

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Seiring dengan meningkatnya kompleksitas dinamika sosial, tantangan keamanan, dan pesatnya perkembangan teknologi informasi, Polri dihadapkan pada ekspektasi publik yang semakin tinggi terhadap profesionalisme dan akuntabilitas kinerjanya. Masyarakat menuntut agar Polri mampu merespons berbagai bentuk ancaman keamanan yang bersifat multidimensional, mulai dari kejahatan konvensional, terorisme, narkoba, hingga kejahatan siber, dengan sikap yang profesional dan akuntabel (Saragih, 2018). Kepercayaan publik terhadap Polri menjadi indikator penting dalam menilai efektivitas institusi penegak hukum ini. Survei Indikator Politik Indonesia (2024) mencatat bahwa tingkat kepercayaan masyarakat terhadap Polri mencapai 76,4%, meningkat dari 70,7% pada tahun sebelumnya. Capaian ini merupakan sinyal positif, namun sekaligus menjadi tantangan bagi Polri untuk terus mempertahankan dan meningkatkan kualitas kinerjanya (Indikator, 2024).

Profesionalisme dalam konteks kepolisian mencakup penguasaan pengetahuan dan keterampilan teknis, integritas moral, kepemimpinan yang efektif, serta kemampuan manajerial dalam menghadapi situasi kompleks (Dwiyanto, 2011). Sementara itu, akuntabilitas mengacu pada transparansi dan tanggung jawab Polri dalam melaksanakan tugasnya, baik kepada atasan internal maupun kepada masyarakat luas (Mardiasmo, 2018). Salah satu prinsip utama dalam reformasi birokrasi adalah meritokrasi, yaitu sistem yang menempatkan individu berdasarkan kompetensi, kinerja, dan prestasi, bukan karena kedekatan personal atau latar belakang tertentu (Dwiyanto, 2011). Penerapan prinsip ini sangat relevan dalam konteks Polri untuk menjamin bahwa setiap personel memiliki kesempatan yang adil untuk berkembang dan meraih posisi strategis sesuai dengan kapabilitas dan

kontribusinya. Implementasi meritokrasi bukan hanya memperkuat profesionalisme organisasi, tetapi juga meningkatkan motivasi kerja yang berorientasi pada hasil.

Dalam mendukung prinsip tersebut, Polri menjalankan transformasi kelembagaan melalui program PRESISI (Prediktif, Responsibilitas, dan Transparansi Berkeadilan). Salah satu pilar utama program ini adalah optimalisasi manajemen SDM berbasis kompetensi (Prabowo, 2021). Oleh karena itu, kebijakan penyetaraan karier harus benar-benar mengakomodasi pengembangan kapabilitas personel, dan tidak menjadi sumber ketimpangan atau ketidakadilan baru. Ketika dijalankan dengan selaras, program penyetaraan menjadi motor penggerak transformasi organisasi yang lebih inklusif, adil, dan adaptif terhadap tantangan zaman.

Lebih lanjut, Polri memiliki tanggung jawab besar dalam mengembangkan sumber daya manusia yang unggul dan kompetitif, terutama di tengah peran strategisnya dalam menjaga keamanan, ketertiban, dan penegakan hukum (Sofyan, 2020). Berbagai program pengembangan SDM dijalankan secara terintegrasi, dengan tujuan membentuk personel yang profesional, berintegritas, serta memiliki jiwa kepemimpinan yang kuat (Sutisna, 2021). Salah satu bentuk konkret dari program pengembangan SDM tersebut adalah pendidikan pengembangan karier, seperti Sekolah Staf dan Pimpinan Menengah (Sespimmen). Program ini dirancang sebagai jenjang strategis dalam pembinaan karier perwira menengah Polri, untuk membekali mereka dengan kompetensi kepemimpinan dan manajerial yang dibutuhkan dalam menghadapi tugas-tugas strategis. Pendidikan ini menekankan transformasi pengetahuan, keterampilan, dan nilai-nilai kepemimpinan, agar para lulusan mampu mengemban tanggung jawab lebih besar dalam menjaga keamanan dan ketertiban masyarakat (Prabowo, 2021; Sofyan, 2020).

Tingginya minat anggota Polri terhadap pendidikan Sespimmen menjadi dasar dilakukannya proses seleksi yang ketat dan berbasis merit. Dari ratusan pendaftar, hanya sejumlah kandidat terpilih yang dapat mengikuti pendidikan. Proses seleksi berlapis ini bertujuan untuk memastikan bahwa

hanya individu dengan kompetensi dan potensi kepemimpinan terbaik yang dapat mengikuti program tersebut, sekaligus menjadi wujud komitmen institusi dalam menjaga kualitas SDM-nya. Sebagai bagian dari proses seleksi Sespimmen Dikreg ke-63, Kapolri menerbitkan Pengumuman Nomor Peng/39/XI/DIK.2.2/2022 tertanggal 1 Desember 2022. Dokumen ini memuat informasi teknis penyelenggaraan seleksi, jumlah peserta sebanyak 150 orang dari berbagai jalur—seperti jalur penghargaan, *ticket holder*, kuota khusus Kapolri, hingga peserta TNI dan negara sahabat—serta jadwal, lokasi, durasi pendidikan, sistem seleksi, dan persyaratan administratif maupun substantif.

Tahap lanjutan seleksi ditandai dengan diterbitkannya Surat Biasa Nomor B/10891/XII/DIK.2.2./2022/SSDM tanggal 22 Desember 2022, yang memanggil 643 perwira menengah untuk mengikuti seleksi tingkat pusat. Surat dari SSDM Polri ini menegaskan bahwa para peserta telah lulus tahap awal seleksi berbasis uji kesamaptaan jasmani. Proses ini mencerminkan prinsip selektivitas dan akuntabilitas yang diterapkan Polri dalam sistem rekrutmen dan pengembangan karier.

Secara keseluruhan, regulasi yang mengatur pendidikan Sespimmen berfungsi sebagai mekanisme **pengendalian mutu** (*quality control*) dan **fondasi kelembagaan** (*institutional foundation*) bagi sistem pendidikan kepolisian yang adaptif, responsif, dan berorientasi pada pengembangan kepemimpinan. Efektivitas implementasi regulasi ini tercermin pada integritas proses seleksi dan kualitas lulusan yang dihasilkan, yang pada akhirnya memberikan kontribusi nyata terhadap peningkatan kinerja kelembagaan Polri. Dengan demikian, pendidikan Sespimmen tidak hanya menjadi wahana transformasi pengetahuan dan keterampilan, tetapi juga medium pembentukan nilai-nilai kepemimpinan strategis dalam menjawab tantangan kontemporer dalam bidang keamanan dan ketertiban masyarakat.



