

Implementasi Peraturan Kapolri Nomor 14 Tahun 2015 Dalam Peningkatan Pengelolaan Kualifikasi Tenaga Pendidik di SPN Polda Gorontalo

Idris Hamdata¹ Sri Yulianty Mozin² Alfiyah Agussalim³

^{1,2,3}Universitas Negeri Gorontalo

Corresponding Author: Idris Hamdata, E-Mail: hamdataidris@gmail.com

ABSTRAK

Peraturan Kapolri Nomor 14 Tahun 2015 berfungsi sebagai acuan dalam penyelenggaraan pendidikan di SPN. Peraturan ini mengatur berbagai aspek terkait pendidikan kepolisian, termasuk kurikulum, pengajaran, dan kompetensi instruktur. Penelitian ini ditujukan untuk menganalisis bagaimana implementasi Peraturan Kapolri Nomor 14 Tahun 2015 dapat berkontribusi pada peningkatan kualitas pendidikan di SPN. Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif jenis penelitian deskriptif yang dilakukan di SPN Polda Gorontalo. Teknik pengumpulan data meliputi observasi, wawancara dan dokumentasi yang dianalisis dengan model interaktif Miles dan Huberman melalui tiga tahapan: reduksi data, penyajian data, dan penarikan kesimpulan/verifikasi, serta diuji keabsahannya melalui triangulasi sumber dan metode. Hasil penelitian menunjukkan bahwa implementasi kebijakan kualifikasi tenaga pendidik di SPN Polda Gorontalo menunjukkan pola yang kuat secara formal dan normatif, namun lemah pada pemerataan kapasitas operasional.

Kata Kunci: Kualifikasi; Polda Gorontalo; Tenaga Pendidik

ABSTRACT

The National Police Chief Regulation Number 14 of 2015 serves as a reference in the implementation of education at the National Police Service (SPN). This regulation regulates various aspects related to police education, including curriculum, teaching, and instructor competency. This study aims to analyze how the implementation of the National Police Chief Regulation Number 14 of 2015 can contribute to improving the quality of education at the SPN. This study uses a qualitative approach, a descriptive type of research conducted by the SPN Polda Gorontalo. Data collection techniques include observation, interviews, and documentation analyzed using the Miles and Huberman interactive model through three stages: data reduction, data presentation, and conclusion drawing/verification, and its validity is tested through triangulation of sources and methods. The results of the study indicate that the implementation of the teacher qualification policy at the SPN Polda Gorontalo shows a strong pattern formally and normatively, but weak in the distribution of operational capacity.

Keywords: Educator; Qualification; Polda Gorontalo;

© The Author(s). 2026 Open Access This article is licensed under a Creative Commons Attribution 4.0 International License, which permits use, sharing, adaptation, distribution and reproduction in any medium or format, as long as you give appropriate credit to the original author(s) and the source, provide a link to the Creative Commons licence, and indicate if changes were made. The images or other third party material in this article are included in the article's Creative Commons licence, unless indicated otherwise in a credit line to the material. To view a copy of this licence, visit <http://creativecommons.org/licenses/by/4.0>

PENDAHULUAN

Sekolah Kepolisian Negara (SPN), memiliki tanggung jawab besar untuk mencetak anggota Polri yang profesional dan berintegritas. Dengan demikian, pendidikan di SPN menjadi sangat penting untuk mendukung tercapainya tujuan pembangunan nasional. SPN sebagai bagian dari institusi pendidikan Polri memiliki tanggung jawab besar dalam membentuk karakter dan kemampuan profesionalisme personil Polri yang harus dapat menyesuaikan diri dengan perubahan zaman. Keberhasilan pendidikan SPN sangat

ditentukan salah satunya dengan keberadaan tenaga pendidik yang berkualitas dan memenuhi standard kompetensi sesuai dengan bidang yang dibutuhkan. Lulusan SPN diharapkan mampu menjadi panutan sekaligus lifetime learner yang siap pakai. Di samping itu para lulusan diharap berkontribusi positif bagi masyarakat. Salah satu kriteria penting tenaga pendidik SPN adalah profesionalisme dengan tiga kompetensi dasar, yaitu kompetensi kepribadian, kemampuan akademik serta kompetensi kinerja (Anam 2018). Strategi peningkatan mutu dilakukan dengan upaya menekan kelemahan ketiga kompetensi dasar tersebut (Anam 2018; Zubaidah 2019).

Pada konteks ini, Peraturan Kapolri Nomor 14 Tahun 2015 berfungsi sebagai acuan dalam penyelenggaraan pendidikan di SPN. Peraturan ini mengatur berbagai aspek terkait pendidikan kepolisian, termasuk kurikulum, pengajaran, dan kompetensi instruktur. Dengan adanya peraturan ini, diharapkan SPN dapat memberikan pendidikan yang sesuai dengan kebutuhan dan tantangan yang dihadapi oleh Polri. Implementasi peraturan ini menjadi kunci untuk meningkatkan kualitas pendidikan dan pelayanan di lembaga kepolisian (Andira, Razak, and Tahir 2022). Salah satu aspek penting yang diatur dalam peraturan ini adalah pengembangan kompetensi instruktur. Instruktur yang berkualitas dan berpengalaman sangat diperlukan untuk memberikan pendidikan yang efektif kepada peserta didik. Peraturan ini juga menekankan pentingnya kurikulum yang relevan dan adaptif. Kurikulum harus mampu menjawab kebutuhan masyarakat dan perkembangan lingkungan strategis yang dihadapi oleh Polri. Evaluasi dan pembaruan kurikulum secara berkala sangat krusial untuk memastikan bahwa pendidikan yang diberikan tetap relevan dan berkualitas (Mahany, Suryadi, and Sutomo 2022).

