi di SPN dan Satfung POLDA. *Jurnal Pendidikan dan Kepolisian*, 14(2), 45–61.
- Kusnadi, D. (2020). Perencanaan Strategis Dalam Peningkatan Mutu Pendidikan. *Jurnal Manajemen Pendidikan*, 11(2), 107–115.
<https://doi.org/10.31571/manajemen.v11i2.1797>

- Lain, P. (2016). Strategic Management in Military Education Institutions. *International Journal of Military Education*, 18(1), 45-60.
- Langgungulung, Hasan (2000) *Asas-asas Pendidikan Islam*. Jakarta: Pustaka Al-Husna
- Lembaga Pendidikan dan Pelatihan Polri. (2022). Pedoman Teknis Pendidikan dan Pelatihan Bintara Polri. Jakarta: Lemdiklat Polri.
- Lestari, R., & Yuliana, S. (2023). Analisis Kinerja Alumni Pendidikan Pembentukan Bintara Polri di Wilayah Sumatera. *Jurnal Kepolisian Nasional*, 11(4), 124–138.
- Divisi SDM Polda Bengkulu. (2023). Laporan Evaluasi Penempatan dan Kinerja Lulusan SPN Tahun 2020–2023. Bengkulu: Bidang Diklat Polri.
- Lestari, S., & Darmawan, R. (2023). Hubungan Strategi Pembinaan Pendidikan Kepolisian dengan Kinerja Lulusan di Lapangan. *Jurnal Kepolisian dan Pengabdian Masyarakat*, 11(2), 91–106.
- Lincoln, Y. S., & Guba, E. G. (1985). *Naturalistic Inquiry*. SAGE Publications.
- Liu, Y., Wang, H., & Xu, L. (2022). Developmental Stages in Educational Design: Aligning Cognitive Theory with Instructional Practice. *International Journal of Educational Research*, 110, 102-118.
- Lukman A, Dkk, Penanaman Nilai-Nilai Pendidikan Islam Melalui Model Manajemen Mentoring di UKM Kerohanian IAIN Curup. *At-Ta'dib: Jurnal Ilmiah Prodi Pendidikan Agama Islam* Vol. 13 No. 2 Desember 2021, 120– 135
- Lunenburg, F. C., & Ornstein, A. C. (2020). *Educational Administration: Concepts and Practices*. Cengage Learning.
- Maharani, A., et al. (2019). Manajemen Mutu Pendidikan di Jawa Barat: Studi Kasus pada Sekolah Menengah. *Jurnal Manajemen Pendidikan*, 6(1), 55-70.
- Maleong, L. J. (2018). *Metodologi Penelitian Kualitatif*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Marimba, Ahmad D (1989) *Pengantar Filsafat Pendidikan Islam*. Bandung: Al-Ma'arif
- Marisa Carvalho (2021) "Strategy and Strategic Leadership in Education: A Scoping Review" *Journal Frontiers in Education* periode October 2021 | Volume 6 | Article 706608
- Maslow, A. H. (1943). A theory of human motivation. *Psychological Review*, 50(4), 370–396. <https://doi.org/10.1037/h0054346>
- Martinez, J., & Solano, E. (2024). Military Discipline and Situational Leadership in Police Training: Preparing for Stress and Decision-Making in Crisis Situations. *Journal of Law Enforcement Leadership*, 6(1), 18-31.
- Mayer, R. E. (2020). *Multimedia Learning*. Cambridge University Press.
- Merriam, S. B. (2009). *Qualitative Research: A Guide to Design and Implementation*. Jossey-Bass.
- Miles, M. B., Huberman, A. M., & Saldana, J. (2014). *Qualitative Data Analysis: A Methods Sourcebook*. SAGE Publications.

- Mintzberg, H., & Quinn, J.B. (1991). **The Strategy Process: Concepts, Contexts, and Cases**. Prentice Hall.
- Mintzberg, H., Ahlstrand, B. W., & Lampel, J. (2005). *Strategy Safari: A Guided Tour Through the Wilds of Strategic Management*. Free Press.
- Mintzberg, H., Ahlstrand, B., & Lampel, J. (1998). *Strategy Safari: A Guided Tour Through the Wilds of Strategic Management*. Free Press.
- Mintzberg, H., Ahlstrand, B., & Lampel, J. (2005). *Strategy Safari: A Guided Tour Through the Wilds of Strategic Management*. Free Press.
- Mintzberg, H. (1987). Crafting strategy. *Harvard Business Review*, 65(4), 66–75.
- Mintzberg, H. (1994). *The rise and fall of strategic planning*. Free Press.
- Mulyasa, E. (2013). *Manajemen Pendidikan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- OECD. (2021). *Education at a Glance 2021: OECD Indicators*. OECD Publishing.
- Muslim bin Al-Hajjaj. (2021) *Shahih Muslim*. Beirut: Dar Ihya' At-Turats Al-'Arabi
- Nata, Abuddin.(1997) *Filsafat Pendidikan Islam*. Jakarta: Logos Wacana Ilmu
- Neti Karnati (2017) [Implementasi manajemen pendidik dan tenaga kependidikan berbasis sekolah dalam peningkatan mutu sekolah dasar di kota bekasi](#). PARAMETER: Jurnal Pendidikan Universitas Negeri Jakarta Vo 29 No. 2
- Niven, P. R. (2008). *Balanced scorecard step-by-step for government and nonprofit agencies* (2nd ed.). Wiley.
- Northouse, P. G. (2021). *Leadership: Theory and practice* (9th ed.). SAGE Publications.
- Nuraini, L., & Waluyo, H. (2022). Akreditasi dan Kinerja Lembaga Pendidikan Polri: Studi Evaluatif. *Jurnal Evaluasi Pendidikan*, 10(2), 98–110. <https://doi.org/10.3334/jep.v10i2.4321>
- Okumus, F. (2003). A framework to implement strategies in organizations. *Management Decision*, 41(9), 871–882.
- Patton, M. Q. (2015). *Qualitative Research & Evaluation Methods*. Sage Publications.
- Pearce, J.A., & Robinson, R.B. (2013). *Strategic Management: Planning for Domestic & Global Competition*. McGraw-Hill.
- Peraturan Kepala Kepolisian Negara Republik Indonesia No. 4 Tahun 2018 tentang Pendidikan Kepolisian.
- Peraturan Kapolri No. 21 Tahun 2010 tentang Pendidikan Pembentukan Bintara Polri.
- Peraturan Kapolri No. 21 Tahun 2010 tentang Pendidikan Pembentukan Bintara Polri.
- Peraturan Kapolri No. 21 Tahun 2010 tentang Pendidikan Pembentukan Bintara Polri.
- Peraturan Kapolri No. 21 Tahun 2010 tentang Pendidikan Pembentukan Bintara Polri.
- Piaget, J. (1971). *The Theory of Stages in Cognitive Development*. McGraw-Hill.

- Piaget, J. (1970). *Science of education and the psychology of the child*. New York: Orion Press.
- Polda Bengkulu. (2023). Laporan Tracer Study Alumni SPN Polda Bengkulu Tahun 2020–2023. Bengkulu: Bidang SDM Polda Bengkulu.
- Porter, M. E. (1980). *Competitive strategy: Techniques for analyzing industries and competitors*. Free Press.
- Porter, M. E. (1996). What is strategy? *Harvard Business Review*, 74(6), 61–78.
- Prasetya, Y., & Laksana, H. D. (2022). Peningkatan Kemampuan Adaptasi Personel Polri Melalui Latihan Ketahanan Mental. *Jurnal Psikologi Keamanan*, 14(2), 89–105.
- Prasetyo, M., & Handayani, R. (2020). Keterbatasan Infrastruktur dalam Implementasi Kurikulum Pendidikan Kepolisian. *Jurnal Pendidikan dan Keamanan*, 8(3), 233–245.
- Putra, A. D., & Hidayat, R. (2021). Evaluasi Kualitas Pendidikan dan Pelatihan di Lingkungan Polri. *Jurnal Ilmu Kepolisian*, 12(2), 98–113.
- Putra, R., & Dewi, S. (2023). Efektivitas Pembelajaran Berbasis Kompetensi dalam Meningkatkan Kesiapan Kerja Calon Polisi di Sekolah Kepolisian Negara. *Jurnal Pendidikan dan Pelatihan*, 11(2), 128-139.
- Rachmat, A. (2020). Perencanaan Strategis dalam Pendidikan Kepolisian. *Jurnal Reformasi Kepolisian*, 2(1), 1–15.
- Lembaga Pendidikan dan Pelatihan Polri. (2022). *Pedoman Kurikulum Pendidikan Pembentukan Bintara Polri*. Jakarta: Lemdiklat Polri.
- Rahardjo, M. (2021). Inovasi Pembelajaran Kepolisian di Era Digital. *Jurnal Pendidikan dan Pelatihan Kepolisian*, 3(2), 45–58.
- Ramayulis (2010) *Ilmu Pendidikan Islam*. Jakarta: Kalam Mulia
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2017). *Organizational Behavior* (17th ed.). Pearson.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2022). *Organizational Behavior* (19th ed.). Pearson Education.
- Robbins, S.P., & Coulter, M. (2018). *Management*. Pearson Education.
- Rogers, C. R. (1969). *Freedom to learn: A view of what education might become*. Columbus, OH: Charles E. Merrill.
- Ruhl, K., & Bess, J. L. (2015). *Strategic Management in Education*. New York: Routledge.
- Sallis, E. (2002). *Total Quality Management in Education* (3rd ed.). RoutledgeFalmer.
- Sallis, E. (2002). *Total Quality Management in Education*. Routledge.
- Sallis, E. (2002). *Total Quality Management in Education*. RoutledgeFalmer.
- Sallis, E. (2002). *Total Quality Management in Education*. RoutledgeFalmer.
- Santoso, T. (2020). Pengaruh Manajemen Strategis terhadap Kualitas Pendidikan di Sekolah Kepolisian. *Jurnal Manajemen Pendidikan*, 12(2), 112-130.