Gambar 1.1 Data Pamen Polri Terpilih Untuk Tes Tingkat Pusat
(Sumber : Polri, 2022)

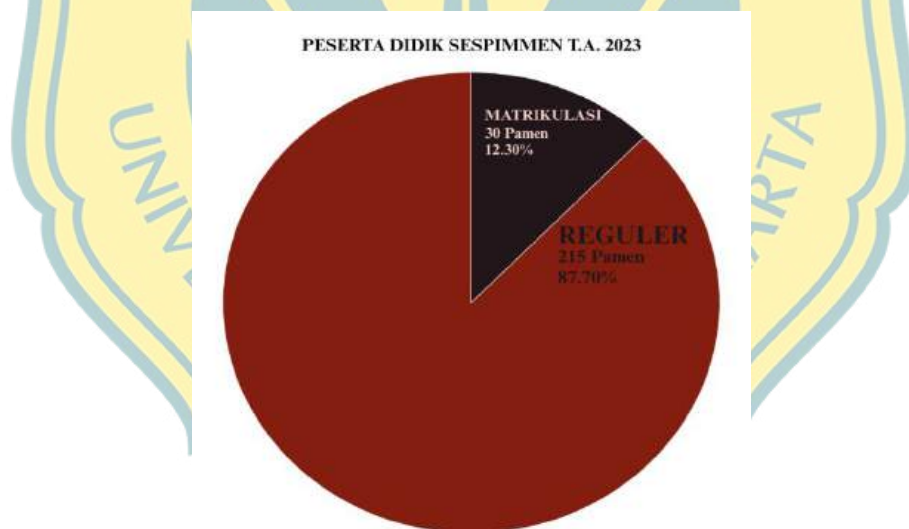
Lebih jauh, data peserta didik Sekolah Staf dan Pimpinan Tingkat Menengah (Sespimmen) Polri merupakan aset strategis dalam perencanaan dan pengembangan sumber daya manusia (SDM) di lingkungan kepolisian. Informasi ini tidak hanya berfungsi sebagai dokumentasi administratif, tetapi juga menjadi dasar penting dalam merumuskan arah kebijakan pengembangan kepemimpinan. Melalui analisis data tersebut, institusi dapat mengevaluasi sejauh mana proses seleksi telah berhasil menjaring calon pemimpin yang memiliki kompetensi sesuai dengan kebutuhan organisasi (Dwiyanto, 2011; Mardiasmo, 2018).

Sebagai kelanjutan dari proses tersebut, Kapolri menerbitkan Surat Telegram Nomor ST/56/I/DIK.2.2./2023 tertanggal 6 Januari 2023, yang memuat ketentuan pelaksanaan sidang penetapan kelulusan tingkat pusat untuk Program Pendidikan Sespimmen Polri Dikreg ke-63 Tahun Anggaran 2023. Sidang ini dilaksanakan pada 7 Januari 2023 pukul 14.00 WIB melalui Zoom Meeting, mencerminkan adaptasi institusi terhadap dinamika era digital dan komitmen Polri dalam menjaga transparansi serta akuntabilitas selama proses seleksi (Polri, 2023a).

Pasca sidang tersebut, SSDM Polri menerbitkan Surat Nomor B/1899/III/DIK.2.2./2023/SSDM tanggal 2 Maret 2023 yang memanggil 245 peserta didik yang dinyatakan lulus untuk mengikuti pendidikan Sespimmen

Dikreg ke-63 Tahun Anggaran 2023. Dari total 643 peserta seleksi tingkat pusat, hanya 245 yang dinyatakan lolos—terdiri dari 215 peserta jalur reguler dan 30 peserta dari program matrikulasi. Rasio kelulusan ini menunjukkan tingkat selektivitas yang tinggi dan penerapan prinsip meritokrasi yang konsisten (Sopiyan, 2022; Prabowo, 2021).

Data ini merepresentasikan kualitas dan ketersediaan calon pemimpin masa depan Polri, serta mencerminkan efektivitas kebijakan rekrutmen dan seleksi berbasis kompetensi. Hasil seleksi menjadi indikator penting dalam memastikan keberlanjutan kaderisasi yang terstruktur, profesional, dan berorientasi pada pengembangan kepemimpinan strategis. Dengan demikian, data peserta didik Sespimmen tidak hanya bernilai administratif, tetapi juga berperan krusial dalam perumusan strategi pembangunan SDM kepolisian yang berkelanjutan dan responsif terhadap tantangan zaman (Sutisna, 2021; OECD, 2015).

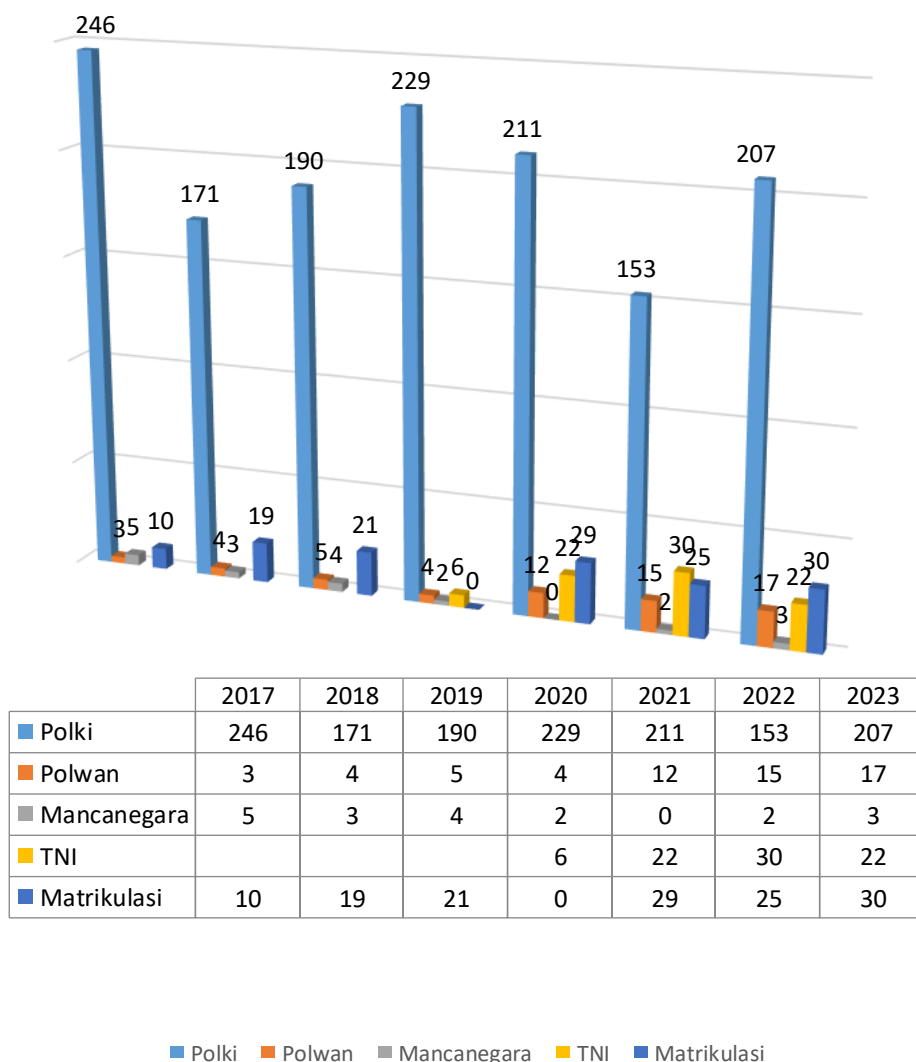


Gambar 1.2 Peserta didik Sespimmen T.A. 2023

(Sumber : Polri, 2023)

Dalam rentang waktu tahun 2017 hingga 2023, data menunjukkan tren positif pada partisipasi anggota Polri dalam pendidikan Sespimmen. Namun, terdapat kecenderungan berbeda terkait pendidikan akademik formal.