Terdapat dua masalah utama dalam pengembangan sistem pendidikan terutama dalam pemenuhan standard tenaga pendidikan atau instruktur yang berkaitan dengan standard kompetensi yang disyaratkan sebagaimana dalam Peraturan Kapolri Nomor 14 tahun 2025 tentang Sistem Pendidikan Kepolisian Negara R.I, yaitu antara lain: 1) adanya mutasi personil dilingkungan SPN Polda Gorontalo yang dapat mempengaruhi jumlah pemenuhan instruktur terhadap kompetensi; 2) Minimnya kuota sertifikasi; 3) Jumlah instruktur yang memenuhi standard kompetensi sebagai tenaga pendidikan tidak terpenuhi; 4) rendahnya minat tenaga pendidik untuk meningkatkan kompetensi terutama dalam melanjutkan pendidikannya ke jenjang lebih tinggi. Beberapa permasalahan tersebut juga dapat ditunjukkan oleh data Tenaga Pendidik dan Pegawai yang telah melaksanakan Latkatpuan di SPN Polda Gorontalo Tahun 2024

Tabel 1 Tenaga Pendidik di SPN Polda Gorontalo Tahun 2024

Tahun	Jumlah Personil	Data Latkatpuan		Keterangan
		Sudah	Belum	
2022	111	22	89	Belum memenuhi syarat pendidik
2023	98	2	96	Belum memenuhi syarat pendidik
2024	95	6	89	Belum memenuhi syarat pendidik

Sumber : Data Personil SPN Polda Gorontalo Tahun 2024

Data menunjukkan bahwa dari jumlah personil sebanyak 95 orang terdapat 37 orang yang memiliki jenjang Pendidikan Sarjana dan pasca sarjana namun hanya terdapat 10 (10,31%) orang yang memenuhi sertifikasi sedangkan lainnya sebanyak 84,69% yang tidak memenuhi standar sertifikasi pendidikan. Terdapat 46 orang yang telah melaksanakan Latihan Peningkatan Kemampuan Tenaga Pendidik namun belum melaksanakan Sertifikasi Pendidik, selanjutnya terdapat 33 orang yang sama sekali belum melaksanakan Latihan Peningkatan Kemampuan Tenaga Pendidik dan Sertifikat Kompetensi Tenaga Pendidik.

Aspek manajemen pendidikan juga menjadi fokus dalam Peraturan Kapolri Nomor 14 tahun 2015. Pengelolaan yang baik dalam administrasi pendidikan, termasuk manajemen kelas dan sistem evaluasi, akan mendukung proses pembelajaran yang lebih efektif. Hal ini sangat penting untuk mencapai tujuan pendidikan yang telah ditetapkan (Dwi, Siahaan, and Neliwati 2023). Tantangan yang dihadapi dalam implementasi pengelolaan sistem pendidikan melalui peningkatan kompetensi juga tidak dapat diabaikan. Berbagai kendala, seperti keterbatasan anggaran, infrastruktur, dan sumber daya manusia, minat instruktur, dan minimnya kesempatan untuk mengikuti pendidikan juga menjadi faktor penting yang perlu diperhatikan. Oleh karena itu, perlu adanya strategi yang komprehensif untuk mengatasi masalah-masalah ini agar implementasi peraturan dapat berjalan dengan efektif.

Berdasarkan uraian permasalahan pada paragraf sebelumnya, maka penelitian ini ditujukan untuk menganalisis bagaimana implementasi Peraturan Kapolri Nomor 14 Tahun 2015 dapat berkontribusi pada peningkatan kualitas pendidikan di SPN.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan jenis penelitian deskriptif dengan pendekatan kualitatif untuk mengkaji secara mendalam faktor-faktor keberhasilan Implementasi Peraturan Kapolri Nomor 14 Tahun 2015 Dalam Peningkatan Sistem Pengelolaan Kualifikasi Tenaga Pendidik Di SPN Polda Gorontalo. Data dalam penelitian ini diperoleh melalui observasi, wawancara dan dokumentasi. Penelitian ini dilakukan selama 4 bulan dengan waktu observasi selama 2 minggu, wawancara selama 2 bulan dan pengumpulan dokumen yang berkaitan dengan penelitian ini selama 1 bulan. Informan dalam penelitian ini terdiri dari Kepala SPN Polda Gorontalo, Tenaga Pendidik, Tenaga Kependidikan, Instruktur, Laporan, Pustakawan dan Siswa Calon Bintara Polri di SPN Polda Gorontalo

HASIL DAN PEMBAHASAN

Standar dan Sasaran Implementasi Kebijakan Kualifikasi Tenaga Pendidik di SPN Polda Gorontalo

Temuan penelitian menunjukkan bahwa standar dan sasaran implementasi kebijakan kualifikasi tenaga pendidik di SPN Polda Gorontalo secara normatif telah selaras dengan Peraturan Kapolri Nomor 14 Tahun 2015. Kondisi ini memperkuat pandangan klasik dalam kajian kebijakan penerapan bahwa

standar kejelasan dan sasaran merupakan prasyarat awal keberhasilan implementasi (Dewi 2019; Kadji 2015).. Standar kualifikasi yang mencakup aspek akademik, kompetensi profesional, serta integritas moral yang mencerminkan pendekatan komprehensif terhadap mutu pendidikan kepolisian.

