

WORKSHOP DAN SEMINAR TENAGA PENGASUH AKPOL
"Democratic Policing: Penerapan Nilai-Nilai Hak Asasi Manusia
Dalam Pengasuhan Taruna"

Hotel Santika Premiere Semarang, 16 - 18 Oktober 2013

MAKALAH



Pengembangan Praktek dan Pola Pengasuhan AKPOL Menuju Democratic Learning

Oleh:
Dr. Mohammad Kemal Dermawan
(Kepala Departemen Kriminologi FISIP UI)



Pengembangan Praktek dan Pola Pengasuhan AKPOL Menuju *Democratic Learning*¹

Oleh : Dr. Mohammad Kemal Dermawan²

Pengantar

Tidaklah mudah untuk memenuhi permintaan Panitia *Workshop* dan Seminar ini untuk membahas “Pengembangan Praktek dan Pola Pengasuhan AKPOL Menuju *Democratic Learning*” ini. **Pertama**, karena secara pribadi saya tidak memiliki data yang cukup tentang praktek dan pola pengasuhan di Akpol yang selama ini berlangsung; **kedua**, dengan adanya keterangan.....”menuju *democratic learning*”, yang tentunya secara historis atau priodik, saya harus memiliki data yang memadai untuk membandingkan praktek dan pola pengasuhan di Akpol sebelumnya dengan praktek dan pola pengasuhan di Akpol yang saat ini menuju “*democratic learning*”.

Namun demikian, dengan menyermati judul makalah ini maka masalah yang dibahas tidaklah dapat dipisahkan dengan Reformasi Kepolisian yang tujuan utamanya adalah menuju pada “*Democratic Policing*”. *Democratic Policing* inilah yang menjadi kerangka dasar bagi setiap kegiatan Kepolisian, termasuk pendidikan polisi [juga Akpol] sejak Reformasi Kepolisian RI digulirkan. Untuk itu, saya memulai makalah ini dengan bahasan tentang *Democratic Policing*, untuk memahami karakteristik dan nilai-nilai yang terkandung di dalamnya, selanjutnya digunakan untuk mendekati praktek dan pola pengasuhan Akpol yang sekarang dilaksanakan.

Democratic Policing

Democratic Policing merupakan tindakan penyeimbang antara pelaksanaan kekuasaan dan otoritas terhadap janji keamanan dan keadilan yang sulit dicapai. Kepolisian membutuhkan keseimbangan antara hak asasi manusia dan kontrol sosial yang efektif untuk dianggap demokratis. Terlebih lagi jika mengingat bahwa perspektif yang mendasarinya adalah Kepolisian yang berorientasi atau berbasis masyarakat, tidak lagi Negara.

Bayley (2001) mengidentifikasi empat norma utama *Democratic Policing*, sesuai dengan konsensus yang ada secara luas, yakni : melayani warga dan kelompok, pertanggungjawaban hukum; transparansi dalam kegiatan, dan perlindungan hak asasi manusia, terutama yang relevan dengan kepolisian seperti kebebasan berbicara, kebebasan berserikat, kebebasan bergerak, kebebasan dari penangkapan dan penahanan sewenang-wenang, dan ketidakberpihakan dalam administrasi hukum. Nilai intervensi perubahan perilaku yang menargetkan norma-norma ini terletak pada dua baris argumen. **Pertama**, berhubungan dengan potensi polisi untuk memperkuat masyarakat demokratis: Interaksi antara polisi dan masyarakat dapat memberikan kontribusi untuk seluruh kelompok masyarakat luas untuk bersama-sama komitmen terhadap masyarakat demokratis, atau sebagai alternatif untuk konstruksi positif komitmen tersebut (Loader 2006). **Kedua**, adalah bahwa pemolisian yang sah mungkin kondusif untuk tatanan sosial yang demokratis, karena perilaku polisi sah adalah aspek keadilan prosedural, bagian dari

¹ Makalah yang disampaikan pada Workshop dan seminar Tenaga Pengasuh Akpol. “Democratic Policing : Penerapan Pemolisian Demokratis dalam Pendidikan AKPOL”. Pusat Studi Hak Asasi Manusia, Universitas Islam Indonesia. Semarang, Rabu, 16 Oktober 2013.

² Dosen pada Departemen Kriminologi FISIP-UI dan saat ini menjabat sebagai Kepala Departemen Kriminologi, FISIP-UI.

membangun legitimasi di kepolisian, yang mungkin memainkan peran penting dalam efektivitas penjagaan ketertiban (Tyler, 2004).

Reformasi Kepolisian, karenanya, membutuhkan pemahaman bahwa pembaruan harus didasarkan pada realitas melakukan pemolisian, serta tujuan dan norma-norma Kepolisian yang diinginkan, pemahaman proses organisasi, kendala pada pengambilan keputusan dalam organisasi, serta pengaruh dan jalan masuk bagi reformasi. Dasar dalam membentuk dinamika organisasi adalah perbedaan antara budaya kerja formal dan informal, dan pembagian kerja di seluruh jajaran dan fungsi dalam organisasi Kepolisian. Sebagaimana dicatat oleh Clegg et al (2000) :

"Tidak ada rumus universal tentang pemolisian yang baik. Namun, hal ini tetap dibutuhkan untuk mengidentifikasi berbagai prinsip dan kriteria yang dapat dipromosikan oleh Kepolisian untuk memungkinkan identifikasi halangan praktek pemolisian demokratis yang baik." (hal. 2)