Pamen yang mengikuti pendidikan Sespimmen

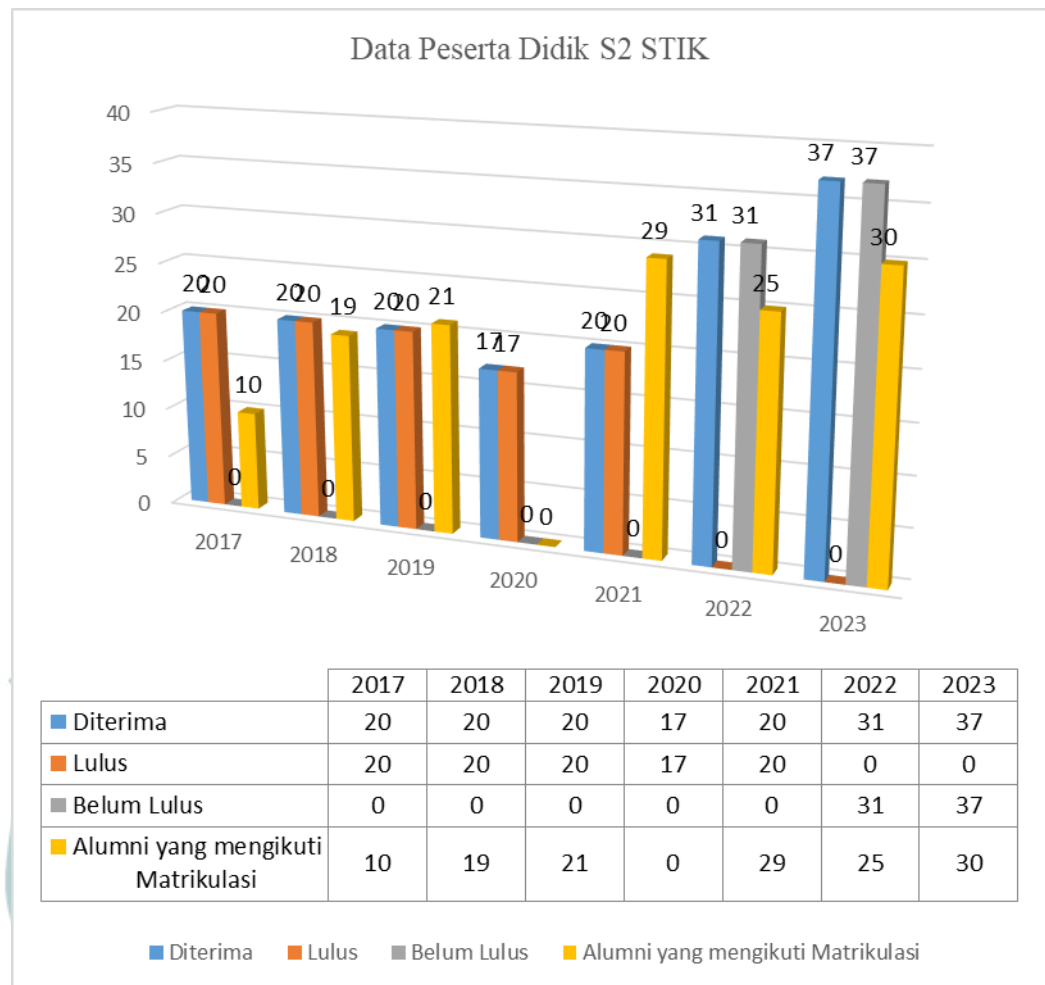


Gambar 1.3 Kepesertaan Pamen Dalam Sespimmen

(Sumber : Polri, 2023)

Beberapa data menunjukkan bahwa lulusan S2 dan S3 tidak dijadikan pertimbangan didalam pengembangan karier. Karena pengembangan karier ditentukan oleh Sekolah Pimpinan yaitu Sespimma, Sespimmen dan Sespimti. Kondisi seperti ini mengakibatkan minat melanjutkan studi S2 dan S3 kedinasan sangat terbatas, seperti dapat dilihat data dibawah ini:

Gambar 1.4 Data peserta didik S2 STIK



Gambar 1.5 Capaian Peserta Didik S3 STIK

(Sumber : STIK, 2023)



Gambar 1.6 Data peserta didik Sespimti

Berdasarkan Tabel 1.3 hingga Tabel 1.6, terlihat adanya kesenjangan signifikan antara jumlah anggota Polri yang mengikuti pendidikan magister (S2) dan doktor (S3) di Sekolah Tinggi Ilmu Kepolisian (STIK) dengan jumlah peserta pendidikan Sespimmen dan Sespimti. Ketimpangan ini menunjukkan preferensi institusional terhadap jalur pendidikan pengembangan kepemimpinan—seperti Sespimmen dan Sespimti—dibandingkan jalur akademik formal, terutama dalam konteks promosi jabatan dan pengembangan karier struktural (Sofyan, 2020; Sutisna, 2021).

Kecenderungan tersebut berkaitan erat dengan sistem pembinaan karier di lingkungan kepolisian, di mana pendidikan pengembangan seperti Sespimmen dan Sespimti diakui sebagai syarat utama untuk menduduki jabatan strategis—misalnya Kapolres untuk lulusan Sespimmen dan Kapolda untuk lulusan Sespimti (Prabowo, 2021). Sebaliknya, ijazah akademik dari program S2 dan S3, bahkan yang diperoleh dari institusi kedinasan seperti STIK, tidak secara otomatis diakui dalam proses pembinaan struktural. Akibatnya, para lulusan akademik tetap diwajibkan mengikuti Sespimmen atau Sespimti apabila ingin mengisi jabatan tertentu atau naik pangkat dalam struktur organisasi. Fenomena ini menimbulkan paradoks dalam sistem

pengembangan SDM Polri, serta menciptakan ketidakpuasan di kalangan lulusan akademik STIK (Sopiyan, 2022).