Namun demikian, hasil penelitian juga menunjukkan adanya kesenjangan antara standar normatif dan implementasi kenyataan, khususnya terkait pemerataan sertifikasi tenaga pendidik. Fenomena ini sejalan dengan temuan Anam (2018) dan Suastika et.al (2022) yang menyatakan bahwa kebijakan kepolisian di Indonesia cenderung kuat pada aspek regulatif, tetapi menghadapi kendala pada aspek operasional, terutama dinamika personel dan sistem pengugasan. Dengan demikian, sasaran kebijakan dipahami secara substantif oleh para pelaksana, namun belum sepenuhnya terinternalisasi dalam praktik kelembagaan secara merata.

Temuan studi ini menunjukkan bahwa standar kualifikasi tenaga pendidik di SPN Polda Gorontalo telah mengacu pada Peraturan Kapolri No. 14 Tahun 2015 dan ketentuan Lemdiklat Polri, mencakup kualifikasi akademik (minimal S1 untuk pengajar kelas), kompetensi teknis/sertifikasi untuk pengajar lapangan, serta integritas moral berlandaskan Tribrata dan Catur Prasetya. Secara implementasi, kondisi ini menunjukkan kejelasan standar sebagai dasar pemenuhan administratif. Namun, hasil observasi dan dokumentasi juga menunjukkan adanya kesenjangan pemerataan sertifikasi, yakni sebagian tenaga pendidik belum tersertifikasi walaupun telah ditugaskan mengajar.

Pola ini sejalan dengan kesenjangan implementasi logika klasik : kebijakan bisa “tepat” secara desain, namun tetap “bervariasi” dalam realisasinya karena interaksi variabel implementasi yang lain (misalnya sumber daya, komunikasi lintas unit, serta karakter organisasi). Dalam konteks Indonesia, beberapa studi tentang implementasi model Van Meter–Van Horn pada sektor publik juga menunjukkan kecenderungan serupa: standar dan target sering tersedia, tetapi pencapaian hasil tertahan oleh keterbatasan SDM, koordinasi, dan kondisi lingkungan implementasi.

Dalam konteks SPN, bukti empiris dari Gorontalo juga mengarah ke isu serupa. Studi evaluasi proses layanan pendidikan Bintara Polri di SPN Polda Gorontalo menyoroti dimensi efektivitas pendidikan (mengacu pada indikator Steers) dan menunjukkan bahwa efektivitas tidak hanya ditentukan oleh standar formal, tetapi juga oleh kapasitas pelaksana dan dukungan sistem layanan pendidikan (Modanggu, Sulila, and Isa 2025). Di sini, temuan penelitian Prof menjelaskan bahwa “sasaran mutu lulusan” telah mencapai keseragaman, namun instrumen kapasitas (terutama sertifikasi dan kompetensi merata) belum sepenuhnya menyeimbangkan target mutu tersebut.

Implikasi pembahasannya: standar kebijakan sudah berfungsi sebagai “kompas normatif”, namun belum sepenuhnya menjadi “mesin operasional” pemerataan kapasitas. Dengan demikian, implementasi permasalahan pada aspek ini bukanlah ketidakjelasan standar, melainkan kurangnya kapasitas untuk memenuhi standar secara merata .

Komunikasi Antar Unit atau Tim Kerja dalam Implementasi Kebijakan Kualifikasi Tenaga Pendidik

Hasil penelitian menampilkan bahwa komunikasi antar unit dan tim kerja di SPN Poldo Gorontalo berlangsung secara formal, terstruktur, dan berjenjang. Pola ini mencerminkan karakter implementasi kebijakan dalam organisasi hierarkis, sebagaimana dijelaskan oleh Malian and As'ad (2021), di mana komunikasi vertikal menjadi instrumen utama pengendalian dan koordinasi.

Di satu sisi, komunikasi yang terinstitusionalisasi melalui rapat, surat perintah, dan struktur tim pengajar memberikan kontribusi pada konsistensi kebijakan pelaksanaan. Namun di sisi lain, dominasi pola top-down membatasi ruang komunikasi horizontal dan pertukaran pengetahuan antar tenaga pendidik. Temuan ini sejalan dengan Darmawan (2018) dan Andira et.al (2022) yang menunjukkan bahwa efektivitas implementasi kebijakan pelayanan publik sering kali terhambat ketika komunikasi lebih bersifat instruktif dibandingkan dialogis. Dengan demikian, komunikasi di SPN Poldo Gorontalo efektif secara administratif, tetapi belum optimal sebagai sarana pembelajaran organisasi.