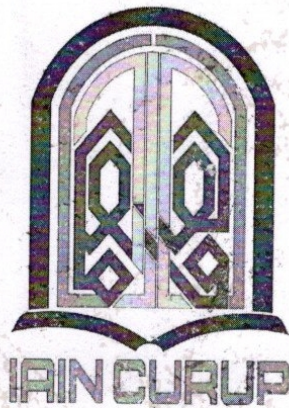
- Sari, E., & Supriyanto, A. (2022). Penguatan Kompetensi SDM Pendidikan Polri melalui Pelatihan Berbasis Kompetensi. *Jurnal Administrasi Pendidikan*, 16(1), 80–92.
- Schein, E. H. (2010). *Organizational culture and leadership* (4th ed.). Jossey-Bass.
- Schleicher, A. (2020). *World Class: How to Build a 21st-Century School System*. OECD Publishing.
- Siregar, M. A. (2023). Analisis Kompetensi Lulusan SPN dalam Perspektif Kebutuhan Operasional Polri. *Jurnal Kepolisian dan Masyarakat*, 9(1), 30–45.
- Siregar, R., & Mardiana, E. (2022). Pengaruh Ketahanan Mental Terhadap Kinerja Personel Kepolisian di Lapangan. *Jurnal Psikologi Kepolisian*, 10(3), 87–101.
- Slee, R. (2011). *The irregular school: Exclusion, schooling and inclusive education*. London: Routledge.
- Smith, J., & Wang, R. (2023). Social Learning in Modern Classrooms: Collaborative and Observational Learning as Tools for Engagement. *Journal of Educational Psychology*, 125(2), 245–263
- SPN Polda Bengkulu. (2023). Profil Lembaga dan Dokumen Strategis Pendidikan. Dokumen Internal.
- SPN Polda Bengkulu. (2023). Laporan Manajemen SDM dan RKA-KL Pendidikan Bintara. Dokumen Internal.
- SPN Polda Bengkulu. (2023). Pedoman Pembinaan Mental dan Karakter Peserta Didik Bintara. Dokumen Internal.
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kualitatif*. Bandung: Alfabeta.
- Steiss, A. W. (2003). *Strategic Management for Public and Nonprofit Organizations*. Marcel Dekker.
- Sujarwo, S., et al. (2020). "An Evaluation of the Use of E-Learning Technology in Education During the COVID-19 Pandemic." *Journal of Educational Technology*.
- Suryosubroto, B. (2010). *Manajemen pendidikan di sekolah*. Jakarta: Rineka Cipta
- Susanto, A., & Nurhayati, S. (2023). Pengaruh Simulasi Kasus terhadap Keterampilan Problem Solving Siswa SPN POLRI. *Jurnal Kepolisian dan Pendidikan*, 11(3), 77–92.
- Sutrisno, B. (2021). Kurikulum Pendidikan Polisi: Kebutuhan Operasional dan Penyesuaian Strategi. *Jurnal Kebijakan Pendidikan Nasional*, 5(2), 115–128.
- Suwarto, E., & Santosa, D. (2021). "Strategi Kepemimpinan Transformasional dalam Pengembangan Pendidikan Kepolisian." *Jurnal Kepemimpinan Pendidikan*, 5(1), 15–30. (SINTA 2)
- Suyono, A., & Hariyanto, D. (2022). Pengaruh Inovasi Metode Pelatihan Terhadap Kompetensi Peserta Didik di SPN. *Jurnal Pendidikan Kepolisian*, 14(1), 45–60.

- Syamsuddin, I., & Ramadhan, A. (2024). Penerapan Disiplin Militer dan Kepemimpinan Situasional dalam Pendidikan Calon Polisi di Indonesia. *Jurnal Manajemen Kepolisian*, 9(1), 45-58.
- Teece, D. J., Pisano, G., & Shuen, A. (1997). Dynamic capabilities and strategic management. *Strategic Management Journal*, 18(7), 509–533. [https://doi.org/10.1002/\(SICI\)1097-0266\(199708\)18:7<509::AID-SMJ882>3.0.CO;2-Z](https://doi.org/10.1002/(SICI)1097-0266(199708)18:7<509::AID-SMJ882>3.0.CO;2-Z)
- Tilaar, H. A. R., & Nugroho, R. (2008). *Kebijakan pendidikan: Pengantar untuk memahami kebijakan pendidikan dan kebijakan pendidikan sebagai kebijakan publik*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Tilaar, H.A.R. (2000). *Paradigma Baru Pendidikan Nasional*. Jakarta: Rineka Cipta
- Tyler, R. W. (2013). *Basic Principles of Curriculum and Instruction*. University of Chicago Press.
- Undang-Undang No. 2 Tahun 2002 tentang Kepolisian Negara Republik Indonesia.
- UNESCO. (2020). *Global Education Monitoring Report 2020*. Paris: UNESCO.
- Vygotsky, L. S. (1978). *Mind in society: The development of higher psychological processes*. Cambridge, MA: Harvard University Press.
- Wahyudi, A. (2020). Peningkatan Kompetensi Instruktur SPN dalam Pembelajaran Berbasis Teknologi. *Jurnal Reformasi Pendidikan Polisi*, 5(1), 90–103.
- Wahyudi, A. (2022). "Digitalisasi Pendidikan Semi-Militer: Studi Kasus SPN", *Jurnal Inovasi Kependidikan dan Teknologi Informasi*, 8(1), 55–70.
- Wahyudi, R. (2021). Korelasi Disiplin Pendidikan Terhadap Kinerja Lapangan Bintara Polri. *Jurnal Pendidikan dan Pelatihan Polri*, 13(1), 41–55.
- Wahyudi, R. (2021). Korelasi Disiplin Pendidikan Terhadap Kinerja Lapangan Bintara Polri. *Jurnal Pendidikan dan Pelatihan Polri*, 13(1), 41–55.
- Wahyudi, R., & Ramadhan, M. (2022). Tingkat Kepuasan Satuan Kerja terhadap Kinerja Alumni SPN Polda Bengkulu. *Jurnal Evaluasi Pendidikan dan Pelatihan Polri*, 10(2), 41–58.
- Waterman, R. H., Peters, T. J., & Phillips, J. R. (1980). Structure is not organization. *Business Horizons*, 23(3), 14–26. [https://doi.org/10.1016/0007-6813\(80\)90027-0](https://doi.org/10.1016/0007-6813(80)90027-0)
- Wheelen, T. L., & Hunger, J. D. (2012). *Strategic Management and Business Policy*. Upper Saddle River, NJ: Pearson.
- Wheelen, T. L., Hunger, J. D., Hoffman, A. N., & Bamford, C. E. (2022). *Strategic Management and Business Policy: Globalization, Innovation, and Sustainability*. Pearson.
- Wheelen, T.L., & Hunger, J.D. (2012). *Strategic Management and Business Policy*. Pearson.
- Whittington, R. (2006). Completing the Practice Turn in Strategy Research. *Organization Studies*, 27(5), 613-634.

- Wicaksono, A. (2021). Integritas Anggota Polri: Evaluasi Disiplin Lulusan Pendidikan Pembentukan Bintara. *Jurnal Etika dan Hukum Kepolisian*, 9(2), 55–70.
- Widodo, S. (2016). Manajemen Strategis dalam Pendidikan Kepolisian. *Jurnal Pendidikan dan Kebudayaan*, 21(2), 123-134.
- Widyastuti, M., & Nurlaela, S. (2022). Evaluasi Kebijakan Pendidikan Polri dalam Konteks Reformasi Birokrasi dan Teknologi Digital. *Jurnal Reformasi Administrasi Negara*, 10(3), 101–117.
- Wijaya, A., & Nugraha, T. (2023). Pembelajaran Sosial dalam Pendidikan Polisi: Pemodelan Peran dan Pengaruhnya terhadap Pembentukan Identitas Profesional. *Jurnal Ilmu Sosial & Kepolisian*, 8(4), 345-356.
- Wong, L., Roberts, T., & McCarthy, D. (2023). Social Learning and Role Modeling in Police Training: A Case Study of Police Academies. *European Journal of Criminal Justice*, 20(2), 320-337.
- Yanto M, dan irwan Fathurrahman, (2019) “Manajemen Kebijakan Kepala Madrasah Dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan.” *Jurnal Konseling dan Pendidikan* Vol.7 No. 3
- Yanto M, (2020) “ Manajemen kepala Madrasah Ibtidaiyah dalam menumbuhkan Pendidikan Karakter Religius Pada Era Digital.” *Jurnal Konseling dan Pendidikan* Vol.8 No. 3
- Yanto M, (2021). “Manajemen dan Strategi Dakwah Rejang LebongPengajian Ikatan Sosial Kerukunan Air Sengak.” *Jurnal Dakwah dan Komunikasi* Vol.1 No. 1
- Yanto M, (2022) “Konsep Manajemen Pendidikan Agama Islam Terdapat Dalam surat Luqman Ayat 12-19.” *Nazharuna. Jurnal Pendidikan Islam* Vol.5 Issue 2, pp 816-829E
- Yanto M, (2022) “ Manajemen Pendidikan Non Formal Bagi Penduduk Lembaga Pembangunan Rejang Lebong.” *Nazharuna. Jurnal Pendidikan Islam* Vol.5 Issue 1, pp 816-829E
- Yanto M, (2018) “ Manajemen dan Mutu Pembelajaran Bahasa Indonesia di SMP Negeri 4 Rejang Lebong.” *TADBIR. Jurnal Studi Manajemen Pendidikan*, Vol.2 No.1
- Yanto M, (2022) “Sensitivitas Pendidikan Antarbudaya mahasiswa Manajemen Sebagai Masa Depan Tokoh Pendidikan di Indonesia.” *RISE. Jurnal Internasional sosiologi Pendidikan* Vol.11 No. 3
- Yin, R. K. (2018). *Case Study Research and Applications: Design and Methods*. SAGE Publications
- Yulianti, T., et al. (2018). Peningkatan Mutu Pendidikan di Sekolah Tinggi Ilmu Kepolisian (STIK). *Jurnal Kepolisian Indonesia*, 10(2), 67-80.
- Yukl, G. (2013). *Leadership in Organizations* (8th ed.). Boston: Pearson.
- Laporan Kinerja SPN Polda Bengkulu Tahun 2023. Bengkulu: SPN Polda Bengkulu.
- Yunita, R., & Hakim, A. (2023). Evaluasi Kompetensi Instruktur Pendidikan Kepolisian di Era Digital. *Jurnal Pendidikan Profesi*, 11(2), 144–158.