Sasaran penting untuk reformasi Kepolisian adalah bahwa polisi sebagai sebuah organisasi menghasilkan produk (layanan) yang efektif dan adil dalam mengendalikan kejahatan, mengurangi ketakutan dan rasa tidak aman di kalangan masyarakat, dan menopang tatanan sosial. Sasaran khusus untuk reformasi polisi yang berkelanjutan, dapat ditempatkan pada empat tingkat analisis :

1. Merekrut, melatih dan mempertahankan individu yang telah membuktikan kualitasnya sesuai dengan yang diharapkan lembaga untuk menjadi seorang polisi yang "baik";
2. Menegaskan dan mendukung kultur polisi secara resmi yang mewujudkan nilai-nilai dan norma-norma demokrasi;
3. Menetapkan pengaturan organisasi yang menciptakan rasa berbagi tujuan dan identitas di kalangan polisi di semua tingkat hirarki (yaitu, membuat organisasi berfungsi), serta juga praktek dan budaya kerja organisasi, manajerial formal dan yang memberdayakan petugas polisi lapangan untuk kinerja demokratis;
4. Melakukan upaya pejaminan kemanaan dan konteks kemasyarakatan yang akan mendukung reformasi pemolisian yang demokratis , mulai dari kapasitas sipil, lembaga masyarakat dan negara untuk mendapatkan pengetahuan yang tepat dan akurat (dan menilai validitasnya) tentang dinamika pemolisian bagi kesediaan masyarakat sipil dan negara untuk memberikan kepercayaan dan keyakinan terhadap sistem Kepolisian yang dibutuhkan untuk kebijaksanaan situasional. Konteks sosial didefinisikan secara luas untuk mencakup proses politik, ideologi, budaya ekonomi dan lembaga yang diperlukan untuk mempertahankan reformasi sistem Kepolisian.

Kepolisian yang demokratis (dengan pemolisian komunitasnya dan pemolisian yang berorientasi pada pemecahan masalah), tidak dapat efektif kecuali struktur, kebijakan, budaya, nilai-nilai dan karakter kepemimpinan organisasi, mendukung dan memperkuat kegiatan tersebut. Perlu pula peningkatan otoritas pengambilan keputusan bagi petugas polisi di garis depan untuk bekerja dengan masyarakat dalam rangka membantu mereka menentukan dan mencari solusi untuk masalah lokal" (WRICOPS 2004, hal. 7).

Dalam kondisi lain, reformasi mungkin hanya berarti kembali ke dasar. Seperti Horn (2004) jelaskan, mengomentari pengalamannya dengan reformasi Kepolisian di Sierra Leone [SLP]. Dalam penjelasan singkatnya, *Sierra Leone Police* sudah lupa, atau tidak pernah tahu, dasar-dasar profesional Kepolisian,..." (hal. 5) dan "Kapasitas

operasional SLP menjadi parah karena kurangnya informasi manajemen, mengedepankan pendekatan reaktif daripada pro-aktif dan inefisiensi penggunaan sumber daya manusia serta material." (hal. 4). Dengan nada yang sama, peserta pada salah satu konferensi Kepolisian (Wilton 2004, hal 14-15) mengemukakan bahwa pemolisian masyarakat mungkin tidak menjadi titik awal terbaik tujuan reformasi, tidak perlu merubah semua lebih baik memperbaiki yang ada terlebih dahulu. Dari perspektif penduduk setempat, pekerjaan investigasi yang baik dan patroli yang efektif ternyata lebih diinginkan. Terkait dengan hal tersebut, Clegg, dkk. (2000, hal. 77), berpendapat :

"Mengubah perspektif budaya yang mengakar selama waktu bertahun-tahun, mungkin tidak akan berhasil atau tidak akan terasa manfaatnya dalam satu dekade atau generasi. Namun, cara petugas polisi berperilaku (yang berbeda dari apa yang mereka pikir sebelumnya) dapat diubah dan ditegakkan lebih efektif secara lebih cepat"

Democratic Policing sering membutuhkan kritik dan informasi eksternal, refleksi diri, analisis dan evaluasi praktek, dan kapasitas untuk beradaptasi dengan perubahan keadaan. Harus ada suatu kapasitas kelembagaan untuk pemeriksaan diri dan perubahan organisasi - dan bukan karena terpaksa, untuk perlindungan diri ketika polisi dianggap salah atau terpaksa dalam bertindak - tetapi sebagai bagian dari normal filsafat dan praktek budaya organisasi polisi.

Organisasi harus memiliki kapasitas untuk menilai kinerja sendiri dan mengambil tindakan korektif, jika perlu. Konteks akan berubah, karena perubahan di dalam pola kejahatan domestik dan transnasional, atau nilai-nilai sosial dan harapan tentang apa yang polisi harus perhatikan, atau dalam pembatasan hukum atas penggunaan paksa oleh polisi, atau ideologi politik yang menarik bagi masyarakat, dan sebagainya. Sebuah organisasi Kepolisian yang gagal untuk melihat perubahan yang menimpa pada mandat dan kekuasaan, tidak tahu bagaimana beradaptasi dengan mereka, dan tidak bisa menilai efek dari tanggapan inovatif sendiri, akan kehilangan kontak dengan publik.