Hasil penelitian menunjukkan implementasi komunikasi berlangsung secara formal dan berjenjang melalui rapat, arahan pimpinan, surat perintah, pembagian tim pengajar, serta evaluasi. Ketua tim menjadi simpul koordinasi yang menghubungkan pimpinan dengan anggota tim pengajar. Pola ini menampilkan komunikasi yang teratur dan terstruktur sebagai ciri organisasi komando.

Meskipun temuan observasi menunjukkan komunikasi cenderung top-down; komunikasi horizontal antar pendidik relatif terbatas dan komunikasi informal bergantung pada individu pemula. Pola ini penting dibahas karena komunikasi dalam implementasi bukan hanya “penyampaian instruksi”, tetapi juga *feedback loop* untuk mengoreksi penyimpangan, menutup kesenjangan kapasitas, dan memperbaiki praktik pembelajaran.

Bukti empiris terkini pada kepolisian memperkuat poin ini. Studi tentang penerapan *Problem-Based Learning* (PBL) pada SPN Poldo Gorontalo menunjukkan bahwa perubahan model belajar menuntut penguatan kapasitas instruktur, sertifikasi, dan dukungan fasilitas; namun efektivitasnya sering tertahan oleh kompetensi instruktur yang belum merata dan budaya organisasi hierarkis yang membatasi dinamika pembelajaran partisipatif (Towapa, Ngiu, and Ahmad 2025). Artinya, komunikasi yang dominan vertikal membantu keteraturan administrasi, tetapi kurang mendukung pertukaran pengetahuan horizontal yang diperlukan untuk inovasi pembelajaran dan pemerataan kualitas pengajar.

Dengan kata lain, implementasi komunikasi di SPN Poldo Gorontalo efektif sebagai mekanisme kontrol dan komando, tetapi belum optimal sebagai mekanisme pembelajaran organisasi. Ini menjelaskan mengapa masalah “pendidik belum tersertifikasi” dapat tetap bertahan: masalah kapasitas memerlukan koordinasi lintas aktor yang tidak hanya vertikal, tetapi juga kolaboratif antar pendidik (misalnya *peer mentoring* atau komunitas praktik).

Karakteristik Organisasi yang Membentuk Pola Komunikasi Antar Aktor Kebijakan Kualifikasi Tenaga Pendidik

Karakteristik organisasi Polri yang hierarkis dan berbasis satu komando terbukti sangat mempengaruhi pola komunikasi antar aktor kebijakan. Struktur ini menciptakan kepastian peran, disiplin, dan kepatuhan terhadap kebijakan, sebagaimana juga ditemukan dalam studi Sutanto et.al.(2020) dan (Nugraha et al. 2024), dalam konteks pendidikan kepolisian, hierarki berfungsi sebagai mekanisme stabilisasi implementasi.

Namun, struktur yang kuat tersebut sekaligus membatasi diskresi pelaksana di tingkat operasional. Hasil ini konsisten dengan analisis Geriani et. al, (2019) yang menunjukkan bahwa organisasi kepolisian cenderung menempatkan kepuasan struktural di atas mengecewakan pedagogis. Akibatnya, respon terhadap kebutuhan yang mendesak, seperti kekurangan tenaga pendidik bersertifikasi menjadi lambat. Temuan ini menegaskan bahwa karakter organisasi merupakan faktor penentu yang bersifat ambivalen: memperkuat keteraturan, tetapi membatasi adaptasi.

Kondisi yang sama juga ditemukan pada feneoema empiris studi pendidikan HAM di SPN Polda Sumatera Utara menunjukkan organisasi pendidikan Polri beroperasi melalui struktur dan mekanisme yang sangat ditata, termasuk koordinasi tenaga pendidik, modul, dan pelaksanaan pembelajaran (Pepper et al. 2025). Dalam konteks tersebut, hierarki membantu menjaga konsistensi, tetapi pada saat yang sama membentuk ketergantungan yang kuat pada keputusan struktural (misalnya pengugasan, rotasi, penetapan sertifikasi program). Dengan demikian, kesesuaian organisasi menjadi faktor yang menjelaskan mengapa penerapan kebijakan pendidikan pada organisasi komando sering kali stabil secara prosedural tetapi tidak selalu adaptif secara cepat.

Salah satu aspek yang paling menonjo adalah pola senioritas dan kepangkatan yang mempengaruhi cara komunikasi dan penyelesaian masalah yang dilakukan. Di sini tampak perbedaan khas antara organisasi pendidikan sipil dan organisasi pendidikan kepolisian: proses musyawarah dan negosiasi horizontal cenderung dibatasi oleh norma kepangkatan. Penambahannya, inovasi dan koreksi cepat memerlukan “restu struktural”, bukan sekedar inisiatif teknis.

