

Pengembangan Karier Anggota Direktorat Samapta Kepolisian Daerah Sulawesi Utara

Fernando Ricky Polii ^{a,1*}, Evi E. Masengi ^{b,2}, Jetty E. H. Mokat ^{c,3}, Jan Rattu ^{d,4}

^{abcd} Universitas Negeri Manado, Tondano, Indonesia

^{1*} fernandopolii@gmail.com, ² evimasengi@unima.ac.id, ³ jetтымokat@unima.ac.id, ⁴ janrattu@unima.ac.id

INFO ARTIKEL

ABSTRACT

Key word:
Development, Career of
Members, Police, North
Sulawesi

This study aims to describe, interpret and analyze the career development of members of the Samapta Directorate of the North Sulawesi Regional Police through general education in college. The approach used is qualitative phenomenology with indicators of internal motivation of members, availability of funds, facilities, and methods of implementing college lectures. The results showed that the career development of police members of the Samapta Directorate of the North Sulawesi Regional Police: a). members have not been motivated to continue general education in college, b). members have difficulty in meeting the needs of study costs to continue general education in college, c). members have difficulty in using the facilities and infrastructure available to members, because regulations prohibit the use of infrastructure for personal gain, d). members have difficulty in adjusting the method and time of implementation of lectures that are the same as students who have not worked. Thus, the development of human resources of members of the Police of the Samapta Directorate of the North Sulawesi Regional Police is influenced by internal factors of members and external factors because there is no memorandum of understanding between the North Sulawesi Regional Police and the Higher Education Institution organizing education.

INTISARI

Kata kunci:
Pengembangan, Karier
Anggota, Polri, Sulawesi
Utara

Penelitian ini bertujuan untuk mendeskripsi, menginterpretasi dan menganalisis pengembangan karier anggota Direktorat Samapta Kepolisian Daerah Sulawesi Utara melalui pendidikan umum di perguruan tinggi. Pendekatan yang digunakan adalah kualitatif fenomenologi dengan indikator motivasi interen anggota, ketersediaan dana, sarana prasana, dan metode pelaksanaan perkuliahan perguruan tinggi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa pengembangan karier anggota kepolisian Direktorat Samapta Kepolisian Daerah Sulawesi Utara: a). anggota belum termotivasi untuk melanjutkan pendidikan umum di perguruan tinggi, b). anggota mengalami kesulitan dalam memenuhi kebutuhan biaya studi untuk melanjutkan pendidikan umum di perguruan tinggi, c). anggota mengalami kesulitan dalam menggunakan sarana dan prasarana yang tersedia bagi anggota, karena peraturan melarang penggunaan sarana prasarana untuk kepentingan pribadi, d). anggota mengalami kesulitan dalam menyesuaikan metode dan waktu pelaksanaan perkuliahan yang sama dengan mahasiswa yang belum bekerja. Dengan demikian pengembangan sumberdaya manusia anggota Kepolisian Direktorat Samapta Kepolisian Daerah Sulawesi Utara dipengaruhi factor-factor interen anggota dan factor eksteren karena belum dilakukannya memorandum of understanding antara Kepolisian Daerah Sulawesi Utara dengan Perguruan Tinggi penyelenggarakan pendidikan.

Diterima : 21 – Nov – 23
Dipublish : 17 – Des – 23

Copyright © 2023 (Fernando Polii). All Right Reserved

1. Pendahuluan

Direktorat Samapta Kepolisian Republic Indonesia melaksanakan dua tugas dan fungsi yakni pertama, fungsi dan tugas preventif terhadap pelanggaran hukum atau gangguan keamanan ketertiban dalam masyarakat, dengan tujuan memberikan perlindungan, pengayoman, pelayanan, meniadakan unsur kesempatan bagi masyarakat yang berniat melakukan pelanggaran hukum, kedua fungsi dan tugas melaksanakan tindakan represif tahap awal terhadap bentuk gangguan keamanan dan ketertiban, melaksanakan penegakan hukum terbatas, pemberdayaan dukungan satwa dalam tugas Opnal Kepolisian, melaksanakan Search and Resque terbatas. Untuk melaksanakan tugas pokok tersebut dibutuhkan kuantitas dan kualitas sumberdaya anggota kepolisian dalam mendukung semua tugas dan fungsinya.

Direktorat Samapta Poda Sulawesi Utara membutuhkan sumberdaya manusia sebagai Standar Personil Polisi (SPP) yaitu: 1 Komisi Besar Polisi, (Kombes) adalah tingkat ketiga perwira menengah, 4 Ajun Komisaris Besar Polisi (AKBP), 7 Komisaris Polisi, 18 Ajun Komisaris Polisi (AKP), 24 Inspektur Polisi, 385 Bintara. Tetapi secara riil jumlah sumberdaya manusia yang tersedia adalah: 1 Komisi Besar Polisi, (Kombes) adalah tingkat ketiga perwira menengah, 4 Ajun Komisaris Besar Polisi (AKBP), 4 Komisaris Polisi, 6 Ajun Komisaris Polisi (AKP), 5 Inspektur Polisi, 359 Bintara. Data tersebut di atas menunjukkan bahwa dibutuhkan atau kekurangan 3 Komisaris Polisi, 12 Ajun Komisaris Besar Polisi (AKBP), 19 Inspektur Polisi dan 26 Bintara.

Tabel 1. Kebutuhan Sumberdaya Manusia sebagai Standar Personil Polisi

No	PANGKAT	JUMLAH		
		DSPP	RILL	KURANG
1.	KOMBES	1	1	-
2.	AKBP	4	4	-
3.	KOMPOL	7	4	3
4.	AKP	18	6	12
5.	IPDA/IPTU	24	5	19
6.	BINTARA	385	359	26
7.	ASN GOL.III	6	2	4
8.	ASN GOL.II	12	1	11
JUMLAH		456	382	75

Berdasarkan data nominatif anggota POLRI pada Direktorat Samapta POLDA Sulawesi Utara yang dirilis pada Juli tahun 2023 bahwa: anggota POLRI berjumlah 389, dengan rincian sebagai berikut: a). Ijasah SMA dan sederajat berjumlah 357 anggota atau 91. 5 persen, b). S1 berjumlah 31 anggota atau 8.03 persen, c). S2 berjumlah 1 anggota atau 0.2 persen, artinya sebagian besar

anggota PPOLRI pada Direktorat Samapta Poda Sulawesi Utara, belum mengikuti pendidikan umum.