LAMPIRAN

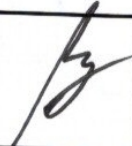
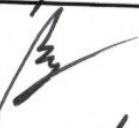
**KARTU BIMBINGAN DISERTASI
(KBD)**



NAMA : *Qafar Alamsya*
NIM : *23911003*
PRODI : Program Doktor Manajemen Pendidikan Islam

**KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI (IAIN) CURUP
PROGRAM PASCASARJANA
TAHUN 2024**

**BUKTI BIMBINGAN MAHASISWA
DENGAN PROMOTOR**

NO	HARI/TANGGAL	HASIL BIMBINGAN/ SARAN-SARAN	PARAF
1.	4-10-2024	Format Cukuh + Rupiah	
2.	2-12-2024	Kepantasan & Efektif Prakeren & Berkesa	
3.	16-12-2024	Pengajaran sesuai sma Semfor	
4.	03 Juli 2025	Teknis perantara + Kerjasama dengan	
5.	07 Agustus 25	Sebagai contoh ilust Sembar	
6.	01 Sept 2025	Format perantara format, Fungsi dan	
7.	08 Okt 2025	Kualitas perantara	

8.	9 Nov 2025	Ahli Q. biker Pembina y d. lntd	/
9.	21 Januari 2026	Masuklah Trusekhas Arab tahi - Angket jantot	/
10.	27 Januari 2026	Xec Promosi Dahlat	/
11.			
12.			

Curup, 27 Januari 2027
Promotor

Prof. Dr. H. LUKMAN ASHA, M.Pd.
NIP. 1959.0929.1991.031001

Catatan Akhir :

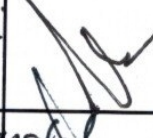
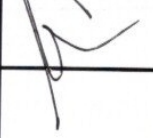
.....

.....

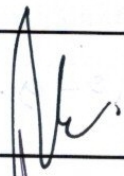
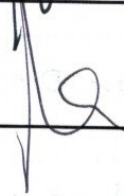
.....

.....

BUKTI BIMBINGAN MAHASISWA
DENGAN CO-PROMOTOR

NO	HARI/TANGGAL	HASIL BIMBINGAN/ SARAN-SARAN	PARAF
1.	10-9-2019	- Mohon & pertajam Latar belakang.	
2.	6-10-2019	- Perkuat teori pond lukung.	
3.	17-12-2019	- Jurnal Disertasi Nasion onal.	
4.	1/8/25	- Perbaiki rujukan masalah - Rbaiki teori pendukung - perbaiki analisis data	
5.	4/8/25	Perbaiki analisis data	
6.	8/8/25	Perbaiki formatkan sumber hari	
7.	7/9/25	- Perbaiki analisis data - Teori penyaji	

KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI (IAIN) CURUP
PROGRAM PASCASARJANA
TAHUN 2024

8.	9/1/05 11	Acunul dekke	
9.	20/1/20	Acunul dekke	
10.			
11.			
12.			

Curup.....
Co Promotor

NIP 1945 5062 700003 31002

Catatan Akhir :

.....
.....



**KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI (IAIN) CURUP
PROGRAM PASCASARJANA**

Jl. Setia Negara No.1 Kotak Pos 108 (0732) 21010-21759 Fax 21010 Kode Pos 39119
Homepage: <http://www.iaincurup.ac.id> Email: pascasarjana.staincurup@gmail.com

KEPUTUSAN

DIREKTUR PASCASARJANA INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI (IAIN) CURUP

Nomor : 081 /In.34/PS/PP.00.9/02/2025

Tentang

**PENUNJUKAN PROMOTOR DAN CO-PROMOTOR DALAM PENULISAN DISERTASI
PROGRAM S3 MANAJEMEN PENDIDIKAN ISLAM(MPI)
PASCASARJANA INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI (IAIN) CURUP**

- Menimbang** : a. Bahwa untuk kelancaran penulisan Disertasi mahasiswa, perlu ditunjuk Promotor dan Co-Promotor yang bertanggung jawab dalam penyelesaian penulisan yang dimaksud;
- b. Bahwa saudara yang namanya tercantum dalam Surat Keputusan ini dipandang cakap dan mampu serta memenuhi syarat untuk diserahi tugas sebagai Promotor dan Co-Promotor;
- Mengingat** : 1 Undang-undang Nomor 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional;
- 2 Peraturan Presiden RI Nomor 24 Tahun 2018 tentang Institut Agama Islam Negeri Curup;
- 3 Peraturan Menteri Agama RI Nomor 30 Tahun 2018 tentang Organisasi dan Tata Kerja Institut Agama Islam Negeri Curup;
- 4 Keputusan Menteri Pendidikan Nasional RI Nomor 184/U/2001 tentang Pedoman Pengawasan, Pengendalian dan Pembinaan Program Diploma, Sarjana, dan Pascasarjana di Perguruan Tinggi;
- 5 Keputusan Menteri Agama Republik Indonesia Nomor B.II/3/15447/2018 tanggal 18 April 2018 tentang Pengangkatan Rektor Institut Agama Islam (IAIN) Curup Periode 2018-2022;
- 6 Keputusan Direktur Jenderal Pendidikan Islam Nomor 6271 Tanggal 05 November 2014 tentang Izin Penyelenggaraan Program Pascasarjana (S2) Pada STAIN Curup;
- 7 Keputusan Rektor IAIN Curup Nomor 0319/In.34/2/KP.07.6/05/2022 tentang Pengangkatan Direktur Pascasarjana IAIN Curup.

MEMUTUSKAN:

Menetapkan

Saudara:

- Pertama** : 1. Prof. Dr. Lukman Asha, M.Pd.I NIP 19590929 199203 1 001
2. Dr. H. Ifnaldi, M.Pd NIP 19650627 200003 1 002

Dosen Pascasarjana Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Curup masing-masing sebagai Promotor dan Co-Promotor dalam penulisan Disertasi mahasiswa:

NAMA : Gafar Alamsya

NIM : 239110033

JUDUL : Manajemen Strategis Sekolah Polisi Negara Polda Bengkulu

DISERTASI Dalam Pengembangan Mutu Peserta Didik

- Kedua** : Proses Bimbingan dengan Promotor dan Co-Promotor dilakukan 10 kali dan dapat dibuktikan dengan Kartu Bimbingan Tesis;
- Ketiga** : Promotor bertugas membimbing dan mengarahkan hal-hal yang berkaitan dengan substansi dan konten Disertasi. Untuk Co-Promotor bertugas dan mengarahkan dalam penggunaan bahasa dan metodologi penulisan;
- Keempat** : Kepada masing-masing Promotor dan Co-Promotor diberi honorarium sesuai dengan peraturan yang berlaku;
- Kelima** : Surat Keputusan ini disampaikan kepada yang bersangkutan untuk diketahui dan dilaksanakan sebagaimana mestinya;
- Keenam** : Keputusan ini berlaku sejak ditetapkan dan berakhir setelah Disertasi tersebut dinyatakan sah oleh IAIN Curup atau masa bimbingan telah mencapai 1 tahun sejak SK ini ditetapkan;
- Ketujuh** : Apabila terdapat kekeliruan dalam surat keputusan ini, akan diperbaiki sebagaimana mestinya sesuai peraturan yang berlaku.