Dukungan Sumber Daya dan Sikap Pelaksana Kebijakan Kualifikasi Tenaga Pendidik

Dari sisi sumber daya, penelitian ini menunjukkan bahwa SPN Polda Gorontalo relatif didukung oleh anggaran, sarana prasarana, dan jumlah tenaga pendidik yang memadai. Kondisi ini memperkuat argumentasi Juita et al. (2024) bahwa ketersediaan sumber daya merupakan faktor kunci dalam keberhasilan implementasi kebijakan pendidikan. Dukungan anggaran melalui DIPA dan sistem insentif mengajar menjadi faktor pendukung utama.

Selain itu, sikap pelaksana kebijakan pada umumnya menunjukkan komitmen positif terhadap peningkatan kualitas pendidikan. Temuan ini sejalan dengan Mispar (2018) dan Emiani (2024) yang

menyatakan bahwa motivasi, komitmen, dan keteladanan tenaga pendidik berpengaruh signifikan terhadap kualitas lulusan. Namun demikian, masih terdapat ketimpangan kompetensi dan sertifikasi yang menunjukkan bahwa kecukupan sumber daya belum sepenuhnya berbanding lurus dengan pemerataan kualitas pelaksana kebijakan.

Meskipun dukungan anggaran dukungan anggaran (DIPA), sarana prasarana, serta insentif mengajar relatif tersedia. Sikap pelaksana umumnya positif dan mendukung penerapan. Namun, tantangan tetap muncul pada ketimpangan sertifikasi dan variasi penguasaan materi bagi sebagian pendidik. Namun ketersediaan sumber daya finansial dan fisik adalah syarat perlu, tetapi bukan syarat cukup. Studi tentang transformasi pembelajaran di SPN Bengkulu melalui integrasi Smart Class dan pembelajaran digital menunjukkan bahwa modernisasi fasilitas dapat meningkatkan efektivitas dan efisiensi pendidikan, namun tetap membutuhkan kesiapan instruktur, tata kelola pembelajaran, dan kapasitas SDM agar teknologi tidak berhenti pada “infrastruktur” (Pujianto et al. 2025). Temuan ini sejalan dengan kondisi di SPN Polda Gorontalo: fasilitas dan dukungan anggaran memberi dasar implementasi, tetapi pemerataan kompetensi pendidik dan sertifikasi menjadi faktor pembeda hasil.

Dalam perspektif layanan pendidikan, studi evaluasi efektivitas layanan pendidikan Bintara di SPN Polda Gorontalo juga menunjukkan bahwa dimensi efektivitas akan meningkat jika unsur layanan (SDM pendidik, sarana, dukungan manajerial) bergerak serempak (Modanggu et al. 2025). Dengan demikian, temuan Prof dapat dibaca sebagai “ketidaksinkronan parsial”: dukungan sumber daya relatif mampu, tetapi penguatan kapasitas (sertifikasi dan kompetensi merata) belum sepenuhnya mengikuti.

Aspek Sumber Daya dan Kondisi Sosial-Ekonomi Aktor Kebijakan Kualifikasi Tenaga Pendidik

Penelitian ini menemukan bahwa kondisi sosial-ekonomi para aktor kebijakan berpengaruh terhadap motivasi, fokus kerja, dan profesionalisme tenaga pendidik. Dukungan kesejahteraan yang relatif memadai mendorong fokus pelaksana pada proses pembelajaran dan meminimalkan potensi penyimpangan, seperti pungutan tidak resmi. Temuan ini memperkuat pendapat Hasibuan et.al (2021) bahwa kesejahteraan aparatur merupakan prasyarat penting bagi integritas dan kinerja.

Temuan menunjukkan kesejahteraan tenaga pendidik relatif terpenuhi melalui tunjangan dan insentif, yang dinilai membantu fokus kerja dan meminimalkan potensi praktik tidak resmi. Selain itu, bahan ajar (kurikulum/silabus) banyak disiapkan sehingga pendidik tidak terbebani dari nol. Namun, kondisi sosial-ekonomi yang cukup baik belum otomatis mempercepat peningkatan kualifikasi formal dan sertifikasi.

Namun demikian, pengembangan kompetensi tenaga pendidik masih sangat bergantung pada kebijakan institusional di tingkat pusat. Kondisi ini sejalan dengan Mahany dkk. (2022) yang menunjukkan bahwa pengembangan SDM di lingkungan Polri cenderung bersifat top-down dan bertahap. Dengan

demikian, meskipun faktor sosial-ekonomi mendukung penerapan stabilitas, faktor tersebut belum cukup kuat untuk mendorong peningkatan peningkatan kualifikasi secara sistem formal.

Pembahasan ini konsisten dengan logika kebijakan sertifikasi di sektor pendidikan pada umumnya: sertifikasi dapat meningkatkan profesionalisme, tetapi implementasinya sering menghadapi hambatan administrasi, akses pelatihan, dan penjadwalan. Studi tentang kebijakan sertifikasi guru di Indonesia menunjukkan bahwa efektivitas sertifikasi sangat ditentukan oleh mekanisme implementasi dan dukungan sistem, bukan hanya insentif (Setiadi and Muhafidin 2024). Meskipun dalam konteks pendidikan umum, pola kebijakan serupa: kesejahteraan membantu motivasi, tetapi percepatan sertifikasi tetap memerlukan sistem kompetensi manajemen yang tegas, terjadwal, dan terpantau.