Sedangkan Peraturan Kepala Kepolisian Negara Republik Indonesia Nomor 3 Tahun 2016 Tentang Administrasi Kepangkatan Anggota Kepolisian Negara Republik Indonesia khususnya pasal 12 tentang Persyaratan umum Kenaikan Pangkat Reguler , menetapkan bahwa Kenaikan Pangkat Reguler dibolehkan jika: a). memenuhi Masa Dinas Dalam Pangkat (MDDP), b). khusus perwira memenuhi Masa Dinas Perwira, dan memenuhi Masa Dinas Dalam Jabatan paling singkat 2 (dua) bulan untuk jabatan Komisaris Besar Polisi ke bawah sampai pangkat Inspektur Polisi Satu, c). lulus pendidikan formal dan/atau pendidikan pengembangan yang dibuktikan dengan surat keterangan kelulusan/ijazah, [1]. Peraturan Kapolri tersebut di atas mensyaratkan kenaikan pangkat regular bagi anggota POLRI selain memenuhi syarat lainnya, tetapi diisinkan mengembangkan kemampuan melalui pendidikan umum yang dibuktikan dengan surat keterangan kelulusan/ijazah.

Dipihak lain Lembaga Pengelola Dana Pendidikan (LPDP) bersama Menteri Keuangan memberikan beasiswa bagi yang berprofesi sebagai POLRI untuk menempuh jenjang pendidikan yakni : a). magister Program satu gelar (*single degree/joint degree*) atau dua gelar (*double degree*) dengan durasi pendanaan studi paling lama 24 (dua puluh empat) bulan, b). Doktor Program satu gelar (*single degree/joint degree*) atau dua gelar (*double degree*) dengan durasi pendanaan studi paling lama 48 (empat puluh delapan) bulan,[2].

Dalam mewujudkan transformasi menuju Polisi Republik Indonesia Presisi (prediktif, responsive dan transparan berkeadilan), yang menjadi slogan kepolisian Republik Indonesia pada dewasa ini, maka dipersiapkan anggota POLRI yang mengedepankan kemampuan memprediksi situasi dan kondisi yang menjadi issue dan permasalahan serta potensi gangguan keamanan dan ketertiban masyarakat. Dalam menindaklanjuti semangat POLRI PRESISI maka Direktorat Samapta khususnya POLDA Sulawesi Utara, melaksanakan perumusan dan pengembangan system dan metode, supervisi, bimbingan teknis, perencanaan kebutuhan personel dan peralatan serta melaksanakan analisis evaluasi, dengan metode pelaksanaannya diantaranya meningkatkan jumlah personel untk mengikuti program pengembangan kemampuan diantaranya melalui pendidikan umum di perguruan tinggi.

Kondisi ini menunjukkan bahwa terdapat keesenjangan antara Peraturan Kepala Kepolisian Negara Republik Indonesia Nomor 3 Tahun 2016 Tentang Administrasi Kepangkatan Anggota

Kepolisian Negara Republik Indonesia khususnya pasal 12 tentang Persyaratan umum Kenaikan Pangkat Reguler dengan jumlah anggota POLRI yang belum memanfaatkan peraturan ini, melalui peningkatan pengembangan sumberdaya anggota melalui peningkatan pengembangan pendidikan umum.

Berdasarkan permasalahan tersebut di atas maka dilakukan kajian tentang pengembangan manajemen sumberdaya anggota POLRI pada Direktorat Samapta POLDA Sulawesi Utara khususnya kenaikan pangkat reguler berdasarkan pengembangan melalui pendidikan umum di perguruan tinggi, berdasarkan ijazah atau keterangan lulus dari perguruan tinggi.

2. Metode Penelitian

Penelitian ini menggunakan jenis penelitian kualitatif yang bermaksud mengeksplorasi dan memahami makna [3] yang berasal dari permasalahan pengembangan sumber daya manusia anggota Polri Dit Samapta Polda Sulut, melalui pendidikan umum di Perguruan Tinggi dengan langkah-langkah sebagai berikut: a) prosedur mengajukan pertanyaan kepada informan, b) prosedur memperoleh dan mengumpulkan data yang spesifik dari para informan, c) mendeskripsi dan menganalisis data secara induktif yang dimulai dari tema-tema yang bersifat khusus ke tema-tema yang bersifat umum, d) melakukan penafsiran makna dari data yang diperoleh, membuat gambaran, dan e) meneliti makna kata-kata dari pandangan informan secara naturalistik. Penelitian ini menggunakan metode fenomenologis karena, memandang fenomena yang terjadi dalam pengembangan sumber daya manusia anggota Polri melalui pendidikan umum di Perguruan Tinggi pada Direktorat Samapta Polda Sulut.

Teknik pengumpulan data menggunakan Observasi, wawancara dan dokumentasi. Dan teknik analisis data menggunakan model Miles dan Huberman yaitu : Pengumpulan data, Reduksi data, Penyajian data, dan Penarikan kesimpulan/ verifikasi[4].

3. Hasil dan Pembahasan

3.1 Sumberdaya Manusia Anggota Polri Direktorat Polda Sulut

Dalam mewujudkan transformasi menuju Polisi Republik Indonesia Presisi atau terwujudnya anggota polisi yang prediktif, responsive dan transparan berkeadilan maka dipandang perlu mempersiapkan anggota POLRI yang mengedepankan kemampuan memprediksi situasi dan kondisi di wilayah kerjanya yang menjadi issue dan permasalahan serta adanya potensi gangguan keamanan dan ketertiban masyarakat, di kepolisian daerah Sulawesi Utara. Dalam menindaklanjuti semangat POLRI PRESISI tersebut maka Direktorat Samapta khususnya POLDA Sulawesi Utara, melaksanakan perumusan dan pengembangan system dan metode, supervisi,

bimbingan teknis, perencanaan kebutuhan personel dan peralatan serta melaksanakan analisis evaluasi, dengan metode pelaksanaannya diantaranya meningkatkan jumlah personel untuk mengikuti program pengembangan kemampuan diantaranya melalui pendidikan umum di perguruan tinggi.

Mewujudkan anggota Polri yang PRESISI melalui pengembangan sumberdaya manusia anggota Polri, dapat dilaksanakan melalui peningkatan kualitas sumberdaya manusia anggota Polri melalui pendidikan umum di perguruan tinggi. Hal ini sejalan dengan dibolehkannya kenaikan pangkat reguler dalam jabatan pada kepolisian Republik Indonesia dimana salah satunya adalah lulus pendidikan formal yang dibuktikan dengan surat keterangan kelulusan/ijazah, sebagaimana diatur dalam Peraturan Kepala Kepolisian Nomor 3 Tahun 2016 tentang Administrasi Kepangkatan Anggota dalam pasal 12 tentang Persyaratan umum Kenaikan Pangkat Reguler[1].

Adapun kondisi sumberdaya manusia pada Direktorat Samapta Polda Sulawesi Utara yang diperoleh dari Biro Sumber Daya Manusia (Ro SDM) Kepolisian Daerah Sulawesi Utara diperoleh data, menunjukkan belum terpenuhinya kebutuhan anggota pada Direktorat Samapta Kepolisian Daerah Sulawesi Utara. Untuk memenuhi Standar Personil Polisi (SPP) sebenarnya dapat ditempuh dengan peningkatan kualitas sumberdaya anggota Polri melalui peningkatan kualitas pendidikan umum di perguruan tinggi, karena dibenarkan oleh peratur Kapolri tentang kenaikan pangkat regular yang dibuktikan dengan lulus pendidikan formal yang dibuktikan dengan surat keterangan kelulusan/ijazah.