Wawancara penulis dengan AKBP Dr. Mifta Hadi Safii, M.I.K., salah satu peserta Program Penyetaraan Sespimmen T.A. 2023, mengungkapkan bahwa banyak lulusan S2 dan S3 STIK belum mendapatkan kesempatan untuk mengikuti Sespimmen, terutama karena terbatasnya kuota yang dialokasikan bagi jalur akademik. Data menunjukkan bahwa jumlah peserta dari jalur akademik jauh lebih kecil dibandingkan dengan jalur reguler, baik di tingkat Sespimmen maupun Sespimti. Akibatnya, kompetisi menjadi semakin ketat, dan minat anggota Polri untuk melanjutkan studi akademik formal pun mengalami penurunan. Penurunan minat ini dikhawatirkan berdampak negatif terhadap kapasitas intelektual dan jumlah SDM unggul di tubuh Polri (Sutisna, 2021; LIPI, 2020).

Sebagai respons terhadap persoalan tersebut, Polri telah melakukan kajian internal dan diskusi kelembagaan yang menghasilkan kebijakan **Program Penyetaraan** antara lulusan S2/S3 dan lulusan pendidikan pengembangan melalui skema **Pendidikan Biaya Dinas (PBD)**. Kebijakan ini bertujuan untuk mengakui kompetensi akademik lulusan pendidikan tinggi kedinasan, sekaligus memperkuat sinergi antara jalur akademik dan jalur struktural dalam proses pengembangan kepemimpinan di Polri. Dengan adanya program penyetaraan ini, diharapkan potensi intelektual lulusan akademik dapat diintegrasikan secara strategis ke dalam sistem pembinaan SDM, sehingga memperkuat kohesi dan keselarasan arah kebijakan pengembangan SDM kepolisian (Prabowo, 2021; Dwiyanto, 2011).

Program Pendidikan Biaya Dinas (PBD) diselenggarakan melalui pendidikan internal Polri di Sekolah Tinggi Ilmu Kepolisian (STIK), di mana seluruh biaya pendidikan ditanggung oleh negara (Hidayat, 2019). Jalur pendidikan ini bertujuan untuk menghasilkan personel Polri yang memiliki keterampilan teknis dan kompetensi dasar yang sesuai dengan tugas-tugas kepolisian. Selain itu, jalur ini memberikan peluang yang lebih merata bagi personel yang memiliki potensi namun terbatas secara finansial—sejalan

dengan prinsip meritokrasi dan keadilan karier dalam pembinaan SDM Polri (Dwiyanto, 2011; Mardiasmo, 2018).

Kebijakan penyetaraan karier melalui PBD merupakan bagian integral dari transformasi SDM yang sedang dijalankan oleh Polri. Hal ini sejalan dengan pilar “optimalisasi manajemen SDM berbasis kompetensi” dalam program Presisi (Prabowo, 2021). Melalui langkah ini, Polri menunjukkan komitmennya untuk menjadi institusi yang profesional dan berintegritas, serta memberi kesempatan yang setara kepada seluruh personel untuk mengembangkan potensi dan meniti jenjang karier yang lebih tinggi.

Program penyetaraan ini sangat relevan dengan tugas pokok Polri, karena SDM yang kompeten dan diperlakukan secara adil akan berdampak langsung pada kualitas pelayanan publik. Kepercayaan publik terhadap Polri sangat ditentukan oleh bagaimana institusi ini menerapkan nilai-nilai profesionalisme dan keadilan dalam manajemen internalnya (Sofyan, 2020). Dengan mengedepankan prinsip “prediktif, responsibilitas, dan transparansi berkeadilan”, Polri menegaskan komitmennya terhadap peningkatan motivasi dan integritas anggota, serta penguatan kepercayaan masyarakat (OECD, 2015).

Evaluasi terhadap program penyetaraan menjadi krusial sebagai landasan dalam mengukur efektivitas kebijakan tersebut. Evaluasi memungkinkan identifikasi atas tantangan implementasi serta penyusunan kebijakan berbasis data dan bukti (evidence-based policy) (OECD, 2015; Birokrasi, 2023). Dengan demikian, program penyetaraan tidak dapat dipandang sebagai program administratif semata, melainkan sebagai instrumen strategis dalam transformasi kelembagaan menuju Polri yang adaptif, profesional, dan berkeadilan.

Program pengembangan SDM Polri mencakup jalur PBD yang dilakukan melalui kerja sama dengan perguruan tinggi, serta jalur Sekolah Staf dan Pimpinan (Sespim), yang terdiri dari Sespimmen dan Sespimti. Jalur ini berfokus pada penguatan kompetensi kepemimpinan strategis (Hidayat, 2019; Prabowo, 2021; Sofyan, 2020). Kedua jalur ini bertujuan untuk memastikan

bahwa setiap promosi jabatan didasarkan pada kompetensi dan kontribusi nyata dari personel.

Namun, dalam implementasinya, terjadi kesenjangan karier antara lulusan PBD dan lulusan Sespim. Budaya birokrasi di lingkungan Polri cenderung lebih mengunggulkan lulusan sekolah pimpinan, yang dianggap memiliki legitimasi manajerial yang lebih kuat (Sutisna, 2021; Wahyudi, 2020). Sekitar 75% jabatan strategis tingkat perwira menengah diisi oleh lulusan Sespimmen, mencerminkan adanya kecenderungan struktural dalam promosi jabatan (Wahyudi, 2020).

Ketimpangan ini berdampak pada motivasi, loyalitas, dan semangat kerja anggota Polri, khususnya lulusan PBD. Mereka merasa kontribusinya kurang diakui dalam skema pengembangan karier institusional (Sukardi, 2022). Ketidaksetaraan ini juga berisiko melemahkan profesionalisme dan efektivitas kelembagaan secara keseluruhan (Mulyono & Rachman, 2023).

Sebagai respon terhadap permasalahan tersebut, kebijakan penyetaraan karier dirancang untuk menjembatani kesenjangan ini. Kebijakan ini memberikan peluang yang setara bagi lulusan jalur akademik dan struktural (Sofyan, 2020). Namun demikian, tantangan implementasi tetap ada, seperti resistensi budaya organisasi yang sudah mengakar dan ketidaksinkronan antara kebijakan pusat dan praktik di lapangan (Wahyudi, 2020). Integrasi antara pengakuan akademik (S2/S3) dan jalur struktural melalui program penyetaraan bertujuan untuk memperkuat landasan ilmiah dan profesionalisme di tubuh Polri (Dwiyanto, 2011). Keberhasilan implementasi kebijakan ini sangat bergantung pada evaluasi yang komprehensif, yang dapat menilai efektivitas sistem secara menyeluruh dan menyusun strategi perbaikannya.

Lebih jauh lagi, optimalisasi potensi SDM yang ada, khususnya lulusan PBD yang telah memiliki pengalaman operasional di lapangan, dapat memperkuat kapabilitas kelembagaan. Jika mereka juga memperoleh akses untuk mengembangkan kemampuan manajerialnya melalui penyetaraan,

Polri akan lebih siap menghadapi kompleksitas tantangan tugas ke depan (Sutisna, 2021).