Polisi tidak boleh lagi menjadi organisasi yang berada dalam bisnis kontrol sosial dan ketertiban, tetapi sebagai organisasi mereka harus berada dalam bisnis perubahan dan inovasi. Sebagai contoh, pelajaran yang ditarik dari upaya untuk memperkenalkan "*community oriented policing*" (COP) di Amerika Serikat. Ada kesimpulan yang dapat ditarik (AS, COPS , 2003) bahwa :

"Mungkin pelajaran yang paling kuat dari Program tersebut [hibah COPS] adalah bahwa salah satu elemen yang paling penting dari perubahan organisasi yang sukses adalah perhatian yang seksama terhadap proses perubahan, yang bertentangan dengan program yang hanya berfokus pada hasil yang diinginkan".

Sebagaimana dicatat oleh Clegg, dkk. (2000) :

"*Community Policing* [pemolisian komunitas] adalah sebuah konsep. "Dia" bukan model tertentu yang dapat ditransfer secara mekanis dari satu konteks ke konteks lainnya. "Dia" adalah serangkaian prinsip-prinsip yang mendukung Kepolisian dan penerapan prinsip-prinsip tersebut akan berbeda dari satu tempat ke tempat lain, bahkan di dalam satu negara, untuk memperhitungkan budaya yang berbeda, agama, adat istiadat, nilai sosial, struktur tradisional dan informal" (hal. 88).

Senada dengan Clegg, dkk., Call (2003) juga, menyatakan bahwa :

"bantuan dan saran terhadap pelaksanaannya harus dibuat", sehingga tidak hanya mengacu pada model yang relevan, tetapi juga menyesuaikan diri dengan realitas lokal dan dibangun berdasarkan pemolisian positif dan keadilan tradisi" (hal. 5).

Democratic Policing dan Democratic Learning

Pendidikan, baik tingkat awal maupun sebagai bagian dari pendidikan berkelanjutan, dipandang sebagai aspek penting dari sosialisasi profesional yang memadai di beberapa pekerjaan (lihat David A. Davis , Thomson , Oxman, dan Haynes [1995]; Tu & Davis [2002]) Khususnya dalam pendidikan Kepolisian, telah ada upaya untuk membangun kurikulum pelatihan berbasis *Democratic Policing*, dengan tujuan bahwa anggota polisi akan memiliki kemampuan keterampilan atau perilaku sesuai dengan prinsip-prinsip atau nilai-nilai demokrasi, yang berbeda dengan sebelumnya (Green & Ellis, 1997). Ketika Kepolisian lebih menekankan pada profesionalisasi personil mereka, maka upaya-upaya serupa untuk memahami sosialisasi profesional harus segera dibuat.

Adalah hal yang mutlak dipahami apakah pendidikan memang merupakan langkah yang efektif untuk mendukung perubahan perilaku, atau lebih dari sarana untuk mencapai legitimasi kelembagaan dengan menampilkan komitmen pada tujuan perubahan (Mastrofski & Ritti, 1996). Perubahan perilaku dapat mencerminkan baik keahlian khusus, seperti penggunaan taktik yang tidak mematikan (penggunaan kekuatan minimum) dalam mengendalikan kerusuhan, atau terhadap perilaku yang melanggar hukum pada umumnya (Skogan & Frydl, 2004). Terkait dengan hal tersebut, pakar kepolisian demokratis mengakui paradoks mendasar pemolisian, bahwa sebagai pemilik tunggal kekuasaan koersif polisi secara bersamaan adalah penjamin dan ancaman terhadap keamanan warga masyarakat (Loader, 2006). Diperlukan pekerjaan yang serius untuk mengembangkan bukti dasar tentang hubungan antara intervensi kepolisian untuk mengurangi kejahatan dan kekerasan yang tidak berlebihan (asas legalitas, *necessity* dan proporsional).

Perilaku polisi, dan lebih khusus lagi perilaku polisi yang menyimpang, antara lain dijelaskan oleh tiga jenis teori : organisasi, psikologi dan kriminologi (Sklandsky, 2008). Bukti empiris menunjuk ke teori kriminologi sebagai hal yang lebih relevan untuk menjelaskan perilaku menyimpang (kolektif dan kultural) yang dilakukan anggota polisi, sebagai hal yang berbeda dari penjelasan psikologis yang berorientasi kepribadian (Skolnic & Fyfe, 2005). Sementara itu, Herzog (2002) menunjukkan bahwa perspektif kepribadian menyimpang adalah tidak pantas ketika meneliti kekerasan polisi dalam satu kesatuan Kepolisian, dan bahwa fenomena tersebut paling baik dipahami sebagai perilaku dari kelompok anggota polisi tertentu. Setelah argumen ini, Herzog menunjukkan bahwa cara untuk menangani perilaku tersebut adalah melalui pengembangan “program pendidikan preventif” untuk semua petugas polisi. Pendekatan ini melihat pelatihan sebagai wadah yang mungkin efektif untuk sosialisasi organisasi menuju *democratic policing*

Pendidikan sering bertujuan untuk mempengaruhi sikap para siswa sebagai cara untuk mempengaruhi keterampilan dan perilaku mereka. Hal ini terkait dengan asumsi jalur kasual, di mana perubahan pengetahuan dan sikap merupakan langkah menuju perubahan perilaku (Mastrofski, Worden, & Snipes, 1995) atau lebih umum dalam perubahan perilaku profesional (Cabana et al., 1999). Terkait dengan pendapat tersebut maka diperlukan sebuah tinjauan kritis sistematis yang mungkin akan menjadi langkah maju yang penting dalam mempromosikan pendidikan yang efektif untuk norma-norma demokrasi.