Ditetapkan di Curup
Pada tanggal, 10 Februari 2025
Direktur,


Hamengkubuwono

Tembusan

1. Rektor IAIN Curup;✓
2. Bendahara IAIN Curup;✓
3. Kasubbag TU Pascasarjana IAIN Curup;
4. Kepala Perpustakaan IAIN Curup;✓
5. Promotor dan Co-Promotor :



PEMERINTAH PROVINSI BENGKULU
DINAS PENANAMAN MODAL DAN PELAYANAN TERPADU SATU PINTU

Jalan Batang Hari No.108, Kelurahan Tanah Patah, Kecamatan Ratu Agung, Kota Bengkulu

Website: <https://dpmpstp.bengkuluprov.go.id> | Email: dpmpstp@bengkuluprov.go.id

BENGKULU 38224

REKOMENDASI

Nomor : 503/82.650/199/DPMPSTP-P.4/2025

TENTANG PENELITIAN

- Dasar :
1. Peraturan Gubernur Bengkulu Nomor 13 Tahun 2022 Tentang Pendelegasian Wewenang Penyelenggaraan Pelayanan Perizinan Berusaha Berbasis Resiko dan Non perizinan Kepada Kepala Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu.
 2. Surat Direktur Program Pascasarjana Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Curup Nomor : 165/In.34/PCS/PP.00.9/03/2025, Tanggal 05 Maret 2025 Perihal Rekomendasi Penelitian. Permohonan diterima tanggal 06 Maret 2025 .

Nama / NPM	: GAFAR ALAMSYA/239110033
Pekerjaan	: Mahasiswa
Maksud	: Melakukan Penelitian
Judul Proposal Penelitian	: Manajemen Strategis Sekolah Polisi Negara Polda Bengkulu Dalam Pengembangan Mutu Peserta Didik
Daerah Penelitian	: Sekolah Polisi Negara Polda Bengkulu
Waktu Penelitian/Kegiatan	: 06 Maret 2025 s.d 06 September 2025
Penanggung Jawab	: Direktur Program Pascasarjana Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Curup

Dengan ini merekomendasikan penelitian yang akan diadakan dengan ketentuan :

- a. Sebelum melakukan penelitian harus melapor kepada Gubernur/Bupati/Walikota Cq.Kepala Badan Kesatuan Bangsa dan Politik atau sebutan lain setempat.
- b. Harus mentaati semua ketentuan Perundang-undangan yang berlaku.
- c. Selesai melakukan penelitian agar melaporkan/menyampaikan hasil penelitian kepada Kepala Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Provinsi Bengkulu.
- d. Apabila masa berlaku Rekomendasi ini sudah berakhir, sedangkan pelaksanaan penelitian belum selesai, perpanjangan Rekomendasi Penelitian harus diajukan kembali kepada instansi pemohon.
- e. Rekomendasi ini akan dicabut kembali dan dinyatakan tidak berlaku, apabila ternyata pemegang surat rekomendasi ini tidak mentaati/mengindahkan ketentuan-ketentuan seperti tersebut di atas.

Demikian Rekomendasi ini dikeluarkan untuk dapat dipergunakan sebagaimana mestinya

Ditetapkan di : Bengkulu
Pada tanggal : 06 Maret 2025

KEPALA DINAS PENANAMAN MODAL DAN
PELAYANAN TERPADU SATU PINTU
PROVINSI BENGKULU



SUPRAN, S.H., M.H

Pembina Utama Madya / IV.d

NIP. 19681221 199303 1 002



Tembusan disampaikan kepada Yth :

1. Kepala Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Provinsi Bengkulu
2. Direktur Program Pascasarjana Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Curup
3. Yang Bersangkutan

KEPOLISIAN NEGARA REPUBLIK INDONESIA
DAERAH BENGKULU
SEKOLAH POLISI NEGARA
Jalan Raya Curup–Lubuk Linggau Km 18 39153



SURAT KETERANGAN
NOMOR : SK/ 5 /VIII/2025/SPN

Yang bertanda tangan dibawah ini Kepala Sekolah Polisi Negara Polda Bengkulu menerangkan bahwa :

Nama : GAFAR ALAMSYA
NIM : 23911003
Program studi : Manajemen Pendidikan Islam

Bahwa yang bersangkutan telah melaksanakan penelitian dalam rangka penyusunan disertasi S3 program Doktor Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Curup dengan judul " Manejemen Strategis Sekolah Polisi Negara Polda Bengkulu dalam pengembangan mutu peserta didik", yang telah dilaksanakan pada tanggal 6 Maret 2025 sampai dengan 6 Agustus 2025 bertempat di Spn Polda Bengkulu.

Demikianlah surat keterangan ini dibuat dengan sebenarnya untuk dapat dipergunakan sebagaimana mestinya.

Selupu Rejang, Agustus 2025
KEPALA SEKOLAH POLISI NEGARA POLDA BENGKULU




ANDI DADY N.W.E.P., S.I.K.
KOMISARIS BESAR POLISI NRP 77110841



KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI (IAIN) CURUP
PROGRAM PASCASARJANA

Jl. Dr. A.K. Gani No.1 Kotak Pos 108 Telp. (0732) 21010-7003044 Fax (0732) 21010 Curup 39119
Website: <http://www.iaincurup.ac.id>, email: admin@iaincurup.ac.id

PENGUMUMAN DAN PERSYARATAN

UJIAN SEMINAR PROPOSAL, UJIAN SEMINAR HASIL PENELITIAN
DAN UJIAN TESIS/DISERTASI PROGRAM PASCASARJANA IAIN CURUP
Nomor: 815 /In.34/PCS/PP.00.9/10/2025

A. KETENTUAN PELAKSANAAN SEMINAR DAN UJIAN

1. Penyerahan Berkas dan Persyaratan Ujian Seminar Proposal, Seminar Hasil. Ujian Tesis/Disertasi/Disertasi mulai tanggal **26 Oktober – 03 November 2025**;
2. Seminar Proposal Tesis/Disertasi, Seminar Hasil Penelitian, dan Ujian Tesis/Disertasi Pascasarjana IAIN Curup bisa dilaksanakan apabila Mahasiswa yang telah mendaftar Ujian Minimal berjumlah 4 Orang Mahasiswa;
3. Apabila Jumlah Mahasiswa yang akan mengikuti ujian belum memenuhi kuota minimal maka pelaksanaan ujian Akan diundur pada minggu berikutnya.
4. Bagi Mahasiswa yang belum membuat/melunasi jaket almamater, maka hal-hal yang berkaitan dengan Ujian Seminar Proposal Tesis/Disertasi, Seminar Hasil Penelitian, dan Ujian Tesis/Disertasi tidak dapat diproses/dilayani.

B. PERSYARATAN UJIAN SEMINAR PROPOSAL TESIS/DISERTASI

1. Fotocopy Bukti Lunas Pembayaran SPP Semester Terakhir;
2. Fotocopy Kartu Hasil Studi (KHS) semester I s.d. semester Terakhir;
3. Persetujuan Dosen PA dan Dosen Pengampu Mata Kuliah serta di ketahui Ketua Prodi untuk melaksanakan ujian Seminar Proposal Tesis/Disertasi;
4. Bukti Jas Almamater
5. **Hardcopy** Tesis/Disertasi dijilid biasa sebanyak 5 rangkap dengan ketentuan syarat masing-masing prodi warna biru untuk Prodi MPI, Warna Kuning untuk Prodi PAI, warna merah untuk Prodi HKI dan Hijau untuk Prodi BKPI;
6. Map Kertas sebanyak 5 buah dengan ketentuan syarat masing-masing prodi warna biru untuk Prodi MPI, warna kuning untuk Prodi PAI, warna merah untuk Prodi HKI, dan Hijau untuk Prodi BKPI;
7. Power Point Proposal Tesis/Disertasi;
8. Berkas dan Syarat ujian dimasukkan pada Map Snellhecter warna biru untuk Prodi MPI, warna kuning untuk Prodi PAI, warna merah untuk Prodi HKI, dan Hijau untuk Prodi BKPI.

C. PERSYARATAN UJIAN SEMINAR HASIL PENELITIAN TESIS/DISERTASI

1. Fotocopy Bukti Lunas Pembayaran SPP Semester Terakhir;
2. Fotocopy Kartu Hasil Studi (KHS) semester I s.d. semester Terakhir;
3. Persetujuan Pembimbing Tesis/Disertasi dan Ketua Prodi untuk melaksanakan ujian Seminar Hasil Penelitian Tesis/Disertasi;
4. Fotocopy Bukti Lunas Pembayaran Uang Pembinaan
5. Fotocopy Bukti sudah melaksanakan Penelitian;
6. Fotocopy Surat Penelitian dari Kesbangpol/PTSP;
7. Bukti Bebas Plagiasi dan Uji Turnitin batas ambang maksimal 30% dari prodi masing-masing yang sudah mendapatkan akuntabel dari LP2M IAIN Curup atau lembaga check Plagiarism yang akuntabel dan profesional;
8. **Hardcopy** Tesis/Disertasi dijilid biasa sebanyak 5 rangkap dengan ketentuan syarat masing-masing prodi warna biru untuk Prodi MPI, warna kuning untuk Prodi PAI, dan warna merah untuk Prodi HKI;
9. Map Kertas sebanyak 5 buah dengan ketentuan syarat masing-masing prodi warna biru untuk Prodi MPI, warna kuning untuk Prodi PAI, dan warna merah untuk Prodi HKI, dan Hijau untuk Prodi BKPI;
10. Power Point Tesis/Disertasi;
11. Berkas dan Syarat ujian dimasukkan pada Map Snellhecter warna biru untuk Prodi MPI, warna kuning untuk Prodi PAI, warna merah untuk Prodi HKI dan Hijau untuk prodi BKPI.