Sebenarnya Direktorat Samapta Kepolisian Daerah (Polda) Sulawesi Utara, membutuhkan komponen sumberdaya manusia anggota Polri yakni: tiga (3) personil komisaris polisi, dua belas (12) Ajun Komisaris Polisi (AKP), sembilan belas (19) personil. Artinya secara riil, jumlah sumberdaya manusia yang tersedia adalah: a). satu (1) Komisi Besar Polisi, (Kombes) adalah tingkat ketiga perwira menengah, b) empat (4) Ajun Komisaris Besar Polisi (AKBP), c). empat (4) Komisaris Polisi, d). 6 Ajun Komisaris Polisi (AKP), e) lima (5) Inspektur Polisi, f). tga ratus lima puluh sembilan (359) Bintara. Data tersebut di atas menunjukkan bahwa dibutuhkan atau kekurangan 3 Komisaris Polisi, 12 Ajun Komisaris Besar Polisi (AKBP), 19 Inspektur Polisi dan 26 Bintara.

Tabel 2. Kondisi Sumberdaya manusia Direktorat Samapta Polda Sulawesi Utara

No	Pangkat	Jumlah			Ket
		DSPP Yang dibutuhkan	RILL Yang dibutuhkan	Kurang	

1	Kombes	1	1 (100%)	0%	Meme- nuhi
2	AKBP	4	4 (100%)	0%	Meme- nuhi
3	Kompol	7	4 (57%)	3 (43%)	Belum meme- nuhi
4	AKP	18	6 (33%)	12 (67%)	Belum meme- nuhi
5	IPDA/ IPTU	24	5 (21%)	19 (79%)	Belum meme- nuhi
6	BINTA- RA	385	359 (93%)	26 (7%)	Belum meme- nuhi
Jumlah		439	379		

Data di atas menunjukkan bahwa kondisi sumberdaya manusia pada Direktorat Samapta Polda Sulut masih terdapat kekurangan personil yakni tiga (3) Kompol, duabelas (12) AKP, sembilanbelas (19) IPDA/IPTU dan dua puluh enan (26) Bintara dan kekurangan ini dapat dipenuhi dengan kenaikan pangkat reguler yakni lulus pendidikan formal yang dibuktikan dengan surat keterangan kelulusan/ijazah,

Informasi yang diperoleh dari Bripka AW, AIPDA SM dan AIPTU JM yang masuk anggota Polri menggunakan ijazah SLA sederajat dan sudah lebih dari sepuluh tahun dinas, begitu juga dengan informasi yang diperoleh dari Brigpol RB, Briptu RL dan Bripda IWDS yang sudah berijazah Si masuk anggota Polri yang sudah sepuluh tahun dinas diperoleh kesamaan pandangan bahwa mereka belum berniat dan belum termotivasi melanjutkan studi ke jenjang lebih tinggi. Berdasarkan data tersebut di atas maka anggota Polri pada direktorat samapta Polda Sulut belum memiliki motivasi dari dalam dirinya untuk memperbaiki jenjang karirnya melalui jalur regular pendidikan umum di perguruan tinggi .

Penembangan sumber daya manusia anggota Polri dalam melaksanakan tugas pada Direktorat Samapta sangatlah penting dalam melaksanakan fungsi tugas organisasi seperti fungsi dan tugas preventif terhadap pelanggaran hukum atau gangguan keamanan ketertiban dalam masyarakat, dengan tujuan memberikan perlindungan, pengayoman, pelayanan, meniadakan unsur kesempatan bagi masyarakat yang berniat melakukan pelanggaran hukum, melaksanakan tindakan represif tahap awal terhadap bentuk gangguan keamanan dan ketertiban, melaksanakan penegakan hukum terbatas, pemberdayaan dukungan satwa dalam tugas Opnal Kepolisian, melaksanakan Search and Resque terbatas, membutuhkan pengembangan melalui pendidikan umum di perguruan tinggi. Begitu juga dengan upaya kepolisian republic

Indonesia dalam mewujudkan transformasi menuju Polisi Republik Indonesia Presisi. Dalam arti terwujudnya anggota polisi yang prediktif, responsive dan transparan berkeadilan, yang mengedepankan kemampuan memprediksi situasi dan kondisi di wilayah kerjanya di kepolisian daerah Sulawesi Utara khususnya Direktorat Samapta, dan hal apa yang menjadi issue dan permasalahan, potensi gangguan keamanan dan ketertiban masyarakat. Menindaklanjuti fungsi dan tugas pada Direktorat Samapta dan semangat POLRI PRESISI tersebut maka Direktorat Samapta khususnya POLDA Sulawesi Utara, melaksanakan perumusan dan pengembangan system dan metode, supervisi, bimbingan teknis, perencanaan kebutuhan personel dan peralatan serta melaksanakan analisis evaluasi, dengan metode pelaksanaannya diantaranya meningkatkan jumlah personel untk mengikuti program pengembangan kemampuan diantaranya melalui pendidikan umum di perguruan tinggi

Berdasarkan tugas dan fungsi Polri Presisi dan fungsi preventif dan represif tersebut maka pengembangan sumberdaya manusia anggota Polri Direktorat Samapta Polda Sulut, merupakan salah satu faktor yang sangat penting dalam pencapaian tujuan organisasi Samapta. Anggota Polri yang dipekerjakan di Samapta dapat dipakai sebagai perencana, pelaksana, penggerak, pengevaluasi setiap aktifitas fungsi dan tugas di Samapta Polda jika dilihat dari fungsi-fungsi manajemen sebagai dimana anggota Polri adalah pelayanan publik. Ketersediaan sumber daya manusia anggota Polri di Samapta yang telah meningkatkan kualitas pendidikan melalui pendidikan umum di perguruan tinggi, sangat dibutuhkan diharapkan, karena diyakini bahwa kualitas kerja anggota Polri dapat menyelesaikan fungsi dan tugas sesuai tujuan organisasi dalam rangka perhitungan efektif dan efisiennya penyelesaian pekerjaan di Samapta Polda Sulawesi Utara. Pengembangan sumberdaya anggota Polri Direktorat Samapta melalui kegiatan pendidikan umum diperguruan tinggi sangat diperlukan agar terjadi kemampuan yang terpadu dan kemampuan interaksi antara kemampuan berpikir menggunakan pengetahuan dan pengalaman kecakapan atau keterampilan masing-masing anggota Polri dan sesama anggota lainnya dalam mencapai tujuan dan sasaran pada Direktorat Samapta Polda Sulawesi Utara. Karena kemampuan daya pikir sebagai kecerdasan membuat anggota Polri mampu menggunakan akal budinya untuk mencari solusi atas berbagai permasalahan yang terjadi yng berkaitan dengan fungsi dan tugasnya. Potensi sumber daya yang ditingkatkan melauai peningkatan kualitas pendidikan umum diperguruan tinggi, dapat dimanfaatkan untuk meraih keberhasilan dalam mencapai kesejahteraan personil dan keberhasilan direktorat samapta Polda Sulut dalam melaksanakan tugas preventif, represiv dan

mewujudkan Polri Presisi.