Senada dengan pernyataan di atas, Marenin (2004) menyatakan bahwa cara terbaik untuk menstransfer nilai-nilai dan prinsip-prinsip *Democratic Policing* sebagai nilai baru adalah melalui pendidikan dan pelatihan. Mendidik dan melatih polisi di lembaga pendidikan kepolisian, dengan menerapkan nilai-nilai dan prinsip-prinsip *Democratic Policing* berarti menggantikan [sebagian] teori-teori pelatihan yang telah ada

sebelumnya, yang tidak lagi tepat dengan konteks *Democratic Policing*, dalam lingkungan belajar yang interaktif dimana instruktur [pengajar] dan siswa[taruna] saling membangun fenomena seperti yang terjadi dalam kehidupan sehari-hari. Marenin (2004) menyebutnya sebagai pendekatan *andragogy* sebagai lawan pendekatan pedagogi tradisional, atau jika dikaitkan dengan konteks demokrasi, kemudian disebut *Democratic Learning*.

Keberhasilan reformasi di tubuh Kepolisian yang demokratis, diyakini juga disebabkan oleh penyelenggaraan *in-service training*, seminar regional, lokakarya, dan saluran komunikasi yang selalu terbuka. Namun, pendekatan ini harus dilaksanakan di Akademi Kepolisian dalam kolaborasi dengan pakar dari lapangan. Sementara para pakar-praktisi membantu instruktur di kelas untuk membangun simulasi peristiwa kehidupan nyata di kelas. Harus ada program untuk membawa siswa ke lapangan untuk menunjukkan kepada mereka apa yang sedang terjadi dalam pemolisian secara nyata. Dengan cara ini, siswa dapat memecahkan masalah teoritis mereka sebelum mereka ditugaskan di lapangan mereka. Kegiatan-kegiatan ini, pada akhirnya dapat mendorong para pengajar [akademisi] juga akan menemukan peluang untuk memperbaiki sumber teoritis mereka dengan menerapkan peristiwa kehidupan nyata menjadi bahan pengajaran mereka (*research based teaching*).

Pelatihan dan pendidikan, sebagai upaya untuk menanamkan nilai-nilai dan keterampilan demokrasi diperlukan secara resmi, harus memperhitungkan materi apa yang diinginkan dalam pelatihan dan pendidikan tersebut. Dalam berpikir tentang pelatihan dan pendidikan, fokus materi seharusnya tidak perlu banyak (hanya pola-pola khas), dan bukan pula tentang bagaimana mengajar atau melatih, tetapi pada bagaimana dan mengapa individu (anggota polisi) perlu belajar nilai-nilai demokrasi (Marenin 2004).

Mereka yang terlibat dalam lembaga *Democratic Learning* melihat diri mereka sebagai peserta dalam komunitas pembelajaran (Apple & Beane, 1998). *Democratic Learning* dapat mengacu pada strategi dipraktekkan dalam kelas atau di tingkat lokasi atau kampus. Dalam lembaga lembaga pendidikan yang menerapkan *Democratic Learning*, semua pihak, pendidik profesional, mahasiswa, dan anggota lain dari masyarakat, juga memiliki hak untuk terlibat dalam perencanaan kolaboratif, keputusan yang berdasar aspirasi, perhatian dan kepentingan semua peserta. Apple & Beane (1995) menegaskan bahwa hal tersebut adalah jenis perencanaan demokratis, baik di tingkat sekolah dan kelas, serta wujud dari upaya tulus untuk menghormati hak masyarakat untuk berpartisipasi dalam pengambilan keputusan yang mempengaruhi kehidupan mereka.

Sementara itu, Furman dan Starratt (2002) berpendapat bahwa "karena kebutuhan untuk dialog lintas-budaya, lintas nasional dan pemahaman dalam hal kebaikan bersama" (hal. 114), serta demokrasi, sebagai akibatnya, dalam proses pendidikan perlu ditanamkan nilai-nilai seperti (1) nilai dan martabat individu dan nilai partisipasi mereka; (2) penghormatan terhadap pemeriksaan serta kritik yang bebas dan terbuka; (3) tanggung jawab individu untuk berpartisipasi dalam penyelidikan terbuka, pilihan dan tindakan kolektif dalam kepentingan umum, dan akhirnya (4) pengakuan bahwa partisipasi demokratis melampaui pemahaman prinsip-prinsip demokrasi yang berhubungan dengan negara".

Instruktur yang ingin mengembangkan komunitas belajar dalam *Democratic Learning* harus memfasilitasi kemungkinan terjadinya dinamika kelompok, mempromosikan lingkungan belajar yang aman, bebas dari tekanan, pembagian otoritas, mempromosikan kondisi saling ketergantungan, memaksimalkan potensi untuk kreativitas, mendorong eksplorasi dari berbagai perspektif, menghargai pengalaman, dan membantu siswa mengembangkan sistem pendukung dalam kelompok mereka (Lawrence, 1996, hal. 2). Jika lembaga pendidikan benar-benar tertarik dalam pemodelan

seperti itu, maka harus memperhatikan apa yang diharapkan dari siswa (Ashby, 2000), menganggap serius kegiatan belajar yang diidentifikasi oleh lembaga pendidikan (Yerkes et al, 1995; Norris, dkk, 2002) yang direkomendasikan oleh siswa (Norris, C, Barnett, B, Basom, MR, & Yerkes, D, 1996), dan diperkuat dalam literatur sebagai dukungan teoritis (Lawrence, 1996, 2002).