Harapan utama dari program penyetaraan karier adalah menciptakan keberimbangan kompetensi dan kesempatan bagi seluruh lulusan, bukan hanya dalam hal promosi jabatan, tetapi juga akses terhadap pelatihan dan pendidikan lanjutan yang penting bagi pengembangan profesional. Program ini diharapkan mampu menghilangkan stigma negatif dan menumbuhkan rasa saling menghargai di antara anggota, sehingga menciptakan iklim kerja yang lebih kooperatif dan positif (Prabowo, 2021; Sofyan, 2020).

Meski demikian, implementasi di lapangan kerap menghadapi tantangan signifikan, terutama resistensi dari budaya organisasi yang telah lama tertanam. Penelitian Sofyan (2020) menunjukkan bahwa kultur birokrasi Polri selama ini lebih mengistimewakan jalur sekolah pimpinan, sehingga lulusan pendidikan biaya dinas sering kesulitan memperoleh kesempatan yang setara. Kondisi ini kadang memicu ketegangan internal dan bahkan konflik, yang berpotensi menurunkan kinerja serta semangat kerja (Sofyan, 2020; Sukardi, 2022).

Dampak nyata dari ketimpangan ini juga terbukti melalui riset Mulyono dan Rachman (2023), yang mengindikasikan bahwa ketidakadilan dalam promosi jabatan memunculkan frustrasi bagi anggota dengan kompetensi tinggi, tetapi berkembang dalam struktur karier yang stagnan. Frustrasi tersebut tidak hanya merusak loyalitas, tetapi juga menggerus integritas profesional organisasi secara keseluruhan (Mulyono & Rachman, 2023). Sebagai langkah penanggulangan, Polri meluncurkan kebijakan afirmatif—seperti jalur promosi khusus bagi lulusan biaya dinas yang memenuhi kualifikasi dan kesempatan yang lebih merata untuk mengikuti pendidikan kepemimpinan. Program ini dilengkapi dengan mekanisme pemantauan dan evaluasi untuk memastikan penerapannya adil, transparan, dan objektif (Wahyudi, 2020).

Secara keseluruhan, program penyetaraan karier merupakan bagian dari strategi Polri dalam membangun sumber daya manusia yang profesional,

kompeten, dan memiliki rasa keadilan serta kesejahteraan yang sejajar. Hal ini menjadi sangat penting agar institusi dapat menjaga stabilitas internal dan memenuhi harapan masyarakat akan kepolisian yang modern, adil, dan terpercaya (Prabowo, 2021; Sofyan, 2020).

Budaya organisasi Polri yang lama menempatkan lulusan Sespimmen dan Sespimti pada posisi strategis – dan memandang masuknya lulusan Dikbangum ke jalur penyetaraan sebagai ancaman terhadap “tatanan karier tradisional” – menimbulkan resistensi internal serta persepsi tidak setara (Sofyan, 2020). Hasil survei Lapkesnas internal menunjukkan 63 % jajaran Sespimmen meyakini lulusan Dikbangum belum memenuhi standar kepemimpinan—menjadikannya sumber gesekan dan hambatan penerimaan di jabatan strategis (Mulyono & Rachman, 2023). Pelaksanaan program penyetaraan juga tidak seragam antarwilayah. Berdasarkan *Laporan Evaluasi Implementasi Program Penyetaraan Jabatan Polri 2023* (Divisi SDM Polri, 2023), penerapan di Polda Metro Jaya melibatkan asesmen kompetensi terstruktur, sementara beberapa Polda di timur Indonesia hanya menjalankan prosedur administratif formal. Hal ini sejalan dengan temuan Kopolnas (2022), bahwa 70 % Polda di luar Jawa kekurangan akses pelatihan dan pendampingan, mencerminkan disparitas implementasi kebijakan.

Data Anggaran Polri 2023 menunjukkan bahwa hanya 47 % lulusan Dikbangum yang mengikuti asesmen penyetaraan, jauh di bawah target awal SDM Polri sebesar 80 % (Kepolisian RI, 2023). Selain itu, survei kepuasan internal dari Nasution (2022) melaporkan tingkat kepuasan 52 %, mengindikasikan adanya ketidakpuasan terkait pelaksanaan yang tidak konsisten dan kontribusi nyata terhadap akselerasi karier. Evaluasi ini menjadi kritikal mengingat Keppres No. 57 Tahun 2022 menetapkan bahwa setiap program pengembangan SDM harus dijalankan dengan objektif, akuntabel, dan sesuai meritokrasi (Sekretariat Negara, 2022). Laporan KemenPAN-RB (2022) memperingatkan bahwa program tanpa evaluasi menyeluruh dapat menghasilkan output yang tidak memenuhi standar nasional.

Lebih jauh, penelitian LIPI (2019) menunjukkan 48,7 % ASN merasa peluang karier mereka belum sepenuhnya berbasis prestasi dan kompetensi. Meskipun bukan spesifik Polri, temuan ini relevan di lingkungan POLRI yang berbasis birokrasi nasional. Sebagai bagian dari reformasi birokrasi, Polri diharapkan mengikuti prinsip *good governance*, termasuk peningkatan profesionalisme dan akuntabilitas, seperti yang diamanatkan oleh LAN (2012). Kesenjangan kualitas latihan dan pendidikan tinggi antarwilayah, minimnya transparansi seleksi, dan kurangnya akuntabilitas saat ini menghambat efektivitas program penyetaraan serta merusak kredibilitas dan profesionalisme institusi.

Berbagai persoalan terkait program penyetaraan karier menarik perhatian serius dari jajaran pimpinan Polri, termasuk Asisten Kapolri Bidang Sumber Daya Manusia (As SDM), yang menerima masukan dari banyak pihak internal. Oleh karena itu, evaluasi menyeluruh terhadap proses penyetaraan pendidikan—meliputi perencanaan, pelaksanaan, pengawasan, dan dampaknya terhadap pengembangan karier dan mutu SDM—sangat krusial. Diperlukan kebijakan yang lebih integratif, transparan, dan berbasis kompetensi untuk memastikan program ini benar-benar berfungsi sebagai instrumen strategis dalam memperkuat profesionalisme dan kapabilitas institusi kepolisian (KemenPAN-RB, 2023; Polri, 2020).

Salah satu tantangan paling nyata yang dihadapi Sekolah Tinggi Ilmu Kepolisian (STIK) adalah menurunnya minat perwira Polri untuk melanjutkan pendidikan S2 dan S3—baik di dalam negeri maupun di luar negeri melalui jalur kedinasan. Data tahun 2023 menunjukkan penurunan pendaftaran yang signifikan, sehingga menimbulkan risiko stagnasi program pendidikan tinggi STIK dan potensi penurunan kapasitas intelektual personel Polri (STIK, 2023 internal data).