3.2 Pengembangan Sumberdaya Anggota Dalam Hubungannya Dengan Biaya Studi

Sumber daya keuangan yang tersedia dalam melanjutkan studi kejenjang yang lebih tinggi merupakan unsur yang perlu mendapat perhatian dalam bentuk tersedianya dana yang cukup. Biaya pendidikan merupakan salah satu komponen instrumental yang sangat penting dalam melanjutkan pendidikan yang berupa Biaya Langsung seperti Sumbangan Pembangunan Pendidikan (SPP), Iuran Pembangunan Institusi, Biaya Tidak langsung seperti biaya dalam proses pendidikan, Biaya Pribadi yang berkaitan dengan biaya keluarga, Biaya Sosial dalam aktivitas sebagai anggota masyarakat biaya rutin, biaya kesehatan. Terdapat biaya tidak langsung atau pengeluaran yang menjadi tanggungan untuk memasuki penyelenggaraan pendidikan yang menjadi tanggungjawab pribadi. Terdapat juga biaya penyelenggaraan pendidikan yang ditanggung pemerintah terutama kalau penyelenggara pendidikan adalah institusi pemerintah. Dalam penyelenggaraan pendidikan sumberdana selalu menyanjadi penghalang bari perorangan untuk melanjutkan kejenjang lebih tinggi. Institusi publik, juga menetapkan sumberdana dalam penyelenggaraan aktivitas organisasi publik. Artinya taka da aktivitas yang tidak memerlukan dana yang tersedia.

Lembaga Pengelola Dana Pendidikan (LPDP), adalah lembaga pengelola dana abadi untuk mendanai biaya pendidikan yang berada dibawah Menteri Keuangan memberikan beasiswa bagi anggota POLRI untuk menempuh jenjang pendidikan S2 magister Program satu gelar (*single degree/joint degree*) atau dua gelar (*double degree*) dengan durasi pendanaan studi paling lama 24 (dua puluh empat) bulan. Sedangkan persyaratannya diantaranya: telah menyelesaikan studi program diploma empat (D4) atau sarjana (S1) prrogram magister (S2) dimana perguruan tinggi memiliki LoA *Unconditional* dari Perguruan Tinggi tujuan dan wajib melampirkan surat usulan yang ditujukan kepada LPDP sekurang-kurangnya pejabat yang membidangi pembinaan SDM pada Mabes POLRI untuk mengikuti program beasiswa LPDP dan beasiswa hanya diperuntukkan untuk kelas reguler atau kelas yang ditetapkan oleh LPDP, dan tidak diperuntukkan untuk kelas-kelas Eksekutif, Khusus, Jarak Jauh. **Persyaratan khusus** memiliki Surat usulan dari institusi pendaftar yang ditandatangani oleh sekurang-kurangnya pejabat setingkat eselon II yang membidangi pembinaan/ pengembangan Sumber Daya Manusia (SDM) dan syarat umum lainnya.

Wawancara dengan dengan Bripka AW tentang factor biaya dalam melanjutkan studi ke S1, Aipda SM, Aiptu JM diperoleh jawaban yang senada dan untuk S2 yaitu Bripol RB, Briptu RL,

Bripda IWDS diperoleh jawaban yang senada bahwa salah satu penghambat atau halangan untuk melanjutkan studi adalah biaya studi. Memang mereka masa dinas sudah 10 tahun ke atas, tetapi mereka juga terhalang oleh pemenuhan kebutuhan keluarga, biaya-biaya social, biaya kesehatan dal lainnya.

Sekalipun pemerintah dalam kebijakan program Lembaga Pengelola Dana Pendidikan (LPDP) dibawah Menteri Keuangan memberikan beasiswa bagi anggota POLRI untuk menempuh jenjang pendidikan S2 magister Program satu gelar (*single degree/joint degree*) atau dua gelar (*double degree*) dengan durasi pendanaan studi paling lama 24 (dua puluh empat) bulan, tetapi terdapat persyaratan yang mengganjal adalah perguruan tinggi tujuan untuk melanjutkan pendidikan umum di perguruan tinggi, wajib memiliki LoA *Unconditional* dari Perguruan Tinggi dengan institusi Polri dan hal ini menyulitkan calon mahasiswa mengajukan permohonan kepada Lembaga Pengelola Dana Pendidikan (LPDP). Urusan LoA *Unconditional* adalah bukan urusan pribadi anggota tetapi menjadi urusan institusi Polri yang bukan merupakan kewenangan anggota yang mau melanjutkan studi pendidikan umum di perguruan tinggi. Lembaga Pengelola Dana Pendidikan (LPDP) tidak diberlakukan bagi kelas-kelas Eksekutif, kelas Khusus, kelas Jarak Jauh. Sementara bagi anggota Polri di Direktorat Samapta dengan fungsi, tugas dan tanggungjawab dengan tugas preventif terhadap pelanggaran hukum atau gangguan keamanan ketertiban dalam masyarakat, dengan tujuan memberikan perlindungan, pengayoman, pelayanan, meniadakan unsur kesempatan bagi masyarakat yang berniat melakukan pelanggaran hukum, melaksanakan tindakan represif tahap awal terhadap bentuk gangguan keamanan dan ketertiban, melaksanakan penegakan hukum terbatas, pemberdayaan dukungan satwa dalam tugas Opnal Kepolisian, melaksanakan Search and Resque terbatas, membutuhkan pengembangan melalui pendidikan umum di perguruan tinggi. Selanjutnya ditambah lagi dengan upaya kepolisian republic Indonesia dalam mewujudkan transformasi menuju Polisi Republik Indonesia Presisi, dengan terwujudnya anggota polisi yang prediktif, responsive dan transparan berkeadilan, yang mengedepankan kemampuan memprediksi situasi dan kondisi di wilayah kerjanya di kepolisian daerah Sulawesi Utara khususnya Direktorat Samapta, dan hal apa yang menjadi issue dan permasalahan, potensi gangguan keamanan dan ketertiban masyarakat, sangat membutuhkan waktu dan tenaga yang penuh. Dipastikan kesulitan membagi waktu dengan metode perkuliahan perguruan tinggi yang tidak memberikan jadwal khusus bagi anggota Polri untuk jadwal perkuliahan.