Sementara itu, Instruktur/ Pengajar/ Fasilitator dari masyarakat belajar [siswa/ taruna] harus memberikan pengalaman belajar mereka kepada para siswa secara transformasional namun tidak bertujuan mengubah perspektif mereka bahkan mendorong pemberdayaan pribadi (Norris, 2004, hal. 3). Menggunakan karakteristik untuk mengembangkan komunitas belajar kelas diasumsikan oleh Markowitz, et al., (2005) sebagai kerangka kerja, sebuah strategi pembelajaran untuk lembaga pendidikan yang berkomitmen untuk mengembangkan komunitas belajar dan pemodelan untuk siswa yang ingin mengembangkan pembelajaran masyarakat.

Bagaimana di Indonesia?

Akademi kepolisian merupakan lembaga pendidikan Kepolisian Negara Republik Indonesia yang disiapkan untuk menghasilkan perwira polisi yang bermoral, profesional, cerdas, dan modern. Paradigma ini diharapkan dapat membawa perubahan mendasar dalam konteks regenerasi kepolisian. Proses regenerasi kepolisian harus dikawal sejak dari proses pendidikan pembentukan sehingga karakter perwira kepolisian yang ideal dapat terbentuk sesuai profil perwira kepolisian yang memiliki kemampuan dalam aspek afektif, kognitif dan psiko motorik (sikap perilaku).

Untuk mewujudkan terciptanya sosok Perwira Polri yang ideal, Akademi Kepolisian membangun sebuah sistem pendidikan yang dilaksanakan melalui aspek kegiatan pengajaran, pelatihan, dan pengasuhan. Aspek kegiatan pengasuhan sendiri diarahkan pada pembentukan sikap dan perilaku yang meliputi usaha pemberian bimbingan dan pembinaan dalam rangka menanamkan dan memantapkan perangkat nilai-nilai dasar yang bersumber pada Pancasila dan UUD 1945 serta Etika Profesi Kepolisian.

Pengasuhan itu sendiri diartikan sebagai proses interaksi antara peserta didik dengan Gadikan pada satu lingkungan belajar untuk membentuk sikap, mental, moral, dan perilaku terpuji. Pengasuhan pada Akademi Kepolisian merupakan kegiatan yang dilakukan oleh Pengasuh dan Taruna Senior sesuai lingkup tugas dan tanggung jawabnya dalam bentuk pembinaan, bimbingan, dan pengawasan kepada Taruna secara terencana dan konsisten untuk menjadikan Taruna sebagai pribadi unggul, berilmu ilmiah, beramal amaliah, memiliki kompetensi sebagai anggota Bhayangkara, memahami Hak Asasi Manusia yang tertuang dalam Pedoman Pengasuhan Taruna Akpol. Secara umum, pengasuhan memiliki tujuan untuk merubah, membentuk, menumbuh kembangkan, membulatkan, mematangkan, dan mendewasakan sikap perilaku Taruna untuk menuju Perwira Polri yang ideal (Peraturan Kapolri Nomor 4 Tahun 2010 tentang Sistem Pendidikan Kepolisian Negara Republik Indonesia).

Pelaksanaan kegiatan Pengasuhan di Akademi Kepolisian dilakukan diluar kegiatan Pembelajaran dan Pelatihan, dan dilaksanakan 7 aspek bidang pengasuhan yakni : (1) Bidang Mental Spiritual dan Ideologi; (2) Bidang Kebhayangkaraan; (3) Bidang Profesionalisme; (4) Bidang Kepemimpinan; (5) Bidang Penampilan Perorangan; (6) Bidang Kehidupan Sosial Budaya, serta (7) Bidang Emosional dan Intelegensia. Pelaksanaan bidang pengasuhan tersebut diharapkan dapat mencapai sasaran pengasuhan Taruna Akpol yaitu :

1. Tercapainya perubahan mental dari kehidupan sipil pembentukan, penanaman nilai-nilai dasar dalam melaksanakan tugas, pembulatan,

pematangan, dan pendewasaan sikap dan perilaku sebagai insan Bhayangkara yang profesional.

2. Tercapainya kemampuan akademis yang dapat menerapkan dan mengembangkan Ilmu Kepolisian serta kemampuan memecahkan permasalahan.
3. Tercapainya keterampilan taktik dan teknis Kepolisian dalam rangka menghadapi setiap bentuk gangguan kamtibmas yang berkembang ditengah-tengah masyarakat.
4. Tercapainya kesemaptan fisik dan keterampilan olahraga yang memadai dalam rangka menunjang keberhasilan pelaksanaan tugas, baik selama menjadi Taruna maupun Perwira Polri.

Pengasuhan bagi Taruna Akademi Kepolisian dilaksanakan melalui 3 (tiga) teknik pengasuhan yakni : 1) Pengasuhan dengan media; 2) Pengasuhan melalui Bimbingan dan Konsultasi; dan 3) Pengawasan dan Pengendalian.