Terkait kultur organisasi, adanya resistensi internal dan persepsi “tidak setara” tampak jelas. Sebagian personel Sespimmen dan Sespimti merasa jalur Dikbangum mengancam “tatanan karier tradisional” (Sofyan, 2020). Survei internal Divisi SDM tahun 2023 menunjukkan sekitar 63 % anggota

Sesipimmen merasa lulusan Dikbangum belum memiliki pengalaman dan kompetensi kepemimpinan yang setara (Divisi SDM Polri, 2023). Dalam banyak kasus, program penyetaraan hanya diperlakukan sebagai formalitas administratif, tanpa pementasan asesmen yang tepat, sehingga menambah keraguan akan kualitas lulusan Dikbangum.

Variasi implementasi antarwilayah juga menjadi hambatan. Laporan Divisi SDM Polri 2023 menyoroti perbedaan standar pelaksanaan: Polda Metro Jaya menerapkan asesmen kompetensi ketat, sedangkan beberapa Polda di wilayah timur hanya menjalankan aspek administratif. Kopolnas tahun 2022 mencatat bahwa 70 % Polda luar Jawa masih mengalami kesulitan akses pelatihan dan pendampingan (Kopolnas, 2022). Secara nasional, hanya 47 % lulusan Dikbangum yang berhasil mengikuti proses asesmen penyetaraan hingga akhir 2023, jauh dari target minimal 80 % (Kepolisian RI, 2023). Survei Nasution (2022) juga menunjukkan tingkat kepuasan hanya 52 %, mencerminkan ketidakpuasan terhadap konsistensi dan efektivitas program.

Regulasi relevan seperti Perpres No. 57 Tahun 2022 menekankan bahwa pengembangan SDM harus objektif, akuntabel, dan berdasarkan meritokrasi (Sekretariat Negara, 2022). KemenPAN-RB dalam Laporan 2022 juga memperingatkan bahwa tanpa evaluasi komprehensif, program SDM berisiko gagal mencapai standar nasional (KemenPAN-RB, 2022). Selain itu, Penelitian LIPI (2019) mengindikasikan bahwa hampir setengah ASN merasa bahwa karier belum sepenuhnya berbasis kompetensi. Data ini resonan dalam konteks Polri, mengingat kemiripan struktur birokrasi. Evaluasi dan reformasi tata kelola SDM Polri harus sesuai dengan prinsip good governance sebagaimana diamanatkan LAN (2012).

Kesenjangan dalam kualitas pendidikan kedinasan antarwilayah, minimnya transparansi dalam seleksi, dan kurangnya akuntabilitas dalam pelaksanaan program menyulitkan Polri untuk menjadikan penyetaraan karier sebagai instrumen yang kredibel. Tanpa evaluasi rigor, program ini berisiko merusak kepercayaan internal dan masyarakat terhadap profesionalisme

institusi. Evaluasi yang komprehensif, berbasis model CIPP (Context, Input, Process, Product), sangat dibutuhkan agar penyetaraan karier dapat berkontribusi optimal bagi kinerja Polri dan mewujudkan institusi yang profesional, adil, dan dapat dipercaya.

Oleh karena itu, penelitian ini bertujuan untuk mengevaluasi implementasi Program Penyetaraan Karier antara lulusan pendidikan biaya dinas (Dikbangum) dan lulusan sekolah pimpinan (Sespimmen/Sespimti) di lingkungan Kepolisian Negara Republik Indonesia (Polri). Evaluasi dilakukan untuk menilai sejauh mana kebijakan ini telah diterapkan secara efektif, adil, dan sesuai dengan prinsip meritokrasi dalam sistem pembinaan karier Polri.

Untuk mencapai tujuan tersebut, penelitian ini menggunakan pendekatan evaluasi CIPP (Context, Input, Process, Product) yang dikembangkan oleh Stufflebeam (1971). Model ini memungkinkan peneliti untuk menelaah kebijakan secara menyeluruh, mulai dari latar belakang dan kebutuhan program (konteks), ketersediaan sumber daya dan perencanaan (input), mekanisme pelaksanaan (proses), hingga hasil dan dampak kebijakan (produk). Dengan demikian, evaluasi tidak hanya berfokus pada output akhir, tetapi juga meninjau kualitas desain dan eksekusi program secara menyeluruh.

Penelitian ini dirancang sebagai disertasi evaluatif berbasis pendekatan kualitatif dan kuantitatif, yang menggabungkan temuan-temuan lapangan dengan kerangka teori dalam bidang evaluasi kebijakan publik, manajemen sumber daya manusia sektor publik, serta studi tentang pendidikan kedinasan dan reformasi birokrasi. Selain memberikan kontribusi empiris terhadap penguatan kebijakan internal Polri, kajian ini juga diharapkan memperkaya wacana ilmiah dalam studi kebijakan pendidikan dan pengembangan SDM di sektor keamanan dan penegakan hukum.

1.2 Fokus Penelitian

Penelitian ini berfokus pada evaluasi **implementasi Program Penyetaraan Karier** antara lulusan Program Pendidikan Biaya Dinas (Dikbangum/S2) dengan lulusan Sekolah Staf dan Pimpinan Menengah (Sespimmen) di lingkungan Polri, yang dilaksanakan pada periode tahun **2022 hingga 2023**. Model evaluasi yang digunakan merujuk pada pendekatan **CIPP** (Context, Input, Process, Product) dari Stufflebeam (2003), guna menilai secara menyeluruh mulai dari perencanaan hingga dampak kebijakan. Evaluasi ini bertujuan memberikan dasar empiris yang kuat bagi pemangku kebijakan untuk:

1. Mengidentifikasi sejauh mana program telah sesuai dengan kebutuhan institusi.
2. Menemukan tantangan dalam pelaksanaan dan ketidaksesuaian antarwilayah.
3. Menyusun strategi penyempurnaan kebijakan pengembangan karier berbasis kompetensi dan keadilan internal di tubuh Polri.

1.3 Sub Fokus

Untuk mempertajam analisis, subfokus dapat dikelompokkan berdasarkan kerangka CIPP:

1. *Context*:
 - a. Relevansi kebijakan penyetaraan dengan kebutuhan reformasi SDM Polri.
 - b. Persepsi internal terhadap urgensi dan legitimasi kebijakan.
2. *Input*:
 - a. Ketersediaan dan kesiapan sumber daya manusia, kurikulum, regulasi, dan fasilitas pendukung.
 - b. Komitmen kelembagaan terhadap pelaksanaan program.
3. *Process*:
 - a. Mekanisme seleksi peserta dan proses matrikulasi.
 - b. Prosedur asesmen, pelatihan, serta bentuk pendampingan karier.
 - c. Kendala birokratis dan budaya organisasi dalam pelaksanaan.
4. *Product*:

Hasil nyata (*output dan outcome*) dari program penyetaraan, termasuk:

 - a. Kesetaraan pengakuan jabatan/pangkat.

- b. Percepatan karier peserta lulusan Dikbangum.
- c. Persepsi dan kepuasan peserta serta institusi terhadap keberhasilan program.