3.3 Sarana Melanjutkan Pendidikan Umum

Sarana yang digunakan dalam kelanjutan studi pendidikan umum lebih diartikan pada benda-benda yang dapat dipindahkan dari satu tempat ke tempat lainnya seperti kendaraan bermotor, laptop dan lainnya, sementara prasarana adalah lebih ditujukan pada benda-benda yang tidak bisa dipindahkan seperti gedung, jalan dan lainnya. Mulyyasa memaparkan bahwa yang disebut dengan sarana belajar merupakan segala peralatan yang secara langsung digunakan dalam proses belajar dan sarana pendidikan adalah peralatan dan perlengkapan yang secara langsung dipergunakan dan menunjang proses pendidikan dan fasilitas yang secara tidak langsung menunjang jalannya proses pendidikan. KBBI, prasarana adalah segala sesuatu yang merupakan penunjang utama terselenggaranya suatu proses (usaha, pembangunan, proyek, dan sebagainya) dan Daryanto prasarana berarti alat yang tidak langsung digunakan untuk mencapai tujuan dalam pendidikan[5]. Makin & Baharuddin Prasarana adalah fasilitas yang secara tidak langsung menunjang jalannya proses pengajaran[6]. Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara, Nomor 87 Tahun 2005 pada dasarnya menegaskan bahwa kendaraan dinas, baik mobil dan motor dengan pelat nomor merah pada dasarnya hanya bisa dipakai untuk kebutuhan dinas, penunjang penyelenggaraan pemerintahan negara, bukan kepentingan pribadi. Kendaraan dinas operasional hanya digunakan untuk kepentingan dinas yang menunjang tugas pokok dan fungsi. Penggunaannya pun dibatasi pada hari kerja kantor[7].

Wawancara tentang sarana prasarana yang dimiliki yang menunjang kelancaran studi S1 tentang tersedianya sarana dan prasarana dalam melanjutkan studi pendidikan umum keperguruan tinggi diperoleh informasi dengan dengan Briпка AW, Aipda SM iptu JM, Brippol RB , Briptu RL Briпda IWDS diperoleh jawaban yang senada bahwa sarana yang dimiliki sebagai anggota Polri seperti mobil atau kendaraan bermotor, memang tidak bisa untuk kepentingan perkuliahan, karena perkuliahan adalah urusan pribadi anggota Polri, sedang mobil Dinas atau kendaraan dinas anggota dipergunakan untuk kepentingan dinas sebagai anggota Direktorat Samapta Polda Sulut. Peraturan ini sangat berpengaruh pada minat anggota untuk melanjutkan pendidikan umum di perguruan tinggi penyelenggara pendidikan. Berbeda jika anggota melaksanakan pendidikan khusus justru dilengkapi dengan sarana dan prasarana yang mendukung pelaksanaan pendidikan khusus. Pendidikan khusus adalah pendidikan dan pelatihan yang berkaitan dengan peningkatan kualitas anggota Polri yang berkaitan dengan profesi kepolisian pada direktorat masing-masing. Jadi peluang untuk menggunakan sarana anggota yang diberikan negara sangat dibatasi dan pada akhirnya menjadi penghambat atau penghalang untuk anggota melanjutkan

pendidikan umum di perguruan tinggi penyelenggara.

3.4 Metode dan Waktu Pelaksanaan Perkuliahan

Kementrian Pendidikan menetapkan tujuh karakteristik proses pembelajaran dimana Standar Kompetensi Lulusan berupa kriteria minimal yang harus dilakukan yakni kualifikasi kemampuan lulusan yang mencakup sikap, pengetahuan, dan keterampilan yang dinyatakan dalam rumusan capaian pembelajaran lulusan. Karakteristik proses Pembelajaran: a. Interaktif berupa capaian pembelajaran lulusan diraih dengan mengutamakan proses interaksi dua arah antara mahasiswa dan Dosen, b. Holistik berupa proses Pembelajaran mendorong terbentuknya pola pikir yang komprehensif dan luas dengan menginternalisasi keunggulan dan kearifan lokal maupun nasional, c. Integratif berupa capaian pembelajaran lulusan diraih melalui proses Pembelajaran yang terintegrasi untuk memenuhi capaian pembelajaran lulusan secara keseluruhan dalam satu kesatuan program melalui pendekatan antardisiplin dan multidisiplin, d. Saintifik berupa capaian pembelajaran lulusan diraih melalui proses Pembelajaran yang mengutamakan pendekatan ilmiah sehingga tercipta lingkungan akademik yang berdasarkan sistem nilai, norma, dan kaidah ilmu pengetahuan serta menjunjung tinggi nilai-nilai agama dan kebangsaan, d. Kontekstual berupa capaian pembelajaran lulusan diraih melalui proses Pembelajaran yang disesuaikan dengan tuntutan kemampuan menyelesaikan masalah dalam ranah keahliannya, e. Tematik berupa capaian pembelajaran lulusan diraih melalui proses Pembelajaran yang disesuaikan dengan karakteristik keilmuan Program Studi dan dikaitkan dengan permasalahan nyata melalui pendekatan transdisiplin, f. Efektif bahwa capaian pembelajaran lulusan diraih secara berhasil guna dengan mementingkan internalisasi materi secara baik dan benar dalam kurun waktu yang optimum, g. Kolaboratif bahwa capaian pembelajaran lulusan diraih melalui proses Pembelajaran bersama yang melibatkan interaksi antar individu pembelajar untuk menghasilkan kapitalisasi sikap, pengetahuan, dan keterampilan, [8].

Penyelenggaraan Pembelajaran diselenggarakan dengan belajar daring artinya secara mandiri dan terbimbing dengan menggunakan beragam sumber belajar, dimana proses pembelajaran yang diinisiasi oleh peserta didik dalam periode tertentu. Belajar terbimbing artinya proses pembelajaran yang disediakan oleh perguruan tinggi untuk membantu proses belajar peserta didik dalam bentuk tutorial daring dimana proses pembelajaran jarak jauh yang dilaksanakan dengan mempersyaratkan adanya 4 interaksi peserta didik dengan dosen/tutor, atau peserta didik dengan peserta didik yang termediasi oleh media

berbasis TIK yaitu: a. Tutorial elektronik bersifat sinkronus ataupun asinkronus, menggunakan beragam fitur TIK atau elearning, seperti forum, chat, e-mail, blog, media sosial (facebook, twitter, dll.) b. Menggunakan bahan ajar dalam bentuk digital yang dikombinasikan dengan bahan ajar lain dalam beragam bentuk, format, media dan sumber c. Memanfaatkan media pembelajaran berbasis teknologi informasi dan komunikasi, dan d. Interaksi pembelajaran berbasis teknologi informasi dan komunikasi, dengan meminimalisir interaksi secara langsung (on site), [9].

Dari kebijakan yang ditetapkan kementerian Pendidikan dapat melaksanakan empat interaksi, tetapi kadang kala interaksi tersebut belum dilaksanakan di perguruan tinggi, akibatnya anggota Polri yang harus melaksanakan fungsi dan tugas yang sangat padat tidak bisa mencapai hasil maksimal dalam pekerjaan begitu juga dalam pencapaian proses pembelajaran.