Dengan demikian, kondisi sosial-ekonomi pada kasus SPN Gorontalo berfungsi sebagai stabilisator implementasi (menjaga fokus, mengurangi risiko deviasi), tetapi bukan accelerator kualifikasi formal karena akseleratornya berada pada kebijakan pusat dan sistem pengugasan/sertifikasi.

Konteks Politik dan Pengaruh Struktural terhadap Implementasi Kebijakan Kualifikasi Tenaga Pendidik

Temuan lapangan menyatakan bahwa sentralisasi kebijakan pendidikan Polri, sistem satu komando, serta dinamika mutasi personel merupakan faktor yang paling kuat mempengaruhi implementasi kebijakan kualifikasi tenaga pendidik. Arah keputusan Lemdiklat Polri sangat menentukan ruang gerak SPN dalam memenuhi kualifikasi.

Kuatnya pengaruh struktural ini terlihat selaras dengan dokumen perencanaan SDM Polri yang menunjukkan perencanaan dan pengendalian SDM berjalan dalam kerangka strategi yang mendasarinya (Kepolisian Republik Indonesia 2024). Ketika rotasi/mutasi terjadi, maka kesinambungan penyediaan energi pendidik tersertifikasi dapat terganggu. Dalam konteks kebijakan pendidikan, hal ini menciptakan “implementasi risiko” yang tidak bersumber dari aktor lokal, melainkan dari sistem struktural.

Temuan ini juga beririsan dengan literatur implementasi pada sistem tata kelola yang terdesentralisasi/berjenjang: keberhasilan implementasi ditentukan oleh interaksi target kebijakan, sumber daya, komunikasi antar-organisasi, karakter organisasi pelaksana, serta kondisi ekonomi-sosial-politik (Zulficar et al. 2025). Pada organisasi komando, variabel politik-struktural

Aspek politik struktural muncul sebagai faktor dominan dalam implementasi kebijakan kualifikasi tenaga pendidik. Sentralisasi kebijakan dan sistem satu komando menjadikan arah implementasi sangat ditentukan oleh keputusan Lemdiklat Polri dan pimpinan di tingkat pusat. Temuan ini konsisten dengan analisis Arliman (2021) dan Mayastinasari et al. (2024) yang menyatakan bahwa pendidikan kepolisian berada dalam ruang politik-birokratis yang kuat.

Mutasi personel dan perubahan kebijakan di tingkat pusat berdampak langsung pada kesinambungan penyediaan kualifikasi tenaga pendidik di tingkat SPN. Dengan demikian, implementasi

kebijakan tidak hanya bersifat teknokratis, tetapi juga bersifat politis dan struktural. Kondisi ini menunjukkan bahwa tantangan utama penerapan kebijakan bukan terletak pada ketiadaan regulasi, melainkan pada ketergantungan struktural yang tinggi terhadap keputusan pusat dan stabilitas kepemimpinan.

Secara keseluruhan, hasil penelitian ini menegaskan bahwa implementasi kebijakan kualifikasi tenaga pendidik di SPN Polda Gorontalo telah memiliki fondasi regulatif, sumber daya, dan komitmen pelaksana yang relatif kuat. Namun efektivitas implementasinya masih dibatasi oleh karakter organisasi yang hierarkis, pola komunikasi yang dominan vertikal, serta pengaruh politik struktural yang sentralistik. Temuan ini memperkaya literatur penerapan kebijakan pendidikan kepolisian dengan menunjukkan bahwa keberhasilan kebijakan sangat ditentukan oleh kemampuan organisasi menyeimbangkan kesejahteraan makhluk hidup dengan operasional dan pengembangan kompetensi berkelanjutan.

KESIMPULAN

Secara keseluruhan, penelitian ini menyimpulkan bahwa penerapan kebijakan kualifikasi tenaga pendidik di SPN Polda Gorontalo menunjukkan pola **yang kuat secara formal dan normatif, namun lemah pada pemerataan kapasitas operasional**. Temuan ini menegaskan bahwa peningkatan mutu kepolisian pendidikan tidak cukup hanya melalui penetapan standar, tetapi memerlukan penguatan manajemen kapasitas tenaga pendidik yang lebih sistemik, adaptif, dan berkelanjutan.

DAFTAR PUSTAKA

- Anam, Chairul. 2018. "Peningkatan Mutu Tenaga Pendidik SPN (Sekolah Polisi Nasional) Guna Menghadapi Tantangan Keamanan Global." *Jurnal Ilmu Kepolisian* 12(2):9. doi: 10.35879/jik.v12i2.24.
- Andira, Ayu, Rosdianti Razak, and Nurbiah Tahir. 2022. "Strategi Peningkatan Kinerja Kepolisian Dalam Memberikan Pelayanan Publik Di Kepolisian Sektor Galesong Kabupaten Takalar." *Kimap* 3(2):423–33.
- Arfah, Aryati, and Mapparenta. 2016. "Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Tenaga Pendidik Di Sekolah SPM Batua Pola Sulawesi Selatan." *Jurnal Mirai Managemnt* 4(2):122–36.
- Arliman, L. 2021. "Pelaksanaan Sanksi Double Track System Bagi Siswa Diktukba Polri Polda Sumatera Barat Yang Melakukan Tindak Pidana Saat Menjadi Bintara Remaja." *Jurnal Jendela Hukum Dan Keadilan* 8.
- Azhar, Syamsul, Ellys Rachman, and Lisda Van Gobel. 2023. "Kompetensi Tenaga Pendidik Dalam Meningkatkan Kualitas Lulusan Siswa Pembentukan Bintara Polri Pada Sekolah Polisi Negara (SPN) Polda Gorontalo." *INNOVATIVE: Journal Of Social Science Research* 3(6):8720–34.
- Darmawan, Ayu Febryanti. 2018. "Implementasi Kebijakan Pelayanan Publik Di Dinas Kependudukan