D. PERSYARATAN UJIAN TESIS

1. Fotocopy Bukti Lunas ujian Tesis;
2. Fotocopy Bukti Lunas Pembayaran SPP Semester Terakhir;
3. Fotocopy Bukti Lunas Pembayaran Uang Pembinaan;
4. Fotocopy Kartu Hasil Studi (KHS) semester I s.d. semester Terakhir;
5. Persetujuan Pembimbing Tesis dan Ketua Prodi untuk melaksanakan Ujian Tesis;
6. Fotocopy SK Pembimbing Tesis;
7. Fotocopy Bukti sudah melaksanakan Penelitian;
8. Fotocopy Surat Penelitian dari Kesbangpol/PTSP;
9. Bukti Bebas Plagiasi dan Uji Turnitin batas ambang maksimal 30% untuk program magister dan 25% untuk program Doktor dari prodi masing-masing yang sudah mendapatkan akuntabel dari LP2M IAIN Curup atau lembaga check Plagiarisme yang akuntabel dan profesional;
10. Melampirkan Sertifikat Toefl dan Toefl di UPTB IAIN Curup
11. Bukti LOA Jurnal yang telah dikirimkan melalui email masing-masing mahasiswa;
12. **Hardcopy** Tesis/Disertasi dijilid buku sebanyak 5 rangkap dengan ketentuan syarat masing-masing prodi warna biru untuk Prodi MPI, warna kuning untuk Prodi PAI, dan warna merah untuk Prodi HKI, dan Hijau untuk Prodi BKPI;
13. Map Kertas sebanyak 5 buah dengan ketentuan syarat masing-masing prodi warna biru untuk Prodi MPI, warna kuning untuk Prodi PAI, dan warna merah untuk Prodi HKI, dan hijau prodi BKPI;
14. Power Point Proposal Tesis/Disertasi;
15. Berkas dan Syarat ujian dimasukkan pada Map Snellhecter warna biru untuk Prodi MPI, warna kuning untuk Prodi PAI, dan warna merah untuk Prodi HKI, dan Hijau untuk Prodi BKPI.



Prof. Dr. H. Hamengkubuwono, M.Pd
NIP. 19650826 199903 1 001

INSTRUMEN PENELITIAN

Judul:

MANAJEMEN STRATEGIS SEKOLAH POLISI NEGARA POLDA BENGKULU DALAM PENGEMBANGAN MUTU PESERTA DIDIK

A. Instrumen Wawancara

Responden:

Pejabat SPN, Instruktur, Lulusan SPN, dan Pihak Terkait

Isi wawancara dan jenis pertanyaan:

1. Penerapan Manajemen Strategis di SPN POLDA Bengkulu

1. Bagaimana strategi utama yang diterapkan dalam meningkatkan mutu peserta didik di SPN POLDA Bengkulu?
2. Apa saja kebijakan utama yang diterapkan dalam pengelolaan pendidikan dan pelatihan di SPN?
3. Bagaimana sistem pengawasan dan evaluasi yang diterapkan untuk memastikan efektivitas strategi tersebut?
4. Apa tantangan utama yang dihadapi dalam penerapan manajemen strategis di SPN?
5. Bagaimana peran kepemimpinan dalam penerapan manajemen strategis di SPN?
6. Bagaimana keterlibatan instruktur dan tenaga pendidik dalam pelaksanaan strategi peningkatan mutu?
7. Apakah ada kerja sama dengan institusi lain dalam peningkatan mutu pendidikan di SPN? Jika ada, bagaimana bentuknya?

2. Dampak Manajemen Strategis terhadap Kualitas Lulusan

1. Bagaimana kualitas lulusan SPN POLDA Bengkulu setelah penerapan strategi yang telah dirancang?
2. Bagaimana efektivitas program pendidikan dalam membentuk kompetensi dan karakter lulusan?
3. Bagaimana tingkat kepuasan instansi kepolisian terhadap lulusan SPN?
4. Apakah terdapat perubahan signifikan dalam kualitas lulusan setelah diterapkannya strategi manajemen yang baru?

5. Apa saja indikator keberhasilan lulusan yang digunakan dalam menilai dampak strategi yang diterapkan?

3. Evaluasi Kebijakan dan Strategi dalam Peningkatan Mutu

1. Bagaimana mekanisme evaluasi terhadap kebijakan dan strategi yang telah diterapkan?
2. Apa hasil evaluasi terhadap kebijakan peningkatan mutu di SPN sejauh ini?
3. Apa tantangan dan hambatan yang dihadapi dalam implementasi strategi yang telah diterapkan?
4. Bagaimana strategi ke depan untuk meningkatkan mutu peserta didik lebih lanjut?
5. Apa rekomendasi perbaikan yang dapat diusulkan berdasarkan hasil evaluasi terhadap strategi yang diterapkan?

B. Instrumen Angket

Responden:

Peserta Didik, Instruktur, dan Lulusan SPN POLDA Bengkulu

Bagian I: Identitas Responden

1. Nama: (opsional)
2. Usia: ____ tahun
3. Jabatan/Status:
4. Lama pengalaman di SPN: ____ tahun

Bagian II: Persepsi terhadap Penerapan Manajemen Strategis

(1 = Sangat Tidak Setuju, 2 = Tidak Setuju, 3 = Netral, 4 = Setuju, 5 = Sangat Setuju)

1. Kebijakan dan strategi yang diterapkan di SPN telah membantu meningkatkan kualitas peserta didik. (1-5)
2. Sistem evaluasi yang diterapkan di SPN berjalan efektif dalam meningkatkan mutu pendidikan. (1-5)
3. Instruksi dan materi pelatihan sesuai dengan kebutuhan profesional kepolisian. (1-5)
4. Manajemen di SPN mendukung inovasi dalam metode pengajaran dan pelatihan. (1-5)
5. Instruktur memiliki kompetensi yang memadai dalam mendidik dan melatih peserta didik. (1-5)
6. Sarana dan prasarana di SPN mendukung pelaksanaan pendidikan dan pelatihan. (1-5)

7. Evaluasi berkala terhadap kebijakan pendidikan di SPN telah dilakukan secara efektif. (1-5)
8. Saya merasa sistem pendidikan di SPN telah memberikan bekal yang cukup untuk tugas kepolisian. (1-5)

Bagian III: Dampak Manajemen Strategis terhadap Kualitas Lulusan

1. Lulusan SPN memiliki kompetensi profesional yang tinggi. (1-5)
2. Kualitas lulusan SPN terus meningkat setiap tahun. (1-5)
3. Saya merasa lulusan SPN siap dalam menjalankan tugas kepolisian. (1-5)
4. Program pendidikan di SPN telah sesuai dengan tuntutan kepolisian modern. (1-5)
5. Pembekalan nilai-nilai etika dan profesionalisme telah diterapkan dengan baik. (1-5)

Bagian IV: Evaluasi Kebijakan dan Strategi

1. Kebijakan peningkatan mutu di SPN perlu dilakukan perbaikan secara berkala. (1-5)
2. Evaluasi kebijakan yang telah dilakukan sudah cukup efektif dalam mengatasi masalah pendidikan di SPN. (1-5)
3. Terdapat ruang untuk inovasi dalam manajemen strategis SPN. (1-5)
4. Saya memiliki masukan atau saran untuk perbaikan strategi di SPN: _____

Strategic Management of the Police Academy (Sekolah Polisi Negara) Polda Bengkulu in Enhancing Student Quality

Gafar Alamsya^{1*}, Lukman Asha², Ifnaldi³, Jumira Warlizasusi⁴, Irwan Fathurrochman⁵

^{1,2,3,4,5} Institut Agama Islam Negeri Curup, Rejang Lebong, Indonesia

¹gafaralamsya81@gmail.com, ²asha.lukman@gmail.com, ³ifnaldi1965@iaincurup.ac.id,

⁴jumira.ifnaldi@gmail.com, ⁵irwan@iaincurup.ac.id

*gafaralamsya81@gmail.com

Article Information

Article History

Received September
15, 2025

Revised October 4, 2025

Accepted October 8, 2025

Keywords: Strategic management; student quality; graduate competence; educational policy; SPN Polda Bengkulu.

ABSTRACT

Background. This study aims to explore and analyze the implementation of strategy management at the Police Academy (Police College) of Bengkulu Regional Police (SPN POLDA Bengkulu) in its efforts to improve student quality and its impact on graduate outcomes. The objective of this study is not only important for the development of education at the Bengkulu Regional Police Academy, but also contributes to a broader discourse on strategic management practices in other educational institutions. Therefore, these findings are expected to serve as a reference in decision-making and policy formulation aimed at improving the quality of education in law enforcement institutions.

Methods. The methodology used in this study is descriptive qualitative with a case study approach. Data were obtained through observational interviews and document studies from 12 key informants over a period of three months (May-July 2023). Thematic analysis was conducted through coding and categorization, with data validity ensured through triangulation, member checking, and peer debriefing, as well as based on research ethics. This study aims to analyze and describe the implementation of strategic management in SPN administration, particularly in efforts to improve the competence and readiness of students as prospective police officers.

Results. Research findings indicate that strategic management at the Bengkulu Regional Police Headquarters is implemented through focused vision and mission planning, strategic environmental analysis, and active leadership involvement in the decision-making process. These strategies have had a positive impact on the quality of graduates, as evidenced by improvements in professionalism, discipline, and operational readiness in task forces. Policy and strategy evaluations show that program implementation is relatively effective, although challenges remain in areas such as supervision and sustainability.