Jika kita cermati kembali bahwa di dalam Akademi Kepolisian, sistem pendidikan yang dilaksanakan melalui aspek kegiatan pengajaran, pelatihan, dan pengasuhan, maka sebenarnya peran pengasuhan sangatlah penting dan menentukan. Materi-materi pelajaran yang diperoleh siswa [taruna] melalui kegiatan pengajaran harus dapat dicerna dan dituangkan ke dalam prinsip-prinsip dan nilai-nilai *Democratic Policing* yang dibimbing dalam pengasuhan. Sementara itu, pelatihan menjadi wadah *try-out* yang juga dibawah bimbingan dan pemantauan pengasuhan.

Masalah yang kemudian perlu dibahas adalah siapakah aktor pengasuhan tersebut? Mengacu kembali pada pendapat Lawrence (1996, hal. 2), akankah Instruktur bersedia dan mampu untuk memfasilitasi kemungkinan terjadinya dinamika kelompok, mempromosikan lingkungan belajar yang aman, bebas dari tekanan, pembagian otoritas, mempromosikan kondisi saling ketergantungan, memaksimalkan potensi untuk kreativitas, mendorong eksplorasi dari berbagai perspektif, misalnya? Apakah Instruktur dari *Democratic Learning* ini juga sudah menghayati prinsip-prinsip dan nilai-nilai *Democratic Policing* yang merupakan payung dari berlangsungnya pendidikan polisi di Akademi Kepolisian ini?

Mengingat bahwa para pengasuh dalam kegiatan pengasuhan ini adalah para perwira senior Polri yang masih aktif serta sebagian adalah para perwira senior Polri yang sudah purna-tugas, maka dapat diasumsikan bahwa karier kepolisian mereka sudah cukup panjang dan mengalami dua periode pemolisian pra-*Democratic Policing* dan era *Democratic Policing*. Suatu keuntungan tentunya, bahwa para pengasuh dapat memberikan contoh dan pengalaman pengasuhan dalam era dan gaya yang berbeda kepada para siswa [taruna] nya, sehingga mereka lebih mudah menghayati asuhannya.

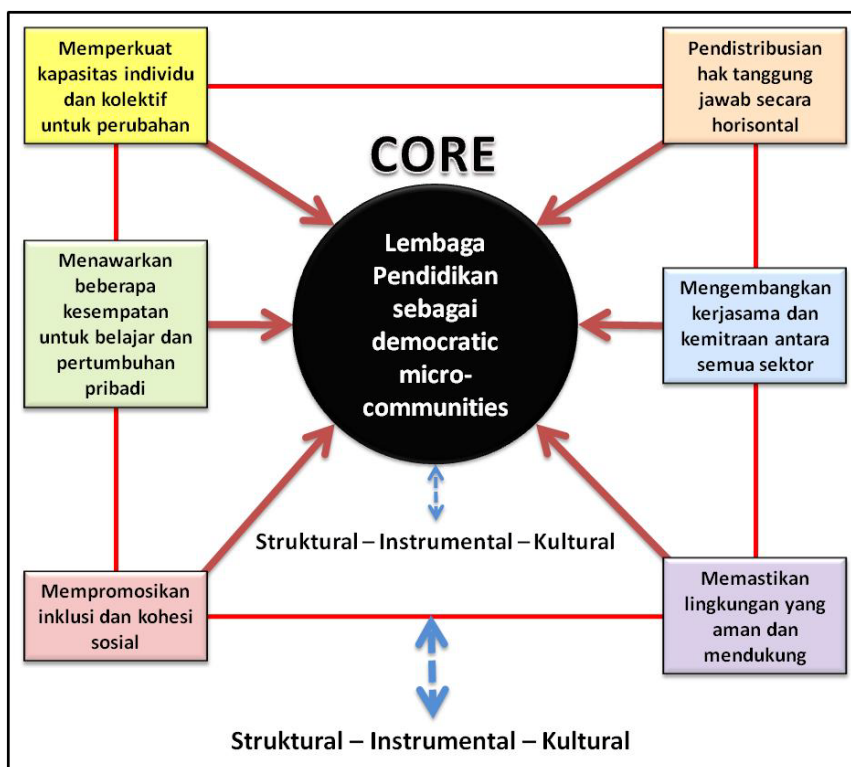
Menjadi tugas yang tidak sulit bagi para pengasuh jika melihat upaya pemberian bimbingan dan pembinaan dalam rangka menanamkan dan memantapkan perangkat nilai-nilai dasar yang bersumber pada Pancasila dan UUD 1945 serta Etika Profesi Kepolisian sebagaimana tercantum dalam Tri Brata dan didasari oleh prinsip kemitraan serta prinsip saling asah, asih dan asuh. Namun bagaimana dengan prinsip-prinsip *Democratic Learning* yang memfasilitasi siswa di lembaga pendidikan seperti ini, secara langsung terlibat dalam memilih tujuan dan menentukan bagaimana mereka mencapai tujuan mereka? Pengasuh diharapkan dapat memfasilitasi motivasi diri dan kemandirian siswa [taruna] dalam setiap tahap pendidikannya.

Pengasuh juga harus dapat menjamin bahwa siswa [taruna] dan staf juga terlibat dalam proses demokrasi untuk menangani isu-isu praktis sehari-hari yang dihadapi

masyarakat lembaga pendidikan tersebut. Dengan cara ini, siswa belajar kesadaran masyarakat dan menerapkan keterampilan interpersonal dan kesadaran sosial dalam komunitas mereka yang lebih besar nantinya.