- Dan Pencatatan Sipil Kabupaten Bolaang Mangondow.” *Jurnal Administrasi Publik* 4(65):191.
- Dewi, Dian Suluh Kusuma. 2019. “Buku Ajar Kebijakan Publik.” *UM Jakarta Press* 268.
- Dwi, Maya Sari, Amiruddin Siahaan, and Neliwati Neliwati. 2023. “Implementasi Manajemen Pendidikan Karakter Pada Siswa Pendidikan Pembentukan (Diktuk) Bintara Polri Spn Hinai Polda Sumuttesesi.” *Research and Development Journal of Education* 9(1):06. doi: 10.30998/rdje.v9i1.14205.
- Emiani, Luh Putu. 2024. “Kepemimpinan, Kompetensi Dan Kinerja Tenaga Pendidik Di Sekolah Polisi Negera Polda Bali Di Singaraja.” *Manajemen Fak. Ekonom* 11(1):101–28.
- Geriani, Ida Ayu Komang, Ni Ketut Suarni, and Ni Made Sri Mertasari. 2019. “Analisis Model Diskrepansi Tentang Program Pendidikan Pembentukan Bintara Polri Di Spn Singaraja Tahun Anggaran 2017/2018.” *Jurnal Penelitian Dan Evaluasi Pendidikan Indonesia* 9(1):13–24. doi: 10.23887/jpepi.v9i1.2803.
- Hasibuan, Sd. fuj. lestari, Melisa Melisa, and Novel Anggraini. 2021. “Peran Kepolisian Dalam Melakukan Pembinaan Keamanan Dan Ketertiban Masyarakat Desa Melalui Pendekatan Komprehensif (Penelitian Di Polsek Baturaja Barat).” *Jurnal Pro Justitia (JPJ)* 2(1):76–88. doi: 10.57084/jpj.v2i1.668.
- Indonesian National Police. 2002. “Undang Undang Republik Indonesia Nomor 2 Tahun 2002 Tentang Kepolisian Negara Republik Indonesia.” *Kepolisian Negara Republik Indonesia* 1999:1–33.
- Indonesian National Police. 2016. “Peraturan Kapolri R.I Nomor 14 Tahun 2015 Tentang Sistem Pendidikan Kepolisian Negara Republik Indonesia.” *Penambahan Natrium Benzoat Dan Kalium Sorbat (Antiinversi) Dan Kecepatan Pengadukan Sebagai Upaya Penghambatan Reaksi Inversi Pada Nira Tebu* 4(1):1–23.
- Juita, Dince Putri, Priya Priya, Mayang Azwardi, and Abhandia Amra. 2024. “Pentingnya Pengembangan Sumber Daya Manusia Pada Lembaga Pendidikan.” *Indo-MathEdu Intellectuals Journal* 5(3):3068–77. doi: 10.54373/imeij.v5i3.1243.
- Kadji, Yulianto. 2015. *Formulasi Dan Implementasi Kebijakan Publik*.
- KementerianPerencanaan Pembangunan Nasional/Badan Perencanaan Pembangunan Nasional (BAPPENAS). 2020. “Rencana PembangunanJangka Menengah Nasional(RPJMNN) 2020-2024.” *National Mid-Term Development Plan 2020-2024* 313.
- Kepolisian Republik Indonesia. 2024. *Rencana Kerja Staff Sumberdaya Manusia Polri*.
- Mahany, Yusdan Ibnuza, Suryadi Suryadi, and Sugiarto Sutomo. 2022. “Evaluasi Program Pendidikan Pengembangan Spesialisasi Bintara Dasar Intelijen (Densus 88 AT).” *Improvement: Jurnal Ilmiah Untuk Peningkatan Mutu Manajemen Pendidikan* 9(02):23–50. doi: 10.21009/improvement.v9i2.28207.