1.4 Kebaruan Penelitian (*State of The Art*)

Penelitian ini menawarkan kebaruan dalam bidang evaluasi kebijakan pendidikan kedinasan, khususnya yang berkaitan dengan penyetaraan karier antara lulusan pendidikan Magister Kedinasan (S2), seperti Sekolah Tinggi Ilmu Kepolisian (STIK), dan lulusan pendidikan kepemimpinan formal Polri seperti Sekolah Staf dan Pimpinan Menengah (Sespimmen). Berbeda dari studi-studi sebelumnya yang cenderung bersifat deskriptif atau hanya fokus pada satu aspek program, penelitian ini secara komprehensif menggunakan model evaluasi CIPP (Context, Input, Process, Product) yang dikembangkan oleh Stufflebeam (2003), untuk menilai efektivitas kebijakan dari segi konteks, desain, pelaksanaan, hingga hasil (Stufflebeam & Zhang, 2017). Dengan pendekatan ini, evaluasi tidak semata-mata berfokus pada outcome administratif, melainkan juga menelusuri rasionalitas kebijakan, kesiapan sumber daya, dan hambatan implementasi yang berdampak terhadap pengembangan sumber daya manusia Polri.

Aspek kebaruan utama dari penelitian ini terletak pada fokus eksplisit terhadap evaluasi implementasi kebijakan penyetaraan antara dua jalur pendidikan internal Polri (yakni S2 STIK dan Sespimmen) dalam periode kebijakan spesifik tahun 2022 hingga 2023. Penelitian ini merupakan upaya sistematis pertama yang menerapkan pendekatan CIPP secara penuh untuk menilai keterkaitan antara konteks kelembagaan, input sumber daya, proses operasional, serta dampak nyata terhadap mobilitas karier dan distribusi posisi struktural di tubuh Polri. Lebih dari itu, penelitian ini juga memberikan penguatan akademik dan advokatif bagi para lulusan pendidikan kedinasan, khususnya S2, yang selama ini belum memperoleh pengakuan karier yang setara meskipun memiliki kualifikasi akademik dan beban studi yang setara atau bahkan lebih tinggi dibanding jalur kepemimpinan formal seperti Sespimmen.

1.5 Pertanyaan Penelitian

Untuk memperjelas arah analisis, berikut daftar pertanyaan penelitian yang memandu studi ini:

1. Context

- a. *Sejauh mana kebijakan penyetaraan karier didasarkan pada kebutuhan riil pengembangan SDM Polri?*
- b. *Bagaimana persepsi para pemangku kepentingan internal (peserta, pimpinan, pelaksana) terhadap urgensi dan keadilan kebijakan ini?*

2. Input

- a. *Apakah SDM, kurikulum, regulasi, dan fasilitas pendukung yang tersedia telah memadai untuk mendukung keberhasilan program*
- b. *Bagaimana bentuk komitmen institusional terhadap pelaksanaan dan penguatan keberlanjutan program ini?*

3. Process

- a. *Bagaimana prosedur seleksi peserta dan pelaksanaan matrikulasi dijalankan? Apakah sesuai dengan prinsip meritokrasi?*
- b. *Sejauh mana proses pelatihan, evaluasi, dan pendampingan karier dilaksanakan secara efektif dan adil?*
- c. *Apa saja kendala birokratis, struktural, atau budaya organisasi yang dihadapi dalam implementasi program?*

4. Product

- a. *Bagaimana dampak langsung program terhadap pengakuan jabatan atau percepatan karier lulusan S2 kedinasan?*
- b. *Apakah peserta dan institusi merasa puas terhadap hasil program ini?*
- c. *Apakah program ini mampu mengurangi ketimpangan antara jalur pendidikan Sespimmen/Sespimti dan pendidikan biaya dinas dalam sistem pembinaan karier Polri?*

1.6 Tujuan Penelitian

Penelitian ini bertujuan untuk:

1. *Menganalisis konteks kebijakan penyetaraan pendidikan Magister (S2) dan*

Doktor (S3) kedinasan dengan pendidikan pengembangan kepemimpinan melalui Sespimmen dan Sespimti, dalam kerangka kebutuhan organisasi dan sistem pengembangan karier anggota Polri.

2. *Mengevaluasi kesiapan dan kecukupan komponen input* yang mendukung pelaksanaan Program Penyetaraan di lingkungan Polri, termasuk sumber daya manusia, regulasi, kurikulum, serta infrastruktur dan fasilitas pendukung.
3. *Mengevaluasi proses pelaksanaan* Program Penyetaraan, mulai dari tahap perencanaan, seleksi peserta, matrikulasi, pelaksanaan pembelajaran, hingga evaluasi hasil belajar, guna menilai efektivitas dan kesesuaian implementasi program di berbagai wilayah.
4. *Mengevaluasi hasil (produk) dari implementasi* Program Penyetaraan, dengan meninjau capaian peserta, dampaknya terhadap mobilitas karier, serta kontribusinya terhadap sistem pembinaan dan pengembangan SDM di lingkungan Polri.
5. *Merumuskan rekomendasi kebijakan penyetaraan karier* yang adil, transparan, dan berbasis pada kompetensi serta kebutuhan organisasi, guna mendukung pengambilan keputusan yang lebih tepat sasaran, akuntabel, dan berkelanjutan dalam pengembangan SDM Polri.
6. *Memperbaiki dan meningkatkan kualitas program* penyetaraan yang adil, proporsional, dan dapat meningkatkan kinerja SDM Polri baik secara individual (aparatus) maupun kelembagaan.

1.7 Kegunaan Hasil Penelitian

Penelitian ini memiliki urgensi yang tinggi untuk segera dilakukan karena menyangkut efektivitas kebijakan strategis di lingkungan Polri, khususnya dalam pengembangan sumber daya manusia melalui Program Penyetaraan Lulusan Pendidikan Kedinasan jenjang Magister (S2) dengan Lulusan Sespimmen. Program ini muncul sebagai respons terhadap ketimpangan antara kualifikasi akademik dan pengakuan institusional dalam sistem pembinaan karier perwira Polri. Oleh karena itu, evaluasi terhadap implementasi program ini bukan hanya bersifat administratif, melainkan juga berkaitan langsung dengan optimalisasi potensi dan distribusi kompetensi

personel Polri. Selain itu, signifikansi lainnya pada penelitian ini secara spesifik adalah:

1. *Teoretis*

Penelitian ini memberikan kontribusi terhadap pengembangan kajian evaluasi kebijakan publik, khususnya dalam konteks manajemen pendidikan kedinasan dan pengembangan sumber daya manusia di sektor keamanan. Dengan menggunakan pendekatan evaluatif CIPP (Context, Input, Process, Product), penelitian ini memperkaya literatur tentang *evidence-based policy*, serta menunjukkan penerapan model evaluasi dalam konteks lembaga militeristik atau semi-birokratis seperti Polri. Hasil penelitian ini juga dapat dijadikan acuan metodologis dalam studi evaluasi kebijakan serupa, baik dalam lingkup institusi keamanan maupun lembaga pelayanan publik lainnya.