Conclusion. This study recommends strengthening the monitoring system, continuing character development programs, and optimizing the role of instructors to further improve student quality.

1. INTRODUCTION

Strategic management in education is a structured and planned approach used to improve the quality of education and student learning outcomes (Fumasoli & Hladchenko, 2023). This process involves a series of strategic actions, including planning, implementation, monitoring, and evaluation (Graves & Erickson, 2024). The main focus is to ensure that every policy and program implemented contributes to improving the quality of education, especially the quality of students (Garad et al., 2025). From a broader perspective, education is important for everyone, everywhere, because becoming mature (Altaf Syauqy Iqbal Saifani et al., 2024), knowledgeable, and wise is a fundamental freedom (Decembrie 1918 University of Alba Iulia et al., 2024). This implies that education occurs in all types, structures, and levels of environments, from family-friendly microclimates to broader regional climates, and continues as an ongoing process (Kumara et al., 2025).

Education and training in the police environment play a strategic role in developing high-quality, professional, and ethical human resources (Huschbeck et al., 2022). The Police Academy (State Police School (SPN)) functions as an educational institution responsible for equipping police cadets with the knowledge, skills, and attitudes needed to carry out their duties. Given the increasing public demand for quality public services, improving the quality of students at the SPN has become an urgent need. According to Dessler, strategic management plays an important role in ensuring that an organization achieves its goals effectively and efficiently. Therefore, the application of strategic management at the Bengkulu Regional Police SPN is a highly relevant topic for study, especially in understanding how policy planning, implementation, and evaluation contribute to improving student quality.

Recent research highlights the importance of a strategic framework that contributes to policing, as implemented by the Abu Dhabi Police. This study presents a strategic framework that links specialized training programs with the development of technological capabilities, human resource development, and police performance, which can help police departments prepare personnel to improve police performance (Abboud AlYammahi & Robani, 2024). In addition, another study also investigated the influence of strategic management practices on police performance in Uganda. The results showed a positive and significant relationship between the implementation of strategic management and the improvement of police performance (Okurut & Deya, 2023; Vandersmissen et al., 2024).

In the military sphere, research focuses on the role of leadership in military human resource management combined with capability-based planning, which is considered key in the process of developing and implementing HR management strategies, developing the quality, capabilities, and behavior of effective strategic leaders (Holota & Tytkovskyi, 2023).

This research also discusses efforts to reform military education through the development of programs and curricula that adopt strategic management and planning, which aim to

address dynamic international challenges that are an important part of military officer training and human resource development. Strategic management in military institutions is also an important part of increasing personnel motivation through incentive strategies (Saffrudin et al., 2024) and promoting communication skills (Sari & Kautsar, 2021).

The quality of human resources is a crucial factor that indicates the success of a police institution in carrying out its duties optimally (Kulachai & Cheurprakobkit, 2023; McIntyre et al., 2023). As a police education institution, the Bengkulu Regional Police Academy (SPN) has the responsibility to produce police personnel who are not only technically competent but also have high character and integrity. The quality of education provided by the academy contributes directly to the development of the competence, skills, ethics, and behavior of police officers who will later serve as protectors and servants of the community.

However, to improve the quality of education, the Bengkulu Regional Police SPN faces various challenges related to strategic management and the availability of educational facilities and infrastructure. Environmental dynamics, policy changes, and resource constraints are factors that have the potential to hinder the achievement of student quality in accordance with the expected standards (Kleygrewe et al., 2022). Student quality is a key indicator of the success of police education institutions in developing professional personnel who are ready to carry out police duties (Fisher et al., 2024).

In this context, strategic management is a crucial approach to improving the performance and capabilities of police education institutions on an ongoing basis. As explained by Barney, effective strategic management can strengthen the competitiveness and capabilities of an organization (Barney et al., 2021). The implementation of appropriate strategic management practices at the Bengkulu Regional Police Academy is believed to contribute significantly to improving the quality of education and the quality of police personnel produced.

Therefore, this study aims to analyze in depth and evaluate the strategic management implemented at the Bengkulu Regional Police Academy as an effort to improve student quality. The research also identifies supporting and hindering factors in the strategic management implementation process and provides more effective recommendations for the development of educational management in police institutions. Thus, this research is expected to contribute significantly to both theoretical and practical aspects of human resource development in the police academy environment.

2. METHODS

This research uses a qualitative descriptive approach. The purpose of qualitative descriptive research is to describe and explain in depth the phenomena that occur in the field (Creswell & Poth, 2018), particularly related to how strategic management is applied at the

Bengkulu Regional Police Academy to improve student quality. The qualitative approach allows researchers to explore the processes, dynamics, and factors that influence the implementation of educational strategies. This type of research is well-established in the social sciences and is conducted with originality.

A qualitative case study approach was adopted in this research. The case study method was chosen because it allows researchers to explore the application of strategic management in a specific and detailed case, namely the Bengkulu Regional Police Academy. This approach facilitates a more holistic understanding of the dynamics of the real world in a structured context (Yin, 2018). This research was conducted at the Bengkulu Regional Police Academy over a sufficient period of time to obtain comprehensive data in accordance with the research requirements. The duration of the research refers to the time taken to collect data using various techniques applied systematically.

The primary data sources included key informants consisting of the Head of SPN, Gadik (teachers and trainers), instructors, administrative staff, and students directly involved in the strategic management implementation process. Informants were selected purposively to provide relevant and in-depth information about strategic management practices at SPN. Data were collected using the following techniques:

a. In-depth Interviews

Semi-structured interviews with key informants aimed to explore their views, experiences, and the dynamics of strategic management implementation in detail.

b. Observation

Direct observation was conducted to observe the actual implementation of strategies and educational processes at SPN.

c. Document Study

Analysis of official documents such as strategic plans, policies, quality evaluation reports, and other related documents is used to support the research findings.

The number of respondents in this study was 12 people, consisting of:

- a. Head of SPN Polda Bengkulu (1 person).
- b. Deputy Head and management staff (2 people).
- c. Educators/instructors (4 people).
- d. Education administration staff (2 people).
- e. Students of the Bengkulu Regional Police Academy (3 people).

Informants were selected purposively based on their roles and involvement in the implementation of strategic management at the Police Academy. The research was conducted over a period of 3 months, from May to July 2023, covering the stages of preparation, data collection, analysis, and report writing.

The collected data were analyzed using thematic analysis, which involved several stages: data collection, data reduction, coding, categorization, and drawing conclusions. This analysis focused on identifying the main themes of strategic management, such as planning, implementation, and evaluation. To improve data validity, several triangulation techniques were used:

- a. Data source triangulation (informants, documents, observation)
- b. Triangulation of data collection techniques (interviews, observation, document study)
- c. Member checking by confirming interview results and analysis with informants
- d. Peer debriefing involves education management experts to review the research results (Lincoln & Guba, 1985; Patton, 2015).

This study followed scientific ethical principles, including obtaining official permission from the Bengkulu Regional Police Headquarters, maintaining the confidentiality of informant data, and ensuring that informant participation was voluntary and obtained informed consent was obtained before data collection was carried out.

3. RESULTS AND DISCUSSION

Implementation of Strategic Management at the Bengkulu Regional Police Academy (SPN) in Improving Student Quality

The application of strategic management at the Bengkulu Regional Police Academy (SPN) has resulted in significant improvements in three main aspects of graduate quality, namely competence, police technical skills, physical and mental resilience, and professional integrity. These results stem from a combination of adaptive planning, hybrid leadership, and outcome-based education (OBE) that has been consistently implemented. Analysis indicates that this success is influenced by several factors. The first factor is the use of SWOT analysis, which enables the SPN to respond to external dynamics, such as addressing cybersecurity challenges and quickly adapting the curriculum. The second factor is the transformational, instructional, and militaristic leadership style that creates a balance between semi-military disciplines and learning innovation. The third factor is the integration of Total Quality Management (TQM) and OBE, which are used to ensure that graduate achievements can be measured objectively and continuously improved.

In educational institutions, especially vocational education institutions or government training institutions such as SPN, strategic planning is very important to direct the comprehensive and measurable development of student quality in line with the vision and mission of the institution (Kanyakan et al., 2024).

- a. SWOT Analysis and Program Development at SPN Polda Bengkulu

SWOT analysis (Strengths, Weaknesses, Opportunities, Threats) is a strategic tool used to identify internal and external factors that influence student development (Awuzie et al., 2021;

Gödde et al., 2023). The Bengkulu Regional Police Academy, which is responsible for training prospective police officers (especially non-commissioned officers), must comply with the national curriculum set by the Police Education and Training Center (Lemdiklat Polri) while formulating contextually adaptive strategies. SWOT analysis forms the basis for the development of systematic, measurable, and results-based work programs (Stefan et al., 2021)

Based on the SWOT analysis, the Police Academy (SPN) developed a strategic work program focused on improving graduate quality through learning, character development, and technological innovation:

- 1) Setting Strategic Goals
 - a) Improving graduate quality in tactical, ethical, and social competencies.
 - b) Improving technology-based educational infrastructure.
 - c) Fostering a culture of active learning and positive discipline.
- 2) Formulation of Priority Programs

Table 1. Activities of Regular training

No	Program	Main Activities	Success Indicators
1	Improvement of Instructor Capacity	Regular training using the andragogy model	Increase in the number of certified instructors
2	Modernization of Learning	Implementation of blended learning and digital simulations	Students can access independent online learning
3	Character and Ethics Training	Professional ethics training, empathy training, anti-violence training	Improvement in evaluation scores for attitude/empathy
4	Facility upgrades	Renovation of classrooms, computer labs, and tactical fields	Percentage of facility needs met
5	Student Performance Monitoring and Evaluation	Competency-based assessment system and portfolio	Quarterly student progress reports

3) Implementation And Supervision

The program is implemented with the involvement of the SPN management team, curriculum division, instructors, and internal quality assurance committee. Evaluations are conducted monthly and quarterly to provide input for future program improvements.