Universitas Negeri Yogyakarta dalam metode perkuliahan menetapkan perkuliahan dilaksanakan dengan blended learning ataupun model e-learning penuh. Pembelajaran e-learning dalam blended learning diselenggarakan maksimal empat pertemuan. Perkuliahan model e-learning penuh diselenggarakan dengan perguruan tinggi yang telah menjalin kerjasama. Mahasiswa yang mengikuti program peningkatan prestasi dapat dilayani dengan pembelajaran e-learning, [10]. Selain itu Universitas Airlangga (Unair) masih menerapkan metode blended learning kegiatan pembelajaran dilakukan dengan 50% hadir dalam tatap muka dan 50% daring, metode perkuliahan blended learning., perkuliahan secara luring, *blended/hybrid*, dan daring. Perbedaan pada sistem *blended* dan *hybrid*. Blended merupakan kombinasi daring dan luring dalam satu mata kuliah, sedangkan *hybrid* adalah kombinasi daring dan luring dalam satu pertemuan. Secara umum, perkuliahan luring dilakukan hanya untuk mata kuliah (matkul) dengan capaian pembelajaran pada ranah afektif dan psikomotorik.

Perkuliahan *blended/hybrid* dilakukan untuk matkul dengan capaian pembelajaran ranah kognitif penerapan, analisis, evaluasi dan kreasi. Pembelajaran *blended/hybrid* dilakukan untuk mata kuliah dengan capaian pembelajaran pada ranah kognitif C3 (Penerapan), C4 (Analisis), C5 (Evaluasi), dan C6 (Kreasi), .

Informasi yang diperoleh dari Bripta AW, Aipda SM, Aiptu JM, tentang metode pelaksanaan perkuliahan dimana kampus membuat jadwal yang sama dengan program reguler untuk S1 dan yang sudah menempuh pendidikan umum S1 yakni Brippol RB, Briptu RL, Bripta IWDS diperoleh informasi yang senada bahwa metode pelaksanaan perkuliahan yang diselenggarakan tanpa memperhitungkan mahasiswa yang sudah bekerja, seperti anggota Polri akan semakin menyulitkan

bagi calon mahasiswa untuk mengikutinya, kecuali dilakukan solusi yang saling menguntungkan dan tidak melanggar aturan baik perguruan tinggi maupun anggota khususnya Direktorat samapta Polda Sulut. Memang untuk kemajuan yang sama dalam rangka meningkatkan kualitas sumberdaya manusia anggota Polri Direktorat samapta diperlukan kerja sama dengan pelaksana pendidikan umum di perguruan tinggi, karena ke dua-duanya adalah organisasi publik milik negara yang memiliki kebijakan yang diatur kementerian pendidikan Nasional dan Kepolisian Republic Indonesia. Perguruan tinggi memiliki kebijakan dan Kepolisian RI juga memiliki kebijakan yang harus dipatuhi.

Dari empat factor penghalang anggota Polri Dierktorat Samapta Polri di Polda Sulawesi Utara dapat dijelaskan jika dikaitkan dengan hasil penelitian Priyono dan Marnis membahas Manajemen Sutnber Daya Manusia yang dikemukakan oleh Schuler, Dowling, Smart dan Huber mengartikan bahwa Manajemen Sutnber Daya Manusia merupakan pengakuan tentang pentingnya tenaga kerja organisasi sebagai sumber daya manusia yang sangat penting dalam memberi kontribusi bagi tujuan organisasi, dan penggunaan beberapa fungsi dan kegiatan untuk memastikan bahwa SDM tersebut digunakan secara efektif dan adil bagi kepentingan individu, organisasi dan masyarakat[11]. Stoner MSDM meliputi penggunaan SDM secara produktif dalam mencapai tujuan organisasi dan pemuasan kebutuhan pekerja secara individual, serta berupaya mengintegrasikan kepentingan orgarnisasi dan pekerjanya, maka MSDM lebih dari sekadar seperangkat kegiatan yang berkaitan dengan koordinasi SDM organisasi, tetapi kontributor utama bagi keberhasilan organisasi[12]. Oleh karena itu, jika MSDM tidak efektif dapat menjadi hambatan utama dalam memuaskan pekerja dan keberhasilan organisasi. Guest, menulis kebijakan yang diambil organisasi dalam mengelola SDM-nya diarahkan pada penyatuan elemen organisasional, komitmen pekerja, kelenturan organisasi dalam beroperasi serta pencapaian kualitas hasil kerja secara maksimal[13]. Dengan merujuk pada pengertian tersebut, ukuran efektifitas kebijakan MSDM yang dibuat dalam berbagai bentuknya dapat diukur pada seberapa jauh organisasi mencapai kesatuan gerak seluruh unit organisasi, seberapa besar komitmen pekerja terhadap pekerjaan dan organisasinya, sampai sejauh mana organisasi toleran Manajemen Sumber Daya dengan perubahan sehingga mampu membuat keputusan dengan cepat dan mengambil langkah dengan tepat, serta seberapa tinggi tingkat kualitas 'output' yang di.hasilkan organisasi[14].

Cecep Suarha dkk, Analisis Perencanaan Dan Pengembangan Karier Bintara Polri Satuan Brigade Mobil Daerah Jawa Barat menyimpulkan bahwa kebijakan dari pimpinan tentang perencanaan dan pengembangan karier berupa

kenaikan pangkat dan percepatan pangkat pada personil telah memberikan dampak yang diharapkan terutama untuk meningkatkan disiplin dan kinerja personil Batalyon A Pelopor yang berkaitan dengan tingkat kehadiran, tugas pokok dan fungsi serta perilaku kerja perwira[15].

Ida Oetari Poernamasasi, Analisis Perencanaan Dan Pengembangan Karir Anggota Polri Pada Penugasan Khusus Di Kementerian Dan Lembaga, dengan hasil bahwa anggota Polri telah membuat perencanaan karir untuk kembali ke Polri dengan alasan ingin mensinergikan pengalaman bertugas diluar struktur untuk kemajuan polri, namun belum sinergis dengan perencanaan karir polri dan adanya desain pengembangan karir anggota polri guna menunjang pelaksanaan tugas. Menyimpulkan bahwa belum ada sistem perencanaan karir yang terintegrasi bagi anggota yang ditugaskan di luar struktur dengan perencanaan karir di Polri, sehingga berdampak pada pengembangan karir anggota,[16].

Joko Suwito, Pengaruh Pengembangan Karier Dan Motivasi Terhadap Kinerja Perwira Polri Pada Polda Banten menggambarkan bahwa peningkatan kinerja Perwira Polri Polda Banten di bidang pembinaan (staf) hanya dipengaruhi oleh faktor motivasi kerja. Sebaliknya faktor pengembangan karier tidak mempengaruhi peningkatan kinerja secara signifikan, di bidang operasional (lapangan) bersama-sama secara signifikan dipengaruhi oleh faktor pengembangan karier dan faktor motivasi kerja,[17].