2. *Kebijakan*

Penelitian ini menawarkan rekomendasi berbasis data yang dapat digunakan oleh para pengambil keputusan, baik di internal Polri maupun di Kementerian PAN-RB dan instansi pembina ASN lainnya, untuk merumuskan kebijakan penyetaraan karier yang lebih adil, transparan, dan berbasis kompetensi. Kebijakan turunan seperti pedoman seleksi peserta, kurikulum, sistem asesmen, serta mekanisme pengakuan akademik dan struktural dapat dirancang ulang agar selaras dengan prinsip meritokrasi, efektivitas organisasi, dan tuntutan reformasi birokrasi.

3. *Secara Kelembagaan*

Penelitian ini mendukung penguatan fungsi dan relevansi institusi pendidikan kedinasan seperti **STIK (Sekolah Tinggi Ilmu Kepolisian)**, serta lembaga pengembangan kepemimpinan seperti **Sespimmen dan Sespimti**. Melalui identifikasi terhadap ketimpangan kurikulum, sistem asesmen, dan mekanisme pengakuan karier, temuan penelitian ini dapat menjadi dasar untuk menyempurnakan sistem pendidikan dan pelatihan yang lebih terintegrasi. Dengan begitu, program pendidikan biaya dinas

dapat lebih diakui secara institusional dan dimasukkan ke dalam jalur strategis pengembangan SDM Polri.

4. *Secara Praktis*

Penelitian ini memberikan dasar bagi evaluasi internal Divisi SDM Polri untuk meningkatkan efektivitas pelaksanaan Program Penyetaraan di berbagai wilayah. Evaluasi ini akan membantu menyusun strategi komunikasi internal yang lebih efektif, memperkuat mekanisme asesmen, serta merancang pelatihan dan pendampingan pascapenyetaraan. Penelitian ini juga menjadi sarana untuk mengukur keberhasilan program secara obyektif, bukan hanya berdasarkan kelulusan administratif, tetapi berdasarkan outcome nyata seperti pengakuan jabatan, peningkatan kompetensi, dan kepuasan peserta.

5. *Secara Sosial-Institusional*

Dampak yang lebih luas dari penelitian ini adalah kontribusinya dalam membentuk budaya organisasi Polri yang lebih **inklusif, kolaboratif, dan meritokratis**. Dengan mendokumentasikan pengalaman dan aspirasi peserta program penyetaraan, penelitian ini membantu mendorong terciptanya iklim kerja yang menghargai kompetensi dan integritas, serta mengurangi potensi diskriminasi implisit antar jalur pendidikan dan karier. Hal ini mendukung cita-cita Polri sebagai institusi modern dan profesional yang menghormati keberagaman latar belakang personelnnya.

6. *Sebagai Kontribusi Akademik*

Penelitian ini dapat dijadikan **referensi akademik** yang penting bagi mahasiswa pascasarjana, peneliti kebijakan publik, dan lembaga pelatihan aparatur negara yang ingin mengkaji isu penyetaraan pendidikan, profesionalisasi aparat, dan reformasi birokrasi. Secara khusus, penelitian ini memperkaya diskursus ilmiah tentang tantangan pembangunan SDM di sektor keamanan yang masih jarang disentuh secara mendalam oleh penelitian akademik.

7. *Bagi Masyarakat Umum dan Kepercayaan Publik*

Secara tidak langsung, evaluasi program penyetaraan ini juga berkontribusi terhadap peningkatan kepercayaan publik terhadap Polri. Melalui transparansi dalam tata kelola SDM dan komitmen pada prinsip keadilan dan akuntabilitas, hasil penelitian ini dapat memperkuat posisi Polri sebagai institusi pelindung, pelayan, dan pengayom masyarakat yang profesional serta adaptif terhadap tuntutan zaman.

1.8 Komparasi dengan Studi Terdahulu

Meskipun sejumlah penelitian sebelumnya telah membahas pengembangan SDM Polri melalui pendidikan dan pelatihan, belum ada studi yang secara khusus mengevaluasi program penyetaraan karier dengan pendekatan evaluatif model CIPP. Misalnya, Maydini (2023) menekankan pentingnya kepemimpinan transformasional dan budaya organisasi dalam meningkatkan kinerja tenaga pendidik di Lemdiklat Polri, dan menyoroti pengaruh gaya kepemimpinan terhadap penerimaan jalur penyetaraan. Gani (2023) menyoroti tantangan koordinasi dan pelaksanaan penyetaraan S2/S3 kedinasan dengan Sespimmen/Sespimti dalam konteks Police 4.0, dan menekankan pentingnya konsistensi implementasi Perkap No. 6 Tahun 2016. Abraham (2024), dalam konteks berbeda, menggunakan model Kirkpatrick dan ROI untuk mengevaluasi pelatihan teknis di sistem peradilan anak, menegaskan pentingnya pengukuran dampak pelatihan secara kuantitatif, yang sejalan dengan model evaluasi CIPP. Penelitian Siregar (2022) dan Haryanto (2022) memberikan perspektif komparatif tentang efektivitas pendidikan Sespimmen dalam membentuk kepemimpinan strategis, sementara Huda (2023) dan Nurhaliza (2021) menyoroti pentingnya relevansi kurikulum dengan kebutuhan organisasi dan dampaknya terhadap profesionalisme aparatur.

Meskipun kontribusi dari studi-studi tersebut signifikan, belum ada yang secara komprehensif mengkaji relasi antarjalur pendidikan internal Polri dan dampaknya terhadap sistem promosi struktural. Dengan demikian, penelitian ini memperluas cakupan evaluatif sekaligus memperdalam kajian tentang

hubungan antara kualifikasi akademik dan pembinaan karier berbasis merit di sektor keamanan.

1.9 Kontribusi terhadap Literatur dan Praktik

Penelitian ini memberikan kontribusi penting bagi literatur evaluasi kebijakan publik dan manajemen SDM di sektor keamanan, serta menjadi studi rujukan pertama yang secara sistematis menerapkan model CIPP untuk menilai kebijakan penyetaraan karier di institusi semi-militer seperti Polri. Penelitian ini juga mempertemukan dua ranah penting—yakni pendidikan kedinasan dan promosi struktural—dalam satu bingkai evaluasi kebijakan yang holistik. Secara praktis, temuan penelitian ini dapat digunakan untuk merumuskan kebijakan penyetaraan yang lebih adil, berbasis kompetensi, dan transparan, serta menjadi alat advokasi untuk penguatan budaya meritokratis di lingkungan Polri. Dalam jangka panjang, penelitian ini dapat menjadi landasan bagi reformasi manajemen SDM Polri menuju tata kelola yang modern, profesional, dan akuntabel, sekaligus membuka ruang evaluatif baru dalam studi pendidikan kedinasan dan birokrasi sektor keamanan.