Di lembaga pendidikan seperti ini, prinsip-prinsip demokrasi yang diterapkan, antara lain, pengembangan personal atau pribadi, pemecahan masalah, pengambilan keputusan, dan keterlibatan masyarakat atau komunitas. Dari beberapa contoh prinsip-prinsip demokrasi yang diterapkan, mungkin hal yang paling menantang adalah keterlibatan masyarakat atau komunitas, tidak hanya sebagai obyek pendidikan (sebagai ajang praktek *Democratic Learning*) tetapi juga sebagai subyek pendidikan yang mempunyai akses bagi aspirasi mereka tentang pendidikan polisi (sebagai *stakeholder*). Hal yang terakhir ini mungkin akan menghadapi kendala mengingat Akpol sebagai lembaga pendidikan yang memiliki otoritas hirarkis sendiri, pengembangan program pendidikan yang tidak terlepas dari inti (*core*) pendidikan polisi, dan seterusnya. Sementara di sisi lain, akses pada aspirasi masyarakat tersebut dalam perkembangannya dapat menjadi wujud pengakuan masyarakat tentang peran Akpol dalam mempromosikan pendidikan polisi untuk prinsip-prinsip demokrasi, tujuan kewarganegaraan, termasuk desentralisasi kebijakan pendidikan, transparansi dalam pengambilan keputusan, dan akuntabilitas semua aktor pendidikan.

Skema Pendidikan Akpol Melalui Democratic Learning



Penutup

Tanpa mengingkari bahwa membahas Pengembangan Praktek dan Pola Pengasuhan AKPOL Menuju *Democratic Learning* tanpa data yang memadai adalah hal yang kurang tepat, namun berdasar pada asumsi bahwa pendidikan Akpol juga harus mencerminkan prinsip-prinsip *Democratic Policing*, serta memahami pula bahwa *Democratic Learning* adalah suatu metode pendidikan atau pengajaran yang di satu sisi mengedepankan prinsip-prinsip demokrasi dan di sisi lain juga sebagai metode

transformasi nilai-nilai demokrasi bagi siswa [taruna] sebagai calon-calon aktor *Democratic Policing*, maka beberapa butir kesimpulan dapat dibuat :

1. Lembaga pendidikan polisi seperti Akpol tentunya memiliki “kurikulum inti” [*core curicullum*] yang tidak dapat dirubah terkait dengan pendidikan calon polisi yang harus memiliki bekal pengetahuan dan ketrampilan sesuai dengan Tupoksi Kepolisian Negara Republik Indonesia, yakni sebagai “memelihara keamanan dan ketertiban masyarakat; menegakkan hukum; dan memberikan perlindungan, pengayoman dan pelayanan kepada masyarakat.
2. Sebagai wadah pendidikan polisi, terkait pula dengan metode *Democratic Learning*, Akpol dimungkinkan untuk tempat berlatih para siswa [taruna] untuk menerapkan materi pengajarannya (mungkin dalam kegiatan pelatihan) dalam konteks *Democratic Policing*. Dalam kondisi seperti ini, Akpol dapat berwujud sebagai *Democratic Micro Communities*.
3. Muatan *Democratic Learning* yang harus diterapkan dalam pendidikan Akpol (khususnya dalam kegiatan Pengasuhan) antara lain adalah : (1) memperkuat kapasitas individu dan kolektif untuk menerima perubahan; (2) pendistribusian hak dan tanggung jawab secara horizontal; (3) menawarkan beberapa kesempatan untuk belajar dan pertumbuhan pribadi; (4) mengembangkan kerjasama dan kemitraan dengan sektor yang terkait; melakukan magang di tengah-tengah masyarakat; (5) mempromosikan inklusi dan kohesi sosial dengan (6) memastikan lingkungan pendidikan yang aman dan mendukung seluruh jalannya pendidikan.
4. Para Pengasuh diharapkan dapat memberikan bimbingan , pembinaan dan pendampingan kepada siswa [taruna] sehingga menjamin hal-hal yang tertulis di butir 3 dapat terealisasi.
5. Semua butir di atas dapat terlaksana jika kebijakan-kebijakan lembaga pendidikan itu sendiri (Akpol) dari aspek Struktural, Instrumental dan Kultural mendukung terselenggaranya *Democratic Learning* beserta konsekuensinya.
6. Sementara itu, ditingkat yang lebih tinggi, Kebijakan Pimpinan Polri, secara Struktural, Instrumental dan Kultural mendukung terselenggaranya *Democratic Learning* beserta konsekuensinya di lembaga pendidikan tersebut (Akpol).

Daftar Bacaan

Alderson, Philip. (1984). “The Idea of Policing: A History.” *Policing and Society* 5, 129-49, 1984.

Apple, M., & Beane, J. (1995). *Democratic Schools*. Alexandria, VA: Association For Supervision And Curriculum Development.

Ashby, D. E. (2000). The Standards Issue In Preparing School Leaders: Moving Toward Higher Quality Preparation And Assessment. Paper Presented At The Meeting Of The American Association School Administrators, March 4, 2000.

Barnett, B. G., Basom, M. R., Yerkes, D. M., Norris, C. J. (2000).” Cohorts In Educational Leadership Programs: Benefits, Difficulties, And The Potential For Developing School Leaders”. *Educational Administration Quarterly*, 36 (2) 255- 282.