4) Synchronization With The Police Education And Training Center And The Bengkulu Regional Police

The programs are aligned with the direction of the Indonesian National Police Education and Training Center (Lemdiklat Polri) and the needs of operational personnel in Bengkulu, so that graduates are ready to enter the field.

Through in-depth SWOT analysis and systematic program planning, the Bengkulu Regional Police Academy optimizes internal and external potential to produce professional

and outstanding non-commissioned officers who are ready to face modern challenges. This approach improves the quality of students and the reputation of the institution.

Programs derived from the SWOT analysis include:

- a) Strengthening character education and integrity.
- b) Improving digital and information literacy.
- c) Leadership and conflict management training.
- d) Sustained physical and mental development.

According to Steiss (2003), effective strategic planning involves problem identification, priority setting, and continuous evaluation (Steiss, 2003).

b. Integrating Organizational Needs with Individual Development

Student development planning must be aligned with the needs of the organization, in this case, the police education institution (Buehler, n.d.; Hoogesteyn et al., 2025). This ensures that graduates' outputs are in line with the competencies required by the organization. This approach is based on the Human Capital Development theory, where investing in individuals will provide added value to the organization (Al Dulaimi et al., 2022; Memon et al., 2022).

Integration includes:

- 1) Designing competency-based training curricula aligned with institutional needs.
- 2) Conducting needs assessments and integrating them into training.
- 3) Aligning student success indicators with organizational performance metrics.

The implementation of quality improvement strategies at the Bengkulu Regional Police Academy focuses on strengthening educational competencies and teaching method

innovation to produce graduates who are mentally and professionally resilient. Control and monitoring of strategy implementation

These findings have an impact on police education, especially at the Police Academy (SPN). Strategic management should not be understood as a static document but rather as a dynamic and continuous process. For the Indonesian National Police, police education strategies need to emphasize strengthening human resources, innovating the curriculum, and modernizing facilities in response to increasingly complex needs in a digital society. From a theoretical perspective, this study reinforces the view that in semi-military organizations, the success of strategies is greatly influenced by mediation mechanisms in the form of strong leadership and a culture of quality.

The findings in this study are in line with a number of international studies. Comiskey et al. (2021) state that modern police education must prioritize ethical, social, and tactical competencies (Comiskey et al., 2021). These aspects have been successfully adopted through curriculum modernization and character training that has been adopted by the Bengkulu Police Academy. In similar research, See and Davies (2024) argue that simulation-based training is an effective method for improving tactical skills; this approach is also applied at the

Police Academy through the use of e-learning and case simulations (See & Davies, 2024). Furthermore, research by Eshaq and Zainol (2022) at Dubai Police shows that TQM and innovation only have maximum impact if mediated by organizational culture (Allah Saeed Eshaq, 2022). This is reflected in the Bengkulu Police Academy, which emphasizes the internalization of the Tribhata and Catur Prasetya values as part of its quality strategy. Thus, the experience at the Bengkulu Police Academy has successfully enriched the global discourse by emphasizing the importance of integrating local organizational culture into police education. The results of this study can be explained through the following conceptual model:



Figure 1. Conceptual model

- a. Input: SWOT analysis, human resources (instructors & trainers), curriculum, facilities & technology.
- b. Strategic Process: Planning, implementation, monitoring & evaluation.
- c. Mediation Mechanism: Leadership (transformational, instructional, militaristic), TQM, OBE.
- d. Output: Technical competence, physical and mental resilience, professional integrity.
- e. Outcome: Public trust, legitimacy of the National Police, and operational professionalism.

This model emphasizes that success is not only determined by the quality of inputs and processes, but primarily by the effectiveness of mediation mechanisms that connect strategy with tangible achievements.

This study contributes to the literature on strategic management and police education based on three main aspects. The first aspect shows the relationship between structural discipline and pedagogical information combined by semi-military institutions in an effort to produce adaptive graduates. The next aspect is to strengthen the theory of strategic fit and dynamic capabilities by emphasizing the importance of strategic flexibility in responding to external dynamics. The last aspect is the affirmation of leadership and organizational culture as key mediators that connect formal strategy with police education outcomes.

4. CONCLUSION

This study examines the implementation of strategic management at the Bengkulu Regional Police Academy through three main stages, namely strategy formulation, implementation, and evaluation. Strategy formulation is based on the vision and mission of the Indonesian National Police and the contextual needs of the region, namely the " " which emphasizes improving the quality of graduates. This strategy includes strengthening the

curriculum, recruiting competent instructors, competency-based training, and information technology-based integration. Furthermore, evaluation is carried out through tiered supervision and structured performance assessments. Theoretically, the findings in this study reinforce the strategic management model in the context of educational institutions, particularly in integrating the organization's vision with local needs and modern technology. The methodology of this study also emphasizes the importance of continuous evaluation as part of the strategic management system.

The practical impact of implementing this strategic management can be seen in the increased competence, discipline, and professionalism of graduates, which are relevant to police duties in various regions. More broadly, the practical implications show that adaptive and context-based strategic management can be applied to other police education institutions or agencies in Indonesia to improve the quality of police human resources nationwide. Additionally, the importance of innovation in learning methods and measurable reward systems is a strategic recommendation for sustainable development in the police education sector.

5. REFERENCES

- Abboud AlYammahi, A. K. A., & Robani, A. (2024). Proposed Strategic Framework for Specialized Police Training Program towards Enhancing Police Performance in Abu Dhabi. *Environment-Behaviour Proceedings Journal*, 9(SI2), 123–127. <https://doi.org/10.21834/e-bpj.v9iSI22.5823>
- Al Dulaimi, A. M. Z., Al Marzooqi, S. M., Lubis, A., Siren, N. B. H., & Kassim, S. B. (2022). Innovation capabilities and human development competitiveness in the education sector: Evidence from the UAE. *Frontiers in Psychology*, 13, 933432. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2022.933432>
- Allah Saeed Eshaq, M. D. (2022). The Effect of TQM and Innovation on Organizational Performance of Dubai Police: The Mediating Role of Organizational Culture. *Journal of Contemporary Issues and Thought*, 12(2), 28–40. <https://doi.org/10.37134/jcit.vol12.2.4.2022>
- Altat Syauqy Iqbal Saifani, Andriyani Andriyani, & Nurmalia Lusida. (2024). STRATEGIC MANAGEMENT IN IMPROVING EDUCATION QUALITY. *Jurnal Ilmiah Edukatif*, 10(1), 122–135. <https://doi.org/10.37567/jie.v10i1.3253>
- Awuzie, B., Ngowi, A. B., Omotayo, T., Obi, L., & Akotia, J. (2021). Facilitating Successful Smart Campus Transitions: A Systems Thinking-SWOT Analysis Approach. *Applied Sciences*, 11(5), 2044. <https://doi.org/10.3390/app11052044>

- Ttg Kajian & Strategi Pertahanan Yang Mengedepankan Identity, Nasionalism & Integrity*, 7(3), 462. <https://doi.org/10.33172/jp.v7i3.1487>
- See, P. J., & Davies, A. (2024). How far have we advanced in simulation-based training for policing and law enforcement? A literature review 2014–24. *Policing: A Journal of Policy and Practice*, 18, paae116. <https://doi.org/10.1093/police/paae116>
- Stefan, D., Vasile, V., Oltean, A., Comes, C.-A., Stefan, A.-B., Ciucan-Rusu, L., Bunduchi, E., Popa, M.-A., & Timus, M. (2021). Women Entrepreneurship and Sustainable Business Development: Key Findings from a SWOT-AHP Analysis. *Sustainability*, 13(9), 5298. <https://doi.org/10.3390/su13095298>
- Steiss, A. W. (2003). *Strategic Management for Public and Nonprofit Organizations* (A. W. Steiss, Ed.). Marcel Dekker / Routledge.
- Vandersmissen, L., George, B., & Voets, J. (2024). Strategic planning and performance perceptions of managers and citizens: Analysing multiple mediations. *Public Management Review*, 26(2), 514–538. <https://doi.org/10.1080/14719037.2022.2103172>
- Yin, R. K. (2018). *Case Study Research and Applications: Design and Methods* (6th ed.). SAGE Publications.



**KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI (IAIN) CURUP
PROGRAM STUDI MPI S2 PASCASARJANA**

Jl. Dr.Ak. Gani No 1 Kotak Pos 108 Telp. (0732) 21010-7003044 Fax (0732) 21010 Curup 39119
Website: <http://www.iaincurup.ac.id>, email: admin@iaincurup.ac.id

SURAT KETERANGAN CEK SIMILARITY

Nomor : 091 /In.34/2/MPI/02/2026

Admin Turnitin Program Studi Manajemen Pendidikan Islam (S3-MPI) menerangkan bahwa telah dilakukan pemeriksaan similarity terhadap Disertasi berikut:

Judul : Manajemen Strategis Sekolah Polisi Negara Polda Bengkulu
Dalam Pengembangan Mutu Peserta Didik

Penulis : Gafar Alamsya

NIM : 23911003

Dengan tingkat kesamaan sebesar **18%**

Demikian surat keterangan ini dibuat dengan sebenarnya dan untuk dipergunakan sebagaimana mestinya.