Ajib Rakhmawanto, Membangun Model Pengembangan SDM Aparatur Pegawai Negeri Sipil, Jurnal Kebijakan Dan Manajemen PNS, menyimpulkan bahwa metode pengembangan PNS diterapkan di instansi-instansi pemerintah dinilai kurang baik, karena; mayoritas instansi pemerintah di Indonesia, baik Pemerintah Pusat maupun Pemerintah Daerah belum mempunyai rancangan pengembangan PNS secara jelas, pada gilirannya menjadi kesulitan dan mendapatkan ketidakjelasan ketika harus memikirkan pengembangan kariernya. Aspek dominan yang perlu dijadikan dasar dalam membangun karier PNS diantaranya ada pembinaan karier, jalur karier yang jelas, diklat jabatan, dan menerapkan sistem kompetensi[18].

Astiwi, Ana Roby 2018 dalam hasil penelitiannya tentang factor yang menghambat pengembangan SDM menyimpulkan bahwa pengembangan kapasitas sumber daya manusia yang harus ditingkatkan diantaranya kemampuan dan profesionalisme pegawai dan kondisi kerja dimana dalam pelaksanaan upaya pengembangan kapasitas sumber daya manusia internal Biro SDM Kemenristekdikti terdapat faktor-faktor yang mendukung dan menghambat, antara lain peran kepemimpinan, komitmen antara pimpinan dan bawahan, serta kesadaran individu pegawai[19].

Hasil wawancara dengan Kabag BINOPS (Kepala bagian pembinaan dan Operasional)

direktorat samapta Polda Sulut RR, tentang factor penghambat anggota Direktorat samapta olda Sulut untuk melanjutkan studi pendidikan umum di perguruan tinggi, diperoleh informasi bahwa: factor penghalang atau factor penghambat anggota Polri Direktorat Samapta Polda Sulut belum melanjutkan studi pendidikan umum ke jenjang lebih tinggi diperguruan tinggi terdiri dari factor yang berasal dari pribadi anggota itu sendiri yaitu, bagi mereka yang sudah berkeluarga dan mempunyai anak-anak, mereka lebih memilih untuk mempersiapkan kebutuhan pendidikan anak-anak mereka dan kebutuhan keluarga. Biaya kuliah cukup tinggi jadi bisa saja anggota kesulitan mengatur keuangan untuk studi. Disisi lain waktu untuk melaksanakan tugas dan fungsi di Direktorat samapta cukup padat dan bisa saja 24 jam sehari tergantung pada kondisi keamanan dan ketertiban masyarakat di sulawesi utara, sementara waktu dan tempat perkuliahan ditentukan oleh perguruan tinggi sama dengan kebutuhan program regular. Sebenarnya jika waktu disesuaikan dengan anggota yang sudah bekerja, mungkin anggota akan berminat untuk kuliah lanjut ke pendidikan umum. Perlu diketahui bahwa Direktorat Samapta Kepolisian Republic Indonesia melaksanakan dua tugas dan fungsi yakni pertama, fungsi dan tugas preventif terhadap pelanggaran hukum atau gangguan keamanan ketertiban dalam masyarakat, dengan tujuan memberikan perlindungan, pengayoman, pelayanan, meniadakan unsur kesempatan bagi masyarakat yang berniat melakukan pelanggaran hukum, kedua fungsi dan tugas melaksanakan tindakan represif tahap awal terhadap bentuk gangguan keamanan dan ketertiban, melaksanakan penegakan hukum terbatas, pemberdayaan dukungan satwa dalam tugas Opnal Kepolisian, melaksanakan Search and Resque terbatas. Untuk melaksanakan tugas pokok tersebut dibutuhkan kuantitas dan kualitas sumberdaya anggota kepolisian dalam mendukung semua tugas dan fungsinya, dan memerlukan waktu dan tenaga yang cukup terkuras. Memang untuk anggota untuk peningkatan kualitas dan kuantitas sumberdaya manusia dilaksanakan pelatihan atau pendidikan khusus untuk anggota, tetapi tanpa gelar, untuk peningkatan kualitas pelaksanaan tugas di Direktorat Samapta. Ditambahkannya bahwa anggota belum menyadari pentingnya melanjutkan studi pendidikan umum atau punya ijazah S1 atau S2, anggota belum bisa mengatur waktu, keuangan, masih mementingkan kesenangan diri sendiri daripada mengejar karier. Karier akan meningkat jika anggota memiliki ijazah S1 atau S2. Dengan diperolehnya gelar, maka ada promosi jabatan structural bagi anggota yang sudah memiliki ijazah baik S1 maupun S2.

Selanjutnya penjelasan Kabag Sumberdaya Manusia JR tentang factor penghambat atau yang mempengaruhi anggota Polri belum melanjutkan studi pendidikan umum di perguruan tinggi pada jenjang lebih tinggi dari

ijasah yang digunakannya menjadi anggota, dapat dibagi dua yaitu : pertama factor interen atau factor yang bersumber dari anggota itu sendiri ” penghalang anggota belum melanjutkan studi pendidikan umum ke jenjang lebih tinggi diperguruan tinggi terdiri dari factor yang berasal dari pribadi anggota itu sendiri yaitu, atau dapat dikatakan tidak ada kemauan untuk maju mempperbaiki karier, atau tidak mendapat dukungan dari suami, istri, anak anak atau keluarga lainnya, tidak ada dukungan finansial yang memadai. Sementara factor eksteren adalah dukungan pimpinan, dan kesibukan atau padatnya pekerjaan yang diemban sebagai anggota yang melakukan tugas presisi. Tugas presisi, yang merupakan akronim dari prediktif, responsibilitas dan transparansi berkeadilan. Responsibilitas dan transparansi berkeadilan yang menyertai pendekatan pemolisian prediktif agar setiap anggota Polri mampu melaksanakan tugasnya secara cepat dan tepat, responsif, humanis, transparan, bertanggung jawab, serta berkeadilan, untuk mewujudkan Polri yang ideal, menjadikan Polri sebagai institusi yang Presisi, menjamin keamanan untuk mendukung program pembangunan nasional, menjaga soliditas internal, meningkatkan sinergisitas dan soliditas TNI Polri, serta bekerjasama dengan APH dan kementerian/lembaga untuk mendukung dan mengawal program pemerintah, mendukung terciptanya ekosistem inovasi dan kreatifitas yang mendorong kemajuan menampilkan kepemimpinan yang melayani dan menjadi teladan, mengedepankan pencegahan permasalahan, pelaksanaan keadilan restoratif dan problem solving, setia kepada NKRI dan senantiasa merawat kebhinnekaan. Bagi anggota yang sudah berkeluarga dan mempunyai anak-anak, mereka lebih memilih untuk mempersiapkan kebutuhan pendidikan anak-anak mereka dan kebutuhan keluarga. Biaya kuliah cukup tinggi jadi bisa saja anggota kesulitan mengatur keuangan untuk studi. Disisi lain waktu untuk melaksanakan tugas dan fungsi bisa saja 24 jam sehari tergantung pada kondisi keamanan dan ketertiban masyarakat di sulawesi utara, sementara waktu dan tempat perkuliahan ditentukan oleh perguruan tinggi sama dengan kebutuhan program regular. Jika waktu disesuaikan dengan anggota yang sudah bekerja, mungkin anggota akan berminat untuk kuliah lanjut ke pendidikan umum. Melaksanakn tugas pokok tersebut dibutuhkan kuantitas dan kualitas sumberdaya anggota kepolisian dalam mendukung semua tugas dan fungsinya, utuk itu perlu dilakukankerjasama antara Polda Sulut dengan perguruan tinggi penyelenggara untuk pengembangan sumberdaya manusia anggota.