Barnett, B., & Muse, I.D. (1993). “Cohort Groups In Educational Administration: Promises And Challenges”. *Journal Of School Leadership*, (3) P. 400-415.

Basom, M.R., Yerkes, D.M., Norris, C., & Barnett, B. (1996). "Using Cohorts As A Means For Developing Transformational Leaders", *Journal Of School Leadership*, 6, (1) P. 99-112.

Bayley, D.H. (2001). *Democratizing the Police Abroad: What to Do and How to Do It*. Washington, D.C.

Bayley, David H. & Clifford D. Shearing. (1996). "The Future of Policing." *Law and Society Review* 30(3), 585–606, 1996.

Bayley, David H. (1985). *Patterns of Policing. A Comparative International Analysis*. Rutgers University Press, New Brunswick, N.J., 1985.

Bayley, David H. (2006). "Who Are We Kidding? or Developing Democracy Through Police Reform. *Law and Society Review* 30(3), 585–606, 2006

Bridges, E., & Hallinger, P. (1995). "Implementing Problem-Based Learning In Leadership Development". *University Of Oregon, ERIC Clearinghouse On Educational Management*.

Brogden and Nijhar, Michael (2005). *Working the Street. Police Discretion and the Dilemmas of Reform*. New York: Sage, 2005.

Bruffee, K. A. (1993). *Collaborative Learning: Higher Education Interdependence, And The Authority Of Knowledge*. Baltimore, MD: Johns Hopkins University Press.

Can, Janet B. L. (2002). "Changing Police Culture." *British Journal of Criminology* 36(1), 2002.

Caparini and Marenin. (2004). "A Comparative Model of Democracy, Respect For Human Rights, and the Rise of Democratic Policing Reforms." *Research in Educational Leadership*(3), 2004.

Carty, Ian. (2006). *The New Challenge of Direct Democracy*. UK: Polity Press/Blackwell Publishers, 2006.

Furman, G.C. & Starratt, R. J. (2002) "Leadership For Democratic Community In Schools". In Murphy, J., (Ed.). *The Educational Leadership Challenge: Redefining Leadership For The 21st Century*. Chicago Il: National Society For The Study Of Education, P. 105-133.

Furman, G.C. (1998). "Postmodernism And Community In Schools: Unraveling The Paradox". *Educational Administration Quarterly*, 34 (3), 298-328.

Glegg, Brown, Hunt Wendy and Whetton. (2000). "Neo-liberalism and the End of Liberal Democracy." *Theory & Event* 7(1), 2000.

Horn, A (2004), 'Background Paper. Sierra Leone. Commonwealth Community Safety and Security Project', *paper presented at the Workshop on "Implementing Community Based Policing,"*, 22-23 March, International Peace Academy & Saferworld, New York.

Jones, Jessey and Newburn Lockwood. (2002). "Democratizing Globalization and Globalizing Democracy." *Annals* 581(1), 158-171, May 2002.

Lawrence, Philip. (2001). "The New Policing." *Crime and Policing in Transitional Societies Seminar Reports*. Konrad-Adenauer-Stiftung, South Africa

Office. [electronic file]
(<http://www.kas.org.za/Publications/SeminarReports/Crimeandpolicingintransitionalsocieties/Crime&Policing.asp>). Accessed Oktober 2012.

Lawrence, R. L. (1996). "Co- Learning Communities: A Hermeneutic Account Of Adult Learning In Higher Education Through The Lived World Of Cohorts". *Doctoral Dissertation*, Northern Illinois University, AAT# 9716547.

Lawrence, R. L. (2002). "A Small Circle Of Friends: Cohort Groups As Learning Communities". *New Directions For Adult And Continuing Education*, 95 Fall, P.83-92.

Manning, Peter K. (2003). "Virtual justice, violence, and ethics." *Criminal Justice Ethics* 19(1), 34-54, Winter/Spring 2003.

Marenin, Otwin (2004). "The goal of democracy in international police assistance programs." *Policing: An International Journal of Police Strategies &*

Morrison, K. (2008). "Democratic Classrooms: Promises And Challenges Of Student Voice And Choice", Part One. *Educational Horizons*, Fall 2008 50-60

Newburn, Tim. (2002). "The Commodification of Policing: Security Networks in the Late Modern City." *Urban Studies* 38(5/6), 829-1029, May 2002.

Norris, C., Barnett, B., Basom, M.R., & Yerkes, D. (1996). "The Cohort: A Vehicle For Building Transformational Leadership Skills, Planning And Changing", *Fall/Winter*, 27, (3/4), 145- 164.

Norris, C.J., Barnett, G., Basom, M. R., & Yerkes, D. M. (2002). *Developing Educational Leaders. A Working Model: The Learning Community In Action*. New York: Teachers College Press.

Skolnick, J. H. and Fyfe, J. J. (2005). *Above the Law: Police and the Excessive Use of Force*. New York.

Yerkes, D., Basom, M.R., Barnett, B., & Norris, C. (1995). "Cohorts Today: Considerations Of Structure, Characteristics, And Potential Effects", *The Journal Of California Association Of Professor Of Educational Administration*, 7, 7-19.

Zhao, C. M., & Kuh, G.D. (2004). "Adding Value: Learning Communities And Student Engagement", *Research In Higher Education*, 45 (2) 115-138.