Curup, 05 Februari 2026

Pemeriksa,

Admin Turnitin Prodi S3 MPI




Dr. Jumira Warlizasusi M.Pd

NIP 19660925 199502 2 001

IJEMI Publication Agreement

International Journal of Educational Management and Innovation (IJEMI), is a worldwide open-access journal. As an international academic organization, we aim to enhance the academic atmosphere, show the outstanding research achievement in a broad range of areas, and to facilitate the academic exchange between researchers.

The LICENSEE is International Journal of Educational Management and Innovation (IJEMI), and

The LICENSOR is author (Name: _____)

The purpose of this agreement is to establish a mutually beneficial working relationship between The LICENSEE and The LICENSOR.

WHEREAS it is the goal of the LICENSEE to provide an open-access platform and

WHEREAS the LICENSOR is willing to furnish electronically readable files by the terms of this agreement:

Paper Title: _____

Paper ID: _____

It is mutually agreed as follows:

COPYRIGHT:

1. LICENSOR retains all copyright interest, or it is retained by other copyright holders, as appropriate and agrees that the manuscript remains permanently open access in LICENSEE's site under the terms of the Creative Commons Attribution International License (CC BY). LICENSEE shall have the right to use and archive the content to create an IJEMI record and may reformat or paraphrase to benefit the display of the IJEMI record.

LICENSEE RESPONSIBILITIES:

2. LICENSEE shall:
- a. Correct significant errors to published records for critical fields, described as the title, author, or bibliographic citation fields;
 - b. Provide free access to the full-text content of published articles;
 - c. Provide availability to the perpetual archive, the exception for unavailability due to the maintenance of the server, installation or testing software, loading of data, or downtime outside the control of the LICENSEE.

LICENSOR RESPONSIBILITIES:

3. LICENSOR shall confirm that:
- a. Copyrighted materials have not been used in the manuscript without permission.
 - b. The manuscript is free from plagiarism and has not been published previously;
 - c. All of the facts contained in the material are true and accurate.

Please sign to indicate acceptance of this agreement.

LICENSOR (AUTHOR)

 Signature of Authorized LICENSOR Representative

 Date



LICENSEE IJEMI Managing Editor


 Signature of IJEMI

 Date

DAFTAR RIWAYAT HIDUP

A. Identitas Diri

Nama : Gafar Alamsya
Tempat/tgl. Lahir : Curup/04-04-1981
Nrp : 81040239
Pangkat/GOL : IPDA/IVB
Jabatan : PAMIN 1 GADIK SPN POLDA BENGKULU
Alamat Rumah : BTN Legenda Batu Panco No.43 Kecamatan Curup
Utara Kabupaten Rejang Lebong Propensi Bengkulu
Alamat Kantor : Jl. Lintas Curup-Lubuk Linggau Kecamatan Selupu
Rejang Kabupaten Rejang Lebong Propensi Bengkulu
Email : gafaralamsya81@gmail.com
No. Telp/HP : 085279141383/08117394748
Nama Ayah : Nurdin M Jen
Nama Ibu : Surya Wati (Bayut)
Nama Istri : Helnita Wati, S.Sos., M.H.
Nama Anak : 1. Wahyu Ramaghanni
2. Dzakirah Athaya Ghanni
3. Bintani Athaya Ghanni.

B. Riwayat Pendidikan

1. Pendidikan Formal

- a. SD, tahun lulus 1992
- b. SMP, tahun lulus 1995
- c. SMU, tahun lulus 1999
- d. S 1 (Admintrasi Negara, STIA, Bengkulu), tahun lulus 2007
- e. S 2 (Megister Manajemen, STMIA, Jakarta), tahun lulus 2017

2. Pendidikan Non-Formal

- a. DIKMABA PK POLRI tahun lulus 2000
- b. Dikbangspes Bintara Brimob tahun lulus 2005
- c. Dibangspes Pelatihan Kemampuan Mengajar tahun lulus 2017
- d. Dikbangspes Sabhara tahun lulus 2018
- e. Sekolah Inspektur Polisi tahun lulus 2023
- f. Pelatihan Boothcamp Course tahun lulus 2025

C. Riwayat Pekerjaan

1. Ba Kompi A Pelopor Sat Brimobda Bengkulu (2000-2003)
2. Ba Provos Sat Brimobda Bengkulu (2003-2010)
3. Adc Kasat Brimobda Bengkulu (2010-2013)
4. Adc Kapolda Bengkulu (2013-2016)
5. Ba Spn Polda Bengkulu (2016-2023)
6. Pa Spn Polda Bengkulu (2023 s/d sekarang)

D. Prestasi/Penghargaan

1. Satya Lencana Dharma Nusa
2. Satya Lencana Pengabdian
3. Satya Lencana Pendidik

E. Karya Ilmiah

1. Penelitian
 - a. Manajemen Strategis Spn Polda Bengkulu Dalam Pengembangan Mutu Peserta Didik

Curup, 2 Februari 2026

(Gafar Alamsya)

DOKUMENTASI





BIOGRAFI PENELITI



GAFAR ALAMSYA, lahir di Curup, 4 April 1981, putra dari pasangan bapak H. Nurdin M Jen dan ibu Hj. Surya Wati (Bayut), peneliti anak pertama dari 5 (lima) bersaudara, Adhari Muslim, Dede Oktawijaya, S.I.Kom. Isdianti, Amd.Kep. Noprian Jaya, S.H., M.H. Peneliti Sekolah Dasar di SDN 40 Dwi Tunggal Curup tahun lulus 1992, SMP Muhammadiyah 1 Curup tahun lulus 1995, SMUN 5 Curup Kabupaten Rejang Lebong Propensi Bengkulu tahun lulus 1999. Setelah menyelesaikan Pendidikan umum, peneliti memulai karier di Kepolisian Negara Republik Indonesia Pendidikan Pertama Bintara Prajurit Karier Polri (DIKMABA PK POLRI) tahun lulus 2000 Spn Betung Polda Sumatera Selatan. Penempatan pertama di Satuan Brimob Polda Bengkulu dengan pangkat Sersan Dua

Polisi. Peneliti melaksanakan Penugasan Operasi Kepolisian di Nangroe Aceh Darusalam, diantaranya Operasi Pemulihan Keamanan (Opslihkam) tahun 2021, Operasi Cinta Maunasah I tahun 2002, Operasi Darurat Militer tahun 2003, dan Operasi Pemulihan Keamanan (OpsLihkam) II tahun 2003.

Penghargaan yang telah diraih peneliti, diantaranya Satya Lencana Dharma Nusa dari Presiden Megawati Soekarno Putri, dan Presiden Susilo Bambang Yudhoyono, Satya Lencana Pengabdian 8 Tahun, 16 Tahun, 24 Tahun serta Satya Lencana Pendidik.

Peneliti mengabdikan di Spn Polda Bengkulu sejak tahun 2016 s/d sekarang, sebagai Gadik dan Pengasuh peneliti sudah mendapatkan sertifikasi dari Lemdiklat Polri. Dalam pelatihan pengembangan peneliti telah mengikuti, Dikbangspes Dasar Brimob Watukosek Jawa Timur tahun 2005, Pelatihan Kemampuan Mengajar (PKM) di Universitas Pendidikan Indonesia Jawa Barat tahun 2017, Dikbangspes Sabhara di Setukpa Lemdiklat Polri tahun 2018, peneliti melanjutkan Sekolah Inspektur Polisi tahun lulus 2023 di Setukpa Lemdiklat Polri Sukabumi Jawa Barat, dan pelatihan Boothcam Course Lemdiklat Polri di Pusdik Brimob Watukosek Jawa Timur tahun 2025, saat ini peneliti berpangkat Inspektur Polisi Dua.

Dibidang Akademik Peneliti meraih gelar Sarjana Sosial di Sekolah Tinggi Ilmu Administrasi (STIA) Bengkulu tahun lulus 2007, Megister Manajemen di Sekolah Tinggi Ilmu Manajemen (STIMA) Jakarta tahun lulus 2017, dan saat ini peneliti menyelesaikan Program Doktor Manajemen Pendidikan Islam di IAIN Curup, dengan Disertasi berjudul *"Manajemen Strategis Sekolah Polisi Negara Polda Bengkulu dalam pengembangan mutu peserta didik"*. Peneliti menghasilkan *Novelty* yang berkontribusi signifikan terhadap strategi pengembangan mutu pendidikan di lingkungan Sekolah Polisi Negara Polda Bengkulu.

Terimakasih kepada Ka Spn Polda Bengkulu, para Pejabat Utama SPN Polda Bengkulu, dan rekan-rekan Spn Polda Bengkulu, yang selalu memberikan dukungan dan memberikan semangat bagi peneliti, dan teman seperjuangan Program Doktor Manajemen Pendidikan Islam IAIN Curup, semoga segala bentuk dukungan, bimbingan, dan doa yang telah diberikan menjadi amal *jariyah* dan mendapat balasan kebaikan yang berlipat ganda dari Allah SWT. Aamiin.