- Malian, Sobirin, and Muhammad Uhaib As'ad. 2021. *Kebijakan Publik Dalam Negara Hukum*. Vol. 11. Kreasi Total Media.
- Mayastinasari, Vita, Novi Indah Earliyanti, and Arnapi Arnapi. 2024. "Transformasi Pendidikan Kepolisian Melalui Pengembangan STIK Lemdiklat Pori Menjadi Universitas." *Jurnal Ilmu Kepolisian* 18(1). doi: 10.35879/jik.v18i1.447.
- Meutia, Intan Fitri. 2017. *Analisis Kebijakan Publik*.
- Miles, Matthew B., and A. Michael Huberman. 1994. *Qualitative Data Analysis*. Vol. 1304. London: Sage Publishing.
- Mispar, Hendri. 2018. "Hubungan Komitmen Dan Motivasi Dengan Kinerja Tenaga Pendidik Di Sekolah Polisi Negara Polda Sumbar." *Al-Fikrah: Jurnal Manajemen Pendidikan* 6(1):55. doi: 10.31958/jaf.v6i1.1377.
- Modanggu, Djalaludin, Ismet Sulila, and Rusli Isa. 2025. "Effectiveness of Service in the Education Process for the Formation of Police NCOs at the Gorontalo Regional Police State Police School (SPN)." 1(3):421–35. doi: 10.70742/asoc.v1i3.240.
- Nasution, Abdul Fattah. 2015. *Metode Penelitian Kualitatif*. Bandung: CV. Harfa Creative.
- Nugraha, Aji, Hasnah Aziz, and Edi Mulyadi. 2024. "Analisis Yuridis Penerapan Kebijakan Program Sekolah Polisi Negara Polda Banten Dalam Mendidik Calon Bintara Untuk Mewujudkan Polri Profesional Modern Terpercaya (Promoter)." *Jurnal PEMANDHU* 5(1):133–50.
- Nur, Andi Cudai, and Muhammad Guntur. 2019. "Analisis Kebijakan Publik." *Analisis Kebijakan Publik* (April):147.
- Pepper, Ian, Christie Gardiner, James Dwyer, Isabelle Bartkowiak-théron, Christopher D. O. Connor, Ian Pepper, Christie Gardiner, James Dwyer, and Isabelle Bartkowiak-théron. 2025. "Incorporating Higher Education into Initial Police Training : An International Comparison of Practices and Challenges Incorporating Higher Education into Initial Police Training : An International Comparison of Practices and Challenges." *Journal of Criminal Justice Education* 0(0):1–23. doi: 10.1080/10511253.2025.2460812.
- Pujianto, A., Lutfi Wibowo, Yudan Hermawan, and Universitas Negeri Yogyakarta. 2025. "Transformation of Learning at the Benkulu Police State Police School (SPN) Through Smart Class Technology and Vide CONferencing." *JKPI* 6(3):75–87.
- Putra, Muhammad Andri Purnama, Abdul Razak, and Muh Nur. 2023. "Evaluasi Pembinaan SDM Polda Sultra (Studi Pada Anggota Polri Yang Bermasalah." 1.
- Rachman, Arif, Hanla, Yochanan, Andi Ilham Samanlangi, and Heri Purnomo. 2024. *Metode Penelitian Kualitatif Dan Kuantitatif*. Saba Jaya Publisher.

- Rahmawati, Evi, and Novi Widiastuti. 2024. "Dampak Peraturan Kehidupan Siswa Dalam Pembentukan Mental Kepemimpinan Siswa Pendidikan Pemebntukan Bintara Polri Di SPN Polda Jawa Barat." 7(September):313–17.
- Setiadi, Ade, and Didin Muhafidin. 2024. "The Effectiveness of Teacher Certification Policy in Addressing the Teacher Crisis in Indonesia." 6(2):861–73.
- Suastika, I. Ketut, Agus Joko Purwanto, and Ade Reza Hariyadi. 2022. "Analisis Implementasi Kebijakan Sistem Pendidikan Bintara Kepolisian Negara Republik Indonesia Di Sekolah Polisi Negara Polda Bali." *Jurnal Administrasi Pendidikan* 19(2):251–58. doi: 10.17509/jap.v29i2.53472.
- Sutanto, Heri, Dadang Suprijatna, and Nurwati Nurwati. 2020. "Analisis Yuridis Fungsi Dan Peran Tenaga Pendidik Dalam Pembentukan Bintara Di Spn Polda Metro Jaya." *De'Rechtsstaat* 6(1):57–71. doi: 10.30997/jhd.v6i1.2660.
- Tabiu, Ramadan, Heryanti, Nur Intan, and Sahrina Safiuddin. 2023. "Globalisasi Dan Kejahatan Transnasional Terorganisasi." *Halu Oleo Law Review* 7(1):99–110. doi: 10.33561/holrev.v7i1.11.
- Towapa, Halim, Zulaecha Ngiu, and Muchtar Ahmad. 2025. "Strengthening Instructor Human Resources Through the Problem- Based Learning Model at the Gorontalo Regional Police Academy." 10(6):341–49. doi: <https://doi.org/10.31004/jele.v10i6.1624>.
- Zubaidah, Siti. 2019. "Pendidikan Karakter Terintegrasi Keterampilan Abad Ke-21." *Jurnal Penelitian Dan Pengkajian Ilmu Pendidikan: E-Saintika* 3(2):1. doi: 10.36312/e-saintika.v3i2.125.
- Zulficar, Azis, Aly Yusca, Mansyur Achmad, M. Irwan Tahir, Andi Masrich, and Kabupaten Bandung Barat. 2025. "A Policy Implementation Model in Decentralised Governance : Human Development in West Bandung Regency." *Jurnal Manajemen Pelayanan Publik* 09(02).