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian tentang pengembangan sumberdaya anggota Kepolisian Republik Indonesia Direktorat Samapta Kepolisian daerah (POLDA) Sulawesi Utara melalui pengembangan pendidikan umum di perguruan tinggi dapat ditarik kesimpulan bahwa:

1. Sumberdaya anggota Polri Direktorat Samapta POLDA Sulawesi Utara belum termotivasi untuk melanjutkan pendidikan melalui pengembangan pendidikan umum di perguruan tinggi.
2. Pengembangan Sumberdaya anggota Polri Direktorat Samapta POLDA Sulawesi Utara melalui pengembangan pendidikan umum di perguruan tinggi mengalami kesulitan dalam memunuhi biaya studi .
3. Pengembangan Sumberdaya anggota Polri Direktorat Samapta POLDA Sulawesi Utara melalui pengembangan pendidikan umum di perguruan tinggi mengalami kesulitan menggunakan sarana dan prasarana yang tersedia bagi anggota Polri.
4. Pengembangan Sumberdaya anggota Polri Direktorat Samapta POLDA Sulawesi Utara melalui pengembangan pendidikan umum di perguruan tinggi mengalami kesulitan dalam menyesuaikan metode dan waktu pelaksanaan perkuliahan

Referensi

- [1] *Peraturan Kepala Kepolisian Negara Republik Indonesia Nomor 3 Tahun 2016 Tentang Administrasi Kepangkatan Anggota Kepolisian Negara Republik Indonesia*. Indonesia: <http://www.peraturanpolri.com>, 2016.
- [2] “PNS, TNI, and POLRI Scholarships 2023,” *Lembaga Pengelola Dana Pendidikan*, 2023. <https://lpdp.kemenkeu.go.id/en/beasiswa/targeted/beasiswa-pns-tni-dan-polri-2023/>
- [3] Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R & D*. Bandung: Alfabeta, 2014.
- [4] Miles M. B. dan A. M. Huberman, *Analisis Data Kualitatif*. Jakarta: UI Press, 1992.
- [5] Daryanto, *Administrasi Pendidikan*. Jakarta: Rineka Cipta, 2008.
- [6] M. D. B. Makin, *Manajemen Pendidikan Islam (Transformasi Menuju Sekolah/Madrasah Unggul)*. Malang: UIN-Maliki Press, 2010.
- [7] *Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor PER/87/M.PAN/8/2005 Tahun 2005 tentang Pedoman Peningkatan Pelaksanaan Efisiensi, Penghematan dan Disiplin Kerja*. Jakarta, 2005.

- [8] *Panduan Penyelenggaraan Pembelajaran Semester Gasal 2020/2021 di Perguruan Tinggi*. Jakarta: Direktorat Jenderal Pendidikan Tinggi Kemdikbud RI, 2020.
- [9] "PELAKSANAAN DAN WAKTU PERKULIAHAN," *Biro Akademik, Kemahasiswaan dan Kerja Sama*. <https://bakk.uny.ac.id/informasi/peraturan-akademik/pelaksanaan-dan-waktu-perkuliah>
- [10] "Proses Perkuliahan," *Fakultas Teknik Universitas Muhammadiyah Sumatera*, Bukittinggi, Apr. 21, 2021. [Online]. Available: <https://ft.umsb.ac.id/berita/info/481-proses-perkuliah>
- [11] V. Schuler Randall S, Dowling, Peter J Smart, John P & Huber, *Human Resource Management in Australia, Anatarmon-wsw*. Australia: Harper Educational Publisher, 1992.
- [12] A. F. Stoner James dkk, *Manajemen*, Indonesia. Jakarta: PT. Prenhallindo, 1995.
- [13] D. Guest, "Human Resource Management and Industrial Relations," *J. Manag. Stud.*, vol. 54, pp. 503–521, 1987.
- [14] Priyono and Marnis, *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Surabaya: Zifatama Publisher, 2008. [Online]. Available: <https://www.binadarma.ac.id/wp-content/uploads/2016/03/1.-BUKU-MSDM-PRI-MARNIS.pdf>
- [15] Cecep Suarha dkk, "ANALISIS PERENCANAAN DAN PENGEMBANGAN KARIER BINTARA POLRI SATUAN BRIGADE MOBIL DAERAH JAWA BARAT (STUDI KASUS PADA BATALYON A PELOPOR)," *J. PUBLICUHO*, vol. 6, no. 1, 2023, [Online]. Available: <https://journalpublicuho.uho.ac.id/index.php/journal/article/view/91>
- [16] I. O. Poernamasasi, "Analisis perencanaan dan pengembangan karir anggota Polri pada penugasan khusus di Kementrian dan Lembaga (he analysis of career planning and development of the police officer on special duties at government institutions)," *Univ. Indones.*, 2016, [Online]. Available: <https://lontar.ui.ac.id/detail?id=20422888&lokasi=lokal#parentHorizontalTab3>
- [17] J. Suwito, "PENGARUH PENGEMBANGAN KARIER DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA PERWIRA POLRI PADA POLDA BANTEN," UNIVERSITAS INDONUSA ESA UNGGUL, 2010. [Online]. Available: https://digilib.esaunggul.ac.id/public/UEU-Master-2076-cover_T000000531_joko_suwito.pdf
- [18] A. Rakhmawanto, "Membangun Model Pengembangan SDM Aparatur Pegawai Negeri Sipil," *J. Kebijakan. dan Manaj.*, vol. 2, no. 1, 2008, [Online]. Available: <https://jurnal.bkn.go.id/index.php/asn/article/view/164/158>
- [19] A. R. Astiwi, "Pengembangan Kapasitas Sumber Daya Manusia (Studi pada Biro Sumber Daya Manusia di Kementerian Riset, Teknologi dan Pendidikan Tinggi Republik Indonesia)," UNIVERSITAS BRAWIJAYA MALANG, 2018. [Online]. Available: http://repository.ub.ac.id/id/eprint/162961/1/Ana_Roby_Astiwi.pdf



© 2023 by the authors. Licensee Administro Journal

This article is an open access article distributed under the terms and conditions of the Creative Commons Attribution (CC BY) license (<http://creativecommons.org/licenses/by/4.